RYHMÄ VALMENNUS OPAS

SILTA
- TYÖLLISYYDEN YHDYSSILTA POHJANMAA

Euroopan unionin osarahoittama

VAASA.

Sisällysluettelo

1. Johdanto 7
   - 1.1. Oppaan tarkoitus 7
   - 1.2. Hankkeen tausta ja tavoitteet 7
   - 1.3. Ryhmävalmennus osana työllistymisen ja osallisuuden tukemista 8
   - 1.4. ESR+ -ohjelman tavoitteiden huomioiminen 8

2. Esimerkkejä SILTA-hankkeessa toteutetuista valmennuksista 11
   - 2.1. Kiinni työelämässä-valmennus 11
   - 2.2. Nuorten valmennus 12
   - 2.3. Maahanmuuttaneiden työelämävalmennus 12
   - 2.4. Maahanmuuttaneiden ryhmävalmennus 13

3. Ryhmävalmennuksen periaatteet 15
   - 3.1. Asiakaslähtöisyys 15
   - 3.2. Osallistava työote 16
   - 3.3. Vertaisoppiminen ja vertaistuki 17
   - 3.4. Turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri 19
   - 3.5. Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus 20

4. Ryhmävalmennuksen suunnittelu 23
   - 4.1. Kohderyhmän tunnistaminen 24
   - 4.2. Tavoitteiden asettaminen 25
   - 4.3. Sisällön ja teemojen rakentaminen 25
   - 4.4. Menetelmien valinta 26
   - 4.5. Käytännön järjestelyt ja viestintä 27
   - 4.6. Joustavuus suunnittelussa 29
   - 4.7. Suunnittelun tarkistuslista 30
   - 4.8. Suunnittelusta saatuja kokemuksia SILTA-hankkeessa 31

5. Ryhmävalmennuksen toteutus 33

6. Valmentajan rooli ja osaaminen 35

7. Menetelmiä ryhmävalmennukseen 37
7.1. Tulevaisuustyöpaja 37
7.2. Yksilö- ja ryhmätehtävät 38
7.3. Keskusteluun ja vuorovaikutukseen perustuvat menetelmät 39
7.4. Pelillistäminen 40
8. Arviointi ja palautteen hyödyntäminen 43
9. Keskeisiä havaintoja valmennuksien järjestämisestä 45
10. Hyvät käytännöt 47
10.1. Ryhmävalmennuksen vaikuttavuus ja toimintamallin juurruttaminen 48
10.2. Ryhmävalmennuksen vaikuttavuuden seuranta ja mittaristo luo yhteen 49
11. Lähteet 54
12. Liitteet 56



Esipuhe

Hyvä lukija,

Tämä opas on laadittu tukemaan ryhmävalmennuksia suunnittelevia ja toteuttavia ammattilaisia. Se kokoaa käytännönläheisiä menetelmiä, toimintamalleja ja hyväksi havaittuja käytäntöjä laadukkaan, osallistavan ja tavoitteellisen ryhmävalmennuksen toteuttamiseen.

Opas pohjautuu Vaasan kaupungin Työllistämisyksikön koordinoimassa SILTA – Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa -hankkeessa saatuihin kokemuksiin ryhmämuotoisesta valmennuksesta. Pilotointien aikana havaittiin, että osallistava ryhmätoiminta vahvistaa työelämävalmiuksia, tukee osallisuuden kokemusta ja tarjoaa turvallisen ympäristön oman tulevaisuuden suunnitteluun.

Kokemusten perusteella onnistuneen ryhmävalmennuksen ytimessä ovat osallistujien tarpeista lähtevä suunnittelu, selkeät tavoitteet sekä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Parhaimmillaan ryhmä tarjoaa vertaistukea, vahvistaa uskoa omiin kykyihin ja auttaa tunnistamaan omaa osaamista sekä uusia mahdollisuuksia työelämässä ja koulutuksessa.

Oppaan nimi ja ajatus rakentuvat sillan ympärille. Silta kuvaa yhteyttä ihmisen, osaamisen, palveluiden ja työelämän välillä. Ryhmävalmennuksessa tätä siltaa rakennetaan yhdessä: osallistuja tunnistaa vahvuuksiaan, löytää uusia näkökulmia ja ottaa askelia kohti omia tavoitteitaan.

Opas on tuotettu osana Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) rahoittamaa SILTA – Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa -hanketta. Hankkeen tavoitteena on ollut edistää työllisyyttä, vahvistaa osallisuutta sekä kehittää yhteistyötä palveluiden, asiakkaiden ja työelämän välillä.

Tämän oppaan avulla haluamme jakaa hankkeessa kertynyttä osaamista osaksi käytännön asiakastyötä. Toivon, että opas toimii hyödyllisenä työvälineenä ja inspiraation lähteenä kaikille ryhmämuotoista toimintaa toteuttaville ammattilaisille.

Parhaimmillaan ryhmävalmennus on silta kohti osaamista, osallisuutta, työelämää ja uusia mahdollisuuksia.

Tiina Palonen-Stenvall
Projektipäällikkö

SILTA – Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa



1. Johdanto

1.1. Oppaan tarkoitus

Tämä opas on tarkoitettu kaikille ammattilaisille, jotka suunnittelevat ja toteuttavat ryhmävalmennuksia työelämävalmiuksien, työhönvalmennuksen, työllistymisen ja osaamisen kehittämisen tueksi. Sen tavoitteena on tarjota käytännönläheisiä työkaluja ja ideoita siihen, miten ryhmästä voidaan rakentaa osallistava, tavoitteellinen ja toimiva kokonaisuus.

Opas kokoaa yhteen SILTA-hankkeessa syntyneitä kokemuksia, havaintoja ja hyväksi havaittuja käytäntöjä, joita voidaan hyödyntää erilaisissa valmennuksissa ja eri kohderyhmien kanssa. Tavoitteena on tukea ohjaajien ja valmentajien työtä ja osaamista sekä tarjota ajatuksia siihen, miten ryhmävalmennusta voidaan suunnitella, toteuttaa ja arvioida yhdessä osallistujien kanssa.

Hyvä ryhmävalmennus ei ole valmis paketti. Se rakentuu kohtaamisista, osallistumisesta, yhdessä oppimisesta ja ryhmän tarpeisiin vastaamisesta. Oppaan tarkoituksena onkin kannustaa valmentajia hyödyntämään erilaisia menetelmiä joustavasti ja rakentamaan valmennuksesta sellainen kokonaisuus, joka tukee osallistujien osallisuutta, aktiivista toimijuutta ja etenemistä kohti omia tavoitteita.

Opas kokoaa SILTA-hankkeen aikana kehitetyn ryhmävalmennusmallin keskeiset periaatteet, menetelmät ja käytännöt yhteen helposti hyödynnettävään muotoon. Sen tavoitteena on tukea toimintamallin käyttöönottoa, juurruttamista ja soveltamista erilaisissa toimintaympäristöissä myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Opas on suunnattu erityisesti valmentajille, ohjaajille, työllisyyspalveluiden asiantuntijoille, hanketoimijoille sekä muille ryhmämuotoisia palveluja toteuttaville ammattilaisille. Oppaan sisältö soveltuu niin kokeneille ryhmänohjaajille kuin ryhmävalmennuksen toteuttamista vasta aloittaville työntekijöille.

Opasta voidaan hyödyntää työelämä-, työllisyys-, kotoutumis-, kuntoutus- ja osallisuuspalveluissa sekä muissa toimintaympäristöissä, joissa tavoitteena on vahvistaa osallistujien osaamista, toimintakykyä, työelämävalmiuksia ja yhteiskunnallista osallisuutta.

1.2. Hankkeen tausta ja tavoitteet

SILTA – Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa on Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) rahoittama ryhmähanke, jonka päätoteuttajana toimii Vaasan kaupunki /Työllistämisyksikkö yhdessä osatoteuttajien Vamian, Alma-opiston, Vaasan seurakuntayhtymän, ja Yrkesakademin sekä alueellisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Hanke toteutetaan Pohjanmaan alueella vuosina 2024–2026 osana Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027-ohjelmaa, toimintalinjalla Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi ja erityistavoitteessa Polkuja töihin.

Hanke toteutuu aikana, jolloin työllisyyspalveluiden järjestämisvastuu on siirtynyt kunnille. Muutos korostaa paikallisten ja asiakaslähtöisten palveluratkaisujen merkitystä sekä eri toimijoiden välisen yhteistyön vahvistamista. SILTA-hanke tukee osaltaan uuden palvelurakenteen kehittämistä rakentamalla yhteistyötä työllisyyspalveluiden, koulutusorganisaatioiden, työnantajien ja muiden alueellisten toimijoiden välillä.

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa työllisyyttä, osaavan työvoiman saatavuutta ja osallisuutta sekä kehittää yhteistyötä työllisyyden, koulutuksen ja muiden palveluiden välillä. Erityistä huomiota kiinnitetään muun muassa pitkäaikaistyöttömien, osatyökykyisten, työmarkkinoille palaavien ja maahan muuttaneiden henkilöiden tukemiseen.

SILTA-hankkeessa on kehitetty ja pilotoitu toimintatapoja, jotka vahvistavat työelämävalmiuksia, tukevat oman osaamisen tunnistamista ja helpottavat etenemistä kohti koulutusta ja työelämää. Ryhmävalmennus on yksi hankkeen keskeisistä toimintamuodoista. Ryhmässä yhdistyvät ohjaus, vertaistuki ja yhdessä oppiminen tavalla, joka voi vahvistaa osallistujan osallisuutta, toimijuutta ja uskoa omiin mahdollisuuksiinsa.

1.3. Ryhmävalmennus osana työllistymisen ja osallisuuden tukemista

Ryhmävalmennus on ohjaajalle tai valmentajalle yksi tapa tukea osallistujan etenemistä kohti työelämää, koulutusta ja osallisuutta. Ryhmässä voidaan käsitellä työelämän teemoja, harjoitella käytännön taitoja ja tunnistaa omaa osaamista. Samalla osallistujat voivat jakaa kokemuksia ja oppia toisiltaan.

Ryhmävalmennus täydentää yksilöllistä ohjausta ja mahdollistaa vertaistuen sekä yhdessä tekemisen. **Ohjaajan/valmentajan tehtävänä** on luoda turvallinen ilmapiiri, selkeät rakenteet ja tilaa jokaisen osallistumiselle.

Valmennuksessa voidaan vahvistaa esimerkiksi **työelämä- ja työnhakutaitoja, digitaitoja sekä oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista**. Sisältö kannattaa sitoa osallistujien omiin tavoitteisiin ja arjen tilanteisiin.

Valmennuksen tavoitteena on tukea osallistujien etenemistä kohti työllistymistä, koulutusta tai muita heidän tilanteeseensa soveltuvia jatkopolkuja sekä vahvistaa heidän valmiuksiaan toimia aktiivisina yhteiskunnan jäseninä. Osallistuja on aktiivinen toimija, ei vain valmennuksen kohde. **Valmentaja tukee tätä** kuuntelemalla, osallistamalla ja mukauttamalla toimintaa ryhmän tarpeisiin. **Hyvä ryhmävalmennus rakentuu ryhmän tarpeista ja auttaa osallistujia ottamaan konkreettisia askelia eteenpäin**.

1.4. ESR+ -ohjelman tavoitteiden huomioiminen

Erityisesti opas liittyy toimintalinjaan **Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi**, jonka tavoitteena on vahvistaa työllisyyttä, osaamista, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta.

Oppaan ryhmävalmennusmallissa osallistujia tuetaan aktiiviseen osallistumiseen, omien ta-

voitteiden asettamiseen ja yhteiseen oppimiseen. **Turvallinen ilmapiiri, kunnioittava kohtaaminen, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus** ovat valmennuksen keskeisiä lähtökohtia.

Ryhmävalmennuksen tavoitteena on vahvistaa osallistujien osallisuutta, aktiivista toimijuutta ***työelämä- ja työnhakutaitoja, itsetuntemusta, oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista*** *sekä tukea etenemistä kohti työtä, koulutusta tai muuta sopivaa jatkopolkua. Myös digitaalisia taitoja vahvistetaan osana työelämässä ja yhteiskunnassa toimimista.*

Valmennuksessa huomioidaan lisäksi **tasa-arvo, kestävä kehitys ja erilaiset osallistumisen esteet**, jotta jokaisella olisi mahdollisuus edetä omista lähtökohdistaan.



2. Esimerkkejä SILTA-hankkeessa toteutetuista valmennuksista

Tässä luvussa esitellään kolme SILTA-hankkeessa toteutettua ryhmävalmennuskokonaisuutta. Esimerkkien tarkoituksena on havainnollistaa, miten ryhmävalmennus voidaan suunnitella, toteuttaa ja arvioida eri kohderyhmien tarpeet huomioiden. Samalla ne osoittavat, kuinka tavoitteet, sisällöt, menetelmät ja arviointi muodostavat osallistujalähtöisen ja tavoitteellisen kokonaisuuden.

Esimerkit käsittelevät:

- **Kiinni työelämässä -valmennusta**, joka suunnattiin Vaasan kaupungin työllisyysmäärärahalla palkatuille työntekijöille.
- **Nuorten ryhmävalmennusta**, joka toteutettiin yhteistyössä Vaasan kaupungin nuorisopalveluiden Kartturi-työpajan kanssa.
- **Maahan muuttaneiden työelämävalmennusta**, johon osallistujat saattoivat ilmoittautua avoimesti ja jota toteutettiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
- **Maahan muuttaneiden ryhmävalmennus**, joka järjestettiin yhteistyössä Vaasan kaupungin kotouttamispalveluiden kanssa.

Esimerkit osoittavat, että ryhmävalmennusta voidaan hyödyntää joustavasti erilaisissa toimintaympäristöissä ja kohderyhmille. Keskeisiä onnistumisen tekijöitä olivat osallistujien tarpeiden tunnistaminen, osallistava työote, turvallinen ilmapiiri sekä tavoitteellinen ja suunnitelmallinen toteutus.

2.1. Kiinni työelämässä-valmennus

SILTA-hankkeessa toteutettiin alkuvuonna 2026 Kiinni työelämässä -valmennus Vaasan kaupungin työllisyysmäärärahalla palkatuille henkilöille. Valmennuksen tavoitteena oli vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia, työnhakutaitoja sekä oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista. Lisäksi osallistujille tarjottiin tietoa työelämän pelisäännöistä, työnhakukanavista ja työllistymistä tukevista palveluista.

Valmennuksen suunnittelussa tehtiin yhteistyötä kaupungin eri yksiköiden esihenkilöiden kanssa. Sisällöt suunniteltiin osallistujien tarpeiden pohjalta hyödyntäen ilmoittautumisen yhteydessä kerättyjä tietoja koulutus- ja työhistoriasta sekä osallistujien omia toiveita. Teemoina olivat muun muassa työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, työnhakuasiakirjat, työnhakukanavat sekä palveluohjaus.

Valmennus toteutettiin pienryhmissä, joissa osallistujamäärä oli enintään seitsemän henkilöä. Pienryhmä mahdollisti aktiivisen keskustelun, vertaisoppimisen ja matalan kynnyksen osallistumisen. Työskentelyssä hyödynnettiin keskusteluja, yksilötehtäviä ja pelillisiä menetelmiä. Osallistujilta kerättiin palautetta jokaisen valmennuskerran jälkeen Mentimeterin avulla, ja palautteen perusteella sisältöjä voitiin muokata ryhmän tarpeita vastaaviksi.

Valmennuksen vahvuuksiksi nousivat osallistujien mukaan käytännönläheiset sisällöt, avoin ilmapiiri sekä mahdollisuus keskustella työelämään liittyvistä kysymyksistä turvallisessa ympäristössä. Kokemusten perusteella osallistujien aktiivinen osallistaminen vahvisti sitoutumista valmennukseen ja tuki osallisuuden kokemusta.

2.2. Nuorten valmennus

Keväällä 2025 SILTA-hankkeessa pilotoitiin nuorille suunnattu ryhmävalmennus yhteistyössä Vaasan kaupungin nuorisopalveluiden Kartturi-työpajan kanssa. Valmennus toteutettiin valmiiksi muodostuneelle 18–24-vuotiaiden nuorten ryhmälle.

Valmennuksen tavoitteena oli vahvistaa nuorten työelämä- ja työnhakutaitoja, tukea oman osaamisen tunnistamista sekä lisätä uskoa omiin mahdollisuuksiin. Sisällöissä käsiteltiin työnhakua, työelämän pelisääntöjä, vahvuuksien tunnistamista ja tulevaisuuden suunnittelua.

Valmennuksessa hyödynnettiin monipuolisia menetelmiä, kuten keskusteluja, yksilö- ja ryhmätehtäviä, tulevaisuustyöpajaa sekä pelillisiä digitaalisia työkaluja. Valmiiksi muodostunut ryhmä mahdollisti avoimen keskustelun ja vertaisoppimisen. Nuorten omat ohjaajat osallistuivat valmennukseen, mikä lisäsi turvallisuuden tunnetta, madalsi osallistumisen kynnystä ja tuki sitoutumista.

Palautteen perusteella nuoret arvostivat erityisesti rentoa ilmapiiriä, mahdollisuutta vaikuttaa sisältöihin sekä vahvuuslähtöistä työskentelytapaa. Kokemukset osoittivat, että ryhmävalmennus täydentää hyvin yksilöohjausta ja tarjoaa nuorille mahdollisuuden yhteiseen oppimiseen, vertaistukeen ja tulevaisuuden suunnitteluun.

2.3. Maahanmuuttaneiden työelämävalmennus

Kesällä 2026 SILTA-hankkeessa toteutettiin maahan muuttaneille kotoutuja-asiakkaille suunnattuja työelämävalmennuksia. Valmennusten tavoitteena oli vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia, työnhakutaitoja sekä tietämystä suomalaisesta työelämästä.

Valmennukset järjestettiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, ja jokaiselle kieliryhmälle toteutettiin kolme valmennuskertaa kesän aikana. Sisällöissä käsiteltiin muun muassa suomalaista työkulttuuria, työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, työnhakua, ansioluettelon laatimista sekä Työmarkkinatorin käyttöä.

Tässä valmennuksessa ryhmät muodostettiin ilmoittautumisten perusteella. Ryhmäytymistä edisti osallistujien yhteinen kiinnostus työelämään ja työnhakuun liittyviä teemoja kohtaan, mikä mahdollisti kokemusten jakamisen, vertaistuen sekä aktiivisen keskustelun valmennusten aikana.

Osallistujat pystyivät vaikuttamaan valmennusten sisältöihin esittämällä omia kysymyksiään ja toiveitaan. Valmennuksista vastasivat hankkeen kesätyöntekijät, jotka päivittivät materiaalit kaikille kolmelle kielelle. Jokaisen valmennuskerran jälkeen kerättiin palautetta toiminnan kehittämiseksi.

Valmennuksiin ilmoittauduttiin avoimesti Webropol-lomakkeella. Markkinointia tehtiin yhteistyössä kotoutumis- ja työllisyyspalveluiden kanssa sekä hyödyntämällä SILTA-hankkeen viestintäkanavia. Monikielinen toteutus lisäsi saavutettavuutta ja mahdollisti osallistumisen erilaisista kieli- ja kulttuuritaustoista tuleville henkilöille.

2.4. Maahanmuuttaneiden ryhmävalmennus

Silta-hanke järjesti kesällä 2025 maahan muuttaneille suunnatun ryhmävalmennuksen, joka toteutettiin yhteistyössä Vaasan kaupungin kotouttamispalveluiden kanssa. Ryhmään valikoitui 12 osallistujaa, jotka ilmoittautuivat valmennukseen webropol-lomakkeen kautta. Lomakkeessa ryhmään osallistuvilta kysyttiin perustietojen lisäksi aiempaa koulutustaustaa, kielitaitoa ja työkokemusta. Tämän lisäksi osallistujat saivat jättää lomakkeelle toiveita valmennuksen sisällöstä, jonka myötä he pääsivät myös vaikuttamaan valmennuksen teemoihin.

Esitiedot auttoivat valmennuksen suunnittelussa, jotta teemat osattiin kohdentaa ryhmälle. Kotouttamispalveluiden asiantuntijat markkinoivat ryhmävalmennusta asiakkailleen, jotka olivat kotoutumispolullaan nivelvaiheessa kotoutumisajan loppupuolella ja siirtymässä työnhakuun tai kohti koulutusta. Valmennusta suunniteltiin yhdessä kotouttamispalveluiden asiantuntijoiden kanssa, jonka ansiosta hankkeessa oli ajantasainen tieto osallistujien kielitaidoista ja työllistymisen vaiheista.

Valmennus järjestettiin kolmen viikon aikana, joka piti sisällään kaksi viikkoa valmennusta ja yhden viikon työhön tutustumista. Valmennuksen aikana osallistujat saivat lisää tietoa suomalaisen työelämän velvoitteista, työkulttuurista, vinkkejä CV:n ja hakemusten tekemiseen sekä harjoittelua työhaastatteluihin. Lisäksi valmennuksen aikana hyödynnettiin erilaisia pelillisiä menetelmiä, kuten Kahoot-tehtäviä ja Padlet-alustaa. Valmennuksen viimeisellä viikolla osallistujat pääsivät tutustumaan työhön aloille ja yrityksiin, jotka vastasivat heidän mielenkiintojaan ja koulutustaustaansa.

Valmennus toteutettiin suurimmaksi osaksi suomen kielellä, mutta osallistujien kanssa käytiin teemoja läpi myös englanniksi.


VAASA
VAASA

3. Ryhmävalmennuksen periaatteet

Tämän luvun tarkoituksena on kuvata ryhmävalmennuksen keskeisiä periaatteita. Ryhmävalmennus perustuu osallistujien aktiiviseen rooliin, yhteiseen oppimiseen sekä kokemusten jakamiseen. Ryhmä tarjoaa mahdollisuuden vertaistukeen, uusien näkökulmien löytämiseen ja toisilta oppimiseen tavalla, joka voi vahvistaa osallistujien osallisuuden kokemusta sekä tukea heidän etenemistään kohti omia tavoitteitaan ja työllistymispolkuaan.

Keskeinen osa ryhmävalmennusta on vertaisoppiminen, joka rakentuu osallistujien välisestä vuorovaikutuksesta, kokemusten jakamisesta ja yhteisestä tiedon rakentamisesta. Samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien henkilöiden kokemukset voivat lisätä ymmärrystä omasta tilanteesta, vahvistaa toiveikkuutta sekä luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta. Vertaisoppimisessa jokainen osallistuja toimii sekä oppijana että tiedon ja kokemusten jakajana, jolloin oppiminen tapahtuu yhdessä muiden kanssa.

Tutkimusten mukaan vertaisoppiminen voi vahvistaa osallisuutta, luottamuksen rakentumista, uusien näkökulmien löytymistä sekä oppimisen syventymistä. Wengerin (1998) mukaan oppiminen on luonteeltaan sosiaalinen prosessi, jossa tieto ja ymmärrys rakentuvat yhteisöllisen vuorovaikutuksen kautta. Ryhmävalmennuksessa osallistujat muodostavat oppimisyhteisön, jossa yhteiset keskustelut, kokemusten jakaminen ja vertaistuki tukevat oppimista sekä vahvistavat osallistujien aktiivista toimijuutta.

Myös laadukkaan ura- ja ryhmäohjauksen merkitys on tunnistettu kansainvälisesti. OECD:n (2024) mukaan uraohjaus ja ryhmäohjaus tukevat yksilöiden kykyä tehdä koulutus- ja työelämävalintoja, vahvistavat uranhallintataitoja sekä helpottavat siirtymiä koulutuksen ja työelämän välillä. Ryhmäohjaus on tunnistettu yhdeksi keskeisistä ohjauksen toteuttamistavoista, sillä se yhdistää tiedon välittämisen, vertaistuen ja yhteisen oppimisen osallistujien tavoitteita tukevaksi kokonaisuudeksi.

3.1. Asiakaslähtöisyys

Ryhmävalmennuksen keskeinen lähtökohta on asiakaslähtöisyys. Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan toimintatapaa, jossa asiakkaan tarpeet, toiveet ja kokemukset ovat toiminnan suunnittelun ja toteutuksen keskiössä. Käytännössä asiakaslähtöisyys näkyy osallistujien aktiivisena kuuntelemisena ja heidän näkökulmiensa huomioimisena koko valmennusprosessin ajan. Ennen ryhmävalmennuksen käynnistymistä osallistujille voidaan tarjota mahdollisuus kertoa omista tavoitteistaan, tarpeistaan ja odotuksistaan valmennusta kohtaan. Valmennuksella on kuitenkin hyvä olla ennalta suunniteltu runko ja selkeät tavoitteet. Sisältöä ja painotuksia voidaan tarvittaessa muokata osallistujien tarpeiden ja toiveiden mukaisesti.

Asiakaslähtöisyys liittyy myös kohderyhmän tunnistamiseen ja ymmärtämiseen. Tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa valmennus siten, että se vastaa mahdollisimman hyvin juuri kyseisen

kohderyhmän tarpeisiin. Tämä edellyttää kohderyhmän erityispiirteiden, lähtökohtien sekä mahdollisten tuen tarpeiden tunnistamista.

SILTA-hanke toteutti kesäkuussa 2025 ryhmämuotoisen kesävalmennuksen kotoutumisen nivelvaiheessa oleville maahanmuuttajille. Valmennus toteutettiin yhteistyössä Vaasan kaupungin kotoutumispalveluiden kanssa, ja sen tavoitteena oli tarjota tietoa suomalaisesta työelämästä sekä vahvistaa osallistujien työnhakutaitoja. Valmennus toteutettiin suomen kielellä, ja osallistujat olivat eri kieli- ja kulttuuritaustoista. Ryhmässä oli edustettuna useita eri kieliryhmiä, mikä toi keskusteluihin monipuolisia näkökulmia ja kokemuksia. Osallistujien koulutus- ja työhistoriat vaihtelivat huomattavasti. Osa osallistujista oli suorittanut korkeakoulututkinnon lähtömaassaan, kun taas osalla oli ammatillinen koulutus tai vähän koulutustaustaa. Myös työkokemus vaihteli paljon: osa oli työskennellyt pitkään omalla ammattialallaan, kun taas osa oli vasta tutustumassa työelämään Suomessa. Ryhmän moninaisuus korosti asiakaslähtöisen suunnittelun merkitystä, sillä osallistujien tarpeet, tavoitteet ja lähtökohdat erosivat toisistaan.

Osallistujat ilmoittautuivat valmennukseen täyttämällä Webropol-lomakkeen, jossa kartoitettiin muun muassa heidän työ- ja koulutushistoriaansa sekä toiveitaan valmennuksen sisällöistä. Lomakkeesta saatujen tietojen perusteella valmennuksen sisältöjä voitiin kohdentaa osallistujien tarpeita vastaaviksi. Ennakkotietojen avulla tunnistettiin esimerkiksi tarve käsitellä suomalaisen työelämän pelisääntöjä, työnhakuprosessia sekä erilaisia työnhakukanavia. Näin valmennuksesta pystyttiin rakentamaan mahdollisimman asiakaslähtöinen, osallistujien tavoitteita tukeva ja kohderyhmän tarpeisiin vastaava kokonaisuus.

3.2. Osallistava työote

Osallistava työote tarkoittaa toimintatapaa, jossa osallistujat otetaan aktiivisesti mukaan heitä koskevien asioiden suunnitteluun, päätöksentekoon, toteutukseen ja arviointiin. Toisin sanoen osallistujat osallistuvat ryhmävalmennuksen eri vaiheisiin. Käytännössä osallistaminen tarkoittaa osallistujien näkökulmien kuuntelemista, mahdollisuutta vaikuttaa käsiteltäviin teemoihin sekä kaikkien kannustamista tuomaan esiin omia ajatuksiaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään.

Osallistavan työotteen tavoitteena on vahvistaa osallistujien kokemusta siitä, että he voivat vaikuttaa omaan tilanteeseensa ja ympäristöönsä. Samalla vahvistuvat toimijuus, osallisuus sekä kokemus omasta merkityksellisyydestä (Isola ym., 2017; THL, 2023). Osallisuuden toteutumisen kannalta keskeisiä tekijöitä ovat kuulluksi tuleminen, mahdollisuus vaikuttaa sekä aito kiinnostus osallistujien näkemyksiä ja kokemuksia kohtaan. Osallistava työote tukee myös osallistujien sitoutumista valmennusprosessiin, sillä vaikutusmahdollisuudet lisäävät kokemusta omistajuudesta ja valmennuksen merkityksellisyydestä (Isola ym., 2017; THL, 2023).

Käytännössä osallistavaa työotetta voidaan toteuttaa ryhmävalmennuksissa kuuntelemalla osallistujien näkemyksiä, antamalla kaikille mahdol-

lisuus ilmaista mielipiteensä sekä kannustamalla aktiiviseen osallistumiseen. Tavoitteena on luoda ilmapiiri, jossa osallistujat eivät ole pelkästään valmennuksen kohteita, vaan aktiivisia toimijoita omassa oppimis- ja valmennusprosessissaan. Osallistaminen voi tarkoittaa esimerkiksi yhteistä teemojen valintaa, palautteen hyödyntämistä valmennuksen aikana, pienryhmäkeskusteluja, yhteisiä arviointikeskusteluja sekä digitaalisten osallistamismenetelmien käyttöä. Aktiivinen osallistuminen vahvistaa osallisuuden kokemusta, lisää vaikuttamismahdollisuuksia ja tukee osallistujien luottamusta omiin kykyihinsä (THL, 2023).

Kiinni työelämässä -valmennuksessa osallistavaa työotetta hyödynnettiin jo valmennuksen suunnitteluvaiheessa. Osallistujilta kerättiin ilmoittautumisen yhteydessä tietoa heidän koulutus- ja työhistoriastaan sekä toiveistaan valmennuksen sisältöjen suhteen. Saatujen tietojen perusteella valmennuksen teemoja voitiin kohdentaa osallistujien tarpeisiin sopiviksi. Valmennuksen kohderyhmänä olivat Vaasan kaupungin työllisyysmäärärahalla työllistetyt henkilöt, joiden työ- ja koulutustaustat vaihtelivat merkittävästi. Tämän vuoksi osallistujien lähtötilanteiden kartoittaminen oli keskeinen osa asiakaslähtöistä ja osallistavaa suunnittelua.

Valmennuksen aikana osallistujia kannustettiin aktiiviseen toimijuuteen keskustelujen, kysymysten, yksilötehtävien sekä yhteisten pohdintojen avulla. Jokaisen valmennuskerran jälkeen osallistujilta kerättiin palautetta esimerkiksi Mentimeter-työkalun avulla, ja palautteessa esiin nousseita toiveita huomioitiin seuraavien tapaamisten suunnittelussa. Näin osallistujat pääsivät aidosti vaikuttamaan valmennuksen sisältöihin ja toteutukseen myös valmennusprosessin aikana.

Valmennuksessa korostui keskusteleva ja vuorovaikutteinen työskentelytapa perinteisen luentomuotoisen opetuksen sijaan. Osallistujia rohkaistiin jakamaan kokemuksiaan työelämästä, työnhausta ja omasta osaamisestaan. Pienryhmäkoko mahdollisti aktiivisen osallistumisen, madalsi kynnystä esittää kysymyksiä ja tuki vertaistuen syntymistä osallistujien välillä. Keskustelujen kautta osallistujat pystyivät tarkastelemaan omaa tilannettaan uusista näkökulmista sekä oppimaan muiden kokemuksista.

Kokemusten perusteella osallistava työote tuki sekä oppimista että sitoutumista valmennukseen. Osallistujat pystyivät yhdistämään käsiteltäviä aiheita omaan elämäntilanteeseensa ja jakamaan kokemuksiaan muiden kanssa. Lisäksi osallistujille syntyi kokemus siitä, että heidän ajatuksensa, kokemuksensa ja näkemyksensä ovat merkityksellisiä. Avoin ja rento keskusteluilmapiiri rohkaisi osallistujia osallistumaan aktiivisesti ja tuomaan esiin omia näkökulmiaan. Osallistujien aktiivinen mukanaolo näkyi myös sitoutumisena valmennusprosessiin, sillä valmennuksen aikana ei ollut keskeyttämisiä ja osallistujat osallistuivat aktiivisesti keskusteluihin koko prosessin ajan.

3.3. Vertaisoppiminen ja vertaistuki

Vertaistuen ja vertaisoppimisen merkitys ryhmävalmennuksissa on erityisen suuri. Osallistujat pääsevät jakamaan kokemuksiaan, ajatuksiaan

ja käytännön ratkaisujaan muiden samankaltaisessa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa. Vertaistuen ytimessä on jaettu kokemus, joka mahdollistaa toisen tarinan ymmärtämisen, siihen samaistumisen sekä kokemuksen siitä, ettei omien haasteiden kanssa tarvitse jäädä yksin. Ryhmävalmennuksissa osallistujat eivät välttämättä tunne toisiaan entuudestaan, mutta juuri tällaisissa tilanteissa vertaistuen merkitys voi korostua. Moni kokee, että omista kokemuksista on helpompi keskustella henkilön kanssa, joka elää samankaltaisessa elämäntilanteessa.

Vertaisoppiminen on oppimismalli, jossa osallistujat oppivat yhdessä muiden samankaltaisessa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa. Oppiminen perustuu kokemusten, näkemysten ja käytännön ratkaisujen jakamiseen. Valmentajan tarjoaman ohjauksen lisäksi oppiminen tapahtuu osallistujien välisessä vuorovaikutuksessa. Työterveyslaitoksen (2023) mukaan vertaisoppiminen tukee tiedon jakamista, yhteistä ongelmanratkaisua sekä uusien toimintatapojen omaksumista.

Kiinni työelämässä -valmennuksessa havaittiin, että osallistujat hyötyivät yhteisistä keskusteluista, kokemusten jakamisesta sekä mahdollisuudesta tukea toisiaan valmennusprosessin aikana. Erityisesti työnhakuun, työelämän pelisääntöihin ja oman osaamisen tunnistamiseen liittyvissä teemoissa osallistujat jakoivat kokemuksiaan ja vinkkejään toisilleen. Vertaiskeskustelut toivat esiin erilaisia näkökulmia työnhakuun ja auttoivat osallistujia tunnistamaan omia vahvuuksiaan muiden palautteen ja kokemusten kautta. Kokemusten perusteella vertaisoppiminen lisäsi osallistujien aktiivisuutta ja vahvisti heidän sitoutumistaan valmennukseen.

Myös yhteistyössä Vaasan kaupungin kotoutumispalveluiden kanssa toteutetussa maahan muuttaneille suunnatussa valmennuksessa vertaisoppiminen ja vertaistuki nousivat osallistujapalautteissa merkittäviksi ja voimaannuttaviksi tekijöiksi. Osallistujat pitivät tärkeänä mahdollisuutta keskustella muiden samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien henkilöiden kanssa sekä jakaa kokemuksia esimerkiksi työnhausta, kotoutumisesta ja suomalaisesta työelämästä. Ryhmässä oli osallistujia useista eri maista ja erilaisista koulutus- ja työtaustoista, mikä rikasti keskusteluja ja tarjosi uusia näkökulmia kotoutumiseen ja työelämään liittyviin kysymyksiin. Yhteiset keskustelut lisäsivät ymmärrystä omasta tilanteesta, vahvistivat osallisuuden kokemusta sekä loivat tunnetta yhteisöllisyydestä.

Vertaisuus vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tarjoaa mahdollisuuden oppia muiden kokemuksista. Samankaltaisessa tilanteessa olevien henkilöiden kokemukset voivat lisätä toivoa, ymmärrystä ja uskoa omiin mahdollisuuksiin. Wengerin (1998) mukaan oppiminen on yhteisöllinen prosessi, jossa tieto ja osaaminen rakentuvat vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Ryhmävalmennuksessa oppiminen tapahtuu keskustelujen, kokemusten jakamisen ja yhteisen tiedon rakentamisen kautta. Vertaisoppiminen tukee osallistujien aktiivista roolia oppimisprosessissa ja täydentää valmentajan tarjoamaa ohjausta ja neuvontaa (Työterveyslaitos, 2023; Wenger, 1998).

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella vertaistuki syntyy parhaiten turvallisessa ja avoimessa ilmapiirissä, jossa osallistujat voivat jakaa kokemuksiaan ilman pelkoa arvostelusta. Valmentajan tehtävänä on luoda edellytykset tällaiselle vuorovaikutukselle esimerkiksi keskustelua ohjaamalla, osallistujia aktivoimalla ja varmistamalla, että jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi. Vertaisoppiminen ei synny itsestään, vaan vaatii tuekseen osallistavan ja luottamuksellisen toimintaympäristön.

3.4. Turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri

Turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri on yksi ryhmävalmennuksen keskeisistä periaatteista. Osallistujien tulee voida ilmaista ajatuksiaan, kokemuksiaan ja näkemyksiään ilman pelkoa vähättelystä, arvostelusta tai tuomitsemisesta. Turvallinen ilmapiiri rakentuu yhteisesti sovituista pelisäännöistä, keskinäisestä kunnioituksesta sekä siitä, että jokainen osallistuja kokee tulevansa kuulluksi ja hyväksytyksi omana itsenään.

Turvallisen ilmapiirin rakentuminen alkaa valmentajasta. Valmentajan tehtävänä on kohdata kaikki osallistujat yhdenvertaisesti, arvostavasti ja aidosti läsnä ollen. Lisäksi valmentajan vastuulla on luoda ryhmään toimintakulttuuri, jossa erilaiset näkemykset ja kokemukset ovat sallittuja ja jossa jokaisella on mahdollisuus osallistua omalla tavallaan. Luottamus rakentuu vähitellen ryhmän jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa, ja sen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun käsitellään henkilökohtaisia kokemuksia tai omaan elämäntilanteeseen liittyviä teemoja.

Turvallista ilmapiiriä voidaan tarkastella myös psykologisen turvallisuuden näkökulmasta. Psykologisesti turvallisessa ryhmässä osallistujat uskaltavat esittää kysymyksiä, kertoa mielipiteitään, pyytää apua sekä jakaa keskeneräisiä ajatuksia ilman pelkoa arvostelusta tai vähättelystä. Psykologisen turvallisuuden on todettu edistävän oppimista, aktiivista osallistumista, vuorovaikutusta sekä luottamuksen rakentumista ryhmän jäsenten välille (Työterveyslaitos, 2024; Työturvallisuuskeskus, 2024).

Kiinni työelämässä -valmennuksessa osallistujat antoivat myönteistä palautetta erityisesti valmennuksen avoimesta ja rennosta keskusteluilmapiiristä. Valmennuksessa pyrittiin alusta alkaen rakentamaan turvallinen ympäristö, jossa osallistujat saivat esittää kysymyksiä, jakaa kokemuksiaan ja osallistua keskusteluihin omista lähtökohdistaan käsin. Ryhmien pieni koko mahdollisti sen, että jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua keskusteluun. Valmentaja rohkaisi osallistujia aktiiviseen vuorovaikutukseen, antoi tilaa erilaisille näkemyksille ja huolehti siitä, että jokainen sai halutessaan tuoda omia ajatuksiaan esille. Myös osallistujien välinen vertaistuki vahvisti luottamuksellisen ilmapiirin rakentumista. Kokemusten perusteella turvallinen ja kannustava ilmapiiri rohkaisi osallistujia jakamaan omia kokemuksiaan työelämästä, työnhausta ja tulevaisuuden suunnitelmistaan sekä madalsi kynnystä osallistua yhteiseen keskusteluun. Avoin ilmapiiri tuki samalla osallisuuden kokemusta, vertaisoppimista ja sitoutumista valmennusprosessiin.

Myös SILTA-hankkeen kotoutumisen nivelvaiheessa oleville maahanmuuttajille toteuttamassa ryhmävalmennuksessa turvallisen ilmapiirin merkitys korostui. Ryhmään osallistui henkilöitä erilaisista kulttuurisista, kielellisistä ja koulutuksellisista taustoista, minkä vuoksi luottamuksen rakentamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota. Turvallinen ilmapiiri mahdollisti kokemusten jakamisen sekä työelämään, kotoutumiseen ja työnhakuun liittyvien kysymysten käsittelyn avoimesti. Osallistujat kokivat tärkeäksi sen, että heidän näkemyksiään kuunneltiin ja heitä kohdeltiin tasavertaisesti riippumatta taustastaan tai kielitaidostaan.

Turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri ei synny itsestään, vaan sen rakentaminen edellyttää tietoista ja suunnitelmallista toimintaa koko valmennusprosessin ajan. Valmentajan tehtävänä on omalla toiminnallaan vahvistaa luottamusta, kunnioittavaa vuorovaikutusta ja yhdenvertaista osallistumista. Kun osallistujat kokevat olonsa turvalliseksi, he ovat valmiimpia osallistumaan aktiivisesti, jakamaan kokemuksiaan ja oppimaan yhdessä muiden kanssa (Työterveyslaitos, 2024; Työturvallisuuskeskus, 2024).

Turvallisen tilan periaatteet

- Kunnioitamme toisiamme
- Kuuntelemme toisiamme loppuun
- Jokaisella on oikeus osallistua omalla tavallaan ja panoksellaan
- Kaikki kysymykset ovat sallittuja
- Ryhmässä jaettuja henkilökohtaisia asioita ei kerrota ryhmän ulkopuolelle
- Emme vähättele tai arvostele toisten kokemuksia.

3.5. Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus

Ryhmävalmennuksissa tulee huolehtia toiminnan yhdenvertaisuudesta ja saavutettavuudesta. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikilla osallistujilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan, tulla kuulluiksi ja hyötyä valmennuksesta omista lähtökohdistaan riippumatta. Ryhmävalmennuksessa arvostetaan osallistujien erilaisia taustoja, elämäntilanteita, kokemuksia, kieliä ja näkemyksiä.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, ettei ketään aseteta perusteettomasti eri asemaan esimerkiksi iän, kielen, terveydentilan, toimintakyvyn, etnisen taustan, sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän tekijän perusteella. Saavutettavuudella puolestaan tarkoitetaan fyysisen, digitaalisen, sosiaalisen ja viestinnällisen ympäristön suunnittelua ja toteuttamista siten, että mahdollisimman moni voi osallistua toimintaan ja hyödyntää palveluita yhdenvertaisesti (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2023; Kuntaliitto, 2024).

Kuntaliiton (2024) mukaan saavutettavuuden tavoitteena on varmistaa, että palvelut, viestintä ja digitaaliset ympäristöt ovat kaikkien käyttäjien saavutettavissa heidän yksilöllisistä ominaisuuksistaan ja toimintakyvystään riippumatta. Saavutettavuus ei koske ainoastaan verkkopalveluita, vaan myös palveluiden sisältöjä, toimintatapoja ja osallistumismahdollisuuksia.

Ryhmävalmennuksessa saavutettavuus voi tarkoittaa esimerkiksi selkeää ja ymmärrettävää viestintää, helposti saavutettavia materiaaleja, joustavia osallistumismahdollisuuksia sekä osallistujien yksilöllisten tarpeiden huomioimista. Tavoitteena on poistaa osallistumisen esteitä ja tukea jokaisen mahdollisuuksia oppia, osallistua ja kehittää osaamistaan omien valmiuksiensa mukaisesti.

SILTA-hankkeessa yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta on pyritty vahvistamaan huomioimalla osallistujien erilaiset taustat ja tarpeet jo valmennusten suunnitteluvaiheessa. Esimerkiksi maahan muuttaneille suunnatuissa valmennuksissa osallistujilla oli mahdollisuus osallistua valmennukseen suomen, ruotsin tai englannin kielellä. Tämä madalsi osallistumisen kynnystä ja mahdollisti aktiivisemman osallistumisen henkilöille, joiden suomen tai ruotsin kielen taito oli vielä kehittymässä. Lisäksi valmennusmateriaaleja tuotettiin selkeällä kielellä, ja niiden sisältö pyrittiin esittämään helposti ymmärrettävässä muodossa.

Saavutettavuutta on edistetty myös laatimalla materiaalit siten, että niitä voidaan käyttää erilaisilla päätelaitteilla ja hyödyntää sekä lähi- että etäohjauksen tukena. Valmennusten toteutuksessa on huomioitu osallistujien erilaiset oppimistavat tarjoamalla mahdollisuuksia keskusteluun, kirjallisiin tehtäviin, digitaalisten työkalujen käyttöön sekä käytännön harjoituksiin. Näin on pyritty varmistamaan, että jokaisella osallistujalla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua, oppia ja hyödyntää valmennuksen sisältöjä omista lähtökohdistaan käsin.

Yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden huomioiminen ei ole ainoastaan valmennuksen käytännön järjestelyihin liittyvä kysymys, vaan keskeinen osa osallistavaa ja asiakaslähtöistä toimintatapaa. Kun osallistumisen esteitä tunnistetaan ja poistetaan aktiivisesti, voidaan vahvistaa osallistujien osallisuutta, toimijuutta sekä mahdollisuuksia edetä kohti omia tavoitteitaan.



4. Ryhmävalmennuksen suunnittelu

Ryhmävalmennuksen suunnitteluun kannattaa varata riittävästi aikaa, ja valmistelu on hyvä aloittaa hyvissä ajoin ennen valmennuksen käynnistymistä. Hyvin suunniteltu ryhmävalmennus luo perustan onnistuneelle toteutukselle ja tukee osallistujien tavoitteiden saavuttamista. Suunnitteluvaiheessa määritellään valmennuksen tavoitteet, kohderyhmä, sisällöt, menetelmät ja käytännön järjestelyt. Huolellinen suunnittelu luo valmennukselle selkeän rakenteen, mutta jättää samalla tilaa osallistujien tarpeiden huomioimiselle ja ryhmän mukaan elämiselle. Selkeä suunnitelma auttaa myös reagoimaan joustavasti mahdollisiin muutoksiin ja yllättäviin tilanteisiin valmennusprosessin aikana.

Hyvän ryhmävalmennuksen suunnittelu voidaan jäsentää seuraaviin vaiheisiin:

1. **Suunnittelu ja valmistelu**
   - aikataulun laatiminen
   - resurssien ja vastuiden määrittely
   - yhteistyökumppaneiden tunnistaminen
2. **Kohderyhmän tunnistaminen**
   - osallistujien taustan, tarpeiden ja lähtötilanteen kartoittaminen
   - osallistumisen mahdollisten esteiden tunnistaminen
3. **Tavoitteiden asettaminen**
   - valmennuksen tavoitteiden määrittely
   - osallistujien tavoitteiden huomioiminen
   - organisaation tai hankkeen tavoitteiden huomioiminen
4. **Sisältöjen ja teemojen rakentaminen**
   - valmennuksen aihealueiden valinta
   - sisältöjen jäsentäminen loogiseksi kokonaisuudeksi
   - ajantasaisen tiedon hyödyntäminen
5. **Menetelmien valinta**
   - yksilö- ja ryhmätehtävät
   - keskustelut ja vertaisoppiminen
   - digitaaliset ja osallistavat menetelmät
6. **Käytännön järjestelyt ja viestintä**
   - tilat, materiaalit ja tekniset ratkaisut
   - saavutettavuuden huomioiminen
   - osallistujien ja yhteistyökumppaneiden informointi
7. **Arvioinnin suunnittelu**
   - palautteen kerääminen
   - tavoitteiden toteutumisen seuranta
   - vaikuttavuuden arviointi

Ryhmävalmennuksen suunnittelussa on tärkeää hyödyntää ajantasaista ja luotettavaa tietoa. Työelämään, koulutukseen, työllisyyspalveluihin, kotoutumiseen sekä muihin valmennuksessa käsiteltäviin teemoihin liittyvä tieto muuttuu jatkuvasti, minkä vuoksi valmentajan tulee huolehtia siitä, että käytettävät materiaalit, ohjeet ja neuvonta perustuvat ajankohtaiseen tietoon. Luotettavien lähteiden hyödyntäminen vahvistaa valmennuksen laatua sekä lisää osallistujien luottamusta valmennuksessa annettavaan tietoon.

Suunnittelussa on hyödyllistä huomioida myös tutkimusnäyttö valmennusten vaikuttavuudesta. Tutkimusten mukaan kotoutumista tukevat ohjaus-, kieli- ja työelämäpalvelut voivat nopeuttaa maahan muuttaneiden kiinnittymistä työmarkkinoille sekä parantaa työllistymisen laatua. Erityisesti palveluiden oikea-aikaisuus, yksilöllinen tuki ja työelämään liittyvä ohjaus ovat yhteydessä myönteisiin työllistymistuloksiin (Kiviholma & Karhunen, 2022).

Suunnitteluvaiheessa kannattaa hyödyntää myös yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa. Keskustelut esimerkiksi työllisyyspalveluiden, kotoutumispalveluiden, nuorisopalveluiden, oppilaitosten tai järjestöjen asiantuntijoiden kanssa voivat auttaa tunnistamaan kohderyhmän ajankohtaisia tarpeita sekä täydentämään valmennuksen sisältöjä. SILTA-hankkeen kokemusten mukaan yhteistyö eri toimijoiden kanssa lisäsi ymmärrystä osallistujien tilanteista ja auttoi rakentamaan valmennuksia, jotka vastasivat paremmin kohderyhmän tarpeisiin. Samalla yhteistyö vahvisti palveluiden välistä tiedonkulkua ja mahdollisti osallistujien tarpeiden kokonaisvaltaisemman huomioimisen.

4.1. Kohderyhmän tunnistaminen

Ryhmävalmennuksen suunnittelun alkuvaiheessa on tärkeää tunnistaa valmennuksen kohderyhmä. Suunnittelussa tulee huomioida kohderyhmän erityispiirteet, kuten ikä, osaaminen, elämäntilanne ja mahdolliset tuen tarpeet. Nämä tekijät vaikuttavat siihen, millaiset menetelmät, sisällöt ja toimintatavat soveltuvat ryhmälle parhaiten. Mitä paremmin kohderyhmä tunnetaan etukäteen, sitä tarkoituksenmukaisempi ja vaikuttavampi valmennuskokonaisuus voidaan rakentaa.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että saman kohderyhmän osallistujat eivät muodosta yhtenäistä joukkoa. Esimerkiksi maahan muuttaneiden, nuorten tai pitkäaikaistyöttömien ryhmissä osallistujien koulutus-, työ- ja elämäntilanteet voivat vaihdella merkittävästi. Tämän vuoksi valmennuksen suunnittelussa on huomioitava myös kohderyhmän sisäinen moninaisuus sekä osallistujien yksilölliset tarpeet, tavoitteet ja lähtökohdat.

SILTA-hankkeen Kiinni työelämässä -valmennuksessa osallistujilta kerättiin etukäteen tietoa esimerkiksi heidän viimeisimmästä koulutuksestaan ja työpaikastaan. Näiden tietojen avulla saatiin käsitys osallistujien osaamistaustoista ja pystyttiin suunnittelemaan sisältöjä, jotka vastasivat mahdollisimman hyvin heidän tarpeitaan ja tavoitteitaan.

Kohderyhmän tunnistaminen tukee myös valmennuksen käytännön toteutuksen suunnittelua. Kun osallistujien taustat, osaamistaso ja mahdolliset tuen tarpeet ovat tiedossa, voidaan valita tarkoituksenmukaiset viestintätavat, materiaalit, menetelmät ja osallistumisen muodot. Samalla voidaan huomioida yhdenvertaisuus ja saavutettavuus sekä varmistaa, että jokaisella osallistujalla on mahdollisuus osallistua valmennukseen omista lähtökohdistaan käsin.

Kohderyhmän tarpeiden huomioiminen lisää valmennuksen vaikuttavuutta ja vahvistaa osallistujien kokemusta siitä, että valmennus vastaa

heidän todellisiin tarpeisiinsa ja tukee heidän tavoitteitaan.

4.2. Tavoitteiden asettaminen

Ryhmävalmennuksen tavoitteiden määrittely on tärkeä osa suunnitteluvaihetta ja tukee valmennuksen onnistumista. Tavoitteita asetettaessa on hyvä pohtia, millaisia vaikutuksia valmennuksella halutaan saavuttaa ja kenelle valmennus on suunnattu. Tavoitteiden tulee olla riittävän selkeitä, jotta ne ohjaavat sisältöjen valintaa, menetelmien käyttöä sekä valmennuksen käytännön toteutusta.

Valmennuksen tavoitteiden tulee tukea sekä osallistujien tarpeita että valmennuksen järjestävän organisaation tavoitteita. Tavoitteita määriteltäessä on tärkeää huomioida osallistujien henkilökohtaiset tavoitteet, organisaation strategiset päämäärät sekä mahdolliset hankkeelle asetetut tavoitteet. Kun osallistujien tarpeet ja organisaation tavoitteet tukevat toisiaan, muodostuu valmennuksesta johdonmukainen, tarkoituksenmukainen ja vaikuttava kokonaisuus.

Tavoitteiden asettamisessa voidaan hyödyntää SMART-ajattelua. Sen mukaan tavoitteiden tulisi olla täsmällisiä (Specific), mitattavia (Measurable), saavutettavissa olevia (Achievable), merkityksellisiä (Relevant) ja aikaan sidottuja (Time-bound). SMART-malli auttaa muotoilemaan tavoitteet konkreettisiksi ja seurattaviksi sekä tukee valmennuksen suunnittelua, toteutusta ja arviointia.

Tavoitteiden tulee olla myös osallistujille selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Osallistujan on tärkeää tietää, mitä valmennuksella tavoitellaan, miksi tiettyjä teemoja käsitellään ja miten valmennus voi tukea hänen omaa elämäntilannettaan. Selkeästi viestityt tavoitteet lisäävät motivaatiota, sitoutumista ja kokemusta valmennuksen merkityksellisyydestä.

Tavoitteisiin on hyvä palata myös valmennuksen aikana. Yhdessä voidaan tarkastella, miten käsitellyt teemat, tehtävät ja keskustelut tukevat tavoitteiden saavuttamista sekä osallistujien etenemistä kohti omia tavoitteitaan. Näin tavoitteet pysyvät näkyvinä koko valmennusprosessin ajan ja tukevat osallistujien oppimista sekä valmennuksen vaikuttavuutta.

4.3. Sisällön ja teemojen rakentaminen

Ryhmävalmennuksen vaikuttavuus perustuu huolellisesti suunniteltuun sisältöön ja tavoitteita tukeviin teemoihin. Valmennuksen teemat suunnitellaan osallistujien tarpeista, valmennuksen tavoitteista sekä toimintaympäristön vaatimuksista. Valmentajalle ja osallistujille selkeintä on käsitellä yhtä tai kahta teemaa yhdellä valmennuskerralla. Aiheiden käsittelyn on hyvä edetä johdonmukaisesti, jotta valmennuskokonaisuudesta muodostuu looginen. Kiinni työelämässä -valmennuksessa toimivaksi todettiin aloittaa työelämän perusasioista ja edetä sen jälkeen työnhaussa tarvittaviin asiakirjoihin ja työnhakukanaviin.

Sisältöjen suunnittelussa on tärkeää huomioida osallistujien lähtötaso, aiempi osaaminen sekä valmennuksen kesto. Teemojen tulee muodostaa kokonaisuus, jossa aiemmin käsitellyt asiat

tukevat seuraavien aiheiden oppimista. Sisältöjen rakentamisessa kannattaa yhdistää tiedon jakamista, käytännön harjoituksia, keskustelua ja reflektointia, jotta osallistujat voivat soveltaa opittua omaan tilanteeseensa. Kiinni työelämässä -valmennuksessa havaittiin, että konkreettiset esimerkit, omiin kokemuksiin liittyvät tehtävät sekä mahdollisuus keskustella muiden osallistujien kanssa tukivat oppimista ja lisäsivät valmennuksen merkityksellisyyttä osallistujien näkökulmasta.

Jokaiselle teemalle on hyödyllistä määritellä oma tavoite. Tällöin sekä valmentajalla että osallistujilla on selkeä käsitys siitä, mitä valmennuskerran aikana pyritään oppimaan tai saavuttamaan. Teemakohtaiset tavoitteet helpottavat valmennuksen arviointia sekä auttavat osallistujia tunnistamaan omaa oppimistaan ja edistymistään valmennusprosessin aikana.

Sisältöjen suunnittelussa on lisäksi tärkeää huomioida toimintaympäristön muutokset ja ajankohtaiset ilmiöt. Esimerkiksi työelämään, koulutukseen, digitaalisiin palveluihin tai lainsäädäntöön liittyvät muutokset voivat vaikuttaa siihen, millaista tietoa osallistujat tarvitsevat tavoitteidensa saavuttamiseksi. Sisältöjen säännöllinen päivittäminen auttaa varmistamaan, että valmennus tarjoaa osallistujille ajantasaista, luotettavaa ja käytännössä hyödynnettävää tietoa.

4.4. Menetelmien valinta

SILTA-hankkeen Kiinni työelämässä -valmennuksessa havaittiin, että monipuolisten menetelmien hyödyntäminen tukee oppimista ja osallistujien sitoutumista valmennusprosessiin. Erityisesti yksilötehtävät, yhteiset keskustelut sekä pelilliset menetelmät osoittautuivat toimiviksi oppimisen tukijoiksi. Lisäksi pelillistämisen avulla voitiin vahvistaa osallistujien digitaitoja ja aktivoida osallistujia käsiteltävien teemojen pariin.

SILTA-hankkeen kokemusten mukaan oppiminen tehostui silloin, kun valmennuksissa yhdistettiin erilaisia menetelmiä. Monipuoliset työskentelytavat aktivoivat osallistujia eri tavoin, mahdollistivat omien kokemusten käsittelyn sekä tukivat vertaisoppimista. Erityisesti keskustelut, yksilötehtävät ja pelilliset menetelmät osoittautuivat toimiviksi keinoiksi osallistujien sitouttamisessa.

Menetelmien valinnalla on keskeinen merkitys ryhmävalmennuksen onnistumisessa. Menetelmien tulee tukea valmennukselle asetettuja tavoitteita, käsiteltäviä teemoja sekä osallistujien aktiivista osallistumista. Tarkoituksenmukaiset menetelmät edistävät oppimista, vahvistavat ryhmän vuorovaikutusta ja tukevat osallistujien mahdollisuuksia soveltaa opittua omaan arkeensa. Menetelmiä valittaessa on tärkeää huomioida osallistujien tarpeet, osaamistaso, ryhmän koko sekä valmennuksen kesto. Menetelmien monipuolinen hyödyntäminen auttaa ylläpitämään osallistujien motivaatiota ja tukee erilaisia oppimistyylejä. Samalla se mahdollistaa tiedollisen oppimisen, kokemusten jakamisen ja käytännön harjoittelun yhdistämisen osaksi samaa valmennusprosessia (Työterveyslaitos, 2023; THL, 2023).

Ryhmävalmennuksessa voidaan hyödyntää esimerkiksi seuraavia menetelmiä:

- yksilötehtävät
- ryhmätehtävät
- yhteiset keskustelut
- pelilliset menetelmät ja digitaaliset työkalut

Yksilötehtävät tukevat itsereflektiota, oman osaamisen tunnistamista sekä opitun soveltamista omaan tilanteeseen. Ryhmätehtävät puolestaan vahvistavat vuorovaikutustaitoja, osallisuutta ja vertaisoppimista. Yhteiset keskustelut mahdollistavat kokemusten jakamisen ja yhteisen tiedon rakentamisen osallistujien kesken. Pelilliset menetelmät voivat lisätä osallistujien motivaatiota, sitoutumista ja aktiivista osallistumista sekä tehdä oppimisesta mielekkäämpää ja vuorovaikutteisempaa (Työterveyslaitos, 2023; THL, 2023).

Kiinni työelämässä -valmennuksessa toimivaksi oppimistavaksi osoittautui erilaisten menetelmien yhdistäminen. Yksilötehtävät auttoivat osallistujia tunnistamaan omaa osaamistaan, vahvuuksiaan ja työelämävalmiuksiaan. Keskustelut puolestaan syvensivät oppimista ja tarjosivat mahdollisuuden kokemusten jakamiseen muiden osallistujien kanssa. Keskusteleva toimintatapa mahdollisti myös vertaisoppimisen, kun osallistujat pystyivät oppimaan toistensa kokemuksista ja näkökulmista.

Valmennuksessa hyödynnettiin lisäksi pelillisiä menetelmiä ja digitaalisia työkaluja, kuten Mentimeteriä ja Kahootia. Näiden avulla osallistujat pystyivät osallistumaan aktiivisesti yhteiseen työskentelyyn, antamaan palautetta sekä testaamaan osaamistaan matalalla kynnyksellä. Digitaalisten työkalujen käyttö tuki samalla osallistujien digitaitojen kehittymistä, mikä on tärkeä osa nykyisiä työelämävalmiuksia. Monipuolisten menetelmien käyttö lisäsi osallistujien sitoutumista valmennukseen ja mahdollisti erilaisten oppimistapojen huomioimisen valmennusprosessin aikana.

4.5. Käytännön järjestelyt ja viestintä

Ryhmävalmennuksen suunnittelussa on tärkeää varata riittävästi aikaa käytännön järjestelyille. Näitä ovat esimerkiksi aikataulun laatiminen, tapaamisten keston suunnittelu, tilojen varaaminen, materiaalien valmistelu sekä tarvittavien välineiden ja teknisten ratkaisujen varmistaminen. Huolellinen valmistelu luo perustan sujuvalle toteutukselle ja auttaa ennakoimaan mahdollisia haasteita valmennusprosessin aikana.

Selkeä viestintä palvelee sekä valmentajaa että osallistujia. Ennen valmennuksen käynnistymistä osallistujille tulee kertoa valmennuksen tavoitteista, aikataulusta, toteutustavasta sekä käytännön järjestelyistä. Riittävät ennakkotiedot auttavat osallistujia valmistautumaan valmennukseen ja luovat realistiset odotukset valmennusprosessista. Selkeä ja saavutettava viestintä tukee osallistumista sekä vahvistaa kokemusta siitä, että osallistujat ovat tervetulleita mukaan toimintaan (Kuntaliitto, 2024).

Suunnittelussa on hyvä huomioida ainakin seuraavat asiat:

- tietosuoja (GDPR)
- tilojen saavutettavuus
- tekniikan toimivuus
- materiaalien saavutettavuus
- tulkkaus- ja kielitarpeet
- turvallisuusjärjestelyt

Ryhmävalmennuksen suunnittelussa ja toteutuksessa kannattaa hyödyntää myös monialaista verkostoyhteistyötä. Yhteistyö eri organisaatioiden välillä mahdollistaa laajemman osaamisen, ajantasaisen tiedon sekä osallistujien tarpeisiin vastaavien palveluiden kokoamisen osaksi valmennuskokonaisuutta. Yhteistyötä voidaan tehdä esimerkiksi työllisyyspalveluiden, kotoutumispalveluiden, oppilaitosten, hyvinvointialueiden, järjestöjen sekä työnantajien kanssa. Verkostoyhteistyön avulla osallistujille voidaan tarjota tietoa erilaisista palveluista, koulutusmahdollisuuksista ja tukimuodoista sekä tarvittaessa ohjata heitä tarkoituksenmukaisten palveluiden piiriin. Monialainen yhteistyö vahvistaa myös valmennuksen vaikuttavuutta, sillä osallistujan tilannetta voidaan tarkastella kokonaisvaltaisemmin eri toimijoiden näkökulmista (Opetushallitus, 2025).

Viestintä on tärkeä osa onnistunutta ryhmävalmennusta ennen valmennusta, sen aikana ja sen jälkeen. Sisäisellä viestinnällä varmistetaan, että valmennusta toteuttavat työntekijät, esihenkilöt ja muut organisaation toimijat ovat tietoisia valmennuksen tavoitteista, sisällöistä, aikatauluista ja käytännöistä. Ulkoisen viestinnän avulla puolestaan tavoitetaan osallistujat, yhteistyökumppanit ja muut sidosryhmät.

Viestinnässä on tärkeää käyttää selkeää, ymmärrettävää ja kohderyhmälle soveltuvaa kieltä sekä hyödyntää tarkoituksenmukaisia viestintäkanavia, kuten sähköpostia, verkkosivuja, sosiaalista mediaa, uutiskirjeitä tai yhteistyökumppaneiden verkostoja. Valmennuksen aikana säännöllinen tiedottaminen aikatauluista, materiaaleista ja mahdollisista muutoksista tukee osallistujien sitoutumista ja sujuvaa osallistumista valmennusprosessiin.

Asiakasviestinnän tavoitteena on varmistaa, että osallistujat saavat riittävästi tietoa valmennuksesta ennen sen alkua, sen aikana ja sen päätyttyä. Ennakkoviestintä auttaa osallistujia valmistautumaan valmennukseen, kun taas valmennuksen aikainen viestintä tukee osallistujien mahdollisuuksia pysyä ajan tasalla aikatauluista, materiaaleista, tehtävistä ja mahdollisista muutoksista. Selkeä, ymmärrettävä ja oikea-aikainen viestintä lisää osallistujien sitoutumista sekä tukee myönteistä valmennuskokemusta.

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävä viestintä oli tärkeä osa valmennusten onnistumista. Esimerkiksi yhteistyö Vaasan kaupungin kotoutumispalveluiden, nuorisopalveluiden ja työllisyyspalveluiden kanssa auttoi tavoittamaan kohderyhmiä, tunnistamaan osallistujien tarpeita ja kehittämään valmennusten sisältöjä. Säännöllinen tiedonvaihto mahdollisti myös palveluiden yhteensovittamisen sekä osallistujien ohjaamisen tarvittaessa muiden

palveluiden piiriin. Hyvä yhteistyö vahvisti alueellisia verkostoja ja tuki osallistujien työllistymistä, koulutukseen hakeutumista sekä osallisuuden vahvistumista. [ryhmävalmennus opas | Word]

4.6. Joustavuus suunnittelussa

Vaikka valmennukselle laaditaan etukäteen selkeä runko ja suunnitelma, on tärkeää säilyttää joustavuus toteutuksen aikana. Ryhmän tarpeet, keskustelut sekä osallistujien esiin nostamat teemat voivat edellyttää muutoksia alkuperäiseen suunnitelmaan. Hyvin suunniteltu valmennus ei ole jäykkä kokonaisuus, vaan rakenne, jota voidaan mukauttaa osallistujien tarpeiden mukaan.

Joustavuus tarkoittaa myös osallistujilta saadun palautteen hyödyntämistä valmennuksen aikana. Ryhmän tarpeiden muuttuessa sisältöjä, menetelmiä ja painotuksia voidaan tarkentaa siten, että ne tukevat mahdollisimman hyvin osallistujien tavoitteiden saavuttamista. Näin valmennuksesta muodostuu aidosti osallistujalähtöinen prosessi.

Joustavuus edellyttää valmentajalta myös jatkuvan oppimisen taitoa. Ryhmävalmennuksissa voi nousta esiin kysymyksiä, ilmiöitä ja tarpeita, joihin valmentajalla ei välttämättä ole välitöntä vastausta. Tällöin valmentajan on tärkeää osata etsiä luotettavaa ja ajantasaista tietoa sekä tarvittaessa perehtyä uusiin teemoihin valmennuksen aikana. Työelämä, koulutusmahdollisuudet, palvelujärjestelmä ja digitaalinen toimintaympäristö muuttuvat jatkuvasti, minkä vuoksi osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat keskeinen osa laadukasta valmennustyötä.

Jatkuva oppiminen tukee myös valmennuksen laatua ja vaikuttavuutta. Kun valmentaja seuraa oman alansa kehitystä, hyödyntää uusia menetelmiä ja arvioi omaa toimintaansa, hän pystyy vastaamaan paremmin osallistujien muuttuviin tarpeisiin. Samalla valmentaja toimii osallistujille esimerkkinä osoittamalla, että uuden oppiminen ja oman osaamisen kehittäminen ovat olennainen osa työelämää ja elinikäistä oppimista (Opetushallitus, 2025).

4.7. Suunnittelun tarkistuslista

Ennen ryhmävalmennuksen käynnistämistä valmentajan on hyvä varmistaa, että keskeiset suunnitteluun liittyvät asiat on huomioitu. Seuraava tarkistuslista toimii käytännön työkaluna valmennuksen suunnittelun tueksi.

Kohderyhmä ja tavoitteet

- Kohderyhmä on määritelty selkeästi.
- Osallistujien tarpeita, tavoitteita ja lähtötilannetta on kartoitettu etukäteen.
- Valmennukselle on asetettu selkeät tavoitteet.
- Tavoitteet tukevat järjestävän organisaation tavoitteita ja toimintaa.

Sisällöt ja menetelmät

- Valmennuksen teemat tukevat asetettuja tavoitteita.
- Sisällöissä huomioidaan osallistujien osaamistaso ja tarpeet.
- Menetelmät ovat osallistavia ja mahdollistavat vuorovaikutuksen.
- Valmennuksessa on huomioitu yksilötehtävät, ryhmätehtävät ja keskustelut.
- Tarvittaessa on suunniteltu pelillisiä tai digitaalisia menetelmiä.

Käytännön järjestelyt

- Tilat on varattu ja niiden saavutettavuus on varmistettu.
- Tarvittavat materiaalit ja välineet ovat valmiina.
- Digitaaliset työkalut on testattu etukäteen.
- Tietosuoja- ja GDPR-näkökulmat on huomioitu.

Viestintä

- Osallistujille on lähetetty riittävät ennakkotiedot.
- Yhteistyökumppanit ja muut toimijat ovat tietoisia valmennuksesta.
- Mahdolliset muutokset voidaan viestiä osallistujille nopeasti.

Arviointi

- Palautteen keräämistapa on suunniteltu etukäteen.
- Valmennuksen tavoitteiden toteutumista seurataan.
- Tulosten ja kokemusten hyödyntämisestä on sovittu.

4.8. Suunnittelusta saatuja kokemuksia SILTA-hankkeessa

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella onnistuneen ryhmävalmennuksen perustana ovat huolellinen suunnittelu, osallistujien tarpeiden tunnistaminen sekä tiivis yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Valmennusten sisältöjen suunnittelussa hyödynnettiin osallistujilta kerättyä ennakkotietoa, yhteistyökumppaneiden asiantuntemusta sekä aiemmista valmennuksista saatuja kokemuksia. Näiden avulla valmennuksista voitiin rakentaa kohderyhmien tarpeita vastaavia ja tavoitteellisia kokonaisuuksia.

Yhteistyö Vaasan kaupungin kotoutumispalveluiden kanssa oli keskeisessä roolissa maahan muuttaneille suunnatun kesävalmennuksen valmistelussa. Kotoutumispalveluiden asiantuntemus auttoi tunnistamaan kohderyhmän tarpeita sekä valitsemaan sisältöjä, jotka tukivat osallistujien työelämävalmiuksia, työnhakutaitoja ja suomalaisen työelämän tuntemusta. Lisäksi yhteistyö mahdollisti kohderyhmän tehokkaan tavoittamisen ja auttoi varmistamaan, että valmennuksen sisältö vastasi osallistujien ajankohtaisiin tarpeisiin.

Nuorille suunnattu ryhmävalmennus toteutettiin yhteistyössä Vaasan kaupungin nuorisopalveluiden Kartturi-työpajan kanssa. Koska ryhmä oli muodostunut jo ennen valmennuksen alkua, suunnittelussa voitiin hyödyntää nuorten kanssa työskentelevien ohjaajien tietoa osallistujien tilanteista, vahvuuksista ja tuen tarpeista. Erityisen tärkeäksi osoittautui se, että nuorille tutut ja turvalliset ohjaajat osallistuivat myös valmennustilanteisiin. Tämä vahvisti luottamusta, madalsi osallistumisen kynnystä ja tuki nuorten sitoutumista valmennusprosessiin.

Kiinni työelämässä -valmennuksen suunnittelussa tehtiin yhteistyötä Vaasan kaupungin työllistämisyksikön sekä eri toimialojen esihenkilöiden kanssa. Yhteistyön avulla pystyttiin huomioimaan osallistujien työtehtävät, työaikajärjestelyt sekä työelämän ajankohtaiset tarpeet. Osallistujilta kerättiin ennakkotietoa esimerkiksi koulutus- ja työhistoriasta sekä valmennukselle asetetuista odotuksista. Lisäksi osallistujilta kerättyä palautetta hyödynnettiin koko valmennusprosessin ajan, mikä mahdollisti sisältöjen jatkuvan kehittämisen ja ryhmän tarpeisiin vastaamisen.

Hankkeen kokemusten perusteella monialainen yhteistyö parantaa ryhmävalmennusten laatua, ajantasaisuutta ja vaikuttavuutta. Yhteistyökumppanit tuovat suunnitteluun arvokasta kohderyhmätietoa, asiantuntemusta ja erilaisia näkökulmia, joiden avulla valmennuksista voidaan rakentaa osallistujille merkityksellisiä ja heidän tavoitteitaan tukevia kokonaisuuksia. Samalla yhteistyö vahvistaa palveluiden välistä tiedonkulkua, helpottaa osallistujien ohjaamista tarkoituksenmukaisten palvelujen piiriin sekä tukee alueellisen yhteistyön kehittymistä. SILTA-hankkeen kokemukset osoittavat, että osallistujalähtöinen suunnittelu ja toimiva verkostoyhteistyö ovat keskeisiä tekijöitä onnistuneen ryhmävalmennuksen toteuttamisessa.


3

5. Ryhmävalmennuksen toteutus

Ryhmävalmennuksen toteutus koostuu suunnitellusta aikataulusta, valmennuksen teemoista, ohjauksesta sekä osallistujien aktiivisesta osallistumisesta. Hyvin toteutettu ryhmävalmennus yhdistää tavoitteellisen sisällön, osallistavat menetelmät ja turvallisen ilmapiirin tavalla, joka tukee osallistujien oppimista, osallisuutta ja tavoitteiden saavuttamista.

Valmennusprosessi alkaa valmistautumisella ja ryhmän käynnistämisellä. Ensimmäisellä tapaamiskerralla osallistujille esitellään valmennuksen tavoitteet, sisältö sekä käytännön järjestelyt. Alkuvaiheen keskeisiä tavoitteita ovat tutustuminen, ryhmän muodostuminen sekä yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen luominen. Turvallinen ja avoin ilmapiiri luo perustan aktiiviselle osallistumiselle, kokemusten jakamiselle ja vertaistuen syntymiselle.

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella valmennuksen alkuvaiheessa voidaan hyödyntää myös tulevaisuustyöpajaa. Menetelmä tarjoaa osallistujille mahdollisuuden pysähtyä pohtimaan omia tavoitteitaan, vahvuuksiaan ja tulevaisuuden toiveitaan. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien kanssa toteutetuissa valmennuksissa havaittiin, että mahdollisuus keskustella omasta tulevaisuudesta koettiin merkitykselliseksi. Moni osallistuja toi esiin, että heiltä kysytään harvoin omista tavoitteistaan, toiveistaan tai unelmistaan. Tulevaisuustyöpaja auttaa suuntaamaan katseen nykyhetkestä tulevaisuuteen ja vahvistaa osallistujien kokemusta omista vaikutusmahdollisuuksistaan.

Valmennusprosessin aikana on tärkeää varata aikaa reflektoinnille. Reflektointia voidaan toteuttaa esimerkiksi yksilötehtävien, keskustelujen tai yhteisten pohdintojen avulla. Osallistujia kannustetaan tarkastelemaan omaa oppimistaan, tunnistamaan uusia oivalluksia sekä pohtimaan, miten opittuja asioita voidaan hyödyntää omassa elämäntilanteessa. Reflektointi syventää oppimista ja auttaa osallistujia tunnistamaan omaa kehittymistään valmennuksen aikana.

Valmennusprosessin loppuvaiheessa keskitytään yhteenvetoon ja tulevaisuuden suunnitteluun. Tällöin kerrataan käsiteltyjä teemoja, arvioidaan tavoitteiden toteutumista sekä tarkastellaan valmennuksen aikana tapahtunutta oppimista ja edistymistä. Samalla osallistujia kannustetaan tunnistamaan seuraavat konkreettiset askeleensa kohti omia tavoitteitaan.

Ryhmävalmennus voi toimia myös väylänä yksilöllisemmän tuen ja palveluiden pariin. SILTA-hankkeen kokemusten perusteella ryhmävalmennus on usein toiminut luontevana porttina yksilövalmennukseen. Ryhmässä osallistujat ovat voineet turvallisesti tutustua valmentajaan, pohtia omaa tilannettaan ja tunnistaa tuen tarpeitaan. Valmennuksen aikana osallistujia on voitu tarvittaessa ohjata yksilövalmennukseen tai muiden tarkoituksenmukaisten palveluiden piiriin.

Kiinni työelämässä -valmennuksessa prosessi rakentui siten, että aluksi keskityttiin ryhmän muodostumiseen ja luottamuksellisen ilmapii-

rin rakentamiseen. Jokaisella valmennuskerralla määriteltiin käsiteltävän teeman tavoitteet, minkä jälkeen aiheita työstettiin keskustelujen, yksilötehtävien, vertaiskeskustelujen ja yhteisten pohdintojen avulla. Valmennuksessa käsiteltiin muun muassa työnhakua, työelämän pelisääntöjä, oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista sekä erilaisia työllistymistä tukevia palveluita. Jokaisen valmennuskerran lopussa tehtiin yhteenveto käsitellyistä aiheista, varattiin aikaa kysymyksille ja kannustettiin osallistujia pohtimaan omia seuraavia askeleitaan. Tavoitteena oli vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia, työnhakutaitoja ja toimijuutta sekä tarjota konkreettisia työkaluja oman työllistymispolun suunnitteluun. Osallistujilta kerättyä palautetta hyödynnettiin valmennuksen aikana, mikä mahdollisti sisältöjen ja painotusten mukauttamisen ryhmän tarpeiden mukaisesti.

Nuorille suunnatussa valmennuksessa prosessi rakentui valmiiksi muodostuneen ryhmän ympärille, mikä mahdollisti nopean siirtymisen ryhmäytymisestä tavoitteelliseen työskentelyyn. Valmennuksen alussa hyödynnettiin tulevaisuustyöpajaa, jossa nuoret pääsivät pohtimaan omia vahvuuksiaan, kiinnostuksen kohteitaan ja tulevaisuuden tavoitteitaan. Tämän jälkeen käsiteltiin työelämään, työnhakuun ja oman osaamisen tunnistamiseen liittyviä teemoja keskustelujen, ryhmätehtävien, yksilötehtävien ja pelillisten menetelmien avulla. Valmennuksen aikana nuorille tutut ja turvalliset ohjaajat osallistuivat työskentelyyn, mikä vahvisti turvallisuuden tunnetta, madalsi osallistumisen kynnystä ja tuki aktiivista osallistumista. Valmennuksen lopuksi kerrattiin keskeiset opit, pohdittiin tulevaisuuden suunnitelmia sekä tunnistettiin konkreettisia seuraavia askeleita kohti koulutusta, työelämää tai muita osallistujille sopivia jatkopolkuja. Tavoitteena oli vahvistaa nuorten työelämävalmiuksia, osallisuutta, tulevaisuususkoa ja luottamusta omiin mahdollisuuksiin.

Toteutuksen muistilista valmentajalle

- Esittele valmennuksen tavoitteet, sisältö ja käytännöt ensimmäisellä tapaamiskerralla.
- Luo yhdessä ryhmän kanssa turvallisen tilan pelisäännöt.
- Varaa aikaa tutustumiselle ja ryhmän muodostumiselle.
- Hyödynnä osallistavia menetelmiä jokaisella valmennuskerralla.
- Sisällytä valmennukseen reflektiota ja itsearviointia.
- Kannusta osallistujia tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja tavoitteitaan.
- Käy jokaisen valmennuskerran lopussa läpi keskeiset opit.
- Tue osallistujia seuraavien askelten suunnittelussa.
- Hyödynnä tarvittaessa tulevaisuustyöpajaa valmennuksen käynnistämisessä.
- Tunnista tilanteet, joissa osallistuja hyötyisi yksilövalmennuksesta tai muista palveluista.
- Kerää palautetta valmennuksen aikana ja hyödynnä sitä toiminnan kehittämisessä.
- Varmista, että jokaisella osallistujalla on mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua omalla tavallaan.

6. Valmentajan rooli ja osaaminen

Valmentajalla on keskeinen rooli ryhmävalmennuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja osallistujien tukemisessa. Hänen tehtävänään on välittää tietoa, mahdollistaa osallistujien aktiivinen osallistuminen sekä tukea oppimista ja tavoitteiden saavuttamista. Valmentaja toimii samalla ryhmän ohjaajana, oppimisen mahdollistajana ja osallistujien yksilöllisen kasvun tukijana.

Valmentajan asenne ja toiminta vaikuttavat merkittävästi siihen, millaisena osallistujat kokevat valmennuksen. Valmentajan tehtävänä on luoda turvallinen, kannustava ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa jokainen osallistuja voi tulla kuulluksi ja osallistua omalla tavallaan. Turvallinen ilmapiiri tukee avoimuutta, kokemusten jakamista ja yhteistä oppimista sekä vahvistaa osallisuuden kokemusta. Valmentajan on tärkeää kohdata osallistujat arvostavasti ja yhdenvertaisesti sekä tukea heidän aktiivista toimijuuttaan valmennusprosessin aikana.

Valmentaja vastaa myös valmennuksen etenemisestä. Hän suunnittelee sisällöt, valitsee tavoitteita tukevat menetelmät ja huolehtii aikataulujen toteutumisesta. Samalla valmentajalta edellytetään joustavuutta, sillä ryhmän tarpeet ja tilanteet voivat muuttua valmennusprosessin aikana. Hyvä valmentaja huomioi osallistujien erilaiset osallistumistavat, oppimistyylit ja lähtökohdat sekä kannustaa kaikkia osallistumaan omista lähtökohdistaan käsin.

Esimerkki: Kiinni työelämässä -valmennus

Kiinni työelämässä -valmennuksessa valmentajan rooli korostui erityisesti avoimen ja rennon ilmapiirin luomisessa. Osallistujia rohkaistiin alusta lähtien esittämään kysymyksiä, jakamaan kokemuksiaan ja tuomaan esiin omia näkemyksiään. Valmentaja auttoi osallistujia tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan sekä hyödynsi osallistujien toiveita ja palautetta valmennuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Näin sisältöjä voitiin muokata vastaamaan ryhmän tarpeita ja ajankohtaisia kysymyksiä. SILTA-hankkeen kokemusten perusteella osallistujien mahdollisuus vaikuttaa valmennuksen sisältöihin vahvisti heidän sitoutumistaan ja osallisuuden kokemustaan. [ryhmävalmennus opas | Word]

Valmentajalta edellytetään ryhmävalmennuksissa myös vahvaa ohjausosaamista. Ohjauksellisessa työotteessa osallistuja nähdään oman elämänsä asiantuntijana, jonka toimijuutta ja päätöksentekoa tuetaan. Valmentajan tehtävänä ei ole tarjota valmiita ratkaisuja, vaan auttaa osallistujaa tunnistamaan omia vahvuuksiaan, mahdollisuuksiaan ja vaihtoehtojaan sekä löytämään itse omaan tilanteeseensa sopivia ratkaisuja (Onnismaa, 2021).

Lisäksi valmentajalla tulee olla tieto-, neuvonta- ja ohjaustyön osaamista. Hänen on tunnettava työelämään, koulutukseen, palvelujärjestelmään ja eri tukimuotoihin liittyviä kokonaisuuksia sekä osattava välittää tietoa luotettavasti, ajantasaisesti ja saavutettavasti. Samalla valmentaja

auttaa osallistujia löytämään tarkoituksenmukaisia palveluita ja tarvittaessa ohjaa heitä muiden palveluiden tai asiantuntijoiden pariin (Onnismaa, 2021; Opetushallitus, 2025).

Maahan muuttaneiden osallistujien kanssa työskenneltäessä korostuvat lisäksi kotoutumiseen, kulttuuriseen moninaisuuteen ja saavutettavaan viestintään liittyvät valmiudet. Valmentajan on tärkeää ymmärtää osallistujien erilaisia taustoja ja huomioida kielellinen sekä kulttuurinen moninaisuus valmennuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Osaamisen kehittämisen tukena voidaan hyödyntää esimerkiksi MAUNO-koulutusta, joka tarjoaa käytännön työkaluja maahan muuttaneiden ohjaus- ja neuvontatyöhön.

Ammatillinen kehittyminen ja reflektiivinen työote

Ryhmävalmennusten toteuttaminen edellyttää jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Työelämän muutokset, palvelujärjestelmän uudistukset ja osallistujien moninaiset tarpeet vaativat valmentajalta osaamisen jatkuvaa päivittämistä sekä uusien menetelmien omaksumista.

Tärkeä osa ammatillista osaamista on reflektiivinen työote. Reflektiolla tarkoitetaan oman toiminnan, menetelmien ja vuorovaikutuksen arviointia sekä niiden vaikutusten tarkastelua. Reflektion avulla valmentaja voi kehittää työtään, tunnistaa uusia toimintatapoja ja vastata paremmin osallistujien tarpeisiin. Oman toiminnan arviointi tukee myös ammatti-identiteetin kehittymistä sekä laadukkaan ohjaustyön toteuttamista (Onnismaa, 2021).

Laadukas ryhmävalmennus perustuu valmentajan kykyyn kohdata erilaisia ihmisiä yhdenvertaisesti, hyödyntää osallistavia menetelmiä sekä kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti. Ammatillinen osaaminen, reflektiivinen työote ja osallistujien yksilöllinen kohtaaminen muodostavat yhdessä vaikuttavan ryhmävalmennuksen perustan.

7. Menetelmiä ryhmävalmennukseen

Ryhmävalmennuksen vaikuttavuus rakentuu paitsi tavoitteellisesta sisällöstä myös osallistujia aktivoivista ja heidän tarpeitaan tukevista menetelmistä. Monipuolisten menetelmien avulla voidaan vahvistaa osallistujien osallisuutta, tukea oppimista, kehittää työelämävalmiuksia sekä lisätä luottamusta omiin kykyihin. Eri menetelmät tarjoavat mahdollisuuksia tiedon omaksumiseen, kokemusten jakamiseen, yhdessä oppimiseen ja oman osaamisen tunnistamiseen.

SILTA-hankkeen ryhmävalmennuksissa hyödynnettiin monipuolisia ja osallistavia menetelmiä, joiden avulla tuettiin osallistujien erilaisten taitojen kehittämistä sekä aktiivista osallistumista valmennusprosessiin. Kokemusten perusteella erityisesti keskusteluun, vertaisoppimiseen ja käytännön harjoitteluun perustuvat menetelmät lisäsivät osallistujien sitoutumista ja vahvistivat oppimisen merkityksellisyyttä.

Tässä luvussa esitellään käytännössä toimiviksi havaittuja menetelmiä, joita voidaan soveltaa erilaisissa ryhmävalmennuksissa ja eri kohderyhmien kanssa. Menetelmien tavoitteena on innostaa osallistujia aktiiviseen työskentelyyn, vahvistaa heidän toimijuuttaan sekä tarjota konkreettisia välineitä oman tulevaisuuden suunnitteluun, työnhakuun ja työelämässä toimimiseen. Parhaimmillaan menetelmät tukevat oppimista tavalla, jossa osallistujat eivät ainoastaan vastaanota tietoa, vaan rakentavat sitä yhdessä muiden kanssa.

7.1. Tulevaisuustyöpaja

Tulevaisuustyöpaja on osallistava menetelmä, jonka tarkoituksena on auttaa osallistujia pohtimaan omaa tulevaisuuttaan, tunnistamaan tavoitteitaan sekä rakentamaan konkreettisia polkuja niiden saavuttamiseksi. Menetelmä tukee osallisuutta, toimijuutta ja tulevaisuususkoa, sillä osallistujat pääsevät tarkastelemaan omia mahdollisuuksiaan sekä hahmottamaan erilaisia vaihtoehtoja tulevaisuudelleen.

SILTA-hankkeen nuorten valmennuksessa tulevaisuustyöpajaa hyödynnettiin valmennuksen alkuvaiheessa. Menetelmä koettiin erityisen toimivaksi, sillä monelle nuorelle oli tärkeää pysähtyä pohtimaan omia unelmiaan, tavoitteitaan ja tulevaisuuden toiveitaan. Työpaja tarjosi mahdollisuuden keskustella tulevaisuudesta kannustavassa ja turvallisessa ympäristössä sekä jakaa ajatuksia muiden samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien nuorten kanssa.

Tulevaisuustyöpajassa osallistujia kannustetaan pohtimaan esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Missä näen itseni vuoden kuluttua?
- Mitä haluaisin oppia tai saavuttaa?
- Millainen työ tai koulutus kiinnostaa minua?
- Mitkä ovat omat vahvuuteni?
- Mitä askeleita voin ottaa jo nyt tavoitteideni saavuttamiseksi?

Työpajassa voidaan hyödyntää esimerkiksi kirjoitustehtäviä, pienryhmäkeskusteluja, kuvakortteja, tulevaisuuskarttoja tai erilaisia visuaalisia menetelmiä. Tavoitteena ei ole löytää yhtä oikeaa vastausta, vaan rohkaista osallistujia tunnistamaan omia mahdollisuuksiaan ja vahvistamaan uskoa omaan tulevaisuuteensa.

Nuorten valmennuksessa havaittiin, että tulevaisuustyöpaja toimi hyvänä keskustelun avaajana ja auttoi osallistujia sanoittamaan omia tavoitteitaan. Samalla se antoi valmentajille arvokasta tietoa osallistujien kiinnostuksen kohteista, odotuksista ja tuen tarpeista. Työpajan pohjalta valmennuksen sisältöjä voitiin kohdentaa osallistujille merkityksellisiin teemoihin.

Kokemusten perusteella tulevaisuustyöpaja soveltuu hyvin ryhmävalmennusten menetelmäksi erityisesti silloin, kun tavoitteena on vahvistaa osallistujien toimijuutta, motivaatiota ja tulevaisuuden suunnittelua. Menetelmä voidaan toteuttaa sekä nuorten että aikuisten ryhmissä, ja sitä voidaan hyödyntää esimerkiksi työllisyys-, koulutus-, kotoutumis- ja kuntoutuspalveluissa.

Tulevaisuustyöpajan erityinen vahvuus on sen kyky suunnata osallistujien huomio nykyhetken haasteista tulevaisuuden mahdollisuuksiin. Menetelmä auttaa osallistujia tunnistamaan omia voimavarojaan sekä ymmärtämään, että omilla valinnoilla, teoilla ja päätöksillä voi vaikuttaa omaan elämänkulkuun. Erityisesti nuorten ja pitkäaikaistyöttömien kanssa työskenneltäessä huomattiin, että jo pelkkä mahdollisuus pysähtyä pohtimaan omia tavoitteita, toiveita ja unelmia koettiin merkitykselliseksi. Moni osallistuja toi esiin, että heidän tulevaisuudestaan, vahvuuksistaan tai unelmistaan kysytään harvoin. Tulevaisuustyöpaja tarjoaa tilan, jossa nämä näkökulmat nousevat keskiöön ja jossa osallistuja voi rakentaa myönteistä kuvaa omista mahdollisuuksistaan ja seuraavista askelistaan.

Esimerkki tulevaisuustyöpajasta:

- Osallistujat kirjoittavat tai piirtävät paperille ajatuksia siitä, millaisena he näkevät oman tilanteensa vuoden kuluttua
- Osallistujat pohtivat omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan tavoitteiden saavuttamiseksi
- Tämän jälkeen osallistujat tunnistavat 1–3 konkreettista askelta, joita voivat ottaa seuraavien kuukausien aikana
- Lopuksi käydään yhteinen keskustelu tulevaisuuden mahdollisuuksista, tavoitteista ja onnistumista tukevista tekijöistä.

7.2. Yksilö- ja ryhmätehtävät

Ryhmävalmennuksissa hyödynnetään usein erilaisia yksilö- ja ryhmätehtäviä, jotka tukevat osallistujien oppimista, osallisuutta ja aktiivista toimijuutta. Yksilötehtävät auttavat osallistujia reflektoimaan omaa osaamistaan, tunnistamaan vahvuuksiaan sekä jäsentämään tavoitteitaan. Erilaisten pohdinta- ja reflektiotehtävien avulla osallistujat voivat sanoittaa osaamistaan ja vahvistaa luottamustaan omiin työelämävalmiuksiinsa. Oman osaamisen tunnistaminen on tärkeä osa työllistymisprosessia, sillä se helpottaa osaamisen esittämistä esimerkiksi työnhaussa, koulutukseen

hakeutumisessa ja työhaastatteluissa (Työterveyslaitos, 2023; THL, 2023).

Esimerkki yksilötehtävästä

- Kirjoita paperille kaksi omaa vahvuuttasi.
- Kirjoita kummankin vahvuuden perään, miten se näkyy omassa toiminnassasi tai työskentelytavassasi.
- Muotoile vahvuuksista kokonaisia lauseita, joita voit hyödyntää esimerkiksi ansioluettelossa tai työhakemuksessa.

Yksilötehtävien lisäksi ryhmävalmennuksissa voidaan hyödyntää erilaisia ryhmätehtäviä. Ryhmätehtävät tarjoavat osallistujille mahdollisuuden harjoitella vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja käytännössä. Ne tukevat vertaisoppimista, kokemusten vaihtoa ja yhteistä tiedon rakentamista. Ryhmässä työskentely auttaa osallistujia tarkastelemaan asioita uusista näkökulmista sekä oppimaan muiden kokemuksista ja ratkaisuista. Samalla ryhmätehtävät voivat vahvistaa vertaissuhteiden muodostumista, laajentaa verkostoja ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta (Työterveyslaitos, 2023; Wenger, 1998).

Esimerkki ryhmätehtävästä

- Osallistujat valitsevat yhden kuvitteellisen työpaikan, jota tehtävässä haetaan.
- Tehtävänä on pohtia, kuinka kyseistä työpaikkaa haettaisiin perinteisen työpaikkailmoituksen perusteella ja miten sitä voitaisiin hakea avoimella hakemuksella.
- Osallistujat keskustelevat yhdessä siitä, miten työnhakuprosessi etenee eri tilanteissa ja mitä eroja hakutavoilla on.

Tehtävä vahvistaa osallistujien vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä tarjoaa käytännönläheistä harjoittelua työnhakuun. Samalla osallistujat voivat tarkastella työnhakuprosessin eri vaiheita yhdessä, jakaa kokemuksiaan ja oppia toisiltaan. Vertaisoppiminen auttaa osallistujia löytämään uusia näkökulmia työnhakuun sekä vahvistaa heidän valmiuksiaan toimia erilaisissa työelämän tilanteissa (Työterveyslaitos, 2023; Wenger, 1998).

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella yksilö- ja ryhmätehtävien yhdistäminen toimi hyvin erityisesti Kiinni työelämässä -valmennuksessa. Yksilötehtävät auttoivat osallistujia tunnistamaan omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan, kun taas ryhmätehtävät sekä yhteiset keskustelut mahdollistivat kokemusten jakamisen ja vertaisoppimisen. Menetelmien yhdistäminen tuki osallistujien sitoutumista valmennukseen ja tarjosi mahdollisuuden huomioida erilaiset oppimistavat ja lähtökohdat.

7.3. Keskusteluun ja vuorovaikutukseen perustuvat menetelmät

Ryhmävalmennuksissa pyritään luomaan avoin, osallistava ja keskusteleva ilmapiiri. Tämän vuoksi valmennukset toteutetaan vuorovaikutteisesti perinteisen luentomaisen toimintatavan sijaan. Osallistujilla on mahdollisuus esittää kysymyksiä, jakaa näkemyksiään ja kommentoida käsiteltäviä aiheita, mikä tukee uuden tiedon ymmärtämistä, oppimista sekä osallisuuden kokemuksen vahvistumista.

Yhteisten keskustelujen avulla asioita voidaan käsitellä laajemmin ja monipuolisemmin kuin tilanteissa, joissa valmentaja ainoastaan välittää tietoa. Keskustelut tarjoavat osallistujille mahdollisuuden harjoitella omien ajatustensa sanoittamista, perustella näkemyksiään sekä oppia kuuntelemaan muiden kokemuksia ja mielipiteitä. Osallistujien erilaiset taustat, kokemukset ja lähtökohdat tuovat keskusteluihin uusia näkökulmia, jotka rikastuttavat valmennuksen sisältöä ja syventävät yhteistä oppimista.

Avoin ja vuorovaikutteinen ilmapiiri tukee osallistujien aktiivista osallistumista ja vahvistaa kokemusta siitä, että heidän ajatuksensa, kokemuksensa ja näkemyksensä ovat arvokkaita. Samalla se edistää osallisuutta, vertaisoppimista ja ryhmän yhteisöllisyyttä (THL, 2023; Työterveyslaitos, 2023).

Tätä näkökulmaa tukee Wengerin (1998) yhteisöllisen oppimisen teoria, jonka mukaan oppiminen on sosiaalinen prosessi, joka rakentuu osallistumisen, vuorovaikutuksen ja yhteisen toiminnan kautta. Wengerin mukaan oppiminen ei tapahdu ainoastaan tiedon vastaanottamisen kautta, vaan osallistumalla yhteisöön, jossa tietoa, kokemuksia ja merkityksiä rakennetaan yhdessä. Ryhmävalmennuksessa osallistujat muodostavat tällaisen oppimisyhteisön, jossa jokaisen kokemukset ja näkemykset voivat rikastuttaa yhteistä ymmärrystä. Vuorovaikutteinen oppiminen tekee osallistujista aktiivisia toimijoita omassa oppimisprosessissaan ja voi lisätä motivaatiota, sitoutumista sekä oppimisen merkityksellisyyttä (Wenger, 1998).

SILTA-hankkeen ryhmävalmennuksissa avoin keskustelu osoittautui yhdeksi tärkeimmistä osallistumista tukevista tekijöistä. Osallistujat nostivat palautteissaan esiin erityisesti rennon ilmapiirin, mahdollisuuden esittää kysymyksiä matalalla kynnyksellä sekä kokemuksen siitä, että heidän ajatuksiaan kuunneltiin. Kiinni työelämässä -valmennuksessa keskustelut työelämästä, työnhausta ja omasta osaamisesta herättivät aktiivista osallistumista ja mahdollistivat kokemusten jakamisen osallistujien kesken. Myös nuorten valmennuksessa keskustelut tulevaisuuden suunnitelmista, vahvuuksista ja työelämäodotuksista koettiin merkityksellisiksi. Kokemusten perusteella avoin ja osallistava ilmapiiri lisäsi sitoutumista valmennukseen sekä rohkaisi osallistujia jakamaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään.

Vuorovaikutukseen perustuvien menetelmien vahvuutena on myös niiden joustavuus. Keskusteluja voidaan hyödyntää erilaisten teemojen käsittelyssä, ja niiden avulla valmentaja saa samalla arvokasta tietoa osallistujien tarpeista, kiinnostuksen kohteista ja mahdollisista tuen tarpeista. Tämä mahdollistaa sisältöjen tarkentamisen ja osallistujalähtöisen työskentelyn koko valmennusprosessin ajan.

7.4. Pelillistäminen

Pelillistämisellä tarkoitetaan pelien rakenteiden, elementtien ja toimintatapojen hyödyntämistä muissa yhteyksissä kuin varsinaisissa peleissä. Sen tavoitteena on lisätä osallistujien motivaatiota, sitoutumista, aktiivista osallistumista sekä oppimisen mielekkyyttä hyödyntämällä esimer-

kiksi välitöntä palautetta, tavoitteiden näkyväksi tekemistä, yhdessä tekemistä ja onnistumisen kokemuksia. Tutkimusten mukaan tarkoituksenmukaisesti toteutettu pelillistäminen voi vahvistaa oppimismotivaatiota, lisätä osallistumista ja tukea oppimisprosessia erityisesti silloin, kun pelilliset elementit ovat kiinteä osa oppimisen tavoitteita eivätkä pelkästään oppimisen päälle lisättyjä ominaisuuksia (Deterding ym., 2011; Jaramillo-Mediavilla ym., 2024).

SILTA-hankkeen ryhmävalmennuksissa on hyödynnetty erilaisia digitaalisia työkaluja, kuten Kahootia, Mentimeteriä ja Padletia. Näiden työkalujen avulla osallistujat voivat osallistua aktiivisesti yhteisiin tehtäviin, vastata kyselyihin, jakaa näkemyksiään sekä tarkastella ryhmän yhteisiä vastauksia reaaliaikaisesti. Samalla työkalujen käyttö tukee digitaitojen vahvistumista, jotka ovat tärkeä osa nykyisiä työelämävalmiuksia.

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella pelilliset menetelmät aktivoivat erityisesti niitä osallistujia, jotka eivät välttämättä osallistu aktiivisesti yhteisiin keskusteluihin. Digitaalisten työkalujen avulla myös hiljaisemmat osallistujat saivat mahdollisuuden tuoda näkemyksiään esiin matalalla kynnyksellä. Samalla osallistujat harjoittelivat työelämässä tarvittavia digitaalisia taitoja turvallisessa ympäristössä. Pelillisiä menetelmiä käytettäessä on kuitenkin tärkeää huomioida osallistujien erilaiset digitaidot sekä varmistaa, että käytettävät työkalut ovat helposti saavutettavia. Pelillisten menetelmien tulee tukea valmennuksen tavoitteita, eikä niiden tarkoituksena ole korvata vuorovaikutusta tai sisällöllistä ohjausta.

Pelillistämisen vahvuutena on myös välitön palaute. Tietovisojen, kyselyiden ja yhteisten tehtävien avulla osallistujat saavat nopeasti tietoa omasta osaamisestaan ja oppimisestaan. Oman edistymisen näkyväksi tekeminen voi vahvistaa osallistujan kokemusta osaamisesta, onnistumisesta ja pystyvyydestä sekä lisätä motivaatiota jatkaa oppimista (Jaramillo-Mediavilla ym., 2024).

Ryhmävalmennuksissa pelillistäminen voi lisäksi vahvistaa osallisuuden kokemusta ja yhteisöllisyyttä. Yhteisiin tehtäviin osallistuminen, omien näkemysten jakaminen ja muiden ajatusten tarkasteleminen lisäävät vuorovaikutusta sekä kokemusta siitä, että oma panos on merkityksellinen ryhmälle. Pelilliset menetelmät voivat siten tukea oppimisen lisäksi osallistujien aktiivista toimijuutta, yhteisöllisyyttä ja osallisuutta (Purhonen ym., 2020).

Esimerkki pelillistämisestä valmennuksessa:

- Osallistujat vastaavat Kahoot-tietovisaan, joka käsittelee esimerkiksi työelämän pelisääntöjä, työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työnhakua
- Tietovisan avulla osallistujat voivat arvioida omaa osaamistaan ja oppia uusia asioista vuorovaikutteisella tavalla
- Vastauksia tarkastellaan yhdessä, minkä jälkeen käydään keskustelua aiheeseen liittyvistä teemoista
- Osallistujat voivat jakaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään käsiteltävistä asioista
- Valmentaja täydentää keskustelua ajantasaisella tiedolla sekä tarvittaessa käytännön esimerkeillä
- Lopuksi osallistujat pohtivat, mitä uutta he oppivat ja miten voivat hyödyntää opittua omassa tilanteessaan.



8. Arviointi ja palautteen hyödyntäminen

Arvioinnin ja palautteen keräämisen merkitystä oppimisen, osallisuuden ja palveluiden kehittämisen näkökulmasta on korostettu useissa tutkimuksissa ja ohjeistuksissa (Virtanen ym., 2011; THL, 2023; Työterveyslaitos, 2023). Arviointi ja palautteen hyödyntäminen ovat keskeinen osa laadukasta ryhmävalmennusta. Niiden avulla voidaan seurata valmennukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista, osallistujien kokemuksia sekä tunnistaa toiminnan kehittämiskohteita. Arvioinnin tarkoituksena ei ole arvioida osallistujia yksilöinä, vaan tarkastella valmennusprosessin toimivuutta, vaikutuksia ja kehittämistarpeita.

Ryhmävalmennuksen arviointi tukee sekä toiminnan jatkuvaa kehittämistä että vaikuttavuuden osoittamista. Erityisesti ESR+ -rahoitteisissa hankkeissa arvioinnilla on tärkeä rooli, sillä sen avulla voidaan tehdä näkyväksi osallistujien osaamisessa, työelämävalmiuksissa, osallisuuden kokemuksessa ja toimijuudessa tapahtuneita muutoksia. Arviointitiedon avulla voidaan myös tunnistaa toimintatapoja, jotka tukevat osallistujien etenemistä kohti työllistymistä, koulutusta tai muita tavoitteita.

Palautetta voidaan kerätä valmennuksen eri vaiheissa. Ennakkokyselyiden avulla kartoitetaan osallistujien lähtötilannetta, odotuksia ja tavoitteita. Valmennuksen aikana kerättävä palaute mahdollistaa sisältöjen ja menetelmien kehittämisen jo prosessin aikana, jolloin toimintaa voidaan mukauttaa ryhmän tarpeiden mukaisesti. Loppupalautteen avulla arvioidaan osallistujien kokemuksia, oppimista sekä valmennuksen kokonaisvaikutuksia.

Palautteen keräämisessä kannattaa hyödyntää monipuolisia menetelmiä. Palautetta voidaan kerätä esimerkiksi keskustelujen, itsearviointitehtävien, sähköisten kyselyiden, palautelomakkeiden tai digitaalisten työkalujen avulla. Anonyymit palautekanavat, kuten Webropol- ja Mentimeter-kyselyt, voivat madaltaa osallistujien kynnystä antaa rehellistä palautetta sekä tuoda esiin näkökulmia, joita ei välttämättä nostettaisi esille yhteisessä keskustelussa.

SILTA-hankkeen valmennuksissa palautetta kerättiin säännöllisesti sekä valmennusten aikana että niiden päätyttyä. Erityisesti Mentimeter osoittautui toimivaksi työkaluksi, sillä se mahdollisti palautteen antamisen anonyymisti ja matalalla kynnyksellä. Palautteiden perusteella osallistujat arvostivat erityisesti valmennusten keskustelevaa työskentelytapaa, käytännönläheisiä sisältöjä, mahdollisuutta vaikuttaa käsiteltäviin teemoihin sekä turvallista ja kannustavaa ilmapiiriä. Saatua palautetta hyödynnettiin seuraavien valmennusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Arvioinnissa on tärkeää huomioida myös osallistujien oma kokemus oppimisestaan ja edistymisestään. Itsearvioinnin avulla osallistujat voivat tunnistaa vahvuuksiaan, havaita osaamisensa kehittymistä sekä tunnistaa ne osa-alueet, joilla he edelleen tarvitsevat tukea. Samalla itsearviointi

vahvistaa osallistujien toimijuutta ja aktiivista roolia omassa oppimisprosessissaan. Esimerkiksi oman osaamisen tunnistamiseen, työnhakutaitoihin, digitaitoihin tai tulevaisuuden suunnitteluun liittyviä valmiuksia voidaan arvioida ennen valmennuksen alkua ja sen päättyessä.

Arvioinnin avulla kerätty tieto on arvokasta myös toimintamallin kehittämisen ja juurruttamisen näkökulmasta. Kun palautetta analysoidaan systemaattisesti ja sen perusteella tehdään kehittämistoimenpiteitä, voidaan varmistaa, että ryhmävalmennus vastaa muuttuvan toimintaympäristön ja osallistujien tarpeisiin. Samalla syntyy tietoa toimintamallin vahvuuksista ja vaikuttavuudesta, mikä tukee toiminnan jatkuvuutta sekä hyvien käytäntöjen levittämistä myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Parhaimmillaan arviointi ei ole valmennuksesta erillinen vaihe, vaan luonnollinen osa koko valmennusprosessia. Jatkuva palautteen kerääminen, osallistujien kokemusten kuuleminen sekä arviointitiedon hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä vahvistavat valmennuksen laatua, vaikuttavuutta ja osallistujalähtöisyyttä. Näin arviointi toimii välineenä, jonka avulla ryhmävalmennuksesta voidaan rakentaa entistä tarkoituksenmukaisempi, osallistavampi ja vaikuttavampi kokonaisuus.

9. Keskeisiä havaintoja valmennuksien järjestämisestä

Kiinni työelämässä -valmennuksen, nuorten valmennuksen sekä maahan muuttaneille suunnatun työelämävalmennuksen kokemukset osoittivat, että ryhmävalmennus on toimiva ja joustava menetelmä työelämävalmiuksien, osallisuuden ja toimijuuden vahvistamiseen erilaisissa kohderyhmissä. Vaikka osallistujat ja toimintaympäristöt erosivat toisistaan, valmennuksissa tunnistettiin useita yhteisiä onnistumisen edellytyksiä.

Keskeiseksi havainnoksi nousi osallistavan työotteen merkitys. Kaikissa valmennuksissa osallistujille annettiin mahdollisuus vaikuttaa sisältöihin, keskusteluihin ja käsiteltäviin teemoihin. Tämä lisäsi motivaatiota, vahvisti osallisuuden kokemusta ja tuki sitoutumista valmennusprosessiin. Kun osallistujat kokivat tulevansa kuulluiksi ja heidän näkemyksiään arvostettiin, myös osallistuminen valmennukseen oli aktiivisempaa.

Vertaisoppiminen ja vertaistuki osoittautuivat tärkeäksi osaksi valmennusprosessia. Ryhmä tarjosi osallistujille mahdollisuuden jakaa kokemuksiaan, oppia toisiltaan ja saada uusia näkökulmia omaan tilanteeseensa. Samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien henkilöiden kokemukset lisäsivät ymmärrystä, rohkaisivat osallistumaan keskusteluihin ja vahvistivat uskoa omiin mahdollisuuksiin.

Turvallinen ja kannustava ilmapiiri oli kaikissa valmennuksissa yksi onnistumisen keskeisistä edellytyksistä. Luottamuksellinen ympäristö rohkaisi osallistujia esittämään kysymyksiä, kertomaan omista kokemuksistaan ja osallistumaan yhteiseen työskentelyyn. Erityisesti nuorten valmennuksessa korostui tuttujen ja turvallisten ohjaajien merkitys. Ohjaajien läsnäolo lisäsi turvallisuuden tunnetta, madalsi osallistumisen kynnystä ja tuki osallistujien sitoutumista valmennusprosessiin.

Esimerkit osoittivat myös, että ryhmävalmennus soveltuu hyvin erilaisille kohderyhmille. Samoja periaatteita ja menetelmiä voitiin hyödyntää niin työllisyysmäärärahalla palkattujen henkilöiden, nuorten kuin maahan muuttaneiden asiakkaiden kanssa. Sisältöjä, menetelmiä ja toteutustapoja mukautettiin kohderyhmien tarpeiden mukaan, mutta osallistavan työotteen, vertaisoppimisen ja turvallisen ilmapiirin merkitys säilyi kaikissa valmennuksissa keskeisenä.

Maahan muuttaneille suunnatut työelämävalmennukset nostivat esiin myös kielellisen saavutettavuuden merkityksen. Valmennuksia tarjottiin suomen, ruotsin ja englannin kielillä, joista englanninkielinen toteutus osoittautui selvästi suosituimmaksi. Tämä on ymmärrettävää, sillä monien osallistujien suomen tai ruotsin kielen taito oli vielä kehittymässä. Mahdollisuus osallistua valmennukseen omalla vahvimmalla asiointikielellä madalsi osallistumisen kynnystä, helpotti uuden tiedon omaksumista ja lisäsi aktiivisuutta keskusteluissa. Osallistujat kokivat, että kielellisten

tarpeiden huomioiminen paransi valmennuksen ymmärrettävyyttä ja lisäsi sen mielekkyyttä. Kokemukset osoittivat, että monikielinen toteutus tukee yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta ja osallisuutta sekä vahvistaa osallistujien mahdollisuuksia hyödyntää valmennuksessa saatua tietoa työnhaussaan ja kotoutumisprosessissaan.

Lisäksi kokemukset osoittivat, että ryhmävalmennusmallia voidaan toteuttaa sekä erikseen valmennusta varten kootuille ryhmille että valmiiksi muodostuneille ryhmille. Tämä lisää mallin joustavuutta ja mahdollistaa sen hyödyntämisen osana erilaisia palveluja, kuten työllisyys-, nuoriso-, kotoutumis-, kuntoutus- ja koulutuspalveluja. Toimintamallin vahvuutena on sen sovellettavuus erilaisiin toimintaympäristöihin ja osallistujaryhmiin ilman, että sen keskeisistä periaatteista tarvitsee luopua.

Yhteiseksi menestystekijäksi kaikissa valmennuksissa nousi myös osallistujien tarpeiden huomioiminen jo suunnitteluvaiheessa. Ennakkotietojen kerääminen, osallistujien toiveiden kuuleminen sekä palautteen hyödyntäminen valmennuksen aikana mahdollistivat sisältöjen mukauttamisen ryhmän tarpeisiin. Tämä lisäsi valmennuksen merkityksellisyyttä osallistujien näkökulmasta ja vahvisti kokemusta asiakaslähtöisestä toiminnasta.

SILTA-hankkeen valmennuksiin osallistuneet työnhakijat ovat suurin osa olleet työttömyysturvaetuuden saajia. Valmennuksia järjestettäessä on suositeltavaa olla yhteydessä oman alueensa työllisyysalueen asiantuntijoihin ja keskustella valmennuksen sisällöistä ja erityisesti sen tuntimääristä. Valmennuksen kestossa ja pituudessa on otettava huomioon työttömän työnhakijan velvoitteet olla valmiina ottamaan vastaan kokopäivätyötä ja täyttämään muut viranomaisen ilmoittavat velvoitteet myös valmennuksen aikana (esim. työnhakuvelvoitteet).

Hankkeen kokemuksien mukaan etuudet, valmennuksiin osallistuminen ja niistä ilmoittaminen omalle asiantuntijalleen saattaa aiheuttaa hämmennystä ja väärinkäsityksiä, jonka takia on myös tärkeää valmennuksen yhteydessä selventää asiakkaille velvoitteiden olevan myös valmennuksen aikana voimassa.

Kokemusten perusteella ryhmävalmennus tarjoaa vaikuttavan keinon tukea osallistujien osaamisen tunnistamista, työelämävalmiuksia, osallisuutta ja tulevaisuuden suunnittelua. Samalla se luo mahdollisuuksia yhteisölliseen oppimiseen, vertaistukeen ja aktiivisen toimijuuden vahvistamiseen erilaisissa elämäntilanteissa. Ryhmävalmennuksen vahvuutena on sen kyky yhdistää ohjaus, vertaistuki ja osallistava oppiminen tavalla, joka tukee osallistujien etenemistä kohti omia tavoitteitaan ja vahvistaa heidän mahdollisuuksiaan toimia aktiivisina yhteiskunnan jäseninä. Parhaimmillaan ryhmävalmennus toimii siltana nykytilanteen ja tulevaisuuden tavoitteiden välillä sekä tukee osallistujia rakentamaan omaa polkuaan kohti koulutusta, työelämää ja aktiivista osallisuutta.

10. Hyvät käytännöt

Tässä luvussa kuvataan SILTA-hankkeessa tunnistettuja hyviä käytäntöjä ryhmävalmennusten suunnittelussa ja toteutuksessa. Hankkeessa on toteutettu useita ryhmävalmennuksia eri kohderyhmille, kuten maahan muuttaneille suunnattu työelämävalmennus kesällä 2025, vanhustyön avustajille suunnattu työelämävalmennus syksyllä 2025 sekä Vaasan kaupungin eri yksiköissä työskenteleville henkilöille toteutettu Kiinni työelämässä -valmennus vuonna 2026. Näiden valmennusten kokemukset ovat tuottaneet arvokasta tietoa toimivista käytännöistä ja kehittämistarpeista.

SILTA-hankkeen valmennusten lähtökohtana on ollut asiakaslähtöisyys ja osallistujien tarpeiden huomioiminen. Kohderyhmän tarpeita on kartoitettu huolellisesti jo ennen valmennusten käynnistymistä. Hyväksi käytännöksi on osoittautunut ennakkoilmoittautumislomakkeen hyödyntäminen. Lomakkeella on kartoitettu esimerkiksi osallistujien koulutus- ja työhistoriaa sekä heidän toiveitaan ja odotuksiaan valmennuksen sisällöistä. Ennakkotietojen avulla valmentaja saa paremman käsityksen osallistujien taustoista ja tarpeista sekä pystyy suunnittelemaan valmennuksen sisällöt kohderyhmälle tarkoituksenmukaisella tavalla.

Palveluohjaus on ollut keskeinen osa SILTA-hankkeen ryhmävalmennuksia. Osallistujille on tarjottu tietoa muun muassa työllisyyttä, kouluttautumista, hyvinvointia ja osaamisen kehittämistä tukevista palveluista. Palveluohjauksen tavoitteena on auttaa osallistujia tunnistamaan erilaisia mahdollisuuksia sekä löytämään omaan tilanteeseensa sopivia palveluita ja jatkopolkuja. Näin ryhmävalmennus toimii myös väylänä yksilöllisempään ohjaukseen ja muihin palveluihin.

Ryhmävalmennuksen vaikuttavuutta voidaan vahvistaa hyödyntämällä eri organisaatioiden osaamista, palveluita ja verkostoja. SILTA-hankkeessa yhteistyötä on tehty esimerkiksi Vaasan kaupungin kotoutumispalveluiden, työllistämisyksikön ja nuorisopalveluiden kanssa. Lisäksi yhteistyötä voidaan rakentaa kuntien, työllisyyspalveluiden, oppilaitosten, hyvinvointialueiden, järjestöjen, yhdistysten sekä muiden osallistujien hyvinvointia, osallisuutta tai työllistymistä tukevien toimijoiden kanssa. Jokainen yhteistyökumppani tuo valmennukseen oman asiantuntemuksensa, näkökulmansa ja palvelutarjontansa, mikä mahdollistaa osallistujien tarpeiden aiempaa kokonaisvaltaisemman huomioimisen.

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella onnistuneen ryhmävalmennuksen keskeisiä tekijöitä ovat osallistujien tarpeiden ennakkokartoitus, osallistava työote, palveluohjauksen integroiminen osaksi valmennusta sekä tiivis verkostoyhteistyö. Nämä käytännöt tukevat osallistujien sitoutumista, vahvistavat osallisuuden kokemusta ja auttavat rakentamaan valmennuksista vaikuttavia ja kohderyhmän tarpeisiin vastaavia kokonaisuuksia.

10.1. Ryhmävalmennuksen vaikuttavuus ja toimintamallin juurruttaminen

Ryhmävalmennuksen vaikuttavuus

Ryhmävalmennuksen tavoitteena on vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia, osallisuutta, toimijuutta sekä kykyä suunnitella omaa tulevaisuuttaan. Vaikuttavuus ei näy ainoastaan työllistymisenä tai koulutukseen hakeutumisena, vaan myös osallistujien osaamisen, itsevarmuuden ja toimintakyvyn vahvistumisena. Vaikutukset voivat näkyä esimerkiksi oman osaamisen tunnistamisena, työnhakutaitojen kehittymisenä, digitaitojen vahvistumisena, palveluiden aktiivisempana hyödyntämisenä sekä kokemuksena kuulluksi ja kohdatuksi tulemisesta.

SILTA-hankkeen kokemusten perusteella osallistujat hyötyivät erityisesti vertaisoppimisesta, yhteisistä keskusteluista sekä mahdollisuudesta pohtia omaa osaamistaan turvallisessa ympäristössä. Valmennukset tarjosivat uusia näkökulmia työelämään, työnhakuun ja omiin mahdollisuuksiin. Samalla osallistujat oppivat tunnistamaan vahvuuksiaan ja sanoittamaan osaamistaan työnhakutilanteita varten.

Osallistujapalautteiden perusteella valmennusten keskeisiä vahvuuksia olivat avoin ja kannustava ilmapiiri, käytännönläheiset sisällöt sekä mahdollisuus keskustella ja esittää kysymyksiä matalalla kynnyksellä. Monet osallistujat kokivat saaneensa uusia välineitä työnhakuun ja työelämässä toimimiseen. Eräs osallistuja kuvasi kokemustaan seuraavasti:

”Valmennuksessa oli rento ilmapiiri, ja uskalsin kysyä asioita, joita en ollut aiemmin kehdannut kysyä. Sain hyviä vinkkejä työnhakuun ja oman CV:n kehittämiseen.”

Vaikuttavuus näkyi myös osallistujien sitoutumisessa valmennusprosessiin. Esimerkiksi Kiinni työelämässä -valmennuksessa osallistujat osallistuivat aktiivisesti keskusteluihin ja suorittivat valmennuksen loppuun ilman keskeytyksiä. Tämä osoittaa, että osallistujat kokivat valmennuksen sisällöt hyödyllisiksi ja omia tarpeitaan vastaaviksi.

Ryhmävalmennus voi toimia myös matalan kynnyksen väylänä muiden palveluiden pariin. Valmennuksen aikana osallistujia ohjattiin tarvittaessa yksilöllisen tuen, koulutuksen, työllisyyspalveluiden tai muiden tarkoituksenmukaisten palveluiden piiriin. Tällöin ryhmävalmennus toimii tärkeänä askeleena kohti laajempaa palvelupolkua, koulutusta tai työllistymistä.

Toimintamallin juurruttaminen

SILTA-hankkeessa kehitetyn ryhmävalmennusmallin tavoitteena on tukea osallistujien etenemistä kohti työelämää, koulutusta ja aktiivista osallisuutta sekä tarjota ammattilaisille helposti sovellettava työväline ryhmämuotoisen toiminnan toteuttamiseen.

Toimintamallin juurruttamisella tarkoitetaan hankkeessa kehitettyjen ja toimiviksi todettujen käytäntöjen siirtämistä osaksi organisaatioiden normaalia toimintaa myös hankkeen päättymisen jälkeen. Juurruttamisen edellytyksenä on, että toimintamalli on selkeä, käytännönläheinen ja sovellettavissa erilaisiin toimintaympäristöihin.

SILTA-hankkeessa kehitettyä ryhmävalmennusmallia voidaan hyödyntää esimerkiksi työllisyys-, kotoutumis-, nuoriso-, kuntoutus- ja osallisuuspalveluissa sekä oppilaitosten, järjestöjen ja muiden palveluntuottajien ryhmätoiminnoissa. Mallia voidaan käyttää sekä uusien ryhmien käynnistämisessä että osana jo olemassa olevia ryhmäprosesseja. Sen vahvuutena on joustavuus: toimintatapoja voidaan soveltaa erilaisille kohderyhmille ilman, että toimintaa tarvitsee rakentaa kokonaan uudelleen.

Toimintamallin juurtumista tukevat erityisesti:

- oppaaseen kootut toimintaperiaatteet ja menetelmät
- valmiit tehtävät ja käytännön esimerkit
- osallistava ja asiakaslähtöinen työote
- verkostoyhteistyön hyödyntäminen
- valmentajien välinen kokemusten ja osaamisen jakaminen
- jatkuva palautteen kerääminen ja toiminnan kehittäminen

Pitkällä aikavälillä toimintamallin tavoitteena on vahvistaa alueen toimijoiden osaamista ryhmävalmennusten toteuttamisessa sekä lisätä osallistujien mahdollisuuksia työllistyä, kehittää osaamistaan ja löytää oma tulevaisuuden polkunsa. Samalla toimintamalli tukee ESR+ -ohjelman tavoitteita vahvistamalla osallisuutta, yhdenvertaisuutta, työelämävalmiuksia ja jatkuvaa oppimista.

Parhaimmillaan juurrutettu toimintamalli muodostaa pysyvän sillan osallistujien, palveluiden, koulutuksen ja työelämän välille. Tällöin hankkeessa syntynyt osaaminen ei jää yksittäisen hankkeen tulokseksi, vaan jatkaa vaikuttamistaan osana alueen palvelujärjestelmää myös tulevaisuudessa

10.2. Ryhmävalmennuksen vaikuttavuuden seuranta ja mittaristo luo yhteen

Ryhmävalmennuksen vaikuttavuuden arviointi on tärkeä osa toiminnan kehittämistä, laadun varmistamista sekä toimintamallin juurruttamista. Vaikuttavuuden seurannan avulla voidaan arvioida, miten hyvin valmennus on saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja millaisia muutoksia osallistujien osaamisessa, osallisuudessa, toimijuudessa ja työelämävalmiuksissa on tapahtunut valmennusprosessin aikana.

Ryhmävalmennuksen vaikutukset eivät näy ainoastaan työllistymisenä tai koulutukseen siirtymisenä. Vaikuttavuutta voidaan tarkastella myös osallistujan kokemusten, osaamisen vahvistumisen, osallisuuden lisääntymisen, digitaitojen kehittymisen sekä palvelupoluille kiinnittymisen näkökulmista. Tämän vuoksi arvioinnissa on suositeltavaa hyödyntää sekä määrällisiä että laadullisia mittareita.

ARVIOITAVA OSA-ALUE	MITTARI	TIEDONKERUUMENETELMÄ
Osallistuminen ja sitoutuminen	Ilmoittautuneiden määrä, aloittaneiden määrä, loppuun suorittaneiden määrä, osallistumisprosentti, keskeyttäneiden määrä	Osallistujarekisteri, läsnäoloseuranta
Työelämävalmiuksien vahvistuminen	Työnhakutaidot, työelämän pelisääntöjen tuntemus, työnhakukanavien tuntemus, työhaastattelutaidot, vuorovaikutustaidot	Itsearviointi ennen ja jälkeen valmennuksen (asteikko 1–5)
Oman osaamisen tunnistaminen	Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen	Itsearviointi ennen ja jälkeen valmennuksen (asteikko 1–5)
Osallisuus ja toimijuus	Kokemus vaikutusmahdollisuuksista, aktiivisesta toimijuudesta ja kuulluksi tulemisesta	Väittämäkysely ennen ja jälkeen valmennuksen (asteikko 1–5)
Digitaalisten taitojen kehittyminen	Sähköisten palveluiden käyttö, digitaalinen työnhaku, sähköinen asiointi, verkkotapaamisiin osallistuminen	Itsearviointi ennen ja jälkeen valmennuksen (asteikko 1–5)
Asiakastyytyväisyys	Valmennuksen hyödyllisyys, sisällöt, ilmapiiri, tavoitteiden toteutuminen, suositteluhalukkuus	Loppupalautekysely, Mentimeter, Webropol
Jatkopoluille siirtyminen	Työllistyminen, koulutuksen aloittaminen, työkokeiluun tai palveluihin siirtyminen	Seurantakysely 3 tai 6 kuukauden kuluttua
Toimintamallin juurtuminen	Toteutettujen valmennusten määrä, toimintamallia hyödyntävät organisaatiot ja työntekijät	Organisaation seuranta- ja raportointitiedot

Osallisuuden ja toimijuuden arviointiväittämät

Osallisuuden ja toimijuuden vahvistumista voidaan arvioida esimerkiksi seuraavien väittämien avulla asteikolla 1–5:

- Koen voivani vaikuttaa omaan tulevaisuuteeni.
- Tiedän paremmin omat mahdollisuuteni työelämässä tai koulutuksessa.
- Uskon omiin kykyihini enemmän kuin ennen valmennusta.
- Koen olevani aktiivinen toimija oman tilanteeni edistämisessä.
- Koen tulleeni kuulluksi valmennuksen aikana.

Asiakastyytyväisyyden arviointiväittämät

Valmennuksen laatua ja osallistujakokemusta voidaan arvioida seuraavien väittämien avulla:

- Valmennus vastasi tarpeitani.
- Valmennuksen sisällöt olivat hyödyllisiä.
- Sain uusia näkökulmia tulevaisuuteni suunnitteluun.
- Valmennuksen ilmapiiri oli turvallinen ja kannustava.
- Sain hyödyllisiä työkaluja työelämää tai työnhakua varten.
- Suosittelisin valmennusta muille.

Vaikuttavuuden arvioinnin yhteenveto

Vaikuttavuuden arvioinnissa on suositeltavaa hyödyntää useita tiedonkeruumenetelmiä samanaikaisesti. Yhdistämällä osallistujapalautetta, itsearviointeja, osallistumistietoja sekä jatkopolkuseurantaa voidaan muodostaa kokonaisvaltainen kuva ryhmävalmennuksen vaikutuksista. Mittariston avulla voidaan tunnistaa valmennuksen vahvuuksia, kehittämiskohteita ja pidempiaikaisia vaikutuksia sekä tuottaa tietoa toiminnan jatkuvan kehittämisen tueksi.

Parhaimmillaan mittaristo tekee näkyväksi ne muutokset, joita osallistujien osaamisessa, työelämävalmiuksissa, osallisuuden kokemuksessa, toimijuudessa ja tulevaisuuden suunnittelussa tapahtuu ryhmävalmennusprosessin aikana. Samalla se tukee toimintamallin juurruttamista osaksi työllisyys-, kotoutumis-, nuoriso-, kuntoutus- ja osallisuuspalveluita.

Ryhmävalmennuksen muistilista kiireiselle valmentajalle

- Tunnista kohderyhmä.
- Aseta tavoitteet.
- Kartoita osallistujien tarpeet.
- Suunnittele osallistavat menetelmät.
- Luo turvallinen tila.
- Kerää palautetta jokaisella kerralla.
- Arvioi vaikuttavuus.
- Ohjaa jatkopoluille.



Yhteenveto

Opas ryhmävalmennuksiin kokoaa SILTA – Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa -hankkeessa kehitetyt kokemukset, toimintamallit ja menetelmät ryhmävalmennusten suunnittelun ja toteutuksen tueksi. Oppaan tavoitteena on tarjota ammattilaisille käytännönläheinen työväline, jonka avulla voidaan toteuttaa osallistavia, tavoitteellisia ja vaikuttavia ryhmävalmennuksia erilaisille kohderyhmille.

Oppaan lähtökohtana on, että ryhmävalmennus tukee osallistujien työelämävalmiuksia, osallisuutta, toimijuutta sekä oman osaamisen tunnistamista. Ryhmä tarjoaa mahdollisuuden vertaistukeen, kokemusten jakamiseen ja yhdessä oppimiseen, mikä voi vahvistaa osallistujien uskoa omiin mahdollisuuksiinsa ja auttaa heitä etenemään kohti työelämää, koulutusta tai muita tavoitteita.

Ryhmävalmennuksen keskeisiksi periaatteiksi nostetaan asiakaslähtöisyys, osallistava työote, vertaisoppiminen, turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri sekä yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden huomioiminen. Oppaassa korostetaan, että osallistujat eivät ole valmennuksen kohteita vaan aktiivisia toimijoita, joilla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa valmennuksen sisältöihin ja omaan oppimisprosessiinsa.

Oppaassa kuvataan ryhmävalmennuksen suunnittelun vaiheet kohderyhmän tunnistamisesta tavoitteiden asettamiseen, sisältöjen rakentamiseen, menetelmien valintaan, viestintään ja arviointiin. Lisäksi korostetaan monialaisen yhteistyön merkitystä sekä ajantasaisen ja luotettavan tiedon hyödyntämistä valmennuksen suunnittelussa.

Menetelmäosuudessa esitellään käytännön työkaluja, kuten tulevaisuustyöpaja, yksilö- ja ryhmätehtävät, keskusteluun perustuvat menetelmät sekä pelillistäminen. Näiden tavoitteena on vahvistaa osallistujien osallisuutta, oppimista, vuorovaikutustaitoja ja digitaitoja.

Oppaassa esitellään myös kaksi SILTA-hankkeessa toteutettua ryhmävalmennusesimerkkiä: Kiinni työelämässä -valmennus sekä nuorten ryhmävalmennus. Molemmissa korostuivat osallistujien tarpeiden huomioiminen, osallistava työote, vertaisoppiminen sekä turvallinen ja kannustava ilmapiiri. Kokemusten perusteella nämä tekijät lisäsivät osallistujien sitoutumista, motivaatiota ja osallisuuden kokemusta.

Arvioinnin ja palautteen merkitystä pidetään keskeisenä osana valmennusprosessia. Jatkuva palautteen kerääminen auttaa kehittämään toimintaa, tunnistamaan onnistumisia sekä varmistamaan, että valmennus vastaa osallistujien tarpeisiin.

Oppaan lopussa tarkastellaan ryhmävalmennuksen vaikuttavuutta ja toimintamallin juurruttamista. SILTA-hankkeen kokemusten perusteella ryhmävalmennus voi vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia, osaamisen tunnistamista, osallisuutta ja tulevaisuususkoa. Toimintamallin tavoitteena on siirtää hankkeessa kehitetyt käytännöt osaksi pysyvää toimintaa työllisyys-, kotoutumis-, nuoriso-, kuntoutus- ja koulutuspalveluissa.

Parhaimmillaan ryhmävalmennus toimii sillan tavoin yhdistäen osallistujan osaamisen, palvelut, koulutuksen ja työelämän sekä tukien etenemistä kohti aktiivista osallisuutta ja kestävää tulevaisuutta.

11. Lähteet

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). *From game design elements to gamefulness: Defining gamification.* Teoksessa *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments* (s. 9–15). ACM.

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0

Jaramillo-Mediavilla, L., Basantes-Andrade, A., Cabezas-González, M., & Casillas-Martín, S. (2024). Impact of Gamification on Motivation and Academic Performance: A Systematic Review. *Education Sciences, 14*(6), 639.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (2023). *Saavutettavuus korkeakoulussa.* Saatavilla: https://www.jamk.fi

Kiviholma, S., & Karhunen, H. (2022). *Systematic Review of Active Labor Market Policies' Effects on Immigrants' Employment.* Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2022:27. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstreams/2686679f-d2f3-44f5-a8f9-24888f3a6bbc/download

Kuntaliitto. (2024). *Saavutettavuuslainsäädännöstä lyhyesti*. Saatavilla: https://www.kuntaliitto.fi

OECD. (2024). *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work.* OECD Publishing.

Onnismaa, J. (2021). Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta (3. uud. p.). Gaudeamus.

Opetushallitus. (2025). Tieto-, neuvonta- ja ohjaustyön palveluita. https://www.oph.fi/fi/palvelut/tieto-neuvonta-ja-ohjaustyon-palveluita

Purhonen, K., Poikolainen, J., Pylvänen, S., & Kallunki, V. (2020). Pelit ja pelillisyys houkuttelevat nuoria osallistumaan ja tuottavat osallisuutta: Esimerkkinä kaksi kehittämishanketta. Sosiaalipedagoginen Aikakauskirja, 21, 87–110.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2023). *Osallisuuden edistäjän opas.* Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla: https://www.julkari.fi/items/8bd0d9c8-a4f6-45ee-96e5-cc5f68978eb4

Työturvallisuuskeskus. (2024). *Psykologinen turvallisuus työyhteisössä.* Saatavilla: https://tyoturvallisuuskeskus.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/terveydenhuoltoala/tyokuormituksen-hallinta/psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/

Työterveyslaitos. (2023). *Vertaisoppimisen pelikirja*. Työterveyslaitos. Saatavilla: https://hyvatyo.ttl.fi/hubfs/Vertaisoppimisen%20pelikirja%20%282%29.pdf

Työterveyslaitos. (2024). P*elotta töissä: Psykologinen turvallisuus työyhteisössä.* Työterveyslaitos. Saatavilla: https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa

Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P., & Suokas, M. (2011). *Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen*. Tekes.

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity.* Cambridge University Press.

12. Liitteet

Ilmoittautumislomake
Kiinni työelämässä -valmennukseen, ryhmä 3

MITÄ?
SILTA-hankkeen toteuttama Kiinni työelämässä -valmennus. Valmennuksen aikana perehdytään työnhakutaitojen kehittämiseen sekä CV:n ja hakemuspohjien päivittämiseen. Sen lisäksi opit työelämässä tarvittavista taidoista, työntekijän oikeuksista sekä sähköisestä asioinnista.

Osallistujilta kerätään yhteystiedot valmennuksen materiaalien jakoa varten. Valmennus toteutetaan työaikana, ja se pidetään suomeksi.

MISSÄ?
Valmennus järjestetään Vuorikodin neukkarin tiloissa, osoitteessa Vuorikatu 2-4 toisessa kerroksessa.

MILLOIN?
To 18.6 klo 12.00–15.30

MITEN OSALLISTUA?
Ilmoittaudu mukaan täyttämällä alla oleva Webropol-lomake.

Ilmoittautumalla valmennukseen annat suostumuksesi siihen, että henkilötietosi tallennetaan hankkeen osallistujatietoihin ja kirjataan EURA 2021-järjestelmään. Henkilötietojen kerääminen perustuu Euroopan unionin yleisasetuksen (EU 1060/2021) 69 artiklaan sekä kansalliseen lakiin alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta (757/2021).

Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan Euroopan unionin yleistä tietosuoja-asetusta (EU 679/2016) sekä kansallista tietosuojalakia 1050/2018.

Lisätietoja:
Sini Voutilainen, sinivoutilainen@vaasa.fi Silta-hanke, silta-bron@vaasa.fi

1. Perustiedot

Etunimi

Sukunimi

Puhelinumero

Sähköposti

2. Kerro lyhyesti viimeisimmästä työkokemuksestasi ja koulutuksestasi.

3. Mistä teemoista haluaisit saada tietoa? (valitse yksi tai useampi vaihtoehto)

- CV:n tekeminen
- Työhakemukset
- Avoimet hakemukset
- Työnhakukanavat
- Sähköinen asiointi
- Jokin muu, mikä?:

4. Mitä toiveita ja odotuksia sinulla on valmennukselle?

Ryhmävalmennusten palautekysely

Kiitos, että osallistuit SILTA -BRON -hankkeen järjestämälle ryhmävalmennukselle. Arvostamme palautettasi, sillä se auttaa meitä parantamaan toimintaamme. Palautekyselyyn vastaamiseen menee vain muutama minuutti.

1. Valmennus johon osallistuin

- 10.6.2026, Suomalainen työkulttuuri ja työntekijän oikeudet sekä velvollisuudet
- 8.7.2026, Työhakemukset ja työnhakukanavat
- 5.8.2026, CV:n ja Työmarkkinatorin profiilin tekeminen

2. Kuinka hyvin ryhmävalmennus vastasi odotuksiasi?

- Ei ollenkaan
- Osittain
- En osaa
- Hyvin
- Erittäin hyvin

3. Kuinka hyödylliseksi koit ryhmävalmennuksen?

- Ei ollenkaan
- En osaa sanoa
- Melko hyödyllinen
- Erittäin hyödyllinen

4. Kuinka tyytyväinen olit seuraaviin kokonaisuuksiin valmennuksen aikana?

1 (erittäin huono), 2 (huono), 3 (keskinkertainen), 4 (hyvä), 5 (erinomainen)

- Yleisarvosana valmennukselle
- Sisältö ja materiaalit
- Valmentajien osaaminen
- Oppiminen ja vuorovaikutus

5. Missä asioissa koet, että olet saanut lisää osaamista?

6. Mitä asioita voisimme tulevaisuudessa parantaa?

SILTA
– TYÖLLISYYDEN
YHDYSSILTA
POHJANMAA



Euroopan unionin
osarahoittama