



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Boostia Boost-valmennusjaksolle - Nuorten työhönohjauksen kehittämishanke

Mäkinen, Anu

2015 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Boostia Boost-valmennusjaksolle
- Nuorten työhönohjauksen kehittämishanke

Anu Mäkinen
YAMK-tutkinto
Sosiaali- ja rikosseuraamusalan
johtaminen ja kehittäminen
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2015

Anu Mäkinen

Boostia Boost-valmennusjaksolle - Nuorten työhönohjauksen kehittämishanke

Vuosi

2015

Sivumäärä

88 + 11

Helsingin kaupungin Nuorten työhönohjauksen asiakkailleen järjestämän Boost-valmennusjakson tavoitteena on ollut ehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla tukea nuorille, jotka tarvitsevat apua arjenhallintaan, itsenäistymiseen sekä työ- tai koulutuspolun suunnitteluun. Boost-valmennusjakso toteutettiin ostopalveluna vuoden 2014 loppuun saakka, mutta hankintasopimusta ei jatkettu vuodelle 2015.

Opinnäytetyöni tarkoitus on kuvata valmennusjakson kehittämishanketta, joka alkoi tammikuussa 2014. Kehittämishankkeen tarkoituksena on ollut tuottaa valmennusjaksosta malli, joka voitaisiin toteuttaa ilman ostopalveluita. Näin palvelun tarjonta Nuorten työhönohjauksen asiakasnuorille voitaisiin jatkossakin turvata. Lisäksi tarkoituksena on ollut tuottaa näyttöön perustuvaa tietoa siitä millaista hyötyä asiakkaat ovat valmennusjakson kautta saaneet ja millainen työväline se on ollut työkuraattoreille. Tässä opinnäytetyössäni olen kuvannut valmennusjakson kehittämisprosessia, jota Nuorten työhönohjauksessa on tehty edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Olen myös kuvannut Nuorten työhönohjauksen asiakkaiden sekä työkuraattorien kokemuksia valmennusjaksosta sekä työkuraattorien näkemyksiä kehittämisprosessista.

Opinnäytetyöni toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja menetelmänä on ollut tutkimuksellinen kehittäminen. Olen kerännyt tämän opinnäytetyön aineistoa tammikuusta 2014 toukokuuhun 2015 asti. Aineisto on koostunut Nuorten työhönohjauksen tilastoista, kehittämispäiväkirjasta, viidelle asiakkaalle pidetyistä kehittämistilaisuuksista, valmennusjakson kirjallisista palautteista vuosilta 2012-2014 sekä työkuraattorien fokusryhmähaastattelusta. Kehittämistilaisuuksien aineisto on kerätty suullisesti, jonka olen teemoittanut sekä analysoinut. Kirjalliset palautteet on kerätty puolistrukturoidulla lomakkeella, jossa on sekä avoimia että vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä. Palautelomakkeita oli 59 kpl ja vastauksia saatiin 66,3% valmennusjaksolle osallistuneilta asiakkailta. Olen koostanut vastaukset yhteen ja teemoittanut sekä analysoinut ne. Fokusryhmähaastatteluun osallistui neljä työkuraattoria. Litteroidun aineiston olen analysoinut laadullisen sisällönanalyysin avulla.

Tulosten mukaan nuoret ovat kokeneet hyötyneensä valmennusjaksosta. Hyöty on ilmennyt arjenhallinnan vahvistumisena sekä tulevaisuuden suunnitelmien selkiytymisenä. Työkuraattorit ovat kokeneet valmennusjakson hyödyllisenä työvälineenä ja voimaannuttavana palveluna. Työkuraattorit olivat kokeneet kehittämisprosessin raskaana johdon epäselvän päätöksenteon ja informoinnin vuoksi. He olivat tyytyväisiä oman tiimin panokseen kehittämisprosessin aikana.

Valmennusjaksolle on erilaisella toteutustavalla tulevaisuudessakin tarvetta, mutta asiakkaiden palvelutarve tulisi ensin kartoittaa tarkemmin asiakaskunnan laajenemisen vuoksi. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan yritys yhteistyötä ja moniammatillista työotetta. Heikkokuntoiset asiakkaat tarvitsevat palvelua, jonka avulla heidän valmiutensa opiskelu- tai työelämää varten voisi vahvistua.

Asiasanat: Työllistämispalvelut, nuoret, nuorisotyöttömyys, arjenhallinta, tutkimuksellinen kehittäminen, syrjäytymisen ehkäisy

Anu Mäkinen

Boosting the Boost training period - Development project of Youth Employment Counselling

| Year | 2015 | Pages | 88 + 11 |
|------|------|-------|---------|
|------|------|-------|---------|

The aim of the Boost training period, organized by the City of Helsinki Youth Employment Counselling, has been to prevent social exclusion by providing support for young people who need help with life management, independence and planning their work or educational path. The Boost training period was carried out as an outsourced service until the end of 2014, but the supply contract was not renewed for 2015.

The purpose of this thesis is to describe the development project of the training period, which started in January 2014. The purpose of this development project has been to produce a model of the training period that could be implemented without the purchase of services. In that way Youth Employment Counselling could sustain the service for customers in the future. The aim has been to produce evidence-based information of the benefits the customers have received through the training period, and what kind of tool it has been for the employment counsellors. I have described the development process of the training period that has been made in Youth Employment Counselling to achieve the objectives above.

The thesis was carried out as a qualitative research and the method that has been used is research-oriented development. The data for this thesis has been collected from January 2014 until May 2015. The data is composed of statistics of Youth Employment Counseling, a development diary, development meetings with five customers, written feedback of the training period from 2012-2014 as well as a focus group interview with the employment counsellors. The data of development meetings has been collected orally and is analyzed by themes. Written feedback has been collected with a semi-structured questionnaire with open questions and questions with response options. There were 59 pieces of feedback forms, and responses were received from 66.3% of the customers that participated in the training period. I have compiled the answers together and analyzed them by themes. Four employment counsellors participated in the focus group interview. I have analyzed the transcripts of the interview by using qualitative content analysis.

The results showed that the training period has been beneficial to the customers. The benefit has occurred in strengthening of life management, as well as clarification of plans for the future. The employment counsellors have regarded the training period as a useful tool and as an empowering service. The employment counsellors felt that the development process very hard due to the ambiguous decision-making and information from the senior management. They were satisfied with their own contribution as a team during the development process.

There is a need for the training period with a different implementation in the future, but a survey of customers' service needs should be made first, due to the expansion of the customer base. To achieve these goals, company co-operation and a multi-professional approach is needed. The customers need a service with which their abilities to study or work could be strengthened.

Keywords: employment services, research-oriented development, youth, youth unemployment, life management, prevention of social exclusion

Sisällys

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Johdanto | 7 |
| 2 | Kehittämishankkeen toimintaympäristö | 8 |
| | 2.1 Nuorten työhönohjauksen palvelut | 8 |
| | 2.1.1 Työkuraattoripalvelut..... | 9 |
| | 2.1.2 Kahvila Villa Ullas | 10 |
| | 2.1.3 Boost-valmennusjakso | 10 |
| | 2.2 Nuorten työhönohjauksen asiakkaat | 13 |
| | 2.3 Talent Studio..... | 14 |
| 3 | Teoreettiset lähtökohdat..... | 16 |
| | 3.1 Nuorten syrjäytyminen ja sen ehkäiseminen..... | 16 |
| | 3.1.1 Nuorten syrjäytyminen - tietoa, toimintaa ja tuloksia? -tutkimus..... | 18 |
| | 3.1.2 Nuorten omia näkemyksiä syrjäytymisestä | 19 |
| | 3.1.3 Syrjäytymisen ehkäiseminen Helsingin kaupungin nuorten palveluissa .. | 20 |
| | 3.2 Nuorisotyöttömyys | 21 |
| | 3.3 Yksilö-, työ- ja työhönvalmennus sekä sosiaalinen kuntoutus..... | 23 |
| 4 | Kehittämishanke | 26 |
| | 4.1 Tavoitteet ja arviointikysymykset | 26 |
| | 4.2 Aineisto | 27 |
| | 4.3 Tutkimusmenetelmät | 27 |
| | 4.3.1 Tutkimuksellinen kehittäminen | 28 |
| | 4.3.2 Boost-valmennusjakson kirjalliset palautteet..... | 29 |
| | 4.3.3 Fokusryhmähaastattelu..... | 30 |
| | 4.3.4 Kehittämispöytäkirjojen arviointi | 33 |
| 5 | Kehittämisprosessin alkuvaihe..... | 34 |
| | 5.1 Kehittämishankkeen käynnistyminen..... | 34 |
| | 5.2 Yhteistyöllä kehittämään | 35 |
| | 5.3 Nuorten kehittämistilaisuudet | 40 |
| | 5.3.1 Nuorten omat tavoitteet ja motivaatiotekijät | 41 |
| | 5.3.2 Valmennusjakson anti ja rakenne..... | 43 |
| | 5.3.3 Tuen tarve jatkossa | 44 |
| 6 | Suunnitelmat selkeytyvät | 45 |
| | 6.1 Kehittämistä ja käytännön toimintaa | 45 |
| | 6.2 Valmennusjakson kirjalliset palautteet..... | 47 |
| | 6.3 Toivoa ja yllättäviä muutoksia | 52 |
| 7 | Työkuraattorien fokusryhmähaastattelu | 55 |
| | 7.1 Analyysi | 56 |
| | 7.2 Tuntemuksia kehittämisprosessista..... | 57 |

| | | |
|-------|---|----|
| 7.2.1 | Epävarmuuden taakka | 57 |
| 7.2.2 | Tyytyväisyys tiimin panokseen | 60 |
| 7.2.3 | Tyytymättömyys johtamiseen | 60 |
| 7.3 | Näkemyksiä Boost!-valmennusjaksosta | 63 |
| 7.3.1 | Voimaannuttava palvelu..... | 63 |
| 7.3.2 | Toimiva työväline..... | 65 |
| 7.3.3 | Työkäytäntöjen kehittämistarpeita..... | 66 |
| 8 | Suunnitelmien loppuun hiomista muutosten keskellä..... | 68 |
| 9 | Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset | 72 |
| 9.1 | Tutkimuksellisen kehittämishankkeen eettisyys ja luotettavuus | 72 |
| 9.2 | Tutkittu tieto palvelujen kehittämisen tueksi | 74 |
| 9.3 | Kehittämistoimenpiteiden muut vaikutukset | 76 |
| 9.4 | Kehittämisprosessin herättämät ajatukset..... | 77 |
| 9.5 | Onko Boost-valmennusjaksolla tulevaisuutta? | 79 |
| 9.6 | Ehdotuksia jatkotutkimuksien aiheiksi | 81 |
| 10 | Pohdinta | 82 |
| | Lähteet | 85 |
| | Kuviot..... | 88 |
| | Liitteet | 89 |
| | Liite 1. Valmennusjakson palautelomake | 89 |
| | Liite 2. Saatekirje asiakkaille | 92 |
| | Liite 3. Saatekirje alaikäisten asiakkaiden vanhemmille | 93 |
| | Liite 4. Suostumuslomake asiakkaalle | 94 |
| | Liite 5. Suostumuslomake alaikäisen asiakkaan huoltajalle..... | 95 |
| | Liite 6. Kehittämistilaisuuden keskustelurunko | 96 |
| | Liite 7. Suostumuslomake työkuraattorille | 97 |
| | Liite 8. Fokusryhmähaastattelun haastattelurunko..... | 98 |
| | Liite 9. Fokusryhmähaastattelun vastausten luokittelu..... | 99 |

1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen (2015) mukaan vuoden 2015 helmikuun lopussa Suomessa oli alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita 45 900. Helsingin kaupungin Nuorten hyvinvointikertomuksen (2015) mukaan näistä helsinkiläisiä nuoria oli 3920. Nuoriso-työttömyys ilmiönä on kasvanut melko tasaisesti 2010-luvulla. Yksi merkittävin yksittäinen työmarkkinoilta ja yhteiskunnasta syrjäytymisen riskitekijä on heikko koulutus ja erityisesti toisen asteen tutkinnon puuttuminen. Nuorilla, jotka eivät pääse opiskelun tai työelämän piiriin onkin lisääntyvä riski syrjäytyä yhteiskunnasta.

Helsingin kaupungin Nuorten työhönohjauksen asiakkailleen järjestämä Boost-valmennusjakso toteutettiin ostopalveluna vuoden 2014 loppuun saakka. Valmennusjakson käyttöaste oli pysynyt alhaisena jo pitkään ja yhden opiskelijatyöpäivän hinta per nuori oli hyvin korkea. Hankintasopimus oli voimassa vuoden 2014 loppuun asti eikä päätöstä sen uusimiseksi vuodelle 2015 saatu. Nuorten työhönohjauksen palvelutarjonta olikin vaarassa vähentyä merkittävästi. Työkuraattorien työryhmä koki huolta palveluiden heikkenemisestä ja Nuorten työhönohjauksen tulevaisuudesta. Palveluiden kehittämistarve nousi näiden seikkojen kautta. Opinnäytetyössäni kuvaan Boost-valmennusjakson kehittämishanketta, joka alkoi tammikuussa 2014. Kehittämistoiminnan tarkoituksena on ollut tuottaa valmennusjaksosta malli, joka voitaisiin toteuttaa ilman ostopalveluita. Näin palvelun tarjonta Nuorten työhönohjauksen asiakasnuorille voitaisiin jatkossakin turvata. Lisäksi tarkoituksena on ollut tuottaa näyttöön perustuvaa tietoa siitä millaista hyötyä asiakkaat ovat valmennusjakson kautta saaneet ja millainen työväline se on ollut työkuraattoreille. Opinnäytetyössäni olen kuvannut Boost-valmennusjakson kehittämisprosessia, jota nuorten työhönohjauksessa on tehty edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, nostaen samalla esiin toimivia elementtejä sekä kehittämiskohtia.

Työryhmämme koki, että Nuorten työhönohjauksen palveluita tulisi uudistaa ja kehittää. Minua motivoikin aiheen käytännölläheisyys, sillä halusin toteuttaa opinnäytetyöni aiheesta, josta olisi konkreettista hyötyä työyhteisölleni. Asiakaskuntamme on haasteellista ja he tarvitsevat jatkossakin matalan kynnyksen palveluja, joissa heidän yksilölliset tarpeensa tulevat kohdatuiksi. Kehittämishanke on toteutettu pääosin Nuorten työhönohjauksen työkuraattori-tiimissä. Käytännön tiiviiseen kehittämistyöhön on osallistunut lisäksi toinen työkuraattori, mutta koko tiimi on ollut työskentelyssä mukana. Lisäksi kehittämistyössä on haluttu huomioida asiakkaat, jotta myös heidän äänensä saataisiin kuuluviin ja saisimme mukaan asiakasläh-töisen näkökulman. Kolmas kehittämiseen liittyvä taho on ollut Talent Studio, josta prosessiin on osallistunut yksi työntekijä. Talent Studio on osa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden nuorten palveluja. Siellä alle 30-vuotiaille helsinkiläiset nuoret voivat saada ohjausta työnhakuun tai opiskelupaikan hakuun liittyvissä kysymyksissä. Painopiste on sähköisen asioin-nin tukemisessa.

2 Kehittämishankkeen toimintaympäristö

Kehittämishankkeet toteutetaan yleensä työyhteisössä useamman asiantuntijan tai työntekijän voimin ja joskus projekteja toteutetaan useammankin organisaation yhteistyössä. Näin ollen kehittämistyö ei voi olla täysin neutraalia, koska siihen vaikuttavat monen eri tahon, kuten organisaation, kehittäjien ja rahoittajien intressit. Vaikka kehittämishankkeet voivat olla haasteellisia toteuttaa edellä mainituista syistä, voidaan niillä saavuttaa työorganisaatiossa melko hyvin lyhyen aikavälin tuloksia. Tärkeää on, että kehittämistyön käytännön toteuttajat voivat olla alusta asti vaikuttamassa tavoitteisiin ja menettelytapoihin. Olisi myös tärkeää, että selvillä olisivat kehittämistoiminnan reunaehdot, joiden mukaan kehittäminen tapahtuu. (Alasoini 2006: 41,42; Kirjonen 2006: 118-121.) Tässä kehittämishankkeessa on tehty tiivistä yhteistyötä kahden eri työryhmän, eli Nuorten työhönohjauksen ja Talent Studion kanssa. Lisäksi yhteistyötä on hiottu Terve Arki-hankkeen kanssa. Mukana on ollut useita ihmisiä sekä monenlaisia intressejä ja reunaehtoja kehittämiselle. Tämä on tehnyt kehittämistyötä haastavaa, mutta samalla hyvin mielenkiintoista ja antoisaa. Yhteistyö on sujunut koko ajan hyvässä hengessä.

2.1 Nuorten työhönohjauksen palvelut

Nuorten työhönohjauksen palvelut on osa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden nuorten palvelujen toimintaa. Palvelut on tarkoitettu 17-20-vuotiaille helsinkiläisille lastensuojelun asiakkaille ja alle 25-vuotiaille nuorten sosiaalityön asiakkaille, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta koulutukseen tai työelämään hakeutumisessa. Perustehtävänä on auttaa ja ohjata helsinkiläisiä nuoria, jotka ovat koulutuksen tai työelämän ulkopuolella. Nuorten työhönohjauksen visio on nuorten palvelujen strategian mukaan tarjota nuorille tietoa, mahdollisuuksia ja matalan kynnyksen palveluja (Helsingin kaupunki 2013a). Yhtenä tavoitteena on, että nuori saisi onnistumisen kokemuksia ja elämänhallinnan tunteen vahvistumista valmennusjakson tai työkokeilun suorittamisen kautta. Nuorten työhönohjauksessa on viisi asiakastyötä tekevää työkuraattoria ja johtava työkuraattori sekä kahvila Villa Ullaksen kolme työnjohtajaa. Lisäksi Nuorten työhönohjauksen kokonaisuuteen kuuluu Talent Studion neljä työntekijää.

Nuorten työhönohjauksen palvelut ovat alun perin käynnistyneet vuonna 1971 Helsingin kaupungin Nuorten työkodin yhteydessä. Varsinainen työkuraattoripalvelu laajeni ESR-rahoitteisen HELSA-projektin (v.1995-1999) myötä. Projekti oli Helsingin sosiaaliviraston toteuttama, ja se oli tarkoitettu aktivoimaan helsinkiläisiä lastensuojelunuoria. Helsingin kaupungin lisäksi projektissa oli mukana työ-, opetus- sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Projektin tavoitteena oli ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja parantaa heidän arjenhallinnallisia valmiuksiaan sekä järjestää nuorille työpaikkoja. Lisäksi tarkoituksena oli parantaa olemassa olevia yhteistyömuotoja sosiaalityöntekijöiden, työvoimatoimiston, työnantajien ja muiden

verkostojen kanssa sekä luoda uusia yhteistyöväyliä. HELSA-projektin kohderyhmänä olivat Helsingissä asuvat 17-20 -vuotiaat työttömät lastensuojelunuolet. Projektin palveluihin kuuluivat työkuraattoripalvelujen lisäksi työharjoittelut, ammatilliset kurssit, oppisopimukset sekä työllistäminen. (Julkunen 2000a: 19, 20.)

Nuorten työhönohjausta edeltäneestä HELSA-projektista on myös tehty arviointitutkimus vuonna 2000. Tutkimus oli Helsingin yliopiston toteuttama ja sen yhtenä tavoitteena oli toiminnan kehittäminen. Tutkimuksessa selvitettiin projektin vaikuttavuutta, kuten vaikutusta nuorten arjenhallintaan ja heidän työelämäänsä kiinnittymiseen. Projektin toimivuutta palvelujärjestelmänä arvioitiin myös. (Julkunen, Strandell, Kangas, Lamminen, Seppänen & Sjöblom 2000: 11, 13.) Tuloksien mukaan HELSA-projektin kautta noin 24 % -36 % asiakkaista integroitiin työelämäänsä riippuen haastattelun ajankohdista, joita tutkimuksen aikana oli toteutettu kahdessa eri vaiheessa. Vaikka tulos jäi alle tavoitetason, oli projektilla muita vaikutuksia nuorten elämään. Nuorten elämänhallinta ja elämänlaatu kohenivat projektiin osallistumisen aikana. Nuoret kokivat itsetuntonsa kohonneen, kun heillä oli mahdollisuuksia kerryttää työkokemusta ja kokeilla taitojaan. Tutkimuksen mukaan nuorten työttömyysriskiä nostavia tekijöitä olivat sosiaalinen tausta, kuten lapsuuden aikaiset perheongelmat, taloudelliset ongelmat sekä mies-sukupuoli. Vahva sosiaalisen verkoston tuki auttoi eniten nuorta integroitumaan työelämäänsä. Tulosten mukaan projektilla on ollut suurin vaikutus nuorten arjenhallintaan, jolla tarkoitettiin nuoren kokemusta omasta itsetunnostaan sekä sitä, onko nuori löytänyt kiinnostavan työ- tai opiskelupaikan. Projektin aikana toteutetut työllisyystoimenpiteet olivat vahvistaneet nuorten itseluottamusta sekä sosiaalista kanssakäymistä. Tulosten mukaan HELSA-projekti ei kuitenkaan onnistunut tavoittamaan kaikkein syrjäytyneimpiä ja heikoimpia nuoria, jotka usein keskeyttivät palveluissa. Nämä nuoret olisivat tulosten mukaan tarvinneet vielä räätälöidympiä yksilöohjauksen palveluja. (Julkunen 2000b: 53-55, 59-61.)

2.1.1 Työkuraattoripalvelut

Työkuraattorin tehtävänä on antaa nuorelle yksilöllistä tukea ja ohjausta sekä työelämäänsä että koulutukseen liittyen. Yhdessä nuoren kanssa kartoitetaan tilannetta ja laaditaan henkilökohtainen suunnitelma, jota voidaan ajatella nuoren yksilöllisenä polkuna työelämää kohti. Työskentelyn tavoitteena on tukea nuorta löytämään häntä itseään kiinnostava ala sekä väylä siihen liittyvään koulutukseen. Nuorelle kerrotaankin erilaisista opiskeluvaihtoehdoista sekä oppilaitoksista ja autetaan yhteishaun teossa. Työkuraattori lähtee tarvittaessa myös nuoren mukaan tutustumaan oppilaitoksiin, työkokeilupaikkoihin ja työpajoihin.

Työkuraattori ohjaa nuoria myös erilaisiin työllistymistä tukeviin palveluihin, kuten erilaisiin työpajoihin, työkokeiluun, työvoimapoliittiseen koulutukseen tai ammatillisiin opintoihin. Hän tukee nuorta tarvittaessa Työ- ja elinkeino-toimistossa (jatkossa TE-toimisto) sekä muissa jul-

kisissa palveluissa asioimisessa. Työkuraattorin rooli nuoren rinnalla onkin koordinoida palveluihin hakemista ja niiden seuranta sekä samalla välittää tietoa nuorelle ja tämän verkostolle. Työkuraattori on yhteydessä nuoren verkostoon, johon voi kuulua sosiaalityöntekijän lisäksi lastensuojelulaitosten työntekijöitä, tukiasuntojen sosiaaliohjaaja, mielenterveys- tai päihdetyöntekijä sekä vanhemmat. Toiminta lähtee aina liikkeelle asiakkaan omista toiveista ja onkin siksi yksilöllistä.

2.1.2 Kahvila Villa Ullas

Nuorten työhönohjauksen palvelutarjontaan kuuluu oma matalan kynnyksen työkokeilupaikka, kahvila Villa Ullas. Kyseessä on suosittu kahvila, jossa käy oikeita asiakkaita. Työkokeilussa, jonka kesto on 1-6 kuukautta, voi olla yhtä aikaa seitsemän nuorta. Nuoret saavat siltä ajalta Kelan maksamaa työmarkkinatukea ja sopimus tehdään TE-toimiston kanssa. Kaikki työkokeilupaikat on varattu vain Nuorten työhönohjauksen omille asiakkaille.

Nuorella ei tarvitse olla aiempaa työkokemusta tai tietämystä kahvila-alasta, sillä kahvilassa on kolme työnjohtajaa, joiden tehtävänä on antaa tukea ja ohjausta käytännön kahvilatyöskentelyssä, kuten asiakaspalvelussa ja myyntituotteiden valmistuksessa. Villa Ullaksessa nuorella on myös mahdollisuus oppia työelämän pelisääntöjä, kuten työaikojen noudattamista ja työryhmässä toimimista. Lisäksi nuori saa kokemusta asiakaspalvelusta, leipomisesta sekä siisteydestä huolehtimisesta. Nuorilla on työkokeilun aikana mahdollisuus suorittaa myös hygieniapassi. Nämä kaikki yhdessä vahvistavatkin nuoren työelämän perustaitoja ja elämänhallintaa. Villa Ullasta on hyödynnetty myös valmennusjakson nuorten kohdalla siten, että siellä on voitu toteuttaa räätälöidysti työelämään tutustumista sellaisten nuorten kanssa, joita ei ole vielä voitu ohjata varsinaiseen työkokeiluun. Tällöin nuori on käynyt esimerkiksi kahtena päivänä viikossa valmennusjaksolla ja kahtena päivänä Villa Ullaksessa.

2.1.3 Boost-valmennusjakso

Nuorten työhönohjauksella on aiemmin ollut myös toisena työkokeilupaikkana Offset-paino Nupa Express. Kun sen toiminta lakkautettiin vuonna 2008, päätettiin vapautuneet varat suunnata uudenlaiseen, paremmin nuorten tarpeita vastaavaan palveluun. Tilalle kehitettiin AKO Plus-palvelu. (Viskari 2011: 20.) AKO-plus nimi muutettiin myöhemmin Boost-valmennusjaksoksi, jotta se ei olisi sekoittunut ostopalveluna yhteistyössä Uudenmaan TE-toimiston kanssa hankitun työvoimapolitiittisen koulutuksen, AKO-uravalmennuksen kanssa.

Boost-valmennusjakso on ollut yksi tärkeimmistä työvälineistä ja palveluista Nuorten työhönohjauksessa. Se on tarkoitettu nuorelle joka tarvitsee tukea arjenhallintaan, itsenäistymiseen sekä työ- tai koulutuspolun suunnitteluun. Valmennusjakso on pyritty toteuttamaan

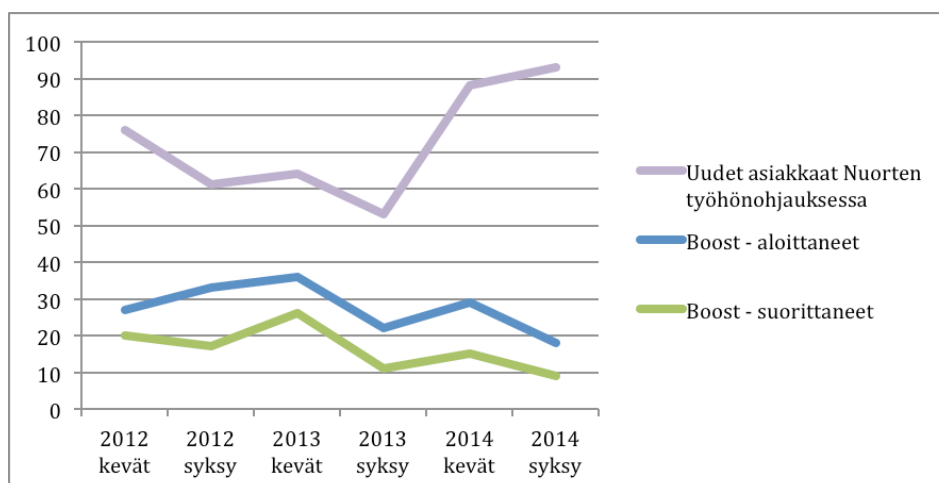
mahdollisimman matalan kynnyksen periaatteella. Palvelun rakenne on ollut hyvin kevyt, kes-
toltaan vain neljä viikkoa ja päivät ovat olleet vain neljän tunnin mittaisia. Tämä onkin
edesauttanut nuorten sitoutumista valmennusjaksoon. Aloittamiskynnystä on pyritty madal-
tamaan myös käymällä etukäteen tutustumiskäynnillä nuoren kanssa, jolloin paikka ja koulut-
taja ovat tulleet tutummiksi nuorelle. Jakso on toteutettu pienryhmässä, jossa on ollut mak-
simissaan kahdeksan nuorta kerrallaan. Lisäksi nuorella on ollut mahdollisuus saada myös yksi-
löohjausta. Aloituksen suhteen on pyritty olemaan joustavia ja siksi nuori on voinut tarvitta-
essa aloittaa valmennusjaksolla vaikka se olisi jo alkanut. Näin ollen nuorella on ollut mahdol-
lisuus päästä valmennusjaksolle hyvinkin nopeasti. Jaksoja on aiemmin järjestetty kymmenen
kertaa vuodessa, mutta se on työkuraattorin näkökulmasta ollut melko haastavaa. Sopivia
nuoria valmennusjaksolle ei aina ole ollut, tai rekrytointi on jouduttu tekemään kiireellä.

Boost-valmennusjakson yhtenä tavoitteena on ollut, että sen aikana nuorelle voisi selkiytyä
häntä itseään kiinnostavia aloja, ja väylä niihin pääsemiseksi voisi alkaa hahmottumaan. Ta-
voitteena on ollut myös, että nuoren ymmärrys hänen omista vahvuuksistaan ja mahdollisuuk-
sistaan voisi vahvistua. Valmennusjakson sisältö on koostunut arjenhallintaa sekä työ- ja opis-
keluvalmiuksia vahvistavista aiheista. Nuorten kanssa on käyty läpi heidän vahvuuksiaan, eri-
laisia ammatteja ja opiskelumahdollisuuksia. Lisäksi on harjoiteltu tekemään työhakemuksia
ja ansioluetteloita. Ohjelmassa on ollut myös liikuntaa, ruuanlaittoa ja erilaisia tutustumis-
käyntejä. Valmennusjakson aikana nuoren kanssa on laadittu konkreettinen jatkosuunnitelma.
Tarkoituksena on ollut, että nuori pystyisi suunnitelmallisesti siirtymään suoraan valmennus-
jaksolta johonkin työvoimapolitiittiseen palveluun, kuten työkokeiluun, koulutukseen tai saisi
työpaikan. Käytännössä tämä ei useinkaan ole toteutunut, vaan jatkosuunnitelmat ovat olleet
puutteellisia johtuen monista syistä, kuten nuoren poissaoloista. Lisäksi harvoilla nuorilla on
ollut työkokeilupaikka tiedossa heti valmennusjakson jälkeen. Tästä kuitenkin ei ole tilasto-
ja, joten asia perustuu vain työkuraattorien näkemyskseen.

Valmennusjakso on ollut monelle nuorelle pitkästä aikaan ainoa säännöllinen päiväohjelma,
jolloin nuoren tavoitteeksi on saattanut nousta päivärytmin normalisoiminen. Nuori on voinut
myös harjoitella ryhmässä toimimista. Valmennusjakson kautta nuorella onkin ollut mahdolli-
suus saada onnistumisen kokemuksia. Työkuraattorin näkökulmasta valmennusjakso on ollut
tärkeä kartoitusvaihe, jonka kautta on saatu tietoa nuoren toimintakyvystä. Joskus jakson
aikana nuoren elämästä on noussut esille haasteita, kuten esimerkiksi päihdeongelma, jota
nuori ei aiemmin ole halunnut tai pystynyt myöntämään. Jos valmennusjaksolla käyminen on
osoittautunut liian haastavaksi nuorelle, ei työkuraattori ole ohjannut nuorta vaativampiin
palveluihin, vaan esille tulevia asioita on pyritty samaan kuntoon. Näin on pyritty välttämään
ylimääräisiä epäonnistumisen kokemuksia.

Tiina Viskari (2011) on tutkinut YAMK-opinnäytetyössään Nuorten työhönohjauksen valmennusjaksoa, jolloin se tunnettiin Ako-plus-nimisenä. Viskari selvitti valmennusjaksolta saatavan psykososiaalisen tuen merkitystä asiakkaalle ja kuinka valmennusjakson avulla voidaan tukea nuoren työllistymistä, koulutukseen pääsyä sekä arjenhallintaa. Lisäksi tarkoituksena oli myös perustella palvelumallin tarpeellisuus asiakkaiden tukemiseksi. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista nuorista oli saanut tietoa työelämästä ja koulutusvaihtoehdoista. Monet olivat saaneet valmennusjakson aikana myös tukea päivärytmin korjaamiseen ja ylläpitoon. Myös tulevaisuuden suunnitelmat olivat selkiytyneet tutkimuksen mukaan. Suurin osa nuorista oli valmennusjakson jälkeen jatkanut muihin työllistymistä tukeviin toimenpiteisiin. Haasteena nuorille on kuitenkin vaihtoehtojen runsaus ja valintojen tekemisen vaikeus. Tutkimuksen mukaan juuri näiden seikkojen vuoksi nuoret tarvitsevat kypsymistä arjenhallinnassaan ja itsetuntemuksen vahvistumista, jotta valintojen tekeminen helpottuisi. (Viskari 2011: 1, 38, 39.)

Viskari (2011) pohti opinnäytetyössään, että tulevaisuudessa valmennusjakso olisi mahdollista järjestää työkuraattorien työpanoksella, jos taloudellisia leikkauksia joskus tehtäisiin. Hän näki kuitenkin haasteena sen, että toiminnasta tulisi liiaksi lastensuojelukentälle keskittynyttä. Tämä voisi vaikuttaa nuorten motivaatioon osallistua palveluun, sillä nuoret yleisesti haluavat irti lastensuojelun kentästä. (Viskari 2011: 41.) Nämä taloudelliset leikkaukset ovat tulleet todeksi Nuorten työhönohjauksen palveluiden kohdalla. Koska jo yksi palvelu vietiin pois (AKO) ja toisen kohdalla tulisi käymään samoin, heräsi työkuraattorien keskuudessa loppuvuodesta 2013 pelko omien palveluiden heikentymisestä. Nuorten määrä valmennusjaksolla oli myös ollut vaihtelevaa, ja asiakkaiden heikon kunnon vuoksi valmennusjakson täyttäminen oli ollut ajoittain haastavaa (Kuvio 1).



Kuvio 1. Nuorten työhönohjauksen ja Boost-valmennusjakson asiakasmäärät

Samaan aikaan kun ymmärrettiin taloudelliset tosiasiat, nousi työryhmässä myös ajatusta siitä, että asian hyväksi pitäisi tehdä jotain. Esiin nousi kysymys, voisiko Boost-valmennusjaksoa pyörittää omilla resursseilla. Yksi ensimmäisistä kysymyksistä oli se miten Nuorten työhönoh-

jaukseen saataisiin yksi vakanssi lisää. Samalla kuitenkin tiedostettiin, ettei uusia resursseja olisi käytännössä mahdollista saada taloustilanteen vuoksi. Toinen kysymys koski tilaongelmaa, sillä tähän asti tilat valmennusjaksoa varten ovat järjestyneet Helsingin Dia-koniaopiston kautta. Esimies nosti esille myös sen, että Talent Studiolla on sopivat tilat, mutta heidän jatkonsa on epävarmaa.

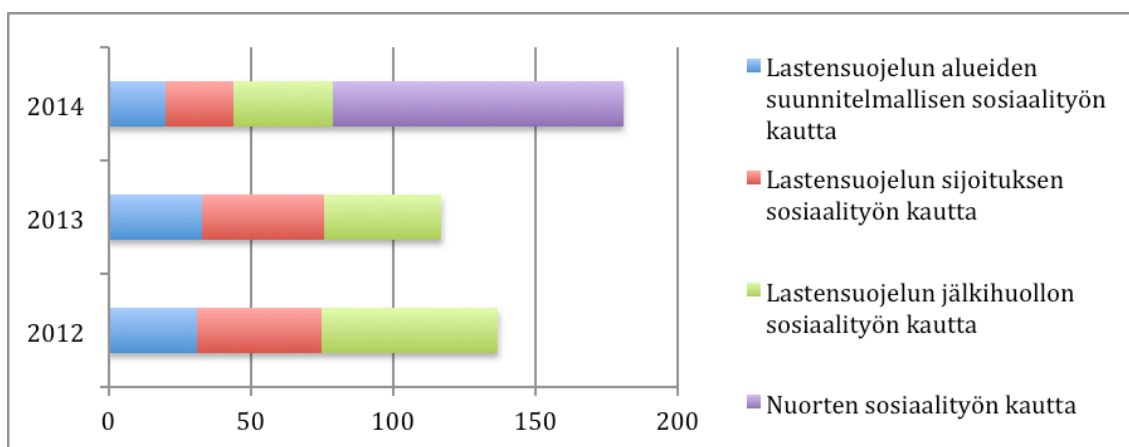
2.2 Nuorten työhönohjauksen asiakkaat

Nuorten työhönohjauksen asiakkuuteen ohjaututaan sosiaalityöntekijän kautta. Aikaisemmin sosiaalityöntekijän tuli lähettää asiakkaan ajan tasalla oleva sosiaalityön suunnitelma lähetteeksi. Keväällä 2014 lähetekäytäntö kuitenkin poistettiin, koska Nuorten työhönohjauksessa haluttiin madaltaa nuorten mahdollisuuksia päästä palveluiden piiriin madaltamalla ohjaamisen kynnyistä. Nyt asiakkuus alkaa sosiaalityöntekijän yhteydenoton kautta, joka voi olla puhe-
linsoitto johtavalle työkuraattorille. Tavoitteena on, että työkuraattori tapaa asiakasta ensimmäisen kerran infokäynnin merkeissä yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa. Näin arvio palvelun tarpeesta voidaan tehdä yhdessä ja asiakas saa päättää haluaako hän aloittaa työskentelyn työkuraattorin kanssa vai ei.

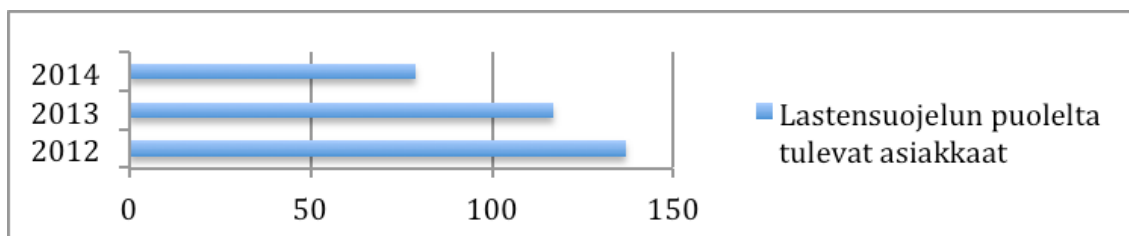
Nuorten työhönohjauksen asiakkaat tarvitsevat työllistymisen edellytysten selvittelyä, urasuunnittelua sekä lähiohjausta. Oletus on, että asiakkaat ovat toimintakyvyltään heikkokuntoisempia kuin muut saman ikäiset nuoret, jotka yrittävät päästä koulutukseen tai työelämään. Vaikka suurimmalla osalla asiakkaista peruskoulu on suoritettu, on se osalla vielä kesken. Ja vain hyvin harvalla on peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Lisäksi heillä on usein monenlaisia haasteita arjenhallinnassa. Asiakkailla onkin kohonnut riski syrjäytyä yhteiskunnasta työttömyyden ja lastensuojeluasiakkuuden vuoksi. Toki asiakkailla on omat tavoitteensa työelämän ja koulutuksen suhteen, mutta motivaatio on usein hukassa. (Viskari 2011: 17, 23.) Monet näistä nuorista ei asiakkaaksi tullessaan näy TE-palvelujen työttömyystilastoissa, koska useimmiten nuoret eivät ole ilmoittautuneet työttömiksi työnhakijoiksi. He eivät usein ole myöskään opiskelijarekistereissä. Moni asiakkaista elää toimeentulotuen varassa ja heitä on ollut vaikea motivoida valmennusjaksolle, vaikka nuorille onkin maksettu pieni rahallinen korvaus jokaiselta läsnäolopäivältä. Hyöty ei ole kuitenkaan ollut kovin suuri verrattuna toimeentulotukeen. Korvaus on silti toiminut jonkinlaisena porkkanana ja ilman sitä motivointi olisi voinut olla vieläkin haastavampaa.

Työkuraattoreilla oli vuonna 2012 asiakkaita 281 kpl (Kuvio 2), joista uusina oli tullut 137. Heistä 23% tuli lastensuojelun alueiden suunnitelmallisen sosiaalityön kautta, 32% lastensuojelun sijoituksen sosiaalityön kautta ja 45% lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityön kautta. Vuoden 2013 aikana asiakkaita oli 219. Uusia asiakkaita palveluun tuli samana vuonna 117 kpl, joista 28 % tuli lastensuojelun alueiden suunnitelmallisen sosiaalityön kautta, 37 % lastensuo-

jelun sijoituksen sosiaalityön kautta ja 35 % lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityön kautta. Maaliskuussa 2014 asiakaskuntaa laajennettiin siten, että palveluita alettiin tarjoamaan myös nuorten sosiaalityön alle 25-vuotiaille asiakkaille. Vuonna 2014 asiakkaita oli yhteensä 272 kpl. Uusia asiakkaita palveluun tuli 181 kpl, joista 11 % tuli lastensuojelun alueiden suunnitelmallisen sosiaalityön kautta, 13 % lastensuojelun sijoituksen sosiaalityön kautta, 19 % lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityön kautta ja 57 % nuorten sosiaalityön kautta. Käytännössä siis lastensuojelun puolelta tulevien asiakkaiden määrä laski 32% (Kuvio 3) vuonna 2014. (Nuorten työhönohjaus 2015.) Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että lastensuojelun huostaanottojen määrä Helsingissä laski 33 % vuonna 2014 (Helsingin kaupunki 2015a).



Kuvio 2. Nuorten työhönohjauksen uusien asiakkaiden lähettäjä (Nuorten työhönohjaus 2015)



Kuvio 3. Lastensuojelun puolelta Nuorten työhönohjaukseen tulleet uudet asiakkaat (Nuorten työhönohjaus 2015)

2.3 Talent Studio

Talent Studio on nykyään Helsingin kaupungin Sosiaali- ja terveystieteiden työllisyshoidon määrärahalla ylläpitämää toimintaa. Kehittämishankkeen alkaessa Talent Studio on ollut hanketoimintaa. Talent Studio on tarkoitettu nuorille, alle 30-vuotiaille helsinkiläisille, jotka tarvitsevat ja haluavat tukea sekä ohjausta työnhakuun tai opiskelupaikan hakuun liittyvissä kysymyksissä. Painopiste on sähköisen asiointin tukemisessa. Nuorilla on mahdollisuus saada tukea ansioluettelon ja työhakemusten tekemiseen sekä harjoitella työhaastattelutilanteita varten. Ohjausta annetaan tarpeen mukaan yksilö- ja ryhmämuotoisena.

Talent Studio yhdistettiin johtavan työkuraattorin alaisuuteen marraskuussa 2014. Keväällä 2015 selvisi, että Talent Studio tulee fyysisesti siirtymään Helsingin Kaupungin Ohjaamon tiloihin kesän 2015 aikana. Ohjaamo on Euroopan sosiaalirahaston tukemana keväällä 2015 aloitettu hanke. Sen perusajatuksena on toimia moniammatillisena palvelupisteenä helsinkiläisille nuorille, jotka tarvitsevat yksilöllistä tukea työllistymisen, koulutuksen tai kuntoutuksen saralla. (Helsingin kaupunki 2015b.)

3 Teoreettiset lähtökohdat

Kehittämistoiminnan keskeisiä teoreettisia lähtökohtia ovat olleet nuorisotyöttömyys, nuorten syrjäytyminen ja sen ehkäiseminen. Olen tässä luvussa tuonut esille myös nuorten omia näkemyksiä syrjäytymisestä. Lisäksi olen ottanut mukaan teoriaa yksilö-, työ- ja työhönvalmennuksesta sekä sosiaalisesta kuntoutuksesta.

3.1 Nuorten syrjäytyminen ja sen ehkäiseminen

Yhteiskuntamme elää murroskautta, jonka seurauksena yhteiskuntamme todellisuus muuttuu jatkuvasti. Tietoyhteiskunnan myötä informaation määrä ja sen käsittelymahdollisuudet vaikuttavat työelämässä, koulutuksessa ja vapaa-ajalla. Tiedon määrän lisääntyminen on tuonut uusia vaatimuksia työelämässä selviytymiseen ja oppimisesta on tullut elinikäistä. Ihmisten on enenevässä määrin kyettävä päivittämään osaamistaan ja hallitsemaan sirpaleista informaatiotulvaa. Asiakokonaisuuksien hahmottaminen voi olla lähes mahdotonta. Yhteiskuntaamme voidaan myös luonnehtia riskiyhteiskunnaksi, koska jatkuvat ja nopeat muutokset tuovat epävakautta ja epävarmuutta ihmisten elämään. Elämästä on tullut lyhytjännitteisempää, joka näkyy esimerkiksi työmarkkinoilla määrä- ja osa-aikaisten töiden lisääntymisenä. Työttömyyden jaksot ovat yleisempiä ja epävakaa tilanteessa on vaikeampi suunnitella tulevaisuutta. Tämä epävakaus synnyttää erityisesti nuorten kohdalla näköalattomuutta ja taloudellisia vaikeuksia. Nämä näkyvät nuorten elämässä ahdistuksena, turhautumisena, avuttomuuden tunteina sekä kokemuksena asioiden hallitsemattomuudesta. Valintojen tekeminen on yhä haasteellisempää, koska niiden seurauksia on vaikea arvioida. Nuorten kohdalla tulisi myös muistaa, että nuoruuden valinnat vaikuttavat usein pitkälle. (Hämäläinen 2006: 43-46.)

Korkeaa koulutusta ja ammattitaitoa arvostavassa koulutusyhteiskunnassamme yksilö tarvitsee menestyäkseen kognitiivisia kykyjä ja älykkyyttä. Ne yksilöt, jotka eivät syystä tai toisesta kykene täyttämään työelämän ja koulutuksen vaatimuksia joutuvat syrjäytymisuhan alle. Koulutuksesta ja työelämästä putoaminen johtaa usein syrjäytymiseen myös harrastuksista, ihmissuhteista sekä muusta sosiaalisesta osallisuudesta yhteiskunnassa. (Hämäläinen 2006: 44-45.) Nuorten kohdalla puhutaan usein syrjäytymisriskistä, koska huono-osaisuus on harvoin vakavasti kasautunut heidän kohdallaan. Nuorten toimintaa leimaava epärationaalisuus voi olla osa normaalia nuoruuden kehitysvaihetta, jonka vuoksi tavallisten kansalaisten oikeuksia ja velvollisuuksia, kuten työllistymistä, tulisi soveltaa varauksella nuoriin. (Notkola ym. 2013: 56.) Nuoret sitoutuvat nykyään harvoin pitkäkestoisempiin prosesseihin eikä heiltä myöskään vaadita työ- tai urakeskeistä ajattelua. Nämä asiat yhdessä passivoivat nuoria, jolloin syrjäytymisen riskit kasvavat. (Hämäläinen 2006: 45-46.)

Usein syrjäytyneiksi saatetaan määritellä ainoastaan ne nuoret, jotka ovat perusopintojen jälkeen jääneet työvoiman tai opiskelun ulkopuolella. Syrjäytymisellä voidaan kuitenkin tarkoittaa myös laajemmin köyhyyttä ja huono-osaisuutta, pitkäaikaista ja uusiutuvaa työttömyyttä ja rajallisia osallistumismahdollisuuksia. Sillä voidaan tarkoittaa myös heikkoja sosiaalisia siteitä ja ongelmallisia sosiaalisia verkostoja. Termin avulla kuvataan usein henkilöitä, jotka elävät keskimääräisesti totuttuja huonommissa olosuhteissa. (Notkola, Pitkänen, Tuusa, Ala-Kauhaluoma, Harkko, Korkeamäki, Lehikoinen, Lehtoranta, Puumalainen, Ehrling, Hämäläinen, Kankaanpää, Rimpelä & Vornanen 2013: 55, 56.)

Syrjäytyminen voidaankin määritellä niiden yhteiskunnan toimintajärjestelmien ja yhteisöjen ulkopuolelle joutumista, joissa toimimalla ihmiset ylläpitävät elämänlaatua ja -hallintaa. Syrjäytyminen voi olla eriasteista eri elämänalueilla ja se voi koskettaa niin yksilöä kuin ryhmääkin. (Hämäläinen 2006: 44-45, 57.) Syrjäytyminen on usein ylisukupolvista. Tämä tarkoittaa, että yksilön arkiympäristö ja kasvuolosuhteet saattavat asettaa reunaehdoja sosiaalistumiselle, sillä jokainen yksilö osallistuu ympäristöönsä omien edellytyksien mukaan. Erityisesti sosiaalihuollon asiakkailla ongelmat kasautuvat usein perhe- tai sukukohtaisesti. Käytännössä toimeentulotuen asiakkuuksissa kasvaa niiden asiakkaiden määrä, joiden perheissä toimeentulotukea on saatu jo monessa sukupolvessa. Näin ollen huono-osaisuus voi siirtyä sukupolvelta seuraavalle, koska esimerkiksi kotoa saadut mahdollisuudet ja esteet määrittävät käyttäytymistä. Palvelujärjestelmää onkin kritisoitu tehottomuudesta katkaista tämä kierre ja järjestelmää on epäilty jopa syrjäytymisen tuottamisesta ja sen ylläpitämisestä, koska tuen nostaminen passivoi eikä kannusta näkemään vaivaa koulutus- tai työuran eteen. Toimeentulotuen asiakasperheiden lapsilla on muihin saman ikäisiin nuoriin verrattuna kaksinkertainen todennäköisyys tulla itse toimeentulotuen asiakkaiksi nuorina aikuisina. (Notkola ym. 2013: 57, 198, 199.)

Iso osa suomalaisista nuorista kykenee itsenäisiin ratkaisuihin työhön tai koulutukseen hakuun liittyvissä asioissa. He osaavat myös hakea tarvittaessa apua. Kuitenkin osa nuorista tarvitsee tukea kohdennetummin, jotta heillä olisi mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan täysipainoisesti. Tuen tarve voi johtua esimerkiksi ylisukupolvisesta huono-osaisuudesta, toimimattomista palveluprosesseista tai nuoresta itsestään. (TEM 2012: 13.) Aikuisuudessa selviytymisen kannalta haavoittuvimpia ryhmiä ovat esimerkiksi yksinhuoltajaperheiden lapset, maahanmuuttajat ja lastensuojelun asiakkaat. Lisäksi kouluttautumattomuus, sairaudet, vamma, mielenterveysongelmat ja pitkittynyt työttömyys heikentävät nuorten mahdollisuuksia. (TEM 2012: 17.) Erityisesti työttömät nuoret, joilla on eri elämänalueiden kasautuneita ongelmia, tarvitsevat mahdollisimman yksilöllistä tukea ja ohjausta koulutus- ja työelämän mahdollisuuksien karvoittamisessa. (Helve 2002: 65-66).

3.1.1 Nuorten syrjäytyminen - tietoa, toimintaa ja tuloksia? -tutkimus

Eduskunnan tarkastusvaliokunnan tilaamalla ja Kuntoutussäätiön toteuttamalla tutkimuksella nuorten syrjäytymisen ehkäisytöiden vaikuttavuudesta on haluttu selvittää millaisin edellytyksin voitaisiin parantaa nuorten syrjäytymisen ehkäisytöiden vaikuttavuutta, kustannustehokkuutta sekä tuloksellisuutta. Tarkoituksena on ollut selkiyttää mitä nuorten syrjäytyminen tarkoittaa, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja kuinka paljon syrjäytyneitä nuoria on. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on ollut arvioida syrjäytymisen ehkäisyhankkeita ja toimenpiteitä sekä tuoda esille hyviä käytäntöjä. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut myös tarkastella eri viranomaissektoreiden välistä yhteistyötä ja työnjakoa. Tutkimusaineistona on käytetty nuorten ohjaus- ja palveluverkoston jäsenille ja useille järjestöille suunnattuja valtakunnallisia sähköisiä verkkokyselyjä, aiempaa tutkimuskirjallisuutta sekä Kuntoutussäätiön Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten kuntoutuksen nykytila ja kehittämistarpeet -rekisteriaineistoa. Lisäksi aineistoa oli kerätty asiantuntijatyöpajan avulla 6/2013. (Notkola ym. 2013: 50-53.)

Tulosten mukaan tämän päivän syrjäytymiskeskustelusta tekee haasteellista ilmiön moniselitteisyys. Nuorten aikuistumisen polut etenevät yksilöllisesti, jonka vuoksi heidän tilanteensa koulutuksen, työllistymisen tai hyvinvoinnin suhteen saattaa muuttua nopeastikin. Nuorten syrjäytymisessä voidaan tunnistaa myös uutena ilmiönä syrjäytymisen alueellinen keskittyminen, joka on havaittavissa erityisesti suuremmissa kaupungeissa tietyillä asuinalueilla. (Notkola ym. 2013: 243.)

Syrjäytymistä ehkäisevät palvelut ovat tulosten mukaan hajanaisia johtuen muun muassa syrjäytymistä koskevien tavoitteiden sisällyttämisestä moniin eri palvelutoimintaa säätäviin lakeihin. Nuoria yritetään tavoittaa kunnasta riippuen lukuisilla projekteilla, erillispalveluilla tai etsivällä nuorisotyöllä. Tulosten mukaan kuitenkin monet nuoriin kohdistetut työllisyyspoliittiset aktivointitoimet, joissa on panostettu kontakteihin yritys- sekä koulutusmaailman kanssa, ovat tuottaneet parhaiten tulosta. (Notkola ym. 2013: 196-197, 205, 245.) Tuloksien mukaan syrjäytymis-ilmiön moniulotteisuuden vuoksi siitä pois pääsemiseksi nuoret tarvitsevat yhdistettyjä sosiaalisen kuntoutuksen palveluja, joilla voidaan vahvistaa lasten ja nuorten elämän hallintaa. Julkisissa palveluissa tulisikin paremmin kohdentaa resursseja moniammatillisiin, matalan kynnyksen yhden luokun palveluihin jolloin voitaisiin varmistaa oikea-aikainen apu. Koulutus- ja työllisyyspalveluissa tulisi kehittää aiempaa tavoitteellisempia ja suunnitelmallisempia integroituja palvelukokonaisuuksia satunnaisten palvelujen sijaan. Erityisesti opiskelujen nivelvaiheiden tukemiseksi tarvittaisiin enemmän matalan kynnyksen tukipalveluja. (Notkola ym. 2013: 8-13, 199, 216, 246.)

Tutkimuksen mukaan eri viranomaistahojen välinen yhteistyö on tehostunut. Haasteina kuitenkin nähdään edelleen asiakkaiden tietojen jakautuminen useisiin eri asiakastietojärjestel-

miin. Erilaiset tietosuojalait hankaloittavakin edelleen yhteistyötä, jolla pyrittäisiin vastaamaan nuorten palvelutarpeisiin. Kehittämistä olisi myös eri syrjäytymistä ehkäisevien ammattiryhmien välisessä yhteistyössä. Myös sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusta vaikuttavuuden osalta tulisi lisätä. Erityisesti systemaattista näyttöön perustuvaa tutkimusta kaivataan. Tutkimuksen tulosten mukaan hyviä käytäntöjä syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehtävästä työstä on haasteellista arvioida, sillä menetelmistä on olemassa vain vähän tutkimustietoa. (Notkola ym. 2013: 248-253.)

3.1.2 Nuorten omia näkemyksiä syrjäytymisestä

Yhteiskunnassamme käydään jatkuvasti huolen sekaista keskustelua nuorten syrjäytymisestä ja sen ehkäisemisen mahdollisuuksista. Nuoret itse saattavat nähdä asiat kuitenkin toiselta kantilta. Minna Suutari (2002) on väitöskirjassaan tutkinut miten nuoret, jotka ryhmitellään syrjäytymisvaarassa oleviksi, elävät elämäänsä työmarkkinoiden marginaalissa sosiaalisten verkostojensa tukemina. Hän on tutkimuksellaan halunnut tuoda esille nuorten itsensä kertomana millaista nuorten elämä on sellaisen yhteiskunnan reunalla, joka korostaa palkkatyön merkitystä tärkeimpänä pilarina elämässä. Suutari on tehnyt aiheesta neljä eri tutkimusta käyttäen sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä kuten kirjallisuuskatsausta, kyselytutkimusta ja teemahaastattelua. (Suutari 2002: 20-23.)

Keskeisinä tuloksina on, että nuorten yhteiskuntaan kiinnittymistä ei tulisi tarkastella pelkästään työhön tai koulutukseen kiinnittymisen näkökulmista. Sen sijaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota nuorten sosiaalisten verkostojen merkitykseen yhteiskuntaan integroivina elementteinä. Työn tai koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret eivät tulosten mukaan ole aina kokonaan vailla sosiaalisia kiinnikkeitä, eli he eivät ole aina sosiaalisesti syrjäytyneitä. Sosiaaliset verkostot saattavat olla epävirallisia, kuten ystävä- ja sukulaisverkostot. Lisäksi verkostot saattavat olla virallisempia ulottuen työvoima- tai sosiaalitoimistoon. Toisaalta suppeat sosiaaliset verkostot voivat vähäisen tuen tai resurssien vuoksi rajoittaa nuorten mahdollisuuksia kiinnittyä yhteiskuntaan. Myös liian tiiviit sosiaaliset verkostot voivat suppeudessaan olla esteenä esimerkiksi työelämään kiinnittymisessä, sillä nuorten voi esimerkiksi olla vaikea muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle. Tämä vaikutus korostuu erityisesti jos nuoren verkostossa on paljon työttömyyttä tai muita sosiaalisia ongelmia. (Suutari 2002: 21-23, 30, 109.)

Nuoret eivät välttämättä itse koe olevansa syrjäytyneitä, tai vaarassa syrjäytyä, vaikka viranomaiset niin määrittelisivätkin. Työttömyyttä ei koeta lopullisena olotilana, vaan tilanteena, josta voi lähteä eteenpäin. Syrjäytymisen leima tulee usein ulkoapäin, eikä henkilö itse tunnista leimaa omakseen. (Suutari 2002: 29- 30.) Pietikäinen (2005) on saanut saman suuntaisia tuloksia tutkimuksessaan, jossa hän tutki työvoimapolitiikkaa työpajoille osallistuvien

nuorten näkökulmasta. Tutkimusta varten hän haastatteli 22 nuorta kuudessa eri ryhmähaastattelussa. Tutkimuksen mukaan työpajoille osallistuneet nuoret näkivät työttömyyden vain välivaiheena eivätkä he välttämättä kokeneet työttömyyttä häpeällisenä asiana. Nuoret eivät myöskään kokeneet olevansa syrjäytyneitä. Nuoret halusivat löytää omat polkunsä ja tehdä omia yksilöllisiä valintojaan, vastoin yhteiskunnan asettamia odotuksia. Tästä johtuen nuoret olivat valikoivia ja vaativat heidän intressejään vastaavia vaihtoehtoja työn ja koulutuksen suhteen. Tulosten mukaan yhteisöllisyyden kokeminen oli tärkeää nuorille ja pajalla olemisen ajan merkitys korostui sosiaalisten suhteiden luomisena. Ryhmätoiminnan katsottiinkin tukevan nuorten elämää kokonaisvaltaisesti. (Pietikäinen 2005: 229, 231, 234, 235, 245-247.)

3.1.3 Syrjäytymisen ehkäiseminen Helsingin kaupungin nuorten palveluissa

Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden tehtävänä on vastata edellä mainittuihin haasteisiin. Nuorten palvelujen visio vuodelle 2016 kuuluu näin: ”Helsinkiiläiset nuoret saavat koulutusta, työtä, kuntoutusta ja tarvitsemaansa tukea arjessa. Osallisuuden lisääminen on läpäisevä periaate kaikessa toiminnassa. Nuorten palvelut on osa toimivaa nuorille suunnattujen palvelujen kokonaisuutta.” Visio pohjautuu Sosiaali- ja terveystieteiden strategiasuunnitelmaan vuosille 2014-2016, joka puolestaan pohjautuu Helsingin kaupungin strategiasuunnitelmaan vuosille 2013-2016 (Helsingin kaupunki 2013b.) Käytännössä nuorille halutaan tarjota palvelujen kokonaisuus, joka olisi osallistava ja tavoittaisi nuoret hyvin. Nuorille halutaan tarjota tietoa, mahdollisuuksia ja matalan kynnyksen palveluita. Lisäksi halutaan tarjota väyliä koulutukseen, työhön ja kuntoutukseen. Vaikuttamistoiminnan lisääminen sekä varhaisen puuttumisen mahdollistaminen ovat myös tärkeitä tekijöitä vision toteuttamisessa. (Nuorten palvelujen strategia 2013a.)

Yhtenä strategisena tavoitteena on, että väestön terveys- ja hyvinvointierot kaventuvat. Sen vuoksi hyvinvoinnin ja terveyden suhteen huono-osaiset asiakkaat katsotaan avainasiakkaisiksi. Tavoitetasolla koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten (16-29v) terveystarkastusten määrän tulisi kasvaa vuoteen 2013 verrattuna. Erityisesti on haluttu panostaa alle 30-vuotiaiden koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien terveystarkastusten toteuttamiseen. Vuoden 2014 alussa aloitettiin Terve Arki-palvelu, jonka kautta kaikki koulutuksen tai työelämän ulkopuolella olevat alle 29-vuotiaat helsinkiiläisnuoret saavat opiskeluterveydenhuoltoa vastaavat palvelut. Sen vuoksi pohdimme työryhmässämme miten Terve Arki -hanketta voisi hyödyntää Boost-valmennusjakson yhteydessä.

Toisena tavoitteena on, että työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten määrä vähennee. Nuorten työhönohjauksen tavoitteeksi asetettiin lähityömallin kehittäminen nuorten sosiaalityön rinnalle nuorten koulutuksen ja työllistymisen edistämiseksi ja ylisukupolvisen syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Tämä tarkoitti käytännössä asiakaskunnan laajentumista lasten-

suojelun ulkopuolelle. Toimenpiteenä Nuorten työhönohjaus pilotoi lähityön mallin aikuissosi-
aalityön aluetiimien nuorille ja jokaiselle tiimille nimettiin vastuutyökuraattori. Mittareiksi
valittiin mallin toimivuuden todentaminen ja asiakasmäärät. Pilotointi alkoi maaliskuussa
2014 ja tällä hetkellä työskentelymalli on vakiinnutettu.

Kolmantena tavoitteena on edistää nuorten sähköistä asiointia ja työnhakua sekä e-asioinnin
kehittäminen. Toimenpiteenä jokaisessa nuorten palvelupisteessä on mahdollisuus asioida
sähköisesti ja saada siihen tarvittavaa opastusta. Mittariksi on kirjattu, että Talent Studiossa
nuorten osuus lisääntyy. Nuorten työhönohjauksen osalta tämä on tarkoittanut, että elokuusta
2014 lähtien Boost-valmennusjakson aikana nuoret kävivät Talent Studiolla kahtena päivänä
kirjoittamassa ansioluettelon ja tekemässä työhakemuksia sekä tutustumassa sähköisiin palve-
luihin. Lisäksi suunnitelmassa oli, että Boost-valmennusjakso tullaan vuoden 2015 alusta to-
teuttamaan tiiviissä yhteistyössä Talent Studion kanssa.

3.2 Nuorisotyöttömyys

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen mukaan helmikuun lopussa 2015 Suomessa
oli alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita 45 900. Huhtikuussa 2014 luku on ollut 8200 vä-
hemmän. Nuorisotyöttömyys onkin kasvanut melko tasaisesti 2010-luvulla. (Työ- ja elinkeino-
ministeriö 2015.) Vuonna 2012 kolmasosalla nuorista työttömistä työnhakijoista oli vain pe-
rusasteen tutkinto. Yksi merkittävin yksittäinen työmarkkinoilta ja yhteiskunnasta syrjäyty-
misen riskitekijä on heikko koulutus ja erityisesti toisen asteen tutkinnon puuttuminen. Vuonna
2012 Suomessa puuttui toisen asteen ammatillinen koulutus noin 40 000 nuorelta. (TEM 2012:
6, 15, 17.) Joka vuosi noin 4000 nuorta on jäänyt ilman opiskelupaikkaa. Lisäksi ammatillisten
opintojen keskeyttämisprosentti on ollut noin 25. Yhden syrjäytyneen nuoren on laskettu
maksavan yhteiskunnalle 40 vuoden aikana vähintään 750 000€ jo pelkästään perustoimeentu-
lotuen osalta. Luku ei siis pidä sisällään valtion menettämiä verotuloja tai muita sosiaa-
lietuuksia. 40 000 syrjäytynyttä nuorta maksaa vuosittain yhteiskunnallemme noin 300 miljoo-
naa euroa. (TEM 2012: 6-8, 19.)

Työttömyys yhdistetään tutkimusten mukaan alentuneeseen fyysiseen ja psyykkiseen hyvin-
vointiin. Työttömyydestä, erityisesti sen pitkittyessä, saattaa seurata mielenterveysongelmia,
jotka puolestaan vähentävät todennäköisyyttä työllistyä. (Notkola ym. 2013: 60, 61.) Yksilöta-
solla syrjäytyminen saattaa ilmetä sosiaalisena eristäytymisenä ja siitä johtuvana rikollisuute-
na tai päihteiden väärinkäyttönä. Yhteiskunnasta ja työelämästä syrjäytyminen on siis merkit-
tävä asia sekä yksilö- että yhteiskunnallisella tasolla. Yksilön työuranpituuteen vaikuttaa vä-
hintään toisen asteen koulutuksen suorittaminen. (TEM 2012: 6-8, 19.) Nuorilla, jotka eivät
pääse opiskelun tai työelämän piiriin on lisääntyvä riski syrjäytyä yhteiskunnasta. Koulutus
onkin yksi tärkeimmistä keinoista ehkäistä syrjäytymistä. (Aapola 2005: 260, 269.) Nuorten

siirtyminen koulutuksesta työelämään on muuttunut epävarmaksi ja monimutkaiseksi prosessiksi. Kilpailu opiskelu- ja työpaikoista kiristyy ja tulevaisuudensuunnittelu sekä ammatinvalinta on vaikeutunut. Lisäksi monet työpaikat ovat tilapäisiä. Heikoimmassa asemassa ovat nuoret, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa. (Pietikäinen 2005: 219.) Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiantona Kuntoutussäätiön toteuttaman tutkimuksen mukaan ryhmätoiminta voisi tukea työttömien nuorten hyvinvointia ja kuntoutumista. Tutkimus oli laaja selvityshanke nuorisotakuun seurannan tueksi. Aineisto koostui kysely- ja haastattelututkimuksesta sekä kirjallisista ja tilastollisista aineistoista. Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää nuorten tuen tarpeita työllistymisen ja koulutukseen pääsemisen avuksi. Haastateltuja nuoria oli 43. Tutkimukseen osallistuneilla nuorilla oli positiivisia kokemuksia kuntouttavasta ryhmätoiminnasta. Nuoret määrittelivät hyväksi ryhmätoiminnan päivien kestoksi neljä tuntia kuuden tunnin sijaan oman jaksamisensa pohjalta. Nuoret toivoivat ryhmätoiminnan tapahtuvan useampana viikonpäivänä, mutta samalla he toivoivat yhtä vapaapäivää virallisten asioiden hoitamiseksi. Ryhmätoiminnan koettiin tukevan itsenäistymistä, päivärytmin ylläpitoa ja sosiaalisten taitojen opettelua. Ryhmän kautta saatu vertaistuki, tiedon lisääntyminen ja yritysvierailut olivat ryhmien positiivista antia. Nuoret olivat kokeneet saavansa toisiltaan kannustusta työnhakuun ja tulevaisuuden suunnitelmien pohdintaan. (Tuusa ym. 2014: 15, 18, 23, 73-74, 81.) Suomalainen teesi ”työ on parasta sosiaaliturvaa” on horjumassa, sillä nykyään työpaikkoja ei ole enää määrällisesti tarjolla niin kuin ennen 1990-luvun lamaa. Työelämässä ei voida myöskään enää laskea pysyvyyden varaan, sillä globalisaation vaikutuksesta työpaikkoja siirtyy Suomesta ulkomaille. (Hiilamo & Saari 2010: 23.)

Nuorisotyöttömyys on laaja ilmiö, koko Eurooppaa koskevan työttömyysilmiön sisällä. Euroopan Unionissa onkin tehty yhteinen Euroopan työllisyysstrategia (European Employment Strategy, EES), joka nojaa Eurooppa 2020-kasvustrategian tavoitteisiin ja erityisesti Uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelmaan. Kaiken tavoitteena on luoda EU:n sisälle uusia ja parempia työpaikkoja. (Euroopan komissio 2014a.) Monien Euroopan Unionin ja kansallisten kehittämishankkeiden tulosten mukaan nuorten menestymisen edellytyksiä voidaan parantaa tarjoamalla kokonaisvaltaisia palvelukokonaisuuksia sekä yksilöohjausta ja tiivistä verkostoyhteistyötä. Palveluissa tulisi huomioida paremmin nuorten yksilöllisyys, elämänvalintoineen ja -tapoineen. Tämä olisi mahdollista, jos palveluita koordinoitaisiin paremmin eri toimijoiden välillä, jolloin palvelujen pirstaleisuutta saataisiin vähennetty. (Notkola ym. 2013: 64, 65.)

Yksi merkittävä osa EU:n työllisyysstrategiaa on EU:n nuorisotakuu. Sen avulla pyritään torjumaan nuorisotyöttömyyttä koko EU:n alueella. Nuorisotakuu tarkoittaa, että kaikille alle 25-vuotiaille nuorille, jotka ovat työttömiä tai ilman peruskoulutuksen jälkeistä tutkintoa, tarjotaan työtä tai koulutusta neljän kuukauden sisällä työttömyyden alkamisesta. Tämä ei edellytä nuorelta työttömäksi ilmoittautumista. Kyseessä on monialainen ja moniulotteinen järjes-

telmä, jolla pyritään saamaan kaikki nuorten sidosryhmät mukaan toteutukseen. Keskeistä nuorisotakuussa on varhainen puuttuminen ongelmiin sekä nuorten aktivoiminen. Jokainen jäsenvaltio tekee nuorisotakuusta oman maakohtaisen käytäntöönpanosuunnitelman. Suomi on ollut nuorisotakuun osalta hyvänä esimerkkinä, josta enemmän seuraavassa luvussa. (Euroopan komissio 2014b.)

Nuorisotakuu otettiin Suomessa käyttöön vuonna 2013. Jo vuonna 2011 Työ- ja elinkeinoministeriö asetti työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella esitys nuorisotakuun toteuttamisesta. Tavoitteena oli, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle varmistetaan väylä koulutuksen ja työelämän pariin tarjoamalla työpaikka tai ohjaamalla työllistymistä edistävään palveluun tai toimenpiteeseen kolmen kuukauden sisällä työttömyyden alkamisesta. Nuorisotakuuseen kuuluu nuorten koulutustakuu sekä nuorten osaa-misohjelma. Nuorisotakuun myötä lukion ja ammatillisen koulutuksen aloituspaikkoja on lisätty. Myös oppisopimuskoulutusmahdollisuuksia on parannettu. Yksittäisiä tavoitteita ovat esimerkiksi peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen keskeytysten väheneminen, ja nuorten ammattiin valmistumisiän aleneminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014: 13, 14.)

3.3 Yksilö-, työ- ja työhönvalmennus sekä sosiaalinen kuntoutus

Boost-valmennusjaksoa voidaan pitää työvalmennuksen sekä yksilövalmennuksen yhdistelmänä. Lisäksi se osuu sosiaalisen kuntoutuksen määritelmän sisälle. Olenkin avannut nämä toisiaan lähellä olevat käsitteet tässä luvussa, jotta valmennusjakson tarkoitus voisi tarkentua.

Yksilövalmennuksen avulla pyritään tukemaan kokonaisvaltaisesti henkilön arjenhallintaa ja vahvistamaan hänen toimintakykyään sekä vastuunkantoa elämästä. Yksilövalmennus pitää sisällään koulutus- ja urasuunnittelua yhdessä asiakkaan kanssa ja sen rinnalla käytetään usein työvalmennusta. Yksilövalmennukseen kuuluu valmennussuunnitelman seuranta sekä moniammatillinen työskentely. Käytännössä yksilövalmennus on pitkälti kuuntelemista ja asiakkaan kanssa keskustelua, käytännön asioiden hoitamista ja tarvittaessa muihin tukipalveluihin ohjaamista. (Työpajatieto 2014.) Boost-valmennusjaksolle osallistuvilla nuorilla on jokaisella oma työkuraattori. Käytännössä nuorella on ollut valmennusjakson aikana mahdollisuus saada yksilövalmennusta valmennusjakson kouluttajalta, mutta tarvittaessa lisäksi omalta työkuuraattorilta.

Työvalmennuksen avulla pyritään vahvistamaan ja tukemaan valmennettavan ammatillista osaamista ja työkykyä, jotta he voisivat edetä kohti opiskelua tai työmarkkinoita. Työvalmennus on tukitoimi, jota pyritään kohdentamaan niille henkilöille, joilla on kaikkein heikoimmat mahdollisuudet työllistyä työmarkkinoille. Näitä heikompia ryhmiä ovat esimerkiksi osatyökykyiset, pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat tai mielenterveyskuntoutujat. Työvalmennus

nähdään hyvänä keinona edistää työ- ja toimintakykyä. Työvalmennuksen onnistumisen kannalta oleellisia tekijöitä ovat mielekkäät ja tavoitteelliset työtehtävät. Lisäksi onnistumisen mahdollisuutta lisää laadukas yksilöllinen tuki ja ohjaus, jossa asiakkaan pidempiaikaiset tavoitteet pyritään pilkkomaan pienemmiksi, toteuttamiskelpoisiksi askeliksi. (Hyytinen & Mietinen 2012: 7.) Työvalmennus tukee säännöllisyyden ja huolellisuuden oppimista. Valmennuksen tavoitteiden suunnittelussa otetaan huomioon yksilölliset kyvyt, valmiudet ja kiinnostuksen kohteet, jotta työtehtävät olisivat myös mielekkäitä. Työvalmennus ja yksilövalmennus toimivat menetelminä hyvin toisiaan tukevinä. (Työpajatieto 2014.)

Läheinen käsite työvalmennukselle on työhönvalmennus ja nämä kaksi termiä saatetaankin usein sotkea keskenään. Työhönvalmennuksen sisältö voi vaihdella tapauskohtaisesti ja sen tavoitteet voivat vaihdella pysyvästä työpaikasta hyvään elämään. Työhönvalmennuksella tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka kuuluvat ammatilliseen kuntoutukseen ja vaikeasti työllistyvien työllistämistoimintaan. Sen avulla pyritään parantamaan työelämävalmiuksia ja sen tavoitteiksi on työllistymisen lisäksi määritelty työn oppiminen käytännössä, työssä suoriutumisen edellytysten paraneminen, sekä tarvittavien ammatillisten taitojen hankkiminen. Työhönvalmennus on Suomessa Kelan, TE-hallinnon, työeläkelaitosten sekä erilaisten kehittämishankkeiden ja projektien järjestämää. (Härkäpää & Harkko & Lehikoinen 2013: 9-11.) Härkäpää ym. (2013) ovat tutkineet Kelan ja TE-hallinnon toimeksiannosta työhönvalmennuksen vaikutuksia ja kehittämistarpeita. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää työhönvalmennuksen nykytilaa Suomessa, Kelan ja TE-hallinnon ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennuksen määrää ja laatua, asiakaskunnan rakennetta ja erityispiirteitä, työllistymistuloksia ja asiakkaiden sekä työnantajien kokemuksia. Lisäksi haluttiin tietää millaista hyötyä palveluista on ollut ja ovatko palvelut olleet tarkoituksenmukaisia. Tutkimuksen kohteena olivat henkilöt, jotka olivat aloittaneet työhönvalmennuksen aikavälillä 1.3.2007-1.3.2008 (Kela) tai 1.1.2008-30.6.2009 (TE-hallinto) sekä työnantajat ja palveluntuottajat. Aineistoa oli kerätty kyselytutkimuksen, rekisteritietojen sekä asiakashaastattelujen avulla. (Härkäpää ym. 2013: 18, 20.)

Tulosten mukaan työhönvalmennuksen onnistumisen kannalta tulisi kiinnittää enemmän huomiota juuri asiakaslähtöiseen yksilölliseen ohjaukseen ryhmätoiminnan sijaan ja suunnitelmiin se toteutumisen seurantaan. Tutkimuksen mukaan asiakkaita tulisi myös osallistaa enemmän oman kuntoutussuunnitelman ja tavoitteiden laatimiseen. Lisäksi tukea kaivattiin enemmän työ- ja työkokeilupaiikkojen hakemiseen sekä työhaastattelujen harjoitteluun. Erityisesti yritys yhteistyön lisääminen nähtiin tärkeänä, jotta työkokeiluun, tai työpaikkaan voitaisiin päästä mahdollisimman pian jakson jälkeen. Työhönvalmennus oli hyödyttänyt myös niitä henkilöitä, jotka eivät olleet saavuttaneet työllistymistavoitteita. Näiden henkilöiden kohdalla hyöty oli ollut arjenhallintaa vahvistavaa, kuten vuorokausirytmien ja sosiaalisten valmiuksien vahvistumista. Tulosten mukaan työllistymistä tukeva toiminta olisi hyvä eriyttää erilliseksi

toiminnaksi arjenhallintaan vaikuttavasta valmennuksesta. (Härkäpää ym. 2013: 59, 61-64, 79-82, 114, 138-139, 141.)

Notkolan ym. (2013) tutkimuksen mukaan sosiaalinen kuntoutus on toimintaa, jolla tahdotaan vahvistaa nuorten elämänhallintaa ja toimintakykyä. Se sisältää työllistämisen tukitoimia, yhteistyötä asiakkaiden verkostojen kanssa sekä suunnitelmallista psykososiaalista työskentelyä. Tutkimuksessa todettiin, että sosiaalisen kuntoutuksen hankkeilla oli ollut positiivisia ja vahvistavia vaikutuksia erityisesti elämänhallinnan alueella. Vaikutukset olivat näkyneet sosiaalisten taitojen kehittymisenä, itsetunnon paranemisena, koulutukseen sekä työllistämistopienpiteisiin osallistumisena ja työllistymisenä. Sosiaalihuollon lakiuudistustyöryhmä näkee, että sosiaalinen kuntoutus kytkeytyy syrjäytymisen ehkäisemiseen kiinteästi. (Notkola ym. 2013:198) Vuoden 2015 alusta voimaan tullut uusi sosiaalihuoltolaki velvoittaa kunnat järjestämään uutena sosiaalipalveluna sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen tehtävänä on vahvistaa sosiaalista toimintakykyä, edistää osallisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä. (Sosiaalihuoltolaki 14 § ja 17 §.)

4 Kehittämishanke

Kehittämistyö saa usein alkunsa siitä, että vallitsevaan tilanteeseen ei työyhteisössä olla tyytyväisiä. Aloite kehittämiseen voi tulla organisaation johdolta tai henkilöstön suunnalta. Ongelmiin voidaan hakea apua ulkopuolisen konsultin avulla tai sitten työyhteisö valjastetaan kehittämishankkeeseen. Tilannetta voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta, mutta varmaa on, että näkökulma määrittää millaisia ratkaisuja tehdään. Kyse on muutoksesta, joka koskee myös johtamista. Muutoksen aikaansaamiseksi tulee kysyä: mitä tulee tehdä, miten tulisi menetellä ja miksi tiettyjä toimia tehdään. Voidaan lisäksi myös kysyä: kuka, missä ja milloin. (Kirjonen 2006: 118-121.)

Tämä kehittämishanke on lähtenyt liikkeelle henkilökunnan kokemasta tarpeesta ja kehittämishankkeeseen on osallistuttu koko työryhmän voimin. Monet näkökulmat ovat varmasti olleet työkuraattorien omia, mutta kehittämishankkeen aikana on ollut pakko tarkastella asioita myös esimerkiksi organisaation ja asiakkaidenkin näkökulmista.

4.1 Tavoitteet ja arviointikysymykset

Kehittäminen on toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan muutosta sekä jokin selkeästi määritelty tavoite. Tavoitteena voi olla toimintatavan tai -rakenteen kehittäminen paremmaksi. Toimintatavan kehittäminen voi tapahtua suppeasti yhden työntekijän tasolla, kuten työmenetelmien tai ammattitaidon kehittäminen. Se voi myös tapahtua laajemmin koko organisaatiossa. Palveluketjujen ja työprosessien mallinnukset ovat esimerkkejä toimintatapojen kehittämisestä. Kehittäminen on aina tavoite keskeistä. Tavoitteet voidaan määrittää joko työntekijälähtöisesti, tai johdon puolelta ylhäältä, tai ulkoapäin. Toimijalähtöisessä kehittämisessä tavoite määrittyy vähitellen prosessin mukana, kun taas ulkoapäin kehittämisen tavoitteet tai suunta saatetaan määritellä organisaation strategiassa. Kehittämistoiminta voi olla sisäistä tai ulkoista kehittämistä. Ulkoisessa kehittämisessä on kyse asiakkaille suunnatuista projekteista. (Toikko & Rantanen 2009: 14 -16.)

Perinteisessä tutkimuksessa puhutaan tutkimuskysymyksistä. Kehittämistoiminnassa sen sijaan voidaan puhua kehittämis- tai arviointikysymyksistä (Seppänen-Järvelä 2006: 21). Tämän kehittämishankkeen tavoitteet ovat määrittäneet isolta osin oman työryhmämme pohdintojen tuloksena talvella 2013-2014. Kuitenkin niihin ovat vaikuttaneet luonnollisesti myös ylemmillä tahoilla laaditut strategiset raamit sekä taloudelliset päätökset. Tässä tapauksessa rahoitusta Boost-valmennusjakson hankintaa varten vuodelle 2015 ei myönnetty, joka oli yksi kehittämistyön raameja määrittävä taloudellinen päätös.

Kehittämishankkeen lyhyen aikavälin tavoitteet:

- Nuorten työhönohjauksen resursseilla toimivan valmennusjaksomallin kehittäminen

Kehittämishankkeen pitkän aikavälin tavoitteet:

- Turvata Nuorten työhönohjauksen palvelujen jatkumo osana Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön nuorten palveluja
- Vahvistaa Nuorten työhönohjauksen asiakkaiden opiskelu- ja työelämävalmiuksia sekä arjenhallintaa

Opinnäytetyössä pyritään vastaamaan seuraavaan kolmeen kysymykseen:

- Millainen kehittämisprosessi on ollut?
- Millaisia kokemuksia Nuorten työhönohjauksen asiakkailta on valmennusjaksosta?
- Millaisia näkemyksiä työkuraattoreilla on kehittämisprosessista ja valmennusjaksosta

Opinnäytetyön pitkän aikavälin tavoitteet

- Tuottaa tutkittua tietoa Nuorten työhönohjauksen asiakkaille tarjottavien palvelujen kehittämisen tueksi

4.2 Aineisto

Olen käyttänyt opinnäytetyössäni aineistona jo olemassa olevia Nuorten työhönohjauksen sekä valmennusjakson kouluttajien aikaisemmin keräämiä tilastoja vuosilta 2012-2014. Lisäksi olen hyödyntänyt nuorilta kerättyjä asiakaspalautteita vuosilta 2012-2014. Asiakaspalautetta on kerätty kirjallisessa muodossa palautelomakkeen avulla. Palautetta on kerätty kehittämishankkeen aikana myös suullisesti nuorille järjestetyissä kehittämistilaisuuksissa asiakkailta, jotka ovat osallistuneet Boost-valmennusjaksolle vuoden 2013 tai kevään 2014 aikana. Aineisto on koostunut myös Nuorten työhönohjauksen kokousten pöytäkirjoista sekä omasta oppimispäiväkirjastani, työkuraattorien fokusryhmähaastattelusta. Tässä kehittämishankkeessa tiedon kerääjinä ovat olleet pääasiassa työkuraattorit. Olen kerännyt aineistoa vuoden ja viiden kuukauden mittaiselta ajanjaksolta tammikuusta 2014 toukokuuhun 2015 asti.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmän avulla voidaan saavuttaa tutkimuksen tarkoitus. Kehittämistoiminnassa menetelmän valinta ei ole välttämättä yhtä tarkasti perusteltua kuin perinteisessä tutkimuksessa, sillä tavoitteiden ja keinojen välinen suhde voi olla selkiytymätön. Kehittämismenetelmien valinta perustuu usein olettamuksiin varman tutkimustiedon sijaan. (Seppänen-Järvelä 2006: 21.)

4.3.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta eroaa perinteisestä tieteellisestä perustutkimuksesta siten, että perinteisessä tutkimuksessa kysymyksen asettelut nousevat tieteellisistä intresseistä, eikä tuotettavalla tiedolla haeta erityistä käyttötarkoitusta. Tutkimuksellinen kehittäminen on hyvin käytännönläheistä toimintaa, jossa tutkimuksellisia asetelmia ja menetelmiä käytetään kehittämistoiminnan tukena tiedon tuottamiseksi aidoissa kehittämissympäristöissä. Tällöin tavoitteena on saada aikaan konkreettisia kehittämistuloksia, mutta myös herätellä keskustelua kuvaamalla millaisia käytännön kysymyksiä, haasteita ja ratkaisuja kehittämissuorituksissa on ollut. Tutkimukselliset kysymyksenasettelut nousevat tieteen intressien sijaan käytännön rakenteista, toiminnasta sekä ongelmista. Kehittämistoiminta siis määrittää reunaehdot sekä ohjaa sekä ohjaa tiedontuotantoa siten, että tutkimuksellisia elementtejä hyödynnetään vain tarpeen mukaan. (Toikko & Rantanen 2009: 19-23, 157.)

Tutkimuksellisessa kehittämisessä myös aineiston keruu ja tiedon tuottamisen tarkoitukset voivat poiketa perinteisen tutkimuksen tavoista. Kehittämistä voikin usein ohjata useat erilaiset intressit. Sen aikana joudutaan pohtimaan, kenen etua kehittäminen palvelee, ammattilaisia vai asiakkaita. Kehittämistoiminnalla pyritään aina saavuttamaan jokin päämäärä, joka määräytyy intressien pohjalta. Tällöin kehittämistoiminta ei voi koskaan olla neutraalia. Onkin tärkeää pysähtyä miettimään kenen ehdoilla kehittäminen tapahtuu, organisaation, vai yksittäisten ihmisten lähtökodista. (Toikko & Rantanen 2009: 44, 45, 49, 50.) Tässäkin kehittämistoiminnassa olemme joutuneet pohtimaan, kenen etuja valmennusjakson olemassaolo ja sen kehittäminen palvelee. Työkuraattorit ovat joutuneet katsomaan asiaa useammasta näkökulmasta, eivätkä intressit ole aina olleet yhteneväisiä.

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tavoitteet pyritään määrittelemään tarkasti. Toiminnan avulla pyritään tuottamaan tutkimuksellista aineistoa huolellisella monitoroinnilla, systemaattisella tiedonkeruulla ja dokumentoinnilla. Tarkoituksena ei ole ainoastaan ratkaista käytännön ongelmia, vaan tuottaa analysoinnin sekä tulosten arvioinnin kautta tietoa, josta voitaisiin käydä keskustelua myös yleisemmin. (Toikko & Rantanen 2009:156, 157.)

Kehittämistoiminnan avulla pyritään usein etsimään näyttöä siitä, voidaanko jotain työmenetelmää pitää hyvänä ja käyttökelpoisena (Toikko & Rantanen 2009: 39). Työkäytäntöjen tulisi perustua näyttöön. Näyttöä voidaan osoittaa niin työntekijöiden tiedon, kuin laadullisten- ja määrällisten tutkimusten kautta. Tärkeää on, että työntekijä tuottaa tietoa ja on valmis luopumaan vanhoista käytännöistä, jos ne uuden näytön perusteella eivät ole toimivia. (Korteniemi & Borg 2008: 9-11.) Työntekijöiden käytännön hiljainen tieto perustuu usein kokemukseen hyväksi havaituista toimintatavoista, tai asiakkaiden kokemuksiin palvelun hyödyllisyydestä. Työntekijöiden voi olla vaikea määritellä, miksi jokin tapa, tai menetelmä on hyvä

ja tuloksia tuottava. Tällöin puhutaan niin kutsutusta hiljaisesta tiedosta, joka voi toimia keskeisenä tiedonlähteenä kehittämistoiminnassa. (Toikko & Rantanen 2009: 40, 41.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tietoa voidaan tuottaa monin eri keinoin. Tietoa ei tuota pelkästään tutkijat, vaan kehittäjät ja jopa tavalliset kansalaiset. Tieto saatetaan tuottaa toiminnan keskellä tutkimuslaboratorioiden sijaan. (Toikko & Rantanen 2009: 41, 42.). Tässä kehittämishankkeessa tietoa on tuotettu työpaikalla, nuorten parissa ja jo aikaisemmin itse Boost-valmennusjaksolla kirjallisten palautteiden muodossa. Tiedon tuottajina ovat olleet niin asiakkaat kuin tavalliset rivityöntekijät.

Kehittämisprosessien etenemistä voidaan kuvata erilaisten mallien avulla. Kuitenkin kehittämissprosesseihin tulisi sisältyä tietyt vaiheet, joita voidaan kutsua kehittämissprosessin tehtäviksi. Näitä tehtäviä on perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten levittäminen. Kehittämistoiminnalle tulisi aina määritellä lähtökohdat, eli perustella mahdollisimman konkreettisesti miksi ja mitä kehitetään. Organisoinnilla tarkoitetaan käytännön järjestelyjä, eli kehittämistyön toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmassa tulisi määrittää käytännön reunaehdot kehittämiselle, kuten aikataulu, resurssit ja keskeiset toimijat. Toteutus-vaihe sisältää konkreettista tekemistä, kuten ideointia, asioiden tarkkaa priorisointia, kokeiluja sekä mallintamista. Tähän vaiheeseen sisältyy myös jatkuvaa kehittämisen monitorointia ja analysointia. Arviointi on vaihe, jolloin pohditaan koko kehittämishanketta perusteluista lähtien aina toteutukseen asti. Arvioinnin tulisi tuottaa tietoja kehittämistoiminnan ohjaamisen tueksi. Lisäksi tuotetaan tietoa itse kehitettävästä asiasta. Tässä vaiheessa voidaan tehdä näkyviksi kehittämistoiminnan erilaiset vaiheet, kuten onnistumiset ja epäonnistumiset sekä erilaiset näkökulmat ja oppimisprosessit. Viimeinen tehtävä, eli tulosten levittäminen tunnetaan myös nimillä juurruttaminen, tai valtavirtaistaminen. Tämä vaihe on usein kehittämistoiminnasta erillinen vaihe, joka sisältää tiedon jakamista eri tavoin, kuten koulutusten kautta. (Toikko & Rantanen 2009: 56-63.)

4.3.2 Boost-valmennusjakson kirjalliset palautteet

Valmennusjaksolle osallistuneilta nuorilta on pyydetty jakson lopussa täyttämään kirjallinen palautelomake (Liite 1). Kyseessä on puolistrukturoitu lomake, jossa on sekä avoimia kysymyksiä sekä kysymyksiä, joissa on selkeät vastausvaihtoehdot. Palautelomaketta ei ole suunniteltu tutkimuskäyttöön, vaan tavanomaiseksi palautekanavaksi. Yhdistin eri vuosien (2012-2014) vastaukset, koska kysymyslomake on pysynyt samanlaisena. Myös asiakaskunta ja valmennusjakson sisältö ovat pysyneet samanlaisena. Jotkut vastaajista ovat jättäneet vastatta osaan kysymyksistä. Tuloksia ei ole eritelty vastausvuoden mukaan, vaan olen pyrkinyt muodostamaan palautteiden pohjalta kokonaiskuvaa nuorten näkemyksistä. Vastaajia ei myöskään ole pyritty vertaamaan keskenään eikä heistä ole kerätty taustatietoja.

Kävin paperilla annetut palautelomakkeet läpi ja keräsin Word-dokumenttiin yksittäisiin kysymyksiin annetut vastaukset allekkain. Tämän jälkeen aloin käsittelemään vastauksia kysymys kerrallaan järjestämällä samankaltaisia vastauksia yhteen. Näin vastauksista alkoi muodostumaan selkeitä teemoja, jotka koodasin eri väreillä. Nämä teemat tiivistivät nuorten näkemykset selkeiksi kokonaisuuksiksi. Vaihtoehto-kysymysten kohdalla laskin kysymys kerrallaan eri vastausvaihtoehtoihin annetut vastaukset yhteen. Näistä muodostin pylväsdiagrammit jotka auttoivat hahmottamaan vastausten painotuksia. Koska en analysoinut vastauksia vastaajakohtaisesti enkä verrannut eri kysymysten vastauksia toisiinsa, en ole käyttänyt tilastollisia analyysimenetelmiä kuten ristiintaulukointi tai regressioanalyysiä. Tarkoituksena oli saada yleiskuva nuorten omista tavoitteista sekä heidän kokemastaan hyödyistä valmennusjakson kautta. Tämän vuoksi syvemmälle menevään analyysiin en nähnyt tarvetta. Olen esitellyt aineistosta nousseet vastaukset tarkemmin luvussa 6.2.

4.3.3 Fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelu on laadullinen tutkimusmenetelmä, joka sopii hyvin kehittämistyöhön. Sen avulla pyritään selvittämään haastateltavien näkemyksiä, kokemuksia, tarpeita ja kehittämissideoita. (Toikko & Rantanen 2009:145; Stewart ym. 2007: 9-13.) Fokusryhmähaastattelun avulla voidaan saada myös kerättyä paljon informaatiota suhteellisen helposti ja vähässä ajassa. Haastatteluun osallistuvilta voidaan kysyä mielipiteitä liittyen kehittämisprosessiin, tavoitteiden asetteluun tai toimintamallien etuihin ja haittoihin. Sen avulla voidaan antaa tilaa moniäänisyydelle sekä saada näkyviksi ihmisten todellisia tuntemuksia ja toiveita. (Toikko & Rantanen 2009: 145; Stewart ym. 2007: 42,43.) Ryhmätilanne mahdollistaa sen, että haastateltavat voivat rakentaa vastauksensa edellisen vastauksen jatkeeksi, jolloin aiheesta voidaan saada useampia näkökulmia. Menetelmän vahvuuksia ovatkin juuri laadullisen aineiston rikkaus ja monipuolisuus. Se myös antaa haastattelijalle mahdollisuuden tarttua haastattelun aikana esiin nouseviin aiheisiin esittämällä niistä lisäkysymyksiä. (Parviainen 2005: 61, Stewart ym. 2007: 42,43.)

Fokusryhmähaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jota käytetään paljon käytettävyydestä tutkimuksissa, kuten konseptisuunnittelussa. (Parviainen 2005: 53.) Siitä voidaan käyttää myös nimeä täsmäryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelua käytetään erityisesti silloin, kun haastateltavilla on yhteisiä kokemuksia esimerkiksi opiskelusta tai työstä. (Vuorela 2005: 40, 41.) Menetelmää voidaan käyttää myös yhdessä kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien rinnalla, jolloin tutkittavasta asiasta voidaan saada laajempi ja monipuolisempi käsitys. Tällöin kvalitatiivisen tutkimusaineiston avulla voidaan vahvistaa kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia. Fokusryhmähaastattelun avulla voidaan saada erilaisia näkökulmia kvantitatiivisten tulosten analysointiin. (Stewart ym. 2007: 41.)

Stewart ym. (2007: 8-13) ovat hahmottaneet fokusryhmähaastattelun teoriaa neljän ydinelementin ympärille. Ensimmäinen elementti on tutkimuksen fokuksituminen yhteen tiettyyn asiaan tai tilanteeseen, josta haastateltavilla tulisi olla kokemusta. Tämä aihe tai tilanne tulisi pysyä haastattelun fokuksena. Toinen elementti on ryhmän vuorovaikutus. Osallistujien välinen dynamiikka voi vaikuttaa osallistujien olettamuksiin ja tiedon prosessointiin sekä päätöksentekoon. Vuorovaikutuksen oletetaan myös lisäävän ryhmän tuottaman informaation määrää. Tutkimusten mukaan ryhmät toimivat sitä paremmin mitä homogeenisempia ne ovat. Kolmas ydinelementti on syvällisempi tieto, kuten tunteet, asenteet ja motivaatio, joita voidaan saada ryhmähaastattelussa paremmin esille kuin yksilöhaastattelussa. Haasteeksi syvällisen tiedon saannille voivat nousta liian monet tai suljetut kysymykset. Neljäntenä ydinelementtinä nähdään niin sanottu humanistinen lähestymistapa tutkimukseen. Fokusryhmähaastattelussa ei haeta mitattavia tuloksia vaan sen avulla halutaan saada esille yksilöiden kokemuksia merkityksiä.

Ryhmän koosta on eri lähteissä erilaisia suosituksia, jotka vaihtelevat neljästä kymmeneen henkilöön. Haastateltavat tulisi kuitenkin valita siten, että he pystyvät tuomaan esille erilaisia näkökulmia tutkittavasta aiheesta. Tärkeintä on kuitenkin ryhmän homogeenisyys siten, että ryhmä on fokuksitunut tutkittavan teeman ympärille. (Parviainen 2005: 57; Stewart ym. 2007: 27, 28.) Keskustelu voi olla syvällisempää pienemmässä ryhmässä ja osallistujat saavat helpommin suunvuoron. Suuremmissa ryhmien haasteena on vaikeampi hallittavuus. Suuren ryhmän aineisto voi myös muodostua hyvin laajaksi ja rönsyileväksi, jolloin aineistoin analysoinnista tulee haastavampaa. Haastateltavia rekrytoidessa tulee muistaa, että ryhmään osallistumisen tulee aina olla vapaaehtoista. (Parviainen 2005: 57, 58.)

Fokusryhmähaastattelua on menetelmänä kritisoitu erityisesti siitä, ettei sen avulla saada kerättyä yksilöitä koskevaa tietoa. Epäluonnollisen ryhmätilanteen ajatellaan vaikuttavan liikaa lausuntojen luotettavuuteen, koska ryhädynamiikka, tilannesidonaisuus ja sosiaalinen vuorovaikutus voivat vaikuttaa ihmisten mielipiteen ilmaisuun. Fokusryhmähaastattelun heikkous on myös se, että sen kautta saadut tulokset eivät ole koskaan tilastollisesti päteviä eivätkä yleistettävissä, koska otosta ei ole valittu satunnaisotannalla. Sen avulla ei voida kerätä määrällistä aineistoa. Kritiikkiä on annettu myös sen vuoksi, että haastattelijan taidot ja motivaatio voivat vaikuttaa suuresti tulosten laatuun. (Parviainen 2005: 54, 61; Stewart ym. 2007: 8-13, 39, 43.) Tulosten luotettavuutta pohtiessa on myös huomioitava se seikka, että haastattelija saattaa tiedostamattaan tulkita vastauksia puolueellisesti, jos hän hakee tietynlaisia toivottua tulosta (Stewart ym. 2007: 44).

Haastattelijan roolilla on suuri merkitys haastattelun onnistumisen kannalta. Hänen tehtävään on fasilitoida, eli innostaa ja mahdollistaa keskustelun syntymistä, samalla huolehtien aiheesta pysymisestä. Hänen tulisi myös järjestää haastattelutilanne mahdollisimman turvalli-

seksi, jotta haastateltavat voisivat ilmaista omia mielipiteitään ja näkemyksiään avoimesti ja rehellisesti. Haastattelijan tulisi osata huomioida hiljaisemmat osallistujat siten, että myös heidän äänensä tulisi kuulluksi. (Vuorela 2005: 41.) Oma roolini oli myös toimia vertaishaastattelijana, jolloin voi olla helpompi ymmärtää haastateltavia ja heidän kieltään. Vertaishaastattelijan käyttämistä voidaan perustella erityisesti silloin, jos tutkitaan erikoistuneita ammattiryhmiä, alakulttuureja, tai eri yhteiskuntaryhmiä, sillä erityisryhmien kieli ja yhteiset merkitykset voivat olla ryhmän ulkopuoliselle vaikea ymmärtää ja tulkita. (Parviainen 2005: 55.)

Haastattelutilanne tulisi joko äänittää tai videoida. Videointi voi helpottaa aineiston litterointia etenkin tilanteissa, joissa haastateltavat mahdollisesti puhuvat toistensa päälle. Kummasakin tapauksessa haastattelun tallentamisesta tulee kertoa etukäteen haastatteluun osallistuville. (Parviainen 2005: 58, 59; Toikko & Rantanen 2009: 146.) Haastattelukysymysten olisi hyvä sisältää näkökulmia kokemuksiin tutkittavasti aiheesta yleisesti, varsinainen tutkimuskysymys sekä näkökulma tulevaisuuteen. Ne voivat olla tiukan strukturoituja, eli rajattuja tiettyyn teemaan. Toisaalta kysymykset voivat olla myös löyhempiä teemoja. Kysymyksen muotoilussa tärkeää on helppo ymmärrettävyys ja selkeys. Ne eivät saisi olla liian johdattelevia. Kysymysten tulisi kuitenkin aina olla avoimia, jolloin niihin ei voida vastata ”kyllä” tai ”ei”. (Parviainen 2005: 58, 59; Toikko & Rantanen 2009: 146.) Haastattelu tulee lopulta litteroida, eli kirjoittaa auki, jotta se voidaan paremmin analysoida. Litteroinnissa on tärkeää, että sanat kirjoitetaan ylös sellaisinaan, jotta haastateltavien näkemykset saataisiin mahdollisimman autenttisesti esille. (Parviainen 2005: 59; Stewart ym. 2007: 110, 111.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen analysoinnissa tarvitaan avoimuutta erilaisille näkökulmille ja uusille ideoille. Fokuserhmien analysointi on haasteellista, koska kysymykset ovat avoimia. Tällöin vastaajilla on mahdollisuus valita oma näkökulmansa vastauksiin. Myös mielipiteiden muuttuminen ryhmän välisen keskustelun aikana on mahdollista. Vastausten tulkintaa vaikeuttaa myös se, että samaan kysymykseen voidaan vastata monin tavoin, käyttäen erilaisia sanoja ja silti tarkoittaen samaa asiaa. Näiden vastausten toisiinsa vertailemisessa on käytettävä harkintaa. Analysoinnissa onkin vertailtava sanoja toisiinsa ja pohdittava niiden merkityksiä. Lisäksi vastausten konteksti on otettava huomioon. Vastauksia on myös peilattava koko haastatteluun, kysyen ovatko mielipiteet muuttuneet haastattelun aikana. Tulokset on johdettava toistuvista samanlaisista vastauksista ja näkökulmista. (Krueger 1998: 3, 6, 7.)

Fokuserhmän analysointi tulisi aloittaa palaamalla koko tutkimuksen ytimeen, eli kehittämistehtävään tai tutkimusongelmaan. Kehittämistehtävän tulisi kulkea punaisena lankana koko analyysin läpi. (Krueger 1998: 4.) Analyysiä voidaan tehdä eri lähestymistavoista käsin. Tekstiä voidaan tulkita ryhmän välisen kommunikaation näkökulmasta, jolloin voidaan tarkastella ryhmän kykyä löytää yhteisiä merkityksiä asioille, tai miten ryhmä onnistuu tai epäonnistuu

jakamaan yhteisen huolen sosiaalisista huolenaiheista. Aineistosta voidaan etsiä tiettyjä teemoja tai jopa puuttuvia aiheita ja pohtia miksi niistä ei ole puhuttu ääneen. Analyysi pyritään usein tekemään ryhmän näkökulmasta. Toisin sanoen vastauksista pyritään löytämään yleistyksiä, kuten *suurin osa ryhmästä oli sitä mieltä*. Tämän lähestymistavan vastakohtana on yksilökeskeinen näkökulma, jossa jokaista haastateltavaa analysoidaan erikseen yksilönä. (Stewart ym. 2007: 112, 114, 116.)

4.3.4 Kehittämispöcessin arviointi

Kehittämishankkeisiin tulisi aina sisältää arviointi-osuus. Arvioinnin avulla on tarkoitus edistää kehittämistoimintaa tuottamalla tietoa esimerkiksi siitä, onko resursseja käytetty oikein ja onko kehittämisellä saavutettu tuloksia. Arvioinnin avulla saatua palautetta voidaan käyttää ohjaamaan kehittämistyötä oikeaan suuntaan. Sen avulla voidaan havaita kehittämispöcessin keskeisiä vaiheita, kuten ongelmakohtia ja niiden ratkaisuja tai hankkeen aikana syntyneitä innovaatioita. Tärkeää ei ole tarkastella vain tavoitteiden saavuttamista, vaan koko kehittämispöcessia, kuten miten kehittämishanketta voisi parantaa. (Seppänen-Järvelä 2004: 19, 20.)

Arviointi on yksi kehittämispöcessin osa, joka usein tehdään projektin loppuvaiheessa. Kehittämisen tulokset ovat kuitenkin usein havaittavissa pidemmän ajan kuluessa, jolloin arvioinnista ei ole hyötyä itse kehittämiselle. Kuitenkin se, miten kehittäminen on toteutettu, on usein tiiviissä yhteydessä projektin onnistumiseen tai epäonnistumiseen. Mahdolliset ongelmat ovat usein olleet johtamisessa, viestinnässä tai kommunikoinnissa. Projektin aikana suoritetulle arvioinnille onkin tarvetta juuri siksi, että sen avulla voisi parantaa projektin aikaista toimintaa. Tiedon avulla projektia voidaan ohjata ja paremmin ja samalla voidaan tehdä näkyväksi, millaisilla toiminnoilla on saatu aikaa tuloksia. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2006: 217-218.)

On huomattu, että jos kehittämispöcessin aikana kiinnitetään huomiota työskentelyn arviointiin, on sillä voitu vaikuttaa onnistuneempaan lopputulokseen. Kehittämispöcessin aikainen arviointi voikin tuottaa tietoa, jonka avulla kehittämistyötä voidaan ohjata parempaan suuntaan. Kehittämisen tavoitetta kohti päästään hyödyntämällä seurantatietoa, palautetta ja reflektiota. Arviointia tarvitaan myös, jotta kehittämispöcessin aikana hankittua tietoa ja osaamista voitaisiin hyödyntää laajemminkin. Kehittämispöcessin arviointia voidaan pitää myös koko työyhteisön yhteisenä oppimiskokemuksena. (Seppänen-Järvelä 2004: 21-23, 25.)

5 Kehittämisprosessin alkuvaihe

Seuraavissa luvuissa olen kirjoittanut auki kehittämisprosessiin liittyneitä tapahtumia. Sitaita olen poistanut tarvittaessa ihmisten nimet anonymiteetin lisäämiseksi.

Tammikuussa 2014 pohdimme työryhmämme kokouksessa sopivia aiheita ja kehittämisteemoja, jotka voisivat olla sopivia opinnäytetyöhön. Kehittämishankkeen voikin ajatella käynnistyneen tässä vaiheessa. Boost-valmennusjakson tulevaisuutta koskevien kysymysten reflektointi oli kuitenkin käynnistynyt jo tätä ennen syksyllä 2013. Tuolloin käytiin keskustelua siitä, ettei valmennusjakson hankintasopimukselle ehkä myönnettäisi rahoitusta vuodelle 2015, joten valmennusjakson kehittäminen nousi luontevasti yhdeksi vaihtoehdoksi opinnäytetyön aiheeksi. Tammi-helmikuun aikana vahvistui ajatus tehdä opinnäytetyö Boost-valmennusjakson kehittämishankkeesta, jonka olimme työryhmänä päättäneet toteuttaa. Prosessi on kestänyt pitkään ja toukokuussa 2015 valmennusjakson suunnitelma oli vain käytännön toteutusta ja testausta vaille.

Koko prosessin ajan Nuorten työhönohjauksella on ollut säännöllisesti kahden viikon välein kokouksia, joista on pidetty pöytäkirjaa. Läsä on ollut koko Nuorten työhönohjauksen työryhmä, johon kuuluu työkuraattorien lisäksi Villa Ullaksen työnjohtajat. Lisäksi vuoroviikoin on ollut työkuraattorien omia tiimikokouksia, joista olen tehnyt merkintöjä omaan kehittämispäiväkirjaani. Kehittämisprosessiin on kuulunut lisäksi useita muita tapaamisia, kuten yhteistyöpalavereja sekä suunnittelutapaamisia toisen työkuraattorin kanssa. Hän osallistui kehittämishankkeen suunnitteluun työparinani. Myös näistä tapaamisista olen tehnyt merkintöjä kehittämispäiväkirjaan. Aineistoa olen kerännyt koko kehittämisprosessin ajan aina huhtikuuhun 2015 asti.

5.1 Kehittämishankkeen käynnistyminen

Tammikuun lopussa 2014 käsitelimme työryhmänä nuorten palvelujen strategiaa ja siihen liittynyttä jalkauttamistehtävää, joka oli annettu johtoryhmältä. Tuolloin ilmaan nousi ensimmäistä kertaa kysymys siitä, voisiko Terve Arki -hanketta hyödyntää jollakin tavalla omalla valmennusjaksollamme. Terve Arki on Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden palvelu, jolla pyritään tarjoamaan opiskeluterveydenhuollon palveluita mahdollisimman laajasti helsinkiläisille työelämän ja koulutuksen ulkopuolella oleville nuorille. Pohdimme tuolloin, että Terve arki -hanketta hyödyntämällä asiakasnuoriamme saisi ohjattua järjestelmällisemmin terveyspalvelujen piiriin. Monilla nuorilla on terveyden kanssa haasteita, kuten nukkumisvaikeuksia, mielenterveysongelmia ja päihteiden käyttöä, joten tarvetta terveyspalveluiden osalta olisi. (Kehittämispäiväkirja 28.1. 2014.)

Helmikuussa pohdimme toisen työkuraattorin kanssa mistä valmennusjakson kehittäminen olisi hyvä aloittaa ja millaisia asioita olisi hyvä pohtia työryhmänä. Tuolloin pohdintaa käytiin vielä hyvin yleisellä tasolla, kirjaamalla ylös mieleen nousevia kysymyksiä. En ollut kuitenkaan vielä päättänyt, että tekisin opinnäytetyöni valmennusjaksoon liittyen. Mietimme valmennusjakson keston toimivuutta ja pitäisikö koko palveluprosessia mallintaa uudelleen. Pohdimme myös pitäisikö jakson tavoitteita muuttaa. Lisäksi keskustelimme jälleen siitä voisiko Terve Arki- hanketta hyödyntää osana valmennusjaksoa, esimerkiksi yhtenä päivänä jakson aikana. (Kehittämispäiväkirja 13.2.2014.)

Maaliskuun puolivälissä kävin esimieheni kanssa keskustelun, jonka aikana hän pohti, ettei ylemmän johdon taholta tulla todennäköisesti esittämään jatkoa Boost-valmennusjakson hankintasopimukselle. Esimiehen mukaan valmennusjakso ei ollut kannattava taloudellisesti, koska opiskelijapäivähinta on muodostunut niin kalliiksi. Lisäksi valmennusjaksosta saatu hyöty on jäänyt vähäiseksi, koska nuoret ovat jatkaneet työkuraattorin kanssa työskentelyä jakson jälkeenkin. (Kehittämispäiväkirja 13.3.2014.) Näistä syistä valmennusjakson kehittämishankkeen eteenpäin viemistä jatkettiin.

Vähitellen opinnäytetyön aihe alkoi selkiytymään ja maaliskuun lopulla Nuorten työhönohjausten kokouksen pöytäkirjaan merkittiin:

”Anun ja toisen työkuraattorin tavoite on saada opintoihinsa liittyvät tehtävät valmiiksi lokakuussa jotka liittyvät aiheeseen: kuinka voisi toteuttaa Boostia korvaava toiminta itse ja kuinka toiminnassa voisi hyödyntää Talent Studiota.”
(Nuorten työhönohjausten pöytäkirja 25.3.2014.)

Samassa kokouksessa esimies kertoi Yrittäjä- ja työllistämispalveluiden lakimuutoksesta, jonka mukaan Boost-valmennusjakson kaltaisissa koulutuksissa ei pääpaino enää voi olla arjenhallintaa tukevista osioista. Tätä muutosta on käytetty yhtenä perusteena sille, ettei valmennusjaksoa voida jatkossa hankkia ostopalveluna. (Kehittämispäiväkirja 25.3.2014.)

5.2 Yhteistyöllä kehittämään

Maaliskuun lopulla meillä oli Talent Studiolla ensimmäinen tapaaminen yhteistyön kartoittamista varten. Tapaamisessa oli lisäksi läsnä Nuorten työhönohjausten esimies sekä Talent Studion kouluttaja. Esimies kertoi tapaamisessa visiostaan yhdistää Talent Studio osaksi Nuorten työhönohjausten palveluja, jotta Talent Studio olisi selkeämmin osa nuorten palveluja ja näin ollen vahvemmin Nuorten sosiaalityön asiakkaiden käytössä. Näin voisimme myös valmennusjaksolla hyödyntää paremmin kaupungin omia olemassa olevia palveluja. Kouluttaja kertoi, että heillä on aiemmin ollut myös ryhmätoimintaa, mutta työskentelyn painopistettä

on siirretty yksilöllisempään ohjaukseen. Itse painotin valmennusjakson tavoitteiden tarkkaa pohtimista, koska tähän asti sisältönä on esimerkiksi ollut myös askartelua ja ruuanlaittoa, jotka eivät suoranaisesti vahvista opiskelu- tai työelämävalmiuksia. Kouluttaja ehdotti, että tavoitteisiin sisällytettäisiin sähköisen asioinnin valmiuksien vahvistaminen. Tämä olisi Talent Studion omaa osaamisaluetta. Totesimme, että työkuraattorin ja Talent Studion kouluttajan roolit valmennusjaksolla tulisi myös suunnitella tarkasti. Työkuraattorin roolin olisi oltava vahvempi kuin aiemmin. Kouluttaja ehdottikin, että työkuraattorit voisivat järjestää esimerkiksi tutustumiskäynnit. Totesimme yhdessä, että valmennusjakson kehittäminen on haasteellista sen vuoksi, että samaan aikaan ylemmän johdon arvellaan visioivan muun muassa Talent Studion tulevaisuutta ja näistä suunnitelmista ei ole tarkempaa tietoa. (Kehittämispäiväkirja 27.3.2014.)

Huhtikuu oli hyvinkin kiireistä kehittämistyöskentelyn aikaa, sillä tapaamisia ja kokouksia asiain tiimoilta oli useita. Kuun alussa kävimme työkuraattorien tiimikokouksessa läpi valmennusjakson läsnäolotilastoja, joiden mukaan käyttöprosentti on ollut 41 % vuonna 2013. Tuolloin vuoden aikana valmennusjaksolle hakijoita oli ollut 97, joista lopulta 60 aloitti valmennusjaksolla. Näistä 38 nuorta, eli 63 % kävi valmennusjakson loppuun asti. Läsnäolotilastojen mukaan valmennusjakson päivähinta nuoren kohdalla oli noussut kohtuuttoman suureksi. Pohdimmekin, että nuoria pitäisi saada jaksolle enemmän käyttöasteen nostamiseksi, mutta haasteena on asiakkaiden kunto. Jälkihuollon sosiaalityön kautta on usein oltu lähettämässä asiakkaita suoraan valmennusjaksolle, mutta monet heistä ovat olleet niin heikossa kunnossa, ettei aloitus ole ollut mahdollista. Yksi työkuraattoreista kertoi Kelan ja Lapin yliopiston tutkimuksesta, jonka mukaan ryhmävalmennuksella ei saada tuloksia työllistymisen suhteen, mutta yksilövalmennuksen sekä yritys yhteistyön yhdistämisellä saadaan. Puhuimmekin työkuraattorien kanssa tarpeesta kehittää Nuorten työhönohjaukselle systemaattisempaa yhteistyötä yritysten kanssa. (Kehittämispäiväkirja 1.4.2014.)

Huhtikuussa työkuraattorien työryhmä myös selkeästi työsti omia tunteitaan, jotka liittyivät meneillään olevaan muutosprosessiin. Työhönohjauksessa käytiin läpi huolta omien palvelujen jatkumosta. Tuolloin vaihdoimme myös ajatuksia valmennusjakson hyödyllisyydestä sekä kannattavuudesta, jota ei voida työkuraattorien mukaan aina mitata taloudellisin mittarein tai nuorten määrässä. Asiakaskuntamme haasteellisuus nousi tässä keskustelussa vahvasti esille. Monet asiakkaat tarvitsevat tukea juuri työ- ja opiskelunvalmiuksien vahvistamiseksi. Työkuraattorit korostivat sitä, että monet yksilöt ovat kuitenkin hyötynneet kurssista ja toivottiinkin, että oma esimies puolustaisi omia palvelujamme vahvemmin. Työryhmä toivoi myös selkeämpää viestiä ylemmän johdon päätöksistä. (Kehittämispäiväkirja 7.4.2014.) Näistä aiheista keskustelua jatkettiin Nuorten työhönohjauksen kokouksessa, jolloin esimieheltä pyydettiin selkeää vastausta, että jatkuuko Boost- valmennusjakso, vai ei. Esimiehen mukaan asiasta ei ole tullut johdon puolelta selkeää linjausta. Kävimme keskustelua myös siitä, että olisi tärkeää

suunnitella työkuraattorien vetämänä toimiva kokonaisuus, koska lisäresursseja ei ole mahdollista saada. (Kehittämispäiväkirja 8.4.2014.)

Jatkoimme kehittämistyöparini kanssa suunnittelua ja kävimme läpi Talent Studion aiempaa tapaamista. Tämän pohjalta sovimme, että kysyisimme tiimikokouksessa työkuraattoreilta mikä heidän mielestään valmennusjaksossa on ollut toimivaa ja mikä ei sekä millaista hyötyä valmennusjaksosta pitäisi saada. Sovittiin myös, että teen koosteen lukujärjestyksien sisällöistä. (Kehittämispäiväkirja 17.4.2015.)

Tapasimme myöhemmin uudelleen Talent Studiolla. Tällä kertaa tapaamisessa oli itseni lisäksi toinen työkuraattori sekä Talent Studion kouluttaja. Talent Studion jatkosta vuodelle 2015 ei ollut vielä saatu tietoa. Keskustelimme valmennusjakson järjestämisen reunaehdoista. Kouluttajan mukaan valmennusjaksoa voitaisiin järjestää Talent Studion tiloissa kolmena päivänä viikossa, koska valmennusjakson lukujärjestykseen sisältyisi myös tutustumiskäyntejä, jolloin tiloja ei tarvita. Näin muille asiakkaille jäisi vapaita aikoja riittävästi. Keskustelimme lisäksi Talent Studion osallisuuden hyvistä puolista. Mikäli esimerkiksi nuori käy siellä valmennusjakson, kynnys hakeutua Talent Studion palveluihin jatkossa madaltuisi. Kouluttajalle kerrottiin Terve Arki -hankkeeseen liittyvistä ajatuksista ja hän näkikin idean hyvänä. Tapaamisessa nousi esille myös ajatus pyytää muutamia asiakasnuoria osallistumaan valmennusjakson suunnitteluun. Näin voisimme tehdä kehittämisprosessista asiakaslähtoisempää sekä saada erilaisia näkökulmia valmennusjaksoon. Lopuksi sovimme seuraavan tapaamisen kesäkuulle. Ennen sitä olisi tavattava Terve Arki -koordinaattori ja tehtävä alustava hahmotelma valmennusjakson rungosta. (Kehittämispäiväkirja 24.4.2014.)

Otin yhteyttä Terve Arki -koordinaattoriin ja kerroin alustavasti ajatuksesta saada Terve Arki -hanke nivottua valmennusjaksoomme. Koordinaattori esitti, että heiltä voisi jokaiselle jaksolle tulla yksi terveydenhoitaja yhdeksi päiväksi kertomaan terveen arjen merkityksestä. Tämän jälkeen nuorille voitaisiin heti varata aika terveystarkastukseen. Koordinaattori toivoi, että tämä yhteistyö voitaisiin aloittaa jo heti tulevana syksynä. Hän kertoi myös mahdollisuudesta saada liikuntaneuvoja mukaan näihin Terve Arki -päiviin, joka kuulostikin hyvältä ajatukselta. (Kehittämispäiväkirja 28.4.2014.)

Huhtikuun lopussa käytimme työkuraattorien tiimikokouksessa aikaa valmennusjakson sisältöä koskevaan keskusteluun. Läsnä olivat kaikki työkuraattorit sekä esimies. Kirjasimme ylös työkuraattorien toiveita sekä kokemuksia aiemmista sisällöistä. Olin tätä ennen tehnyt koosteen valmennusjakson sisällön teemoista aiempien lukujärjestyksien pohjalta. Hyödynsimme tätä materiaalia tiimin kanssa, jonka jälkeen tein oman koosteen työkuraattorien toiveista. Työkuraattorit kokivat, että valmennusjaksolla tulisi jatkossakin käsitellä arjenhallintaa ja itsetuntemusta vahvistavia aiheita kuten nuorten omia vahvuuksia, tavoitteita ja taloudellisia tukia

sekä hyvinvoinnin kannalta merkittäviä teemoja kuten päihteet tai uni. Valmennusjakson toivottiin lisäävän nuorten tietämystä erilaisista opiskelumahdollisuuksista sekä vahvistavan heidän työnhakuvalmiuksiaan. Tästä syystä erilaisista tutustumiskäynneistä ei haluttu luopua ja valmennusjaksolle toivottiin aiempaa enemmän panostusta työhakemusten ja ansioluetteloiden tekemiseen sekä työelämän pelisääntöjen läpikäymiseen. Työkuraattorit näkivät, että nuorten jatkosuunnitelmien pitäisi olla aiempaa konkreettisempia, jonka vuoksi valmennusjakson aikana tulisi keskittyä aiempaa enemmän esimerkiksi työkokeilupaiikkojen etsimiseen. Lisäksi sähköisen asioinnin osuus jatkossa tulisi olla aiempaa suurempaa. Työkuraattorit halusivat lähes yksimielisesti luopua aikaisemmin valmennusjaksolla olleista ruuanlaitosta, kuvaamataidosta ja muista kädentaitoihin liittyvistä teemoista. (Kehittämispäiväkirja 29.4.2014.)

Tiimikokouksessa esimiehemme kertoi, että kysymys valmennusjakson tulevaisuudesta on edelleen auki. Hän oli keskustellut asiasta aikaisemmin ylemmässä johdossa olleen päällikön kanssa, joka oli luvannut viedä viestiä eteenpäin. Kokouksen loppupuolella paikalla ollut toinen henkilö ylemmästä johdosta kuitenkin ilmaisi, että oli selkeästi nähtävissä ettei ylempi johto aio jatkaa valmennusjohdon rahoitusta. Tämän jälkeen työkuraattorit kertoivat suunnitelmista yhdistää Talent Studion ja Nuorten työhönohjauksen sekä Terve Arki -hankkeen voimia valmennusjakson toteuttamiseksi. Samalla he nostivat jälleen esille oman huolensa resurssien riittämisestä siinä tapauksessa, että valmennusjakso tulisi kokonaan työkuraattorien vastuulle. Lisäksi työkuraattorit korostivat, että Boost-valmennusjakso on ollut tärkeä työkalu asiakasnuorten tilanteen arvioinnissa eikä siitä haluttaisi luopua. Työkuraattorit esittivät toiveensa rahallisen korvauksen säilyttämisestä jatkossakin, koska sen on toiminut hyvänä kannustimena valmennusjaksolle osallistumiseen. Totesimme yhdessä, että tässä tilanteessa olisi tärkeää pitää vahvasti esillä sitä, mitä valmennusjakson rahoituksella voitaisiin jatkossa tehdä. Resurssit tulisi kuitenkin miettiä tarkasti, sillä vaikka sähköinen asiointi onkin tärkeää, tarvitaan sosiaalialan osaamista edelleen vahvasti. Esimiehen mielestä olisi myös hyvä, mikäli Talent Studion resurssit voitaisiin yhdistää osaksi Nuorten työhönohjausta. Tällöin valmennusjaksolla voitaisiin varmistaa parempi tiedonkulku sekä saada räätälöidymää palvelua. (Kehittämispäiväkirja 29.4.2014.)

Toukokuussa 2014 meillä oli tapaaminen Terve Arki -yhteistyön merkeissä. Tapaamisessa oli läsnä lisäksi Terve arki - hankkeesta sekä koordinaattori että terveydenhoitaja, esimiehemme sekä toinen työkuraattori. Kävimme keskustelua valmennusjakson kehittämisen ja yhteistyön reunaehdoista, kuten valmennusjakson ja Terve Arjen tavoitteista. Terve Arki -koordinaattorin mukaan yhteistyö voisi alkaa jo heti syksyllä 2014, jolloin yksi terveydenhoitaja voisi sitoutua olemaan paikalla yhden päivän jokaisella valmennusjaksolla. Tällöin nuorille voitaisiin luontevasti tarjota mahdollisuutta terveystarkastukseen. Lisäksi koordinaattori toivoi, että nuorilla olisi mahdollisuus esittää terveydenhoitajalle nimettömänä terveyteen liittyviä kysymyksiä ja saada näin vastauksia sekä oikeanlaista tietoa. Koordinaattori kertoi myös

tarkemmin mahdollisuudesta integroida liikuntaneuvojan käynti samaan päivään. Tällöin valmennusjaksolla voitaisiin hyödyntää NYT- liikunnan ilmaisia liikuntakertoja korvaamaan valmennusjaksolla aiemmin järjestettyjä maksullisia liikuntakertoja. (Kehittämispäiväkirja 16.5.2014.) NYT-liikunta on osa Helsingin kaupungin Nuorten yhteiskuntatakuu -hanketta, joka on alkanut vuonna 2013 ja jatkuu ainakin vuoteen 2016 asti. Sen kautta helsinkiläisille 17-29 -vuotiaille nuorille tarjotaan ilmaisia liikuntamahdollisuuksia. Pyrkimyksenä on edistää nuorten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Liikuntamuotoja on useita erilaisia ja niitä järjestetään eri puolilla kaupunkia. Käytössä on myös liikuntaneuvojan palvelut. (Helsingin kaupungin liikuntavirasto 2015.) Terve Arki -yhteistyön käynnistyminen käytiin läpi myös 20.5.2014 Nuorten työhönohjauksen kokouksessa, jossa asiasta kirjoitettiin pöytäkirjaan:

”Ensi syksynä jokaisella Boostilla ohjelmassa vierailu Talent Studioon. Vierailujen yhteydessä terveydenhoitaja Terve Arki-hankkeesta tulee kertomaan terveysasioista nuorille ja varaa heille tarvittaessa aikoja terveystarkastukseen. Myös muita asiakkaita kannattaa ohjata Terve Arki- terveydenhoitajan puheille aktiivisesti.”

Toukokuun lopulla työkuraattorien tiimikokouksessa keskustelimme nuorten sitoutumattomuudesta, mikä tilastojenkin mukaan näkyy kävijämäärän reippaana laskuna valmennusjakson loppua kohden. Pohdimme työkuraattorien kesken mistä sitoutumattomuus johtuu. Eikö valmennusjakson sisältö vastaakaan nuorten tarpeisiin ja odotuksiin? Mietimme yhdessä, mihin nuoret sitoutuisivat. Vastauksia emme tuossa tilanteessa saaneet, mutta pohdinta johti keskusteluun siitä, kuka asiakkaamme oikeastaan onkaan ja kenen ehdoilla palvelua tuotetaan. Toimitaanko nuorten, yhteiskunnan, vai järjestelmän tarpeista lähtien? Yksi työkuraattori muistutti, että:

”Meidän tehtävänä on valmentaa nuoria toimimaan yhteiskunnassa, sillä nuoret ovat tulevaisuuden veronmaksajia ja maksaa meidän eläkkeet.” (Kehittämispäiväkirja 27.5.2014.)

Työkuraattorit tunnistivat taloudellisten seikkojen synnyttämän paineen valmennusjakson täyttämistä. Tästä syystä nuoren nimi on tullut joskus laitettua listaan liian hätiköidysti, jolloin nuoren tilanteesta ei vielä ole ehditty päästä kunnolla perille. Edustamme usein nuorelle yhteiskuntaa, joka laittaa paljon paineita nuorelle ”tehdä” ja ”osallistua”. Keskustelimmekin omasta roolistamme saada nuori sitoutumaan omiin palveluihimme vapaaehtoisesti. (Kehittämispäiväkirja 27.5.2014.)

Toukokuun lopussa käytimme työparini kanssa aikaa nuorille järjestettävien kehittämistilaisuuksien suunnitteluun. Mietimme teemoja, joista nuorilta haluttaisiin tietoa. Ajatuksena ti-

laisuudessa olisi käsitellä kehittämisideoita sekä saada nuorilta palautetta valmennusjakson toimivuudesta. Sovimme, ettei teemoja anneta nuorille tiedoksi etukäteen, jotta he eivät ala työstämään niitä esimerkiksi valmennusjakson kouluttajan kanssa. Paikalle kutsuttaisiin nuoria, jotka ovat käyneet valmennusjakson läpi, jotta voisimme saada tietoa siitä, mitkä tekijät ovat mahdollistaneet valmennusjakson suorittamisen. (Kehittämispäiväkirja 28.5.2014.) Tästä tilaisuudesta mainittiin myös Nuorten työhönohjauksen pöytäkirjassa:

”Boost-valmennusjakson suunnittelutapaaminen 12.6. klo 14.00 Talent Studion tiloissa. Tapaamisessa valmennusjakson käyneiden nuorten haastattelu, jossa käsitellään palautetta jakson onnistumisesta ja kehittämisideoista. Työkuraattorit kutsuvat omia nuoria tapaamiseen.” (Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 3.6.2014.)

5.3 Nuorten kehittämistilaisuudet

Kuten keväällä olimme työryhmässä pohtineet, tahdoimme osallistaa nuoria mukaan kehittämistyöhön. Tavoitteenamme oli kuulla nuorilta kommentteja heidän kokemuksistaan Boost-valmennusjaksolta sekä saada heiltä ideoita palvelun kehittämiseksi. Oletuksemme oli, että nuorten näkökulma voi erota työntekijöiden näkökulmasta. Oletuksemme paikkansapitävyyden tietäminen olisi hyvä lisä kehittämistyöhön. Sen vuoksi järjestimme valmennusjaksolle osallistuneille nuorille kehittämistilaisuudet 12.6. ja 17.9. vuonna 2014. Tilaisuudet eivät siis olleet haastatteluja, vaan pyrimme luomaan tilaisuuksista mahdollisimman rentoja ja vähemmän virallisia.

Asiakasnuorten innostaminen tilaisuuksiin osallistumiseen oli hyvin haasteellista. Vaikka olimme osanneet varautua siihen etukäteen, oli osallistujien vähäinen määrä pieni pettymys. Kesäkuun tilaisuuteen lupautui alun perin neljä nuorta joista kaksi saapui lopulta paikalle. Syyskuun tilaisuuteen osallistui kolme nuorta. Tilaisuuksiin osallistuneet nuoret olivat kaikki käyneet valmennusjakson loppuun asti, ollen siten niin sanotusti aktiivisempia asiakkaita.

Kehittämistilaisuudet järjestettiin Talent Studiolla. Nuorille oli etukäteen annettu saatekirje (liite 2), joissa kerrottiin miksi kehittämistilaisuus järjestetään ja mihin materiaalia käytetään. Alaikäisten vanhemmille annettiin oma saatekirje (liite 3). Saatekirjeissä myös kerrottiin, että nuoret tulevat pysymään anonyymeinä lopullisessa kirjallisessa tuotoksessa. Lisäksi nuoret täyttivät suostumuslomakkeen (liite 4) ja alaikäisten osallistujien kohdalla pyydettiin huoltajan suostumus (liite 5). Nuorille korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta. Työkuraattoreita oli mukana kaksi ja Talent Studiolta osallistui yksi kouluttaja. Nuorille oli tarjolla pientä purtavaa.

Olimme etukäteen pohtineet työryhmänä kysymyksiä (liite 6) mihin halusimme saada nuorilta vastauksia. Tilaisuuden videointi tai nauhoittaminen olisi ollut suositeltavaa. Koska etukäteen kuitenkin tiesimme, että nuoria on haastavaa saada osallistumaan, jätimme videoinnin ja nauhoittamisen pois. Näin kynnys tilaisuuteen osallistumiseen ei nousisi kenenkään kohdalla liian korkeaksi. Sen sijaan keräsimme nuorilta vastaukset tarralapuille, joita oli viittä eri väriä. Tämä osuus tehtiin aluksi kirjallisessa muodossa, koska osalle nuorista mielipiteiden ilmaisu ääneen vieraiden ihmisten parissa olisi voinut olla haasteellista. Kysymykset oli numeroitu ja jaoteltu teemoittain väreihin. Nuorten tarralaput kiinnitettiin fläppitauluun teemojen mukaan ja vastauksista keskusteltiin lopuksi nuorten kanssa. Toinen työkuraattori johti keskustelua nuorten kanssa ja toinen työkuraattori sekä Talent Studion työntekijä kirjoittivat keskustelusta esille nousevia asioita ylös. Nuorten tarralappuihin kirjoittamat vastaukset olivat hyvin lyhyitä.

Tilaisuuksissa nuoret osallistuivat pääasiassa aktiivisesti ja keskustelua syntyi mukavasti. Eriyisesti ensimmäinen tilaisuus oli työkuraattoreille yllättävän positiivinen kokemus. Nuoret osallistuivat aktiivisesti keskusteluun tuoden esille omia näkemyksiään sekä ideoitaan. Jälkimmäisessä tilaisuudessa keskustelua syntyi vähemmän, mutta siitäkin jäi kokonaisuutena hyvä kokemus ja saimme nuorilta hyviä vastauksia.

Nuorten vastauksista tehtiin koosteet, joita käsitelimme ensin toisen työkuraattorin kanssa. Sen jälkeen esitimme ne myös työkuraattorien työryhmälle. Esitän tässä näiden kahden tilaisuuden vastaukset toisiinsa yhdistettyinä, sillä osallistujia oli vähän ja teemat sekä apukysymykset ovat olleet samoja.

5.3.1 Nuorten omat tavoitteet ja motivaatiotekijät

Nuoret tulevat valmennusjaksolle erilaisin odotuksin ja toivein. Halusimme kuulla nuorilta heidän omista tavoitteistaan, koska usein palvelujen suunnittelussa saatetaan lähteä liikkeelle yhteiskunnassa tärkeiksi nähtävistä tekijöistä tai taloudellisista seikoista (Kts. Stenvall & Virtanen 2012: 32- 35). Meidän toiveemme oli kehittää palvelua myös nuorten tarpeiden pohjalta. Halusimme myös kuulla, mitkä asiat motivoivat nuoria osallistumaan valmennusjaksolle. Usein olemme nimittäin työryhmässä miettineet lähtevätkö nuoret valmennusjaksolle mukaan ikään kuin pakotettuina mikäli laitoksen työntekijä, sosiaalityöntekijä tai työkuraattori siihen kehottaa tai joskus jopa velvoittaa. Kolme nuorta toikin esille sen, että kipinä valmennusjaksolle lähtemiseen oli syntynyt työntekijän ehdotuksesta. Kukaan ei kuitenkaan ilmaissut, että olisi kokenut tullessa pakotetuksi osallistumaan jaksolle.

Sen sijaan vastauksista kuvastui hyvin nuorten oma motivaatio saada muutosta omaan elämäntilanteeseensa. Tämän voisi ajatella kuvastavan tyytymättömyyttä omaan tilanteeseen ja

näin ollen aitoa motivaatiota muutokseen. Materiaalinen hyöty oli myös yhtenä motivaatiotehtävänä osallistumiselle. Pieni rahallinen kulukorvaus oli motivoinut käymään valmennusjakson loppuun asti. Myös välipalat olivat auttaneet jaksamaan.

”Olisin osallistunut muutenkin, mutta tiettenkin todistus, raha ja välipalat nosti motivaatiota.”

Monet Nuorten työhönohjauksen asiakasnuorista elävät toimeentulotuen varassa, tai ainoa rahan lähde saattaa olla lastensuojelulaitoksista saatavat viikkorahat. Näin ollen kulukorvaus voi olla nuorelle merkittävä lisä kuukausiansioihin. Työkuraattorit ovatkin käyttäneet lisäansiomahdollisuutta nuorten osallistumisen motivointiin.

Myös Nuorten tavoitteet jakson ajalle heijastivat tahtoa muutokseen. Nuoret nostivat yhdeksi tärkeimmistä tavoitteistaan saada päivärytmi kuntoon, sillä kaikki nuoret olivat maininneet sen tavoitteekseen. Kuten aiemmin mainitsin, on Nuorten työhönohjauksen asiakkailta usein elämässään erilaisia arjenhallinnan haasteita, joista yksi on ylösalaisin kääntynyt päivärytmi. Toinen syy, miksi nuoret olivat lähteneet valmennusjaksolle, oli kaipuu saada jotain tekemistä päiviin.

”Oli pakko saada jotain tekemistä.”

Päiväohjelma ja päivärytmi kulkevatkin usein käsi kädessä. Päiväohjelman kautta nuorella on mahdollisuus saada rytmiä elämäänsä, koska heidän täytyy lähteä kotoa aamuisin liikkeelle. Päiväohjelma oli erään nuoren mukaan lisännyt tyytyväisyyttä siitä, että on saanut jotain aikaan. Vastauksissa näkyi myös halu saada lisää tietoa ja oppia uutta. Lisää tietoa kaivattiin erityisesti viranomaisasioista ja opiskelupaikan saamisesta. Yksi nuori toivoi selkeyttä työhökuun.

”Halusin tietoa viranomaispalveluista ja työasioista.”

”Tietoa koulutuksista, mitä kaikkea on, mitä vaaditaan, miten haetaan.”

Helsingissä on paljon palveluja nuorille koulutukseen ohjautumisen ja työllistymisen tueksi. Monet asiakasnuoret eivät kuitenkaan tiedä mitä haluaisivat opiskella, koska tarjontaa on paljon. Myös virallisten asioiden hoito, kuten TE-toimistossa asioiminen, tai liikkuminen Helsingissä voi tuntua ahdistavalta. Nuori on myös saattanut tulla asiakkaaksi sellaisessa vaiheessa vuotta, ettei kouluhakuja ole käynnissä, jolloin aikaa tulevaisuuden pohtimiseen on enemmän. Ryhmässä yhdessä tekemisen kautta näiden asioiden pohtiminen voi avata uusia ajatuksia ja näkökulmia.

5.3.2 Valmennusjakson anti ja rakenne

Kun suunnitellaan palvelua, keskeistä on miettiä mitkä ovat palvelun anti sekä hyöty. Tahdoimme saada tähän nuorten näkökulman, joten kysyimme suoraan mitä he olivat saaneet omaan elämäntilanteeseensa. Näiden viiden nuoren vastausten perusteella he ovat kokeneet saaneensa kolmenlaista hyötyä. Mikään vastauksista ei noussut etusijalle, vaan jokainen oli mainittu kolme kertaa.

Ensinnäkin nuoret kokivat saaneensa apua päivärytmin korjaantumiseen. Toisekseen he kokivat saaneensa tietoa sekä käytännön tukea liittyen viranomaisasioihin sekä vastauksia työhön ja koulutukseen liittyvissä kysymyksissä.

”Oli hyvä, että sai henkilökohtaista käytännön tukea käytännön asioihin, kuten TE-toimistossa käymiseen.”

Kolmanneksi kolme nuorta koki saaneensa valmennusjakson avulla selkeyttä jatkosuunnitelmiinsa. He olivat saaneet joko työ- tai työkokeilupaikan tai mahdollisuuden osallistua uravalmennukseen. Myös ansioluettelon ja työhakemusten tekeminen sekä tiedon saanti erilaisista mahdollisuuksista olivat nuorten mielestä edistäneet heidän työelämävalmiuksiaan. Nuoret antoivat positiivista palautetta myös tutustumiskäynneistä, jotka oli koettu hyödyllisiksi ja mielenkiintoisiksi.

”On ollut hyödyllistä, tutustuu uusiin paikkoihin, tutustuu erilaisiin aloihin ja koulutuspaikkoihin.”

Valmennusjakson rakenteesta kysyttiin myös. Nuoret saivat kertoa oman näkemyksensä siitä, mikä kurssilla oli ollut toimivaa, ja mikä puolestaan ei. Nuoret olivat pääasiassa tyytyväisiä valmennusjakson rakenteeseen, kuten valmennusjakson ja päivien pituuteen. Myös sisältöön osa oli ollut tyytyväinen vaikkakin kolme nuorta toivoi päivien sisältöön enemmän vaihtoehtoja. Samalla kaivattiin enemmän mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon sisällön suhteen.

”4h oli hyvän mittainen päivä alkuun, kun on ollut pitkä aika tekemättä mitään.”

”Toiminnalliset osat oli hyvä lisä, nosti motivaatiota ja oli rennompaa. Auttaa ryhmähengen muodostumisessa ja tutustumisessa.”

Kysyimme myös millainen olisi nuorten mielestä hyvä ryhmä. Nuoret toivoivat pientä ryhmäkokoja, jossa osallistujat olisivat lähes saman ikäisiä. Kysymys ryhmän ikäjakauman merkityk-

sestä oli mietityttänyt myös työkuraattoreita kehittämisprosessin aikana, koska asiakkaamme saattoivat olla hyvin eri ikäisiä.

5.3.3 Tuen tarve jatkossa

Pyysimme nuoria myös miettimään, mikä voisi olla hyvä vaihtoehto valmennusjaksolle. Kolme nuorta toi vastauksissaan esille, että lyhyt käytännön työharjoittelu- tai koulutusjakso voisi olla hyvä vaihtoehto.

”TET-kurssi, eli lyhyt työelämään tutustuminen, esim. 1 viikko”

”Viikon työkokeilu eri aloilla voisi olla hyvä, että näkisi vähän käytäntöä.”

Käytännössä tämän kaltaisen työharjoittelujakson toteuttaminen Nuorten työhönohjauksessa voisi nykyisillä resursseilla olla melko haastavaa. Ainakin se edellyttäisi hyvin toimivaa yritysyhteistyötä. Esimerkiksi Stadin ammattiopisto tarjoaa lyhyitä treenijaksoja, joiden avulla nuorilla on mahdollisuus tutustua kiinnostavaan alaan. Jatkossa olisikin hyvä pohtia, miten näitä treenijaksoja voisi hyödyntää enemmän.

Valmennusjakso kestää suhteellisen lyhyen aikaa, jonka jälkeen nuori saattaa edelleen kokea tarvitsevänsä apua. Näihin kehittämistilaisuuksiinkin osallistuneet nuoret selvästi kokivat, että he tarvitsevat edelleen henkilökohtaista ohjausta ja apua työllistymisen tai opiskelupaikan löytymisen tueksi. Nuoret toivoivat *”henkilökohtaista keskustelua”*, *”käytännön tukea”*, *”työhaastatteluvalmennusta”* tai *”työkuraattorin apua miettimään mitä työkokeilun jälkeen.”* Kaikki vastaukset liittyivät henkilökohtaiseen tukeen, josta voisi käyttää sanaa yksilövalmennus.

Valmennusjakson vaikuttavuutta on vaikea arvioida, koska tilastoissa ei näy, mitä nuoret ovat tehneet valmennusjakson jälkeen, eli kuinka moni heistä on saanut esimerkiksi työkokeilu- tai koulutuspaikan. Jatkosuunnitelmat on toki annettu nuorten omille työkuraattoreille, mutta tilastoja niiden sisällöistä ei ole olemassa. Myöskään valmennusjakson keskeytymisten syistä tai aloittamisen esteistä tilastoja ei ole pidetty. Nuorten työhönohjauksen asiakkaiden tilanteesta asiakkuuden aikana tilastoja on kuitenkin usealta vuodelta. Myös asiakkuuden päättymisen kohdalla on tilastoitu, mikä asiakkaiden tilanne on ja ovatko he jatkaneet palveluistamme työhön tai koulutukseen. Oletus, joka pohjautuu työkuraattorien tuntumaan asiakkaiden tilanteista on, että päihteet, mielenterveysongelmat sekä muut arjenhallintaan vaikuttavat tekijät ovat olleet merkittävässä roolissa keskeytyksissä. Tällöin voisi olettaa, ettei asiakkaiden ohjaus Nuorten työhönohjaukseen, tai valmennusjaksolle ole ollut oikea-aikaista. Tätä olisi hyvä tilastoida tarkemmin tulevaisuudessa, mikäli valmennusjaksoa aletaan toteuttaa.

6 Suunnitelmat selkeytyvät

Vuoden 2014 kesäkuusta joulukuuhun kehittämistoiminta oli painottunut konkreettiseen käytännön tason toimintaan, kuten ylemmälle johdolle annettavan valmennusjakson toteuttamisesityksen työstämiseen ja alustavien valmennusjakson toteuttamisaikataulujen suunnitteluun. Syksyn aikana kävimme läpi myös nuorilta saatua palautetta ja yritimme sen pohjalta saada perusteita valmennusjakson jatkamista varten. Samaan aikaan valmennusjaksolla aloitettiin uudet yhteistyökäytännöt Talent Studion ja Terve Arki -hankkeen kanssa. Loppuvuodesta haastattelin työkuraattorien tiimiä, jotta heillä olisi mahdollisuus kerto yksityiskohtaisemmin ja syvemmin kokemuksensa kehittämisprosessista ja valmennusjaksosta.

6.1 Kehittämistä ja käytännön toimintaa

”Anu ja toinen työkuraattori kertoivat terveisiä valmennusjakson suunnittelusta 12.6. Nuoret antoivat hyvin rakentavaa palautetta.” (Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 17.6.2014.)

Nuorille järjestetty kehittämistilaisuus onnistui kesäkuussa hyvin. Nuorten työhönohjauksen kokouksessa kävimme läpi tilaisuuden antia ja tunnelmia. Lisäksi kesällä käytin aikaa tutkimussuunnitelman sekä tutkimuslupahakemuksen tekemiseen. Muuten kesä oli hiljaisempaa aikaa kehittämistyössä. Tosin heinäkuussa Nuorten työhönohjauksen kokouksessa käsiteltiin syksyn valmennusjaksojen alkua ja uudenlaista sisältöä.

”Boost- työvalmennuspalvelut: seuraava alkaa 4.8. Syksyn toiminnassa on mukana Terve Arki terveydenhoitaja, Liikuntaviraston NYT-hankkeen nuorten liikuntaneuvoja ja Talent Studion kouluttaja, joiden kanssa toteutettavat Boost!-päivät on sovittu syksyille ennakkoon toteutettaviksi Talent Studion tiloissa. Ensimmäiset päivät ovat 20-21.8.” (Kehittämispäiväkirja 1.7.2014.)

Syksyllä 2014 työskentelyssä korostui linjajohdolle annettavan esityksen työstäminen. Elokuun lopulla varasimme jälleen toisen työkuraattorin kanssa aikaa suunnittelua varten. Tapaamisesta tehtiin oma muistio. Jouduimme tapaamisessa pohtimaan asioita ja kysymyksiä eri näkökulmista ja miettimään vaihtoehtoisia ideoita. Yritimme pohtia miten nuoret saataisiin paremmin paikalle ja sitoutumaan valmennusjaksoon. Pohdimme lisäksi kuinka nuoret voisivat hyötyä enemmän valmennusjaksosta. Jouduimme myös miettimään miten markkinoisimme palveluamme uudella tavalla. Tällä hetkellä meidät on erottanut muista palveluista selkeästi vahva lastensuojelun asiantuntemus. Jatkossa vahvuutenamme voisi Talent Studion myötä olla myös uudenlainen, sähköisiä palveluja ja mediaa hyödyntävä ”2000-luvun” työnhakuvalmen-

nus. Työryhmämme tarvitsisi kuitenkin markkinoinnin osaamista, jotta uudenlaista markkinointia voitaisiin kehittää. (Valmennusjakso muistio 29.8.2014.)

Suunnittelimme myös alustavasti ajankohtia vuoden 2015 valmennusjaksoille. Päätimme ehdottaa, että valmennusjaksoja olisi jatkossa vuoden aikana viisi tai kuusi kertaa aiemman kymmenen sijaan. Näin työkuraattoreilla jäisi paremmin aikaa rekrytoida nuoria jaksolle. Myös käyttöaste voisi kasvaa, mikäli nuoret olisivat ehtineet työstää osallistumista paremmin etukäteen. Näin jaksolle saataisiin rekrytoitua enemmän sitoutuneempia nuoria. Totesimme myös, että valmennusjaksosta ohjausvastuun ottava työkuraattori voisi ohjaustyön lisäksi palvella ainoastaan nuorten sosiaalityön oman alueen asiakkaita. Hänet haluttaisiin kuitenkin pitää vahvasti osana työkuraattoritiimiä, jolloin pitäisi harkita tiimikokouksen siirtämistä eri päivälle, jotta kaikki pääsisivät osallistumaan kokouksiin. Valmennusjakso voisi silloin olla tiistaista perjantaihin tai torstaihin. (Valmennusjakso muistio 29.8.2014.)

Syksyllä 2014 alkoi yhteistyö Terve Arki ja NYT-liikunta-hankkeiden sekä Talent Studion kanssa käytännössä, kun terveydenhoitaja sekä liikuntaneuvoja NYT-hankkeesta alkoivat osallistua syyskuusta alkaen syksyn valmennusjaksoihin yhtenä päivänä jaksos aikana. Päivät pidettiin Talent Studiolla, jolloin myös se paikka tuli tutuksi. Jaksoson oli sisällytetty myös toinen päivä Talent Studiolla, jolloin nuorten kanssa työstettiin heidän ansioluetteloitaan. Näin ollen pystyimme arvioimaan näiden osuuksien toimivuutta jo tuolloin. Valmennusjakson vastuukuraattori oli ollut mukana molemmissa päivissä ja viestitti Nuorten työhönohjauksen kokouksessa 9.9.2014, että päivä koettiin toimivaksi jo heti ensimmäisestä kerrasta lähtien. Myös valmennusjakson kouluttaja oli antanut suullisesti hyvää palautetta. Näin ollen päivämäärät seuraaville jaksolle lyötiin lukkoon.

Samassa kokouksessa esillä oli myös Nuorten työhönohjauksen asiakasprofiili. Lastensuojelusta on työkuraattorien kokemuksen mukaan tullut huonokuntoisempia asiakkaita ja Nuorten sosiaalityön puolelta osittain hieman parempikuntoisia. Keskustelimme asiakkaiden kunnan vaikutuksesta työkuraattorien työskentelymahdollisuuksiin sekä siihen, millaista palvelua Nuorten työhönohjauksen tulisi tarjota. Boost-valmennusjakson on todettu olevan juuri sellaista palvelua, mistä heikkokuntoiset asiakkaamme hyötyisivät.

”Todettiin, että heikompikuntoisten asiakkaiden osalta on välttämätöntä ylläpitää omaa Boost! - valmennusjakson ja Villa Ullaksen kaltaista palvelua!”
(Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 9.9.2014.)

Syyskuun 17. päivä järjestimme toisen kehittämistilaisuuden nuorille. Molempien kehittämistilaisuuksien tulokset olen esittänyt luvussa 5.3. Syyskuun lopulla saimme työryhmämme kokouksessa tiedon, että Talent Studio siirtyy hallinnollisesti oman esimiehemme alaisuuteen. Tä-

mä tieto otettiin vastaan iloisesti, koska se helpottaisi suunnittelua ja käytännön toteutusta valmennusjakson osalta. Samassa kokouksessa kävimme läpi syksyn toisen valmennusjakson kuulumisia. Edelleen Terve Arki ja Talent Studio -yhteistyöt oli koettu toimivaksi valmennusjakson vastuukuraattorin mukaan. (Kehittämispäiväkirja 23.9.2014.)

6.2 Valmennusjakson kirjalliset palautteet

Syksyllä kävin läpi palautteita, joita valmennusjakson läpikäyneet nuoret olivat antaneet vuodesta 2012 vuoden 2014 kesäkuuhun saakka. Palautelomakkeella (Liite 1) on haluttu kerätä tietoa siitä, miten hyödylliseksi nuoret ovat kokeneet valmennusjakson annin, millaisin odotuksin nuoret aloittavat valmennusjakson ja miten valmennusjakso on vastannut kyseisiin odotuksiin. Palautteita oli yhteensä 59 kpl. Tuona aikana kurssin oli käynyt loppuun asti 89 nuorta, eli vastauksia oli saatu kerättyä 66,3 % osallistujista. Palautetta on kerätty aina valmennusjakson viimeisenä päivänä päättäjäisten ja todistuksen jaon yhteydessä, jolloin kaikki osallistujat eivät ole välttämättä saapuneet enää paikalle. Sen vuoksi palautetta ei ole saatu kerättyä jokaiselta nuorelta, joka on suorittanut valmennusjakson loppuun. Kaikki palautelomakkeen täyttäneet eivät myöskään ole vastanneet välttämättä jokaiseen kysymykseen.

Vaikka alle sadan hengen perusjoukon kohdalla suositellaan kokonaistutkimuksen toteuttamista (Heikkilä 2004, 33), on tulosten yleistettävyyden mielestäni rajoitetuin osin hyväksyttävää, sillä vastausprosentti on ollut sen verran suuri. Palautelomakkeista saatu tieto vastaa todennäköisemmin keskiverto-asiakkaan mielipidettä, kuin viiden kehittämistilaisuuteen osallistuneen nuoren mielipiteistä saatu aineisto, sillä otanta tässä suurempi ja vastaa näin ollen paremmin todellista kohderyhmää. Lisäksi kehittämistilaisuuksiin osallistuneet nuoret olivat todennäköisesti niin kutsuttuja *aktiivisempia asiakkaita*. Toisaalta kummassakaan otoksessa eivät näkyneet valmennusjakson keskeyttäneiden palautteet, jolloin heidän näkemyksensä ja kokemuksensa eivät ole olleet hyödynnettävissä. Kuten jo luvussa 5.3. nuorten kehittämistilaisuuksien yhteydessä totesin, on valmennusjakson vaikuttavuutta haasteellista arvioida myös tilastoinnin puutteellisuuden vuoksi. Myös kirjallisia palautteita koskevaa analyysia lukiessa onkin hyvä muistaa, etteivät kaikki valmennusjaksolla aloittaneet nuoret ole vastanneet palautekyselyyn.

Palautelomakkeen alussa on ollut avoin kysymys siitä, millaisia toiveita tai odotuksia nuorilla on ollut ennen Boost-valmennusjakson aloitusta. Nämä toiveet ja odotukset kuvaavat nuorten tavoitteita. Osa nuorista oli vastauksessaan määritellyt enemmän kuin yhden tavoitteen, ja osa nuorista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Kolmestakymmenestä vastauksesta nousi selvästi esille kuusi erilaista teemaa: päivärytmi, päiväohjelma, työ- ja koulutus, sitoutuminen, informaatio eri mahdollisuuksista sekä sosiaalisuus ja ”rento meininki”. Vain kaksi kysymykseen vastanneesta nuoresta oli tullut valmennusjaksolle ilman odotuksia. Yhdeksi suurim-

maksi teemaksi nousi päivärytmin saaminen kuntoon (16 vastausta). Nuoret kuvailivat toivetaan muun muassa seuraavanlaisin ilmaisin:

”että saan unirytmien kohdalleen”

”et saa pidettyä päivärytmien kunnos”

”saada minut kiinni arkeen”

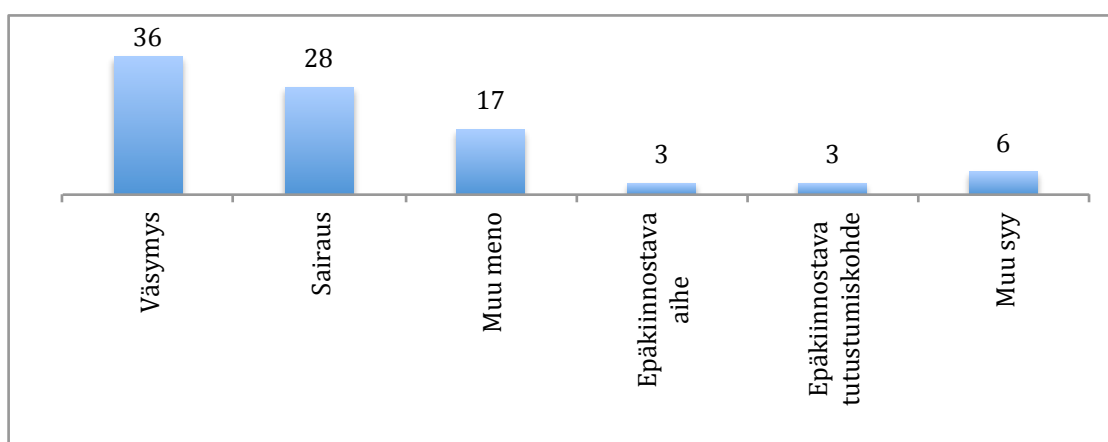
Selkeänä teemana (14 kpl) erottui myös nuorten kaipuu päiväohjelmaan. Päiväohjelmalla tarkoitetaan sitä, että päivissä olisi sisältöä ja eräs nuori ilmaisi tavoitteekseen *”ihan vaan tehdä jotain.”* Nuorten toiveet päivärytmien korjaantumisesta sekä päiväohjelman saamisesta kuntoon kertovat mielestäni nuorten omasta tyytymättömyydestä elämäntilanteeseensa. He ovat ehkä kyllästyneet siihen, että päivät lipuvat ohitse ilman merkitystä, tai he kaipaavat elämänsä muutosta, eräänlaista ”boostia”. Päivärytmi onkin arjenhallinnan kannalta olennainen asia. Jos päivärytmi on kadoksissa, saattavat nuoret herätä vasta myöhään päivällä, jolloin opiskelu, työnteko tai tärkeiden asioiden hoitaminen on haasteellista. Päivärytmien puuttuminen voi joskus olla jopa esteenä opiskelun tai työkokeilun aloittamisessa.

Päivärytmien ja päiväohjelman lisäksi 15 nuorta toivoi, että valmennusjakson avulla löytyisi työ-, työkokeilu- tai opiskelupaikka. Tämä aihe on lähellä päiväohjelman saamista ja päivärytmien korjaantumista, mutta tavoitteena se suuntaa selkeästi valmennusjakson jälkeiseen aikaan. Lisäksi se kertoo nuorten toivovan, että valmennusjakso voisi tuoda pysyvämpää muutosta heidän elämäänsä neljän viikon sijaan. Mielestäni erään nuoren vastaus *” saada jonkinlainen työ- tai koulupaikka”* kuvaa hyvin monen nuoren elämäntilannetta, jossa he eivät tiedä mille alalle he haluaisivat suunnata. Suutari (2002) tuo tutkimuksessaan esille, että erilaisia ammattiala-vaihtoehtoja on nykypäivänä runsaasti ja nuorten pitäisi kyetä valitsemaan eri vaihtoehtojen seasta oma alansa jo hyvin aikaisessa vaiheessa. Vaihtoehtojen suuren määrän vuoksi monet nuoret kokevat valintojen tekemisen vaikeaksi tai jopa mahdottomaksi ja kokevat olevansa eksyksissä. (Suutari 2002: 31.) Myös Viskari oli päätenyt YAMK-opinnäytetyössään johtopäätökseen, että vaihtoehtojen runsauden vuoksi nuoret tarvitsevat kypsymistä arjenhallinnassaan sekä itsetuntemuksen vahvistumista, jotta valintojen tekeminen helpottuisi (Viskari 2011: 1, 38, 39). Nuoret kaipasivatkin myös enemmän tietoa erilaisista opiskelumahdollisuuksista ja työkokeilusta sekä selkeyttä tulevaisuutta koskeviin ajatuksiin (9 vastausta). Palautteiden mukaan nuoret olivatkin kokeneet saaneensa valmennusjaksolla riittävästi informaatiota erilaisista mahdollisuuksista (Kuvio 5). Vastausten mukaan lähes kaikille vastaajille tiedon määrä oli ollut riittävä.

Yksi teemoista oli sitoutuminen, jonka eräs nuori oli kiteyttänyt lauseeseen: *”käydä koko kurssi läpi ja olla ajoissa paikalla”*. Vaikka vain seitsemän nuorta oli asettanut tavoitteekseen käydä valmennusjakso loppuun tai olla ajoissa paikalla, kuvaa se oman työkokemukseni poh-

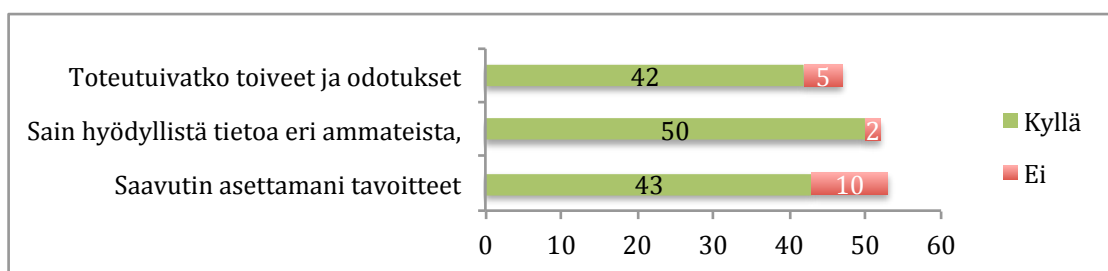
jalta hyvin valmennusjakson asiakaskunnan problematiikkaa. Monilla nuorilla voi olla taustallaan keskeytyneitä opintoja ja vaikeuksia sitoutua toimintoihin. Lisäksi nuorilla saattaa olla todellisia vaikeuksia lähteä liikkeelle. Se, että nuoret halusivat suoriutua neljän viikon valmennusjaksosta ilman myöhästymisiä ja poissaoloja, viittaa nuorten vaikeuksiin herätä aamuisin sekaisin olevan päivärhythmin vuoksi tai vaikeuksiin lähteä liikkeelle kotoa. Nuoret näyttäsivät tiedostavan tämän haasteensa hyvin. Tosiasia onkin, että ilman poissaoloja tai myöhästymisiä selviävät vain harvat nuoret. Tämä asia on näkynyt selvästi valmennusjakson läsnäolotilastoissa, joiden mukaan läsnäolopäivien määrät ovat olleet vaihtelevia ja vähenemään päin. Ne kertovat omaa karua kieltään juuri nuorten itsensäkin esille nostamasta päivärhythmin puutteesta. Nuoret ”nukkuvat pommiin” tai yksinkertaisesti eivät jaksakaan herätä aamuisin, kuten eräs nuori ilmaisi: *”rehellisesti viimeiset päivät olen nukkunut.”* Nuorten palautteiden mukaan lukuisat poissaolot johtuivat pääasiassa väsymyksestä sekä sairastumisista (Kuvio 4). Väsymyksen taustalla olevia syitä voi kuitenkin vain arvailla ilman tarkempaa tutkimusta, koska syitä voi olla monenlaisia, kuten motivaatio- tai päihdeongelmat. Muita syitä tai menoja ei myöskään ole tarkemmin avattu. Itse valmennusjakson sisältö ei kuitenkaan näyttäisi aineiston mukaan vaikuttavan paljoakaan poissaolojen määrään. Myös Härkäpää & ym. (2013) tulkitsevat poissaolojen ja muiden hankaluuksien viittaavan monenlaisen tuen tarpeeseen työhönvalmennuksen aikana (Härkäpää ym. 2013:63).

Vuosina 2013 ja 2014 nuoret ovat voineet omin sanoin kertoa mitä valmennusjaksolla olisi voinut heidän mielestään tehdä toisin, jotta se olisi ollut hyödyllisempi. Nuorten vastaukset heijastavat juuri edellä mainittuja haasteita päivärhythmin kanssa, sillä suurin osa vastauksista sisälsi ajatuksen *ajoissa heräämisestä* tai *paikan päälle saapumisesta*. Työkuraattorien kokemuksen mukaan valmennusjakso onkin ollut monen nuoren elämässä ensimmäinen alusta loppuun asti suoritettu kokonaisuus, jonka vuoksi todistuksen saaminen on ollut joillekin nuorille hyvinkin merkittävä asia.



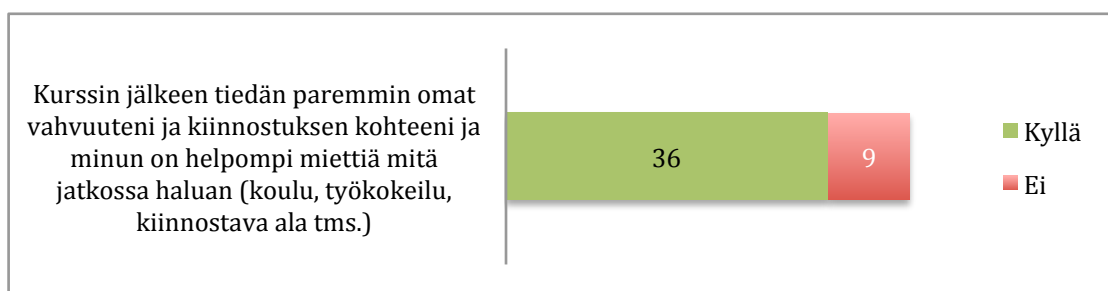
Kuvio 4. Nuorten antamat syyt valmennusjakson aikaisille poissaoloille

Yksi nuorten tavoitteista valmennusjaksolle tullessa oli saada lisää tietoa erilaisista ammasteista ja opiskeluvaihtoehdoista. Vastausten mukaan suurin osa nuorista olikin mielestään saanut hyödyllistä informaatiota valmennusjakson aikana (Kuvio 5). 69 % vastaajista oli myös sitä mieltä, että ryhmä- ja paritöitä oli ollut riittävästi. Lähes kaikki vastaajat kokivat myös toiveidensa ja odotustensa täyttyneen sekä saavuttaneensa omat tavoitteensa valmennusjakson aikana (Kuvio 5). Nämä vastaukset kertovat selkeästi, että nuoret ovat kokeneet valmennusjakson hyödylliseksi. Vaikuttaisikin siltä, että valmennusjakso on vastannut nuorten kaipaamiseen paremmasta arjenhallinnasta sekä jatkosuunnitelmien selkeytymisestä.



Kuvio 5. Nuorten kokemukset valmennusjaksolla saaduista hyödyistä

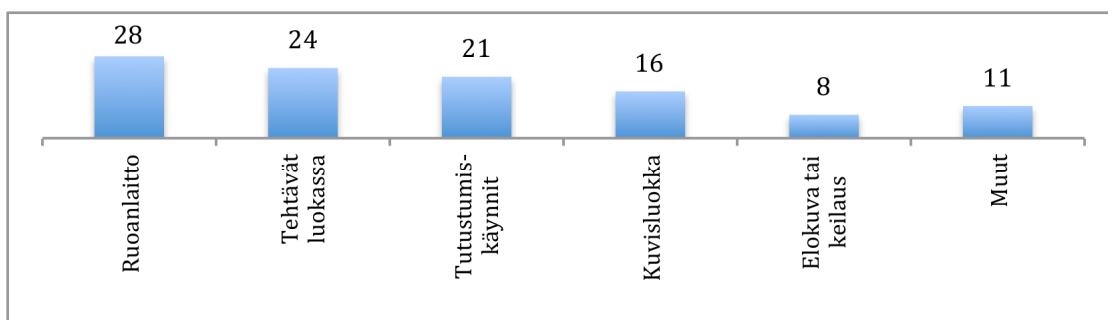
Yksi kysymys (Kuvio 6) puuttui vuoden 2012 palautelomakkeesta, mutta olen nostanut sen tähän esille, koska se selvästikin kuvaa nuorten kokemaa hyötyä valmennusjaksosta. Aineiston mukaan nuorten ajatukset omasta tulevaisuudestaan ovat selkiytyneet ja heidän itsetuntemuksensa on vahvistunut valmennusjakson aikana.



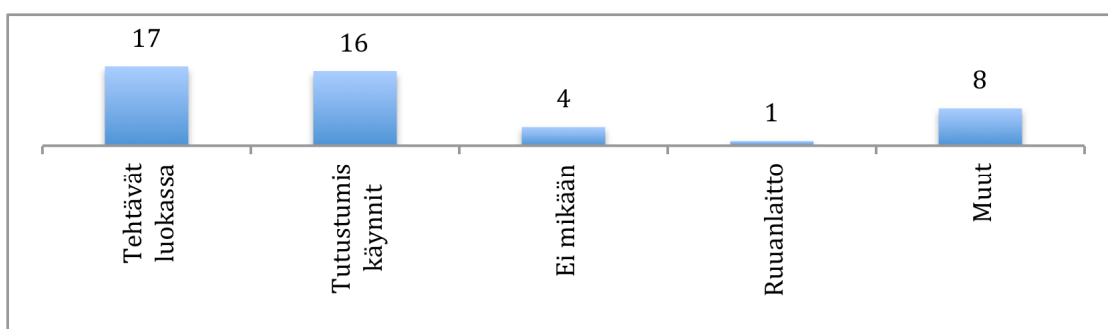
Kuvio 6. Nuorten kokemukset kurssin vaikutuksista itsetuntemukseen vuosina 2013-2014

Nuorten mielipiteitä valmennusjakson sisällöstä on pyritty selvittämään kysymällä mikä on ollut Boost-valmennusjaksossa kivointa (Kuvio 7) ja ikävintä (Kuvio 8). Näissä kysymyksissä on annettu neljä valmista vastausvaihtoehtoa sekä mahdollisuus kertoa omin sanoin jokin muu vaihtoehto. Nuoret ovat saaneet valita useamman vastausvaihtoehdon. Kivointa kurssilla oli nuorten mielestä ollut ruuanlaitto. Myös muista toiminnallisista sisällöistä oli pidetty. Todennäköisesti toiminnalliset osiot ovat vastapainona valmennusjakson informatiiviselle puolelle. Tutustumiskäynnin sekä tehtävät luokassa sen sijaan jakoivat nuorten mielipiteet (vrt. Kuvio 7

ja 8). Syitä näkemuseroille ei ole palautteissa kerätty tarkemmin, joten niitä voi vain arvailla. Todennäköisesti tutustumiskäyntien kohdalla osa nuorista ei ole kokenut tutustumiskohteita kiinnostavina. Lisäksi esimerkiksi eräs vastaaja kertoi, että julkisilla liikkuminen on hänelle haasteellista. Koska monilla asiakkailla on työkuraattorien kokemuksen mukaan haasteita liikkumisessa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä, ovat nämä varmasti vaikuttaneet nuorten kokemuksiin. Sosiaaliset haasteet ovat myös voineet olla syynä miksi luokassa tehdyt tehtävät ovat jakaneet mielipiteitä. Ne ovat myös saatettu kokea liian koulumaisiksi.

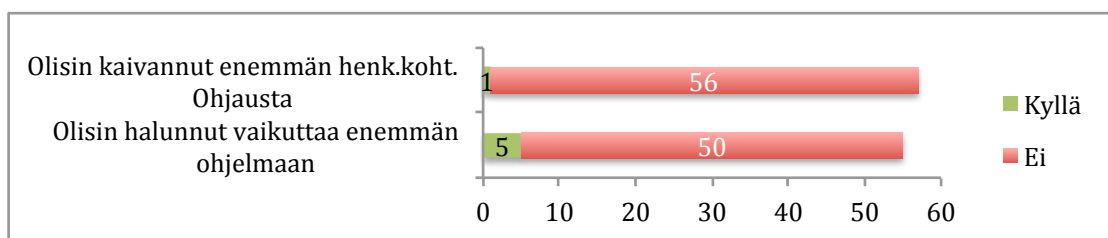


Kuvio 7. Nuorten kokemukset siitä, mikä on ollut kivointa valmennusjaksolla



Kuvio 8. Nuorten kokemukset siitä, mikä on ollut ikävintä valmennusjaksolla

Aineiston mukaan nuoret kokivat saaneensa valmennusjakson aikana riittävästi henkilökohtaista ohjausta. He olivat myös olleet tyytyväisiä omiin mahdollisuuksiinsa vaikuttaa valmennusjakson ohjelmaan (Kuvio 9). Nuorille järjestetyissä kehittämistilaisuuksissa toivottiin enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Kirjallisten palautteiden huomattavasti suuremman yleistettävyyden takia kehittämistilaisuudessa tullut näkemys voidaankin tulkita poikkeuksena.



Kuvio 9. Nuorten kokema tyytyväisyys ohjauksen määrään sekä vaikuttamismahdollisuuksiin

Eräs nuori oli tiivistänyt monen nuoren kokeman hyödyn sekä tunnelmat valmennusjakson loppua sanoihin:

”On ollut kiva että voi kysyä ja jutella täällä asioista, eikä tarvinnut itse pähkällä ja soitella tuntemattomille. Olen saanut paremman rutiinin Boostin aikana, joka on mahtavaa.”

Jatkoa ajatellen olisi hyvä muokata palautelomakkeen kysymyksiä siten, että sen avulla voitaisiin saada paremmin esille, mitä nuoren kokevat hyötyneensä valmennusjaksosta. Esimerkiksi kysymys: Millaista hyötyä olet saanut valmennusjaksosta? - voisi olla toimiva. Lisäksi tulisi varmistaa, että myös valmennusjakson keskeyttäneiltä nuorilta saataisiin kerättyä palautetta.

6.3 Toivoa ja yllättäviä muutoksia

Lokakuun lopulla työstimme vähitellen työparini kanssa kirjallista esitystä valmennusjakson käytännön järjestämisestä. Valmis esitys oli tarkoitus lähettää eteenpäin esimiehemme kautta ylemmälle johdolle. Ehdotelmamme perustui tähän asti tehtyyn suunnittelutyöhön ja se käytiin läpi työkuraattorien tiimikokouksessa. Tämän jälkeen teimme siihen vielä muutoksia esille nousseiden ehdotusten pohjalta. (Kehittämispäiväkirja 21.10.2014.)

Marraskuun alussa Nuorten työhönohjauksen kokouksessa nousi esille jälleen epävarmuus ja ihmettely siitä, ettei Talent Studion toiminnan rahoituksen jatkosta eikä täyttöluvasta vuodelle 2015 vieläkään ollut tehty päätöstä. Huoli valmennusjakson jatkosta oli vahvasti esillä, sillä Talent Studion toiminnan jatkumisesta ei ollut vielä saatu päätöstä. Tämä seikka oli puhuttanut työryhmäämme jo hyvän aikaa ja ilmassa oli selvästi voimakkaita tunteita. Olen kirjoittanut työryhmän ajatuksia kehittämispäiväkirjaani seuraavalla tavalla:

”Koko Talent Studion jatkuminen vielä kyseenalaista. Ihmettelyä siitä, miksi kaupungilla tämän kaltaisia päätöksiä venytetään viime tippaan asti, kun nytkin vuoden loppuun vain pari kuukautta. Ei helpota työn suunnittelua.” (Kehittämispäiväkirja 4.11.2014.)

Nuorten työhönohjauksen kokouksen pöytäkirjaan keskustelusta oli merkitty muistiin seuraavaa:

”Talent Studion osalta odotamme tietoa kouluttajan tehtävän jatkosta. Täytöluvasta päätetään johtajiston käsittelyssä. Nuorten työhönohjauksen valmennusjaksotoiminnan jatko on kiinni Talent Studion toiminnan jatkosta.”
(Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 4.11.2014.)

Marraskuun 19. päivä ehdotelmamme Nuorten työhönohjauksen valmennusjaksosta ja yhteistyöstä Talent Studion kanssa oli valmis. Tämä ehdotelma ei ole julkinen. Annoimme sen esmiehellemme toimitettavaksi eteenpäin nuorten palvelujen päällikölle. Marraskuun lopulla esimies toi terveisiä nuorten palvelujen johtoryhmästä ja ilmoitti työryhmän kokouksessa, että Talent Studion jatko on varmistunut seuraavalle vuodelle.

”Talent Studiolle on myönnetty vuodeksi jatkoa. Tämä on hyvä uutinen, nyt voimme alkaa suunnittelemaan valmennusjakson toteuttamista käytännön tasolla, eli tuntien/päivien tarkempia sisältöjä.” (Kehittämispäiväkirja 25.11.2014.)

Tämä oli toivottu uutinen, jonka jälkeen suunnittelutyötä uskallettiin jatkaa. Kehittämistyö oli saatu siihen vaiheeseen, että valmennusjaksolla olisi nyt raamit, tai suuret linjat, joiden sisälle voisi seuraavaksi suunnitella yksityiskohtaisemmin sisältöä. Sovimme tuossa samassa kokouksessa, että kevään 2015 aikana voisimme pilotoida uuden valmennusjakson. Sovimme myös, että keräisimme asiakkailta palautetta käytännön toimivuudesta, jotta voisimme kevvään aikana kehittää valmennusjaksoa toimivammaksi. (Kehittämispäiväkirja 25.11.2014.)

Joulukuun alussa valmennusjakson kevään 2015 aikatauluja ja käytännön toteuttamista jouduttiin kuitenkin arvioimaan uudelleen, koska työkuraattoriitiimiin oli tulossa vuoden alusta yllättäviä henkilöstömuutoksia. Tämän vuoksi valmennusjakson aloitus ei onnistuisikaan heti tammikuussa. Sovimme kuitenkin, että hiomme suunnitelmaa yhdessä tammikuun loppuun asti.

”Anu ja toinen työkuraattori viimeistelevät yhteistyössä Talent Studion kouluttajan kanssa suunnitelman ja aikataulutuksen Nuorten työhönohjauksen valmennusjaksosta ja yhteistyöstä Talent Studion kanssa 2015.” (Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 8.12.)

Seuraavaksi käytimmekin aikaa toisen työkuraattorin kanssa kevään aikataulujen hiomiseen. Teimme tapaamisesta oman muistion, jonka olen liittänyt osaksi kehittämispäiväkirjaa. Pää-

timme vähentää kevään valmennusjaksojen määrää kolmesta kahteen ja sovimme niille päivämäärät maalisi- ja toukokuulle. Tässä haasteena olivat henkilöstövaihdokset kevään aikana, koska tiimissä vaihtuisi työntekijöitä enemmänkin. Pilotointi onnistuisi vasta, kun tiimiin saataisiin rekrytoitua uusi työntekijä, joka alkaisi vetämään valmennusjaksoa. Pohdimme myös, että tulevalla kouluttajalla tulisi olla ryhmän ohjaamisen kokemusta, vankka tietämys työllistämisi- ja koulutuspalveluista sekä kokemusta lastensuojelun asiakkaiden kanssa tehtävästä työstä. Lisäksi puhuimme tarpeesta saada käyttöön erityisopettajaresurssi jollain tavalla, koska silloin asiakasnuorilta voisi testata helpommin erilaisia oppimisvaikeuksia. Mietimme myös, voisiko tämän asian tiimoilta alkaa kehittämään yhteistyötä opetusviraston puolelle. (Kehittämispäiväkirja 11.12.2014.)

Saimme tapaamisen aikana tehtyä runkohahmotelman malliin, jossa valmennusjakso toteutettaisiin neljänä päivänä viikossa. Näin päiviä olisi 20 jokaisessa jaksossa. Suunnittelimme jokaisen päivälle vastuuhenkilön ja sisällön sekä paikan, missä päivä toteutettaisiin. Esimerkiksi joillekin päiville tulisi tutustumiskäyntejä, jolloin Talent Studion tiloja ei tarvittaisi valmennusjakson käyttöön. (Kehittämispäiväkirja 11.12.2014.)

Sisältöä pohtiessa mieleemme nousi tilanne, että nuoret olisivat niin huonokuntoisia, etteivät tutustumiskäynnit onnistuisikaan. Tämä olisi huono tilanne Talent Studion kannalta, koska valmennusjakson aikanakin siellä tulisi olla päiviä, jolloin muita asiakkaita voitaisiin ottaa vastaan ja antaa yksilöohjausta. Mitä vaihtoehtoja toimintaa silloin voitaisiin keksiä? Esille nousivat ainakin ohjattu NYT-liikunta, ruuanlaitto oman toimipisteemme ryhmätilassa, kaupungin erilaiset museot ja muut kaupungin omat palvelut. Huomasimme myös, että esityksessä, joka oli jo laitettu eteenpäin, ei otettu kantaa valmennusjakson budjettiin muuten, kuin rahallisen korvauksen osalta. Tämä oli jäänyt meiltä valitettavasti huomioimatta, vaikka asiaa olikin joskus keskusteluissa sivuttu. Totesimmekin, että tässä vaiheessa on myöhäistä vaikuttaa esitykseen itseensä, mutta asiasta tulee keskustella esimiehen kanssa. (Kehittämispäiväkirja 11.12.2014.)

7 Työkuraattorien fokusryhmähaastattelu

Joulukuun 16. päivänä pidin työkuraattorien tiimille fokusryhmähaastattelun. Sen tarkoituksena oli saada esille työkuraattorien ajatuksia sekä mielipiteitä koko kehittämisprosessista ja Boost-valmennusjaksosta heidän omilla sanoillaan. Fokusryhmähaastatteluun osallistui viidettä työkuraattorista neljä ja itse viidentenä toimin haastattelijana. Otos oli siis homogeeninen, sillä Suomessa ei ole muita työkuraattoreita. Näin ollen en voinut valita erikseen haastateltavia ryhmää muodostaessa. Parviaisen (2005:55) mukaan voikin olla helpompaa rekrytoida kokonainen ryhmä, jos kyse on tutusta ryhmästä. Tällöin myös keskustelu voi sujua luontevammin. Lisäksi kokonaisotanta mahdollisti sen, että tulokset kuvaavat paremmin kaikkien työkuraattorien näkemyksiä kuin vain osan haastattelu.

Työkuraattorien fokusryhmähaastattelu pidettiin rauhallisessa tilassa. Alkuun oli tarjolla pientä purtavaa ja tunnelma oli positiivinen. Olin saanut jo aiemmin haastateltavilta kirjalliset suostumukset (Liite 7), mutta kertosin vielä heille, että kyseessä on luottamuksellinen haastattelu ja pyrin turvaamaan jokaisen osallistujan anonymiteetin. Kertasin myös mihin tarkoitukseen tulen materiaalia käyttämään. (Kts. Parviainen 2005: 58.) Olin korostanut haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuutta ja kaikki osallistuivatkin mielellään.

Ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen vaikuttavat useat eri tekijät, kuten haastateltavien ikä, sukupuoli, persoonan piirteet, mutta myös haastateltavien odotukset ja ennakoasenteet muita ryhmän jäseniä kohtaan. Haastattelijan tuleekin tiedostaa nämä eri tekijät ja ohjata osallistujia sitoutumaan yhteisiin arvoihin ja päämääriin. (Stewart ym. 2007: 19-28.) Työkuraattorien työryhmä oli jo valmiiksi tiivis ja yhteisiin arvoihin sekä päämääriin sitoutunut ryhmä. Koska haastateltava ryhmä oli entuudestaan tuttu, luotin ryhmädynamiikan ja keskustelun toimimiseen. Näiden seikkojen vuoksi fokusryhmähaastattelu oli hyvä valinta haastattelumenetelmäksi.

Apuna minulla oli haastattelurunko (Liite 8), jonka olin valmistellut jo kesällä tutkimuslupahakemusta varten. Haastattelurunko oli yksinkertainen ja koostui selkeistä avoimista teemoista. Niiden lisäksi olin listannut varmuuden vuoksi muutamia apukysymyksiä. (Kts. Toikko & Rantanen 2009: 146.) Työkuraattorien haastattelu nauhoitettiin kahdella kannettavalla tietokoneella, jotta voitiin turvata haastattelumateriaalin tallentuminen varmasti. Koska ryhmä oli pieni ja haastateltavat olivat tuttuja pitkäaikaisia kollegoja, päädyin tallentamaan haastattelun vain nauhoittamalla videoinnin sijaan. Luotin tunnistavani haastateltavat hyvin äänten perusteella, joka onnistuikin hyvin. Muistutin kuitenkin ennen haastattelun alkua siitä, että olisi hyvä pyrkiä välttämään toisten päälle puhumista. Muuten rohkaisin heitä osallistumaan keskusteluun aktiivisesti ja tuomaan rohkeasti esille omia näkemyksiään käsiteltävistä teemoista. Harjoittelin nauhoittamista etukäteen ja testasin sopivaa nauhoitusetäisyyttä. En tes-

tannut haastattelun kysymyksiä etukäteen, vaikka sitä onkin suositeltu, jotta voitaisiin varmistaa haastattelun toteutuminen suunnitellun aikataulun mukaisesti. Olimme kuitenkin varanneet haastatteluun riittävästi aikaa, yli kaksi tuntia, joten uskoin sen riittävän. Yritin kuitenkin pitää mielessä, ettei ryhmätilanteissa voi etukäteen valmistautua kaikkeen. (Parviainen 2005: 58.)

Haastattelu sujui mielestäni hyvin. Se oli kestoltaan n. 1,5 tuntia. Keskustelua syntyi monesta asiasta ja mielipiteitä sekä näkökulmia vaihdettiin. Ennen haastattelua olin pyytänyt osallistujia välttämään toisen päälle puhumista, jotta haastattelun litterointi olisi helpompaa. Tämä saattoi vaikuttaa keskusteluun siten, että osallistujat odottivat maltillisemmin omaa puheenvuoroaan kuin tavallisessa keskustelutilanteessa. Yritin myös varmistaa aina ennen siirtymistä seuraavaan aiheeseen, että jokainen on saanut sanottua oman näkemyksensä käsiteltävään asiaan. Haastattelu toimi tiedontuotannon lisäksi hyvänä tilaisuutena koota vuoden aikana tapahtuneita asioita yhteen.

7.1 Analyysi

Työkuraattorien haastattelu oli tallentunut hyvin tietokoneelle, joten sen litterointi oli helppoa. Tunnistin hyvin puhujat ja äänensävyistä pystyin kuulemaan tunnetiloja. Litteroitua aineistoa kertyi lopulta 26 sivua. Litteroinnin tein alkuvuodesta 2015 ja henkilökohtaisista syistä lopullisen analyysin vasta keväällä ja kesällä 2015. Koska työryhmämme on pieni, olen pyrkinyt tekemään analyysin ryhmän näkökulmasta (Stewart ym. 2007: 112, 114, 116). Olin jo alun perinkin päättänyt toimia niin, jotta työkuraattorien anonymiteetti tulisi turvattua. Sen vuoksi en ole eritellyt sitaateissa työkuraattoreita erikseen, jottei vastauksia voitaisi yhdistää kehenkään tiettyyn työkuraattoriin.

Käytin analyysimenetelmänä kvalitatiivista sisällönanalyysiä. Sen avulla voidaan tehdä päteviä päätelmiä tutkimusaineistosta. Menetelmän avulla saadaan myös uutta tietoa, uusia näkemyksiä ja yleinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Päädyin sisällönanalyysiin, koska sen avulla haastatteluaineiston saa luokiteltua aineistosta esiin nousevista keskeisistä asioista käsin. (Anttila 2000.) Menetelmää myös suositellaan yhtenä hyvänä vaihtoehtona fokusryhmähaastattelujen analysointia varten (Stewart ym. 2007: 117, 118).

Kvalitatiivisessa sisällönanalyysissä tutkittavasta aineistosta (tässä työssä litteroitu haastattelu) etsitään olennainen sisältö tutkimustehtävän kannalta ja pelkistetään, eli redusoidaan aineisto. Keräsin pelkistetystä aineistosta samankaltaiset ilmaisut omiin ryhmiinsä ja kirjoitin ne koneelle Excel-taulukkoon. Ryhmien tarkoituksena oli luoda pohja tulosten rakenteelle sekä tuoda esiin alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Tämän jälkeen muodostin ryhmille omat alaluokat haastattelusta nousseiden tärkeiden aihepiirien perusteella. Luokittelun tar-

koituksena oli tiivistää aineisto (Liite 9). Yhdistin alaluokat vielä omiksi ryhmikseen, joista muodostuivat alaluokille yläluokat. Yläluokkien yhdistäminen toi esiin analyysin pääluokat, joista muodostui koko aineistoa yhdistävä luokka ja samalla otsikko haastattelulle. Alaluokat toimivat luonnollisina otsikkoina tuloksille. (Tuomi - Sarajärvi 2002: 110-115.)

Vaikka haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat ennestään tuttuja toisilleen ja ilmapiiri turvallinen siltä osin, oli kyseessä silti haastattelutilanne, joka on voinut vaikuttaa vuorovaikutukseen jollain tapaa. Myös omat taitoni haastattelijana eivät vastaa haastatteluja ammattikseen tekevien ammattitaitoa. Aineistoa analysoidessani olen pyrkinyt tarkastelemaan tekstiä puolueettomasti. Tuloksia lukiessa onkin hyvä muistaa, että tarkoituksena on ollut tuoda esille neljän työkuraattorin ajatuksia ja tuntemuksia valmennusjakson kehittämisprosessista sekä valmennusjaksosta tietynä ajankohtana. Jos haastattelu olisi toteutettu esimerkiksi puoli vuotta myöhemmin, olisi keskustelun sisältö saattanut olla erilaista.

Työkuraattorien fokusryhmähaastattelun aineisto jakautui analyysivaiheessa selkeästi kahteen yhdistävään luokkaan ja sen vuoksi olen jakanut tulokset kahteen eri lukuun. Kappaleessa 7.2. käsittelemkin kehittämisprosessia työkuraattorien näkökulmasta. Luvussa 7.3. sisältö on painottunut enemmän työkuraattorien ajatuksiin ja näkemyksiin Boost- valmennusjaksosta sekä esille nousseisiin kehittämisen tarpeisiin työskentelykäytäntöjen suhteen.

7.2 Tuntemuksia kehittämisprosessista

Lukiessani haastatteluaineistoa nousi esille, että pitkä kehittämisprosessi on ollut työkuraattorien kannalta hyvinkin tunnepitoista aikaa. Nämä tunteet ja ajatukset koko prosessin ajalta eivät itsessään liity Boost-valmennusjakson sisältöihin tai kehittämistarpeisiin. Sen sijaan ne kertovat siitä, miten asioita on koettu ja mitä olisi toivottu tehtävän toisin. Vaikka työkuraattorien tiimi koostuu erilaisista persoonista, muodostavat he samalla tiiviin työryhmän, joka haastattelun perusteella on kokenut prosessin hyvinkin samankaltaisesti. Eriäviä mielipiteitä ei juurikaan noussut esille. Uskoisin tämän johtuvan siitä, että haastatteluun mennessä valmennusjaksoon liittyviä asioita oli puitu jo niin paljon, että työryhmälle oli muodostunut yhtenäinen näkemys. Päällimmäisenä nousivat esille voimakas epävarmuuden tunne, sekä tyytymättömyys johtamiseen kehittämisprosessin aikana. Samalla tiimi toi esille tyytyväisyytensä omaan työpanokseensa tiiminä. Kehittämisprosessi oli koettu osittain hyvin raskaaksi, mutta oman tiimin yhteishengen merkitys, tunne yhteen hiileen puhaltamisesta, korostui.

7.2.1 Epävarmuuden taakka

Haastattelua lukiessa ja analysoidessa päällimmäisenä nousi pintaan työkuraattorien kokema epävarmuuden taakka kehittämisprosessin aikana. Epävarmuutta oli jouduttu sietämään koko

prosessin ajan, eikä se ollut edelleenkään hellittänyt. Epävarmuutta koettiin monella tapaa Nuorten työhönohjauksen tulevaisuuden suhteen. Se näyttäytyi myös pelkona.

"Täs on varmaan nyt tilanne ku viimeinen Boosti on nyt päättyny ja ensi vuodesta emme tiedä, ni on vähän semmonen -epävarmuus."

Eräs työkuraattori ilmaisi, että on *"ollu niin mieletön mahollisuus että... et on saanu aika kevyesti ohjattuu ... nuoria ja myös niitä vähän nuorempii nuorii, näit joil ei oo viel työmarkkina...tuki kelpoisuutta..."* Valmennusjakson poistuttua palveluista olikin ilmassa huolta siitä, ettei jatkossa ole tarjota vastaavanlaista matalan kynnyksen palvelua asiakkaille. Lisäksi huolta aiheutti ajatus siitä, että edessä oleva tauko Boost-valmennusjakson tarjoamisessa veisi pohjaa pois työkuraattorien työltä. Toiveissa olikin valmennusjakson pikainen uudelleen käynnistys, jotta yhteistyökumppanit eivät ikään kuin unohtaisi palvelun olemassaoloa. Samaan aikaan työkuraattorit tiedostivat olevansa pieni toimija ison organisaation sisällä. Taloudellisen tilanteen vuoksi tehtyjä säästötoimenpiteitä on seurattu työkuraattorienkin keskuudessa ja leikkaustoimenpiteiden ennakoimattomuus huoletti. Huoli näyttäytyi pelkona oman työn jatkumisesta.

"Nii, kyl se varmaan ehkä just meiän palvelujen kokonaisuutta aatellen pelottaa, et jos on uhka että yks osio jää vaik kokonaa pois ni, myöski ihan mieltii sitä omaa työtä, et no näin näköjää jossain vaihees vaan että, no tässähan leikkuri voi käydä niiku ihan laajemminki tässä yksikössä..."

Vaikka työkuraattorit itse näkivät ajatuksen valmennusjaksosta hyvänä mahdollisuutena työs-kentely kannalta, oli heidän kuitenkin tunnustettava kipeä tosiasia, ettei nuoria aina ollut saatu riittävästi jokaiselle valmennusjaksolle. Työkuraattorit ovat nähneet tarpeen palvelun olemassa ololle, mutta jostain syystä palvelu ei ole aina tavoittanut nuoria. Tämä on aiheuttanut ristiriitaisia tunteita valmennusjakson tarpeellisuudesta ja tarjonnan kohtaamisesta oikean kohderyhmän kanssa.

"Ite tuntuu et näkis selvästi tarpeen ja, ja et et varmasti tarvetta tollaselle on mut jotenkaan se ei kuitenkaan oo ehkä löytäny niitä ... todellisia käyttäji-ään."

Tämä ristiriita kysynnän ja tarjonnan kohtaamisesta oli saanut osan työkuraattoreista kyseen-alaistamaan valmennusjakson *"non-stop"*-toimintaperiaatteen toimivuuden. *"Non-stop"*-toimintaperiaate on tarkoittanut sitä, että valmennusjakso on järjestetty kymmenen kertaa vuodessa, jolloin uusi Boost! on alkanut heti seuraavalla viikolla edellisen päätyttyä. Tällöin työkuraattoreilla on ollut aina kiire saada täytettyä seuraava jakso uusilla nuorilla. Koska

asiaksmäärät ja asiakkaiden kunto ovat vaihdelleet, on tilanne vaikuttanut selvästi myös valmennusjaksoille ohjaamiseen. Sen vuoksi ajatus harvemmin toteutetusta valmennusjaksosta tuntui hyvältä. Tarkoituksena ei ole kuitenkaan ollut ohjata nuoria valmennusjaksolle vain sen täyttämisen vuoksi, vaan samalla on pyritty löytämään nuoren tilanteeseen sopivia ratkaisuja.

“Mä uskon siihen et se on parempi niin et niitä on vähemmän, jolloin kerkee sitte kerätä sitä porukkaa...”

Toisaalta yksi työkuraattori toi esille, että kun ”*non-stoppina palvelu on pyöriny*”, niin ohjaaminen jaksolle on ollut helppoa ja palvelu on ollut nopeasti tavoitettavaa. Tämä synnytti keskustelua valmennusjakson hyödyllisyydestä ja siitä kuinka sitä mitataan. Jos nuoria ei ole ollut tarpeeksi jokaiselle valmennusjaksolle, ei se tarkoita etteikö valmennusjakso olisi silti ollut hyödyllinen. Monet nuoret ovatkin muun muassa kirjallisissa palautteissa ilmaisseet hyötynsä valmennusjaksosta.

“... joskus kaksikin nuorta ja ne, ne saa omat elämänsä eteenpäin ni se ei mun mielest oo semmonen tilastollisesti verrattava. Se voi olla se säästö jo sitten niin monissa tuhansissa, et ne on käyny ... ne kaksi sen meidän valmennusjakson...”

Työkuraattorit näkivät silti hyödyn vaikeasti mitattavissa olevana asia, koska hyöty voi tulla esille vasta pitkän ajan kuluessa. Työkuraattoreita vaikutti harmittavan se, että he kokivat ylemmän johdon tarkastelevan usein vain tilastoja esimerkiksi kävijämääristä sekä läsnäolo-päivistä ja tekevän monet johtopäätökset niiden pohjalta. Työkuraattorit itse näkevät erityisesti taloudellisen hyödyn näkyvän pitkällä aikavälillä silloin, jos nuoret saavat valmennusjakson kautta suuntaa elämäänsä. Näiden ristiriitaisten ajatusten sekä epävarmuuden tunteiden lisäksi aineistosta nousi työkuraattorien kokema epätietoisuuden taakka. Epätietoisuus juontui siitä, etteivät työkuraattorit tienneet johtaako kehittämistyö mihinkään. Tämä epätietoisuus oli heidän mielestään leimannut koko kehittämisprosessia ja luonut jatkuvan painetilan.

“...ois toivonu et siin ois voinu, tai sitä ois saanu tehdä semmosessa paineetomammassa ilmapiiiris, eli et ois tienny... mist täs nyt on moneen kertaan sanottukki, et... johtaaks se jonki, vai ei...”

Kehittäminen epätietoisuuden keskellä oli koettu myös hyvin turhauttavaksi. Työkuraattorit pohtivat pelonsekaisin tuntein tulevatko kaikki vaivannäkö ja ideat lopulta menemään hukkaan.

“Nii ehkä vähä pelko siitä, että ku suunnitellaan ja kehitetään ja on hyviä ideoita ja sit kuitenkin se että saadaanko me loppujen lopuks toteuttaa se niikun näitte meidän suunnitelmien pohjalta vai puuttuuko siihen joku. Onko se edes mahdollista koskaan järjestää koko kurssia ...Tosi epävarma tilanne.”

7.2.2 Tyytyväisyys tiimin panokseen

Aineiston mukaan työkuraattorit olivat selvästi tyytyväisiä siihen panostukseen, jota tiimi oli vuoden aikana tehnyt. Työryhmä oli kokenut tiimityöskentelyn toimivaksi koko kehittämisprosessin ajan. Työkuraattorit olivat yksimielisesti sitä mieltä, että he olivat saaneet osallistua hyvin kehittämiseen, vaikka päävastuu olikin kahdella työkuraattorilla. Positiiviseksi oli koettu se, että omille mielipiteille oli annettu tilaa. Lisäksi kehittämisprosessin koettiin olleen koko tiimin yhteinen asia. Työkuraattorien yhteinen linja ja samankaltaiset näkemykset valmennusjakson suunnittelussa koettiin hyvänä.

“mä just mietin et mun mielest on ollu kiva et täs huomaa, et meil on ollu kumminki ollu aika samallaisia ajatuksii työkuraattoreil niiku täst... et jotenki tuntu ihan hyvält et se ei nyt vaan nyt oo yhden tän tiimin jäsenen näkemys et halutaan tätä valmennusjaksoa, vaan kaikki on nähny sen tarpeen ja, jotenkin samoilla linjoilla, ni se on ollu hyvä.”

Kehittämisprosessi oli työkuraattorien mukaan toteutettu rauhassa. He kokivat saaneensa riittävästi aikaa prosessoida mitkä asiat valmennusjaksossa ovat toimineet ja mitkä eivät. Omaan osuuttaan kehittämisprosessissa työkuraattorit kuvailivat huolelliseksi työskentelyksi, jossa kaikki on *“vähän niiku purettu osiin ja... rakennettu uudestaan.”* Epävarmuuden tunteista huolimatta työkuraattorit olivat tyytyväisiä omaan työpanokseensa kehittämisprosessissa.

“Vaikkakin tilanne on ollu hyvin epävarma et tuleeko mitään, mutta ... sitte jonakin päivänä voidaan sanoa että on ainaki yritetty.”

Kehittämistyö oli ollut konkreettista, eteenpäin menevää ja toivoa antavaa toimintaa. Olemassa olevaan suunnitelmaan oltiin selvästi tyytyväisiä, vaikka haastattelun aikaan tilakysymykset, alkamisajankohta ja kouluttaja olivatkin vielä avoimina.

7.2.3 Tyytymättömyys johtamiseen

Aineistosta nousi esille työkuraattorien kokema tyytymättömyys johtamiseen erityisesti tiedonkulun ja päätöksenteon osalta. Johtotasolta tullessa valmennusjaksoa ja kehittämistyötä

koskevassa informaatiossa koettiin olleen liikaa tulkinnanvaraa. Tiedonkulkua kuvailtiin epämääräiseksi.

“Epämääräinen oli mun mielest tosi hyvä sana, et se on semmost niiku semmost huhupuhetta ja, ja mahdollisesti, ehkä näin...”

Työkuraattorit kokivat, että asioista ja päätöksistä ei tiedotettu selkeästi, vaan moni seikka jäi auki aiheuttaen epävarmuutta. Esimerkiksi valmennusjakson hankinnan loppumisesta olisi kaivattu selkeämpi päätös. Päätöksenteon koettiin myös tapahtuvan usein viime tingassa, kuten Talent Studion jatkumisen kohdalla, jolloin siitä jäi epämääräinen kuva. Työkuraattorit toivoivat, että asioista päätettäisiin ja ilmoitettaisiin hyvissä ajoin ja selkeästi. Eräs työkuraattori kuvasi päätöksenteon epämääräisyyttä ja tiedonkulun tulkinnanvaraisuutta seuraavalla tavalla:

“No on välillä semmonen rivien-välistä-lukeminen-olo, et on vähän niiku tulkinnu ite, että mitä mikäki voi tarkoittaa. Et ensin se, että jatkuuko meillä Boosti, niiku tämmösenä niiku se nytte on, ni se alko sillo keväällä se puhe siitä, ettei se ehkä... jatkukaan. Ja se kesti aika pitkää vähä semmonen, että onko se nyt näin vai... vai ei. Ettei tuu semmosia selkeitä et nyt se on näin ja ... piste. Ja nyt sama, nyt tämän (Talent Studion) jatkumisen kanssakin, että ensin se oli vähän niiku tosi epävarmaa. Ja nyt et...kuitenki meidän on annettu sitä kehittää, joka on antanu kuitenkin sen kuvan siitä että jonkun näkösenä niiku... se tulee.”

Se, että tiimille oli annettu lupa kehittää valmennusjaksoa, oli selvästi antanut toivoa. Kuitenkin samaan aikaan työkuraattoreille välitettiin informaatiota, jonka mukaan ei voida tietää onko valmennusjaksoa mahdollista toteuttaa käytännössä. Koska osa informaatiosta ei selvästikään ollut faktatietoa, koettiin se turhana ”jossitteluna”. Tämä herätti työkuraattoreissa tyytymättömyyttä myös oman esimiehen toimintaa kohtaan, vaikka samalla oli myös koettu tarpeelliseksi, että esimies jakaa tietoa sitä mukaa, kun hän sitä saa. Iso osa työkuraattoreista kuitenkin ymmärsi, että lähiesimiehelläkään ei välttämättä ollut aina esittää faktatietoa siitä, miten valmennusjakson kehittämiseen ja toteuttamiseen liittyvät aikataulut ja päätökset etenivät ylemmän johdon taholla. Turhautumista aiheutti selvästi myös se, etteivät työkuraattorit olleet täysin varmoja siitä, kuinka paljon esimies oli yrittänyt puolustaa valmennusjakson olemassaoloa ylemmälle johdolle. Työkuraattorit kokivat, että ylemmän johdon sekä oman esimiehen taholta tullut tuki valmennusjakson kehittämiseksi oli epämääräistä. He kokivat, etteivät he voineet olla varmoja onko ylin johto ja lähiesimies täysillä kehittämishankkeen takana.

“Hirveesti ihmiset on tässä pyöriny, käyttänyt työaika, ja ihan mielellään suunnitellaan ja kehitetään, mutta jotenki se epävarmuus myöski siitä että, ei ihan vieläkään oo sitä... nuijittu, että, että tämä nyt tulee ja... näihin...ja tässä aikataulussa. Ja et jotenki se tuntuu aina vähän hassulta, et tää menee vähän niiku väärinperin tämä, et toivois et se alkais siit et ensin on se lupa tai tilaus siihen.”

Haastattelussa nousi esille laajempaakin turhautumista päätöksentekoprosessiin isossa organisaatiossa. Koettiin, että iso osa päätöksistä tehdään liian korkealla tasolla, josta viesti ei välttämättä välity tarpeeksi hyvin alemmille tasoille. Työkuraattorit kaipasivatkin enemmän läpinäkyvyyttä ja suoruutta päätöksentekoon. Huono tiedonkulku ja epäselvät päätökset aiheuttivat työkuraattoreissa turhautumista ja kummastusta, koska monet asiat pysyivät avoimina. Avoinna olevat asiat ja aikataulut koettiin epävarmuutta aiheuttavina sekä suunnittelua hankaloittavina tekijöinä.

“Ei tehosta meidän palveluja, tai on just sitä että puol vuotta varmaan vierähtää et jotkut tämmöset asiat on vaan auki ja... ei tiedetä et alkaaks se kesäkuussa, milloin voidaan mennä mihinki. Tosiaan aina toivois, että tammikuun eka päivä ois vaik käytössä jo ens vuodelle suunnitellut meidän palvelut ja tilat.”

Helka Pirisen (2014) mukaan ylemmän johdon sekä lähiesimiehen tehtävänä olisi juuri varmistaa, että muutoksen syyt ja tavoitteet käytäisiin henkilöstön kanssa selvästi läpi, jotta työntekijöiden ei tarvitse käyttää aikaa syiden pohtimiseen. Henkilöstö alkaakin helposti epäilemään ylemmän johdon tahtotilaa sekä motivaatiota, mikäli tieto muutoksesta tulee vain esimiehen taholta. (Pirinen 2014: 16- 18.) Työkuraattorien vastauksista voikin tulkita, ettei muutoksen syyt ja tavoitteita ole avattu heille riittävän selvästi.

Muun muassa Talent Studion ja Ohjaamon yhdistymisen epäselvä aikataulu koettiin erityisen haastavaksi, koska se hankaloittaa erityisesti uuden valmennusjakson aloittamista ja testaamista. Valmennusjakson onnistumisen ja toimivuuden kannalta mietittyttäviä, vielä avoinna olevia asioita olivat Ohjaamon tuleva sijainti sekä Ohjaamon tuleva suuri kävijämäärä. Työkuraattorit olivat huolissaan siitä, että Ohjaamon asiakasmäärät tulisivat olemaan sen verran suuria, ettei tiloissa olisikaan mahdollista järjestää valmennusjaksoa. Sijainnissa huolta aiheutti se, että osa asiakasnuorista saattaisi kokea keskustassa liikkumisen hankalaksi. Toisaalta samaan aikaan työkuraattorit ajattelivat Ohjaamon sijaitsevan hyvin keskeisellä paikalla, joka nähtiin myös mahdollisuutena.

7.3 Näkemyksiä Boost!-valmennusjaksosta

Haastattelun aikana työkuraattorit toivat esille paljon erilaisia ajatuksia liittyen Boost-valmennusjaksoon. Työkuraattorit keskustelivat toimivista elementeistä sekä ongelmista, joita valmennusjaksoon on liittynyt. Aineiston mukaan työkuraattorit näkevät valmennusjakson voimaannuttavana palveluna ja ovat kokeneet sen toimivana työvälineenä. Aineistosta nousi esille myös paljon valmennusjaksoon sekä työkuraattorien työkäytäntöihin liittyviä kehittämistarpeita.

7.3.1 Voimaannuttava palvelu

Työkuraattorit toivat esille valmennusjaksosta voimaannuttavia elementtejä, jotka he olivat kokeneet hyödyttävän asiakkaitaan. Aineistosta nousi vahvimmin esille valmennusjakson tarjoamat monet arjenhallintaa vahvistavat tekijät sekä yksilöllinen tuki. Vuosien mittaan valmennusjaksolle onkin osallistunut hyvin monenlaisia nuoria, erilaisin tarpein ja erilaisista lähtökohdista. Erään työkuraattorin mukaan tämä erilaisten elämäntilanteiden huomioiminen on näkynyt siinä, että:

“Sinne voi niiku tosiaan mennä niinkun kaikissa elämäntilanteissa ja kaiken kuntoset että, ei niiku tarvi miettiä sitä että onko tää sellanen nuori joka kykenis käymään sen alusta loppuun vaan voi niiku lähtee kokeilemaan.”

Tuloksista voi selkeästi päätellä, että kynnys osallistua ja sitoutua valmennusjaksolle on pyritty siis laskemaan mahdollisimman alas. Nuorille on kerrottu, että he voivat kokeilla millaista siellä on olla. Heille on myös tarjottu mahdollisuutta osallistua valmennusjaksolle uudelleen, jos edellinen kerta ei ole onnistunut. Työkuraattorit kertoivat tarjonneensa uusintamahdollisuutta myös silloin, jos valmennusjaksosta on koettu olevan hyötyä, mutta nuoren tilanne ei vielä mahdollista muihin palveluihin ohjaamista. Nuorten yksilölliset tarpeet on aina pyritty huomioimaan ja ottamaan huomioon jakson sisällössä, mikä on ollut muokattavissa tilanteiden mukaan. Valmennusjakson kesto on suunniteltu lyhyeksi, jotta siihen sitoutuminen ei tuntuisi ylivoimaiselta ja nuori voisi saada onnistumisen kokemuksen käytyään sen läpi.

“...kestokin on ollu sen verran lyhyt, et moni on ehkä saanu siitä sen onnistumisen kokemuksen... et on pystyny sen kuukauden käymään ja saamaan tavallaan sen todistuksen.”

Vertaistuki nousi yhdeksi voimaannuttavaksi tekijäksi aineiston pohjalta. Työkuraattorit kokivat pienen ryhmäkoon mahdollistaneen sen, että monet nuoret ovat saaneet hoidettua omia asioitaan eteenpäin. Ryhmän tarjoaman vertaistuen nähtiin kasvattavan nuorten toimintaky-

kyä. Nuoret ovat voineet saada positiivisen kokemuksen ryhmään kuulumisesta sekä muodostaa uusia ihmissuhteita. Erityisesti niiden nuorten kohdalla, joilla on aiempia kokemuksia kiusatuksi tulemisesta, on valmennusjakson käyminen voinut työkuraattorien mukaan olla merkittävä positiivinen kokemus. Lisäksi muiden samassa tilanteessa olevien nuorten rohkaisevat esimerkit ovat voineet motivoida ja rohkaista nuorta siten, että kynnys lähteä eteenpäin on madaltunut.

“No mun mielestä ryhmämuotonen toiminta ni se antaa niiku vähä potkua sille et jos näkee että muitaki samassa tilanteessa ja sitte tota... joku vaikka saaki sieltä jotaki työpaikkaa tai muuta ni siinä voi herätä se toivo sit itelläki.”

Työkuraattorit kokivat valmennusjakson vahvistavan asiakkaiden päämäärätietoisuutta. Valmennusjakson aikana monien nuorten tulevaisuuden suunnitelmat olivat selkiytyneet. Erilaisiin paikkoihin tehdyt tutustumiskäynnit herättivät työkuraattorien mielestä nuorissa kiinnostusta työkokeilua kohtaan ja madalsivat kynnystä lähteä kokeilemaan. Myös toisten nuorten onnistumiset, kuten työkokeilupaikan saaminen, on haastattelun mukaan voinut olla rohkaiseva kokemus. Valmennusjakson nähtiin myös madaltavan kynnystä asioida monissa palveluissa, kuten esimerkiksi Kelassa tai TE-toimistossa. Monet nuoret ovat siis työkuraattorien mukaan saaneet uudenlaista rohkeutta ja valmennusjakso on auttanut heitä ponnistamaan elämässään eteenpäin.

Aineistoa lukiessani huomasin myös, että työkuraattorit näkivät yksimielisesti nuorten arjenhallintaa vahvistavaksi asiaksi sen, että valmennusjakson avulla nuoret ovat voineet saada puuttuvaa päivärytmiä takaisin elämäänsä. Työkuraattorien mukaan osa asiakkaista ei ole saanut itseään pitkään aikaan liikkeelle kotoaan, jolloin säännöllistä ”jossakin käymistä” joutuu harjoittelemaan. Valmennusjakso on antanut tähän hyvät puitteet.

“Ainaki itel on paljon ohjautunu sinne nuorii joil on jotain psyykkisii ongelmii ja ei oo ehkä pitkään aikaan tosiaan tehny mitään, ollu vaan kotona ja päivärytmi on ihan sekasin ja voi olla se nukkumaanmeno tosi hankalaa ja... et ainaki ne on saanu kyllä hyvän kokemuksen sitte että on tullu lähetty tonne valmennusjaksolle ja sit se on vähän kääntäny sitä rytmii oikeeseen suuntaan,”

Se, että päivärytmin kuntoon saamisen tärkeys korostuu työkuraattorien puheessa, kertoo mielestäni paljon Nuorten työhönohjauksen asiakkaiden kunnosta ja muihin palveluihin ohjattavuudesta. Päivärytmin säännöllisyys on edellytyksenä sille, että nuorta voisi ylipäättään yrittää ohjata nuorta muihin työllistymis- tai koulutuspalveluihin. Säännöllinen päiväohjelma onkin työkuraattorien mielestä vahvistanut monen nuoren toimintakykyä ja sitä kautta myös opiskeluvaihtoehtoja.

7.3.2 Toimiva työväline

Haastattelun aikana työkuraattorit toivat Boost-valmennusjaksosta esille niitä puolia, joiden vuoksi he olivat kokeneet valmennusjakson toimivaksi erityisesti oman työnsä kannalta. Vastauksissa korostui valmennusjaksolle ohjaamisen helppous ja toimiva yhteistyö aiempien kouluttajien kanssa. Työkuraattorit kokivat, että valmennusjaksoa oli helppo tarjota nuorille, koska kyseessä oli matalan kynnyksen palvelua kevyellä rakenteella. Myös sisältö ja aikataulut olivat olleet ennakoitavissa, koska lukujärjestyksetkin olivat tiedossa etukäteen. Työkuraattoreilla oli ollut koko ajan mahdollisuus tarjota aloituspaikkaa nopeallakin aikataululla. ”Non-stop”-periaate oli mahdollistanut tämän. Nopea aloitus oli mahdollista myös siksi, ettei valmennusjaksolle pääsemiseksi vaadittu välikäsiä, eli TE-toimiston asiakkuutta. Työkuraattorit olivat kokeneet, että nuorille oli turvallista tarjota mahdollisuutta kokeilla, koska etukäteen ei tarvittu miettiä mahdollista keskeytymistä ja siitä seuraavia sanktioita. Valmennusjaksolle pystyikin ohjaamaan melkein kaikissa elämäntilanteissa.

“...se on ollu selkee ja helppo konsepti ohjata nuori sinne. “

Työkuraattorit olivat yksimielisiä siinä, että ohjaamisen helppoutta oli tukenut toimiva yhteistyö kouluttajan kanssa. Työkuraattorit olivat kokeneet, että kouluttajan kanssa oli ollut mutkatonta sopia nuorelle tutustumiskäyntejä ja kouluttaja oli aina helposti tavoitettavissa. Yhteistyö ja tiedonvälitys oli koettu niin sujuvaksi, että yksi työkuraattoreista vertasi sitä työparina toimimiseen. Valmennusjakson aikana saatu tieto oli auttanut hahmottamaan asiakkaan toimintakykyä paremmin. Työkuraattorit kokivat, että valmennusjakson avulla monet asiat asiakkaan tilanteesta olivat selvinneet paljon nopeammin, ja luonnollisemmassa ympäristössä, kuin tapaamalla nuorta toimistolla erillisissä asiakastapaamisissa.

Haastattelua lukiessani huomasin, että työkuraattorit toivat esille oman palvelun hyötyjä, kuten muokattavuutta ja selkeyttä. He ovat kokeneet hyvänä, että heillä on ollut tarpeen mukaan mahdollisuus vaikuttaa oman palvelun sisältöön, koska Nuorten työhönohjaus on ollut järjestämispuolella. Tämä ei työkuraattorien mukaan olisi ollut välttämättä mahdollista, mikäli järjestäjänä olisi ollut joku toinen taho, kuten TE-toimisto. Työkuraattorit näkivät omin voimin toteutetun valmennusjakson tulevaisuuden kannalta mahdollisuutena, koska silloin laatua voisi tarkkailla entistä paremmin sekä kehittää sitä aktiivisemmin. Myös yhteistyön uskottiin vielä paranevan, koska kouluttaja olisi osa omaa työryhmää.

“Semmonen suunnittelutyö ja siis kaikki on tavallaan, et jos on oman porukan piirissä ni se on.... Aina ku yks väliporras poistuu niin niin kyllä se... jollain lailla sitä helpottaa.”

7.3.3 Työkäytäntöjen kehittämistarpeita

Haastattelun aikana työkuraattorit keskustelivat toiveistaan ja ideoistaan uuden valmennusjakson toteuttamisen ja sisällön suhteen sekä ajatuksistaan palvelun toimivuuden parantamiseksi. Samalla he toivat esille seikkoja, jotka eivät ole aiemmin toimineet, tai joita he toivoivat tehostettavan. Näistä aiheista nousi esiin muutamia tarpeita jatkossa tapahtuvaa kehittämistyötä ajatellen.

Boost-valmennusjakson tavoitteena on ollut parantaa nuorten opiskelu- ja työnhakuvalmiuksia. Keskustelua käytiinkin siitä, kuinka työnhakua voisi paremmin tukea valmennusjakson avulla. Ideoita yritysysteistyöstä sekä muusta yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa nousi keskustelun lomassa ilmaan. Talent Studion ja Terve Arki -hankkeen terveydenhoitajan mukanaolo koettiin hyväksi, mutta moniammatillista asiantuntijuutta esimerkiksi koulutuspuolelta kaivattiin lisää. Valmennusjaksolta toivottiin jatkossakin tutustumiskäyntejä erilaisiin työpaikkoihin. Tästä virisi ajatusta työnantajayhteistyön tarpeellisuudesta ja sen kehittämisestä. Keskustelun lomassa ideoitiin myös mahdollisuutta pyytää valmennusjaksolle työnantajaedustaja paikalle kertomaan millaisia asioita he odottavat työntekijöiltään.

“Joku työnantajan edustaja joka kertoo et mitä se, mitä ne tarvii. Et ku me oltiin siel... (yrityksessä) ni sit siellä saatiin sitä puolta. Se oli ollu rekrytointi-yrityksessä töissä tama henkilö ja se kerto et mitä työnantaja niiku odottaa... työntekijältä.”

Myös TE-toimiston edustajan vierailua pidettiin hyvänä ajatuksena, sillä se voisi hälventää nuorten ennakkoluuloja ja madaltaa kynnystä asioida heidän palveluissaan. Osa työkuraattoreista oli sitä mieltä, ettei kaikkien valmennusjakson läpikäyneiden nuorten kanssa oltu tehty tarpeeksi työhakemuksia tai ansioluetteloita. Syynä tähän on toki voinut olla nuoren omat poissaolot, mutta tähän asiaan toivottiin tulevaisuudessa suurempaa panostusta.

Yksi työkuraattoreita huolestuttava asia oli se, että mistä ja miten saada nuoria tarpeeksi jokaiselle valmennusjaksolle. Työkuraattorit olivat yksimielisiä siitä, että Boost-valmennusjaksolle ohjaamista tulisikin pyrkiä tehostamaan jatkossa. Ryhmät pitäisi saada täydemmiksi ja samalla ohjausten tulisi olla tarkempia, jotta keskeyttämiset vähenisivät. Työkuraattorit pohtivat voisivatko he vaikuttaa asiaan kehittämällä nuorten ”rekrytointihaastattelua” sekä lisäämällä valmennusjakson markkinointia asiakkaita lähettävien tahojen suuntaan. Toisaalta valmennusjaksojen määrän vähentämisen uskottiin helpottavan tilannetta.

Työkuraattoreja mietitytti myös se, miten nuoria voisi paremmin motivoida osallistumaan ja sitoutumaan valmennusjaksolle. Motivoinnin haasteita oli se, että nuoret haluaisivat työku-

raattorien kokemuksen mukaan aina hyötyä jotain osallistumisesta. Muiden nuorten positiiviset kokemukset voisivat erään työkuraattorin mukaan kannustaa ja rohkaista osallistumaan. Monia nuoria on motivoinut rahallinen hyöty, mutta muunlainen hyöty on usein kyseenalaistettu. Kun pieni rahallinen korvaus mahdollisesti poistuisi tulevaisuudessa, ei työkuraattoreilla olisi tätä ”porkkanaa” enää käytettävissään. Työkuraattorit kertoivat motivoivansa nuoria kertomalla valmennusjakson muista hyödyistä, kuten päivärytmin korjaantumisesta tai mahdollisuudesta saada työkokeilupaiikka.

“... ne nuoret tuolla... monesti sanoo, että tota mitä siit on hyötyä että... tai monessa asiassa niiku, mikä ei oo koulu tai työpaikka... mikä ei oo niiku tutkintoon johtava tai sitte työpaikka, ni ne kyseenalaistaa usein sen et mitä he niiku hyötyy... paitsi rahallisesti... ja tos kuitenkin olis se kulukorvaus... että se olis jatkossakin ni... että tota, itsehän puhun kovasti päivärytmistä ja uusiin paikkoihin tutustumisesta, mutta en tiedä sitte miten se nuori kokee, että se on se asia mitä hän hyötyy... siitä...”

Monilla nuorilla koettiin olevan myös haasteita sitoutua mihinkään, jolloin nuoren motivaatioita oli vaikea tulkita etukäteen. Tämä näkyi käytännössä siinä, että osa nuorista sanoi haluavansa valmennusjaksolle ja kävivät jopa tutustumassa, mutta jostain syystä he eivät koskaan aloita valmennusjaksolla, tai keskeyttävät sen ihan ensimmäisten päivien aikana.

“Mut sit taas... mun varmaa viimeinen nuori niin... hän oli taas hyvä esimerkki siitä et meil aina on näitä, jotka ei sit ikinää ...käy ehkä siel haastattelussa ja... toteaa et haluan tulla mutta ei siis ikinää kykene tulla että... se on niin vaikea vaik... sitä jotenkin yrittäiskin ennakkoon... sitä motivaatiota vähän tulkita niin se ei aina mee ihan sit niin... et se joku muu vie sen mielenkiinnon... niitäkin varmasti tulee aina olee näitä... jotka ei sitoudu...”

Haastattelun aikana työkuraattorit pohtivat, miten nuorilta saisi paremmin tietoa valmennusjaksosta koetusta hyödystä. Usein palaute saattaa tulla nuoren suusta pieninä murusina, jolloin kouluttajalla olisi mahdollisuus tarttua siihen jo jakson aikana sekä kerätä sitä ylös. Yhtä mieltä oltiin siitä, että myös kirjallista palautetta tulisi kerätä systemaattisemmin. Aikaisemmin käytössä ollut paperilomake koettiin hyvänä tapana, mutta sitä voisi muokata. Työkuraattorit tulivat siihen tulokseen, että jos nuoret eivät koe jaksoa hyödylliseksi, on turha jatkossa tarjota sellaista palvelua. Tällöin resurssit kannattaisikin heidän mielestään suunnata yksilövalmennukseen.

8 Suunnitelmien loppuun hiomista muutosten keskellä

Juuri ennen vuodenvaihdetta pidimme tapaamisen toisen työkuraattorin ja Talent Studion kouluttajan kanssa. Kävimme läpi pitkästä aikaa kyseisellä kokoonpanolla mitä syksyn aikana oli saatu aikaiseksi. Talent Studion kouluttaja kertoi, että Talent Studio tulee muuttamaan uusiin tiloihin 1.3.2015 alkaen. Koska olimme suunnitelleet, että valmennusjakso alkaisi maaliskuussa, muutimme aloituksen huhtikuulle. Näin Talent Studio ehtisi asettua uusiin tiloihin ja saada normaalin toiminnan käynnistetyksi. Ehkä siihen mennessä myös uusi työkuraattorikin olisi jo aloittanut työt. Talent Studion kouluttaja kertoi, että myös Terve Arki -hankkeeseen on keväällä tulossa henkilöstömuutoksia, joten hankkeen osalta tulisi selvittää heidän mahdollisuutensa osallistua keväällä. (Kehittämispäiväkirja 29.12.2014.)

Talent Studion kouluttajan mukaan olisi mahdollista, että heiltä yksi kouluttaja voisi tarvittaessa olla valmennusjakson kouluttaja-kuraattorin apuna. Käytännön toteutuksen helpottamiseksi myös rekrytointi haastattelut voitaisiin järjestää Talent Studion tiloissa, jolloin nuori näkisi paikan jo etukäteen. Tämä voisi madaltaa kynnystä aloittaa valmennusjaksolla. Tapaamisessa sovittiin, että Talent Studion kouluttaja tekee seuraavaan tapaamiseen mennessä mainoksen valmennusjaksosta. Sovimme myös, että valmennusjaksolla säilytetään entinen nimi Boost-valmennusjakso. (Kehittämispäiväkirja 29.12.2014.)

Valmennusjakson budjetti oli edelleen auki. Nuorten työhönohjauksen vuosibudjetissa on tosin varattu vuosittain pieni määräraha ryhmien ohjaamiseen. Tätä voisi todennäköisesti hyödyntää esimerkiksi tarjoiluihin sekä materiaaleihin. Esimiehemme oli myös alustavasti suhtautunut positiivisesti rahallisen korvauksen jatkumiselle. Korvausta maksettaisiin nuorille edelleen vain läsnäolopäivistä. Tämä asia ei kuitenkaan ollut vielä täysin varmaa. Tapaamisessa pohdimme myös, miten olisi hyvä kerätä palautetta jakson toimivuudesta. Parhaita keinoja saattaisivat olla kirjallinen lomake tai kesällä järjestetyn kaltainen kehittämistilaisuus. Palautteen keruun voisikin esimerkiksi päättäjäisten yhteydessä toteuttaa kehittämistilaisuuden tyyppisenä palaute-työpajana. (Kehittämispäiväkirja 29.12.2014.)

Vuoden vaihteessa käytin aikaa myös opinnäytetyöni teoria-osuuden työstämiseen. Luin tutkimuksia ja kirjoitin. Yritin myös työstää opinnäytetyön rakennetta selkeämmäksi. Tässä vaiheessa koin itse turhautumista, sillä aikaa lukemiseen ja kirjoittamiseen oli aivan liian vähän. Lisäksi aikaa pitäisi riittää myös lähteiden etsimiseen. Kamppailin opintojen, työn ja perheen yhdistämisen haasteiden kanssa. Myös motivaatio työn eteenpäin saattamiseksi tuntui olevan kadoksissa. (Kehittämispäiväkirja 29.12. ja 3.1.2015.)

Tammikuussa tapasimme jälleen yhdessä toisen työkuraattorin ja Talent Studion kouluttajan kanssa. Saimme tarkastella raakaversiota uudesta valmennusjakson esitteestä, jonka Talent

Studion kouluttaja oli tehnyt. Sovimme, että hän voisi tehdä samalla tyylillä myös lukujärjestyksen ja julisteen, joita voisi hyödyntää valmennusjakson markkinoinnissa. Sovimme myös, että kysymme seuraavassa Nuorten työhönohjauksen kokouksessa esimieheltä, olisiko mahdollista saada valmennusjaksolle yhteiskäyttösähköposti sekä oma puhelinnumero. (Kehittämispäiväkirja 19.1.2015.)

Toinen työkuraattori oli puhunut esimiehemme kanssa keväälle suunnitelluista aikatauluista. Esimiehemme oli tuonut esille, että valmennusjakson olisi parempi alkaa vasta syksyllä huhtikuun sijaan. Hän oli ehdottanut huhtikuulle kevennetympää versiota valmennusjaksosta, mutta emme kokeneet ajatusta yksimielisesti hyvänä. Vaarana siinä olisi, että se vaikuttaisi väkisin tehdyltä. Esimies oli myös ehdottanut, että valmennusjakso toteutettaisiin kolmena päivänä viikossa ja kolmen tunnin päivinä neljän sijaan. Tätä emme kokeneet hyvänä vaihtoehtona, koska viikonloppu tulisi nuorille liian pitkäksi, eikä tarpeellisiksi koettuja aiheitakaan ehdittäisi käsitellä lyhemmällä jaksolla. Jakson tulisi olla myös enemmän tavoitesuuntautunut, eli selkeästi tavoiteltaisiin sitä, että nuori aloittaisi heti jakson jälkeen esimerkiksi työkokeilun. Tähän tietenkin vaikuttaa nuoren kunto. (Kehittämispäiväkirja 19.1.2015.)

Henkilöstökysymykset olivat auki sekä Nuorten työhönohjauksessa että Talent Studiolla, mihin myös oltiin rekrytoimassa uutta kouluttajaa. Suunnitelmat ovat nyt siinä vaiheessa, että puuttuu vain työntekijä, tila sekä markkinointi. (Kehittämispäiväkirja 19.1.2015.) Seuraavana päivänä esittelimme Boost-valmennusjaksoa koskevat suunnitelmat Nuorten työhönohjauksen kokouksessa ja keskustelimme aikatauluista ja rekrytointikysymyksistä.

”Ensimmäinen Boost- valmennusjakso alkaa aikaisintaan toukokuussa 2015, työtekijöiden / täyttölupa / rekrytointi / nimitysasioiden selvittyä” (Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 20.1.2015.)

”Boostin aikataulu ja sisältöpohjat ovat valmiit ja ehdotelma Nuorten työhönohjauksen Boost-valmennusjaksosta ja yhteistyöstä Talent Studion kanssa vuodelle 2015 on toteutuksen käynnistämistä vaille valmiina.” (Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 20.1.2015.)

Tammikuussa osallistuin esimieheni kanssa Ohjaamo-hanketta koskevaan työpajaan Espoossa. Hankkeesta olimme kuulleet jo aikaisemmin edellisenä syksynä sen verran, että tiesimme Helsinkiin olevan suunnitteilla Nuorten talon, johon keskitettäisiin erilaisia nuorille suunnattuja palveluja. Tiesimme työryhmänä jo loppuvuodesta, että Talent Studio tulisi mahdollisesti siirtymään kyseiseen Helsingin keskustaan kaavailtuun paikkaan.

”Oltu esimiehen kanssa tilaisuudessa, jossa kerrottu, että keväällä maaliskuun jälkeen ESR-rahoituksen varmistuttua Helsingissä avataan nuorille avoin Ohjaamo-toimipiste, joka toimii moniammatillisella periaatteella. Tarkoitus on, että nuoret saisivat samasta paikasta palvelua erityyppisiin haasteisiin, kuten asunnottomuus, työttömyys, koulutukseen pääsy, terveysasiat yms. Tilaisuudessa oli ryhmitöitä, joissa piti miettiä millaista palvelua nuorille pitäisi olla tarjolla. ja miten se olisi hyvä toteuttaa. Se miten Nuorten työhönohjaus tähän paikkaa liittyisi, on täysin auki. Suunnitelmana on, että Talent Studio tulee siirtymään uusiin tiloihin ja liittymään osaksi Ohjaamo.” (Kehittämispäiväkirja 30.1.2015.)

Helmikuussa käytin aikaa kootakseni kronologisesti etenevän koosteen. Yhdistin kehittämispäiväkirjani teksteihin kaikki Nuorten työhönohjauksen pöytäkirjamerkinnot, jotka koskivat valmennusjakson kehittämistä. Liitin mukaan myös muut kehittämismuistiot. Olin tehnyt kehittämispäiväkirjaa vihkoon, mutta päädyin kirjoittamaan muistiinpanot tietokoneelle sähköiseen muotoon, jotta niiden hyödyntäminen olisi helpompaa. (Kehittämispäiväkirja helmikuu 2015.)

Helmikuun lopulla aloitti työt myös uusi työkuraattori, jonka työtehtäviin valmennusjakson vetäminen oli suunniteltu kuuluvan. Sovimme, että perehdytän hänelle olemassa olevat suunnitelmat ja jatkamme yhdessä työparina valmennusjakson suunnittelu- ja kehittämistyötä. Samassa kokouksessa saimme myös lisätietoa Ohjaamo-hankkeen etenemisestä sekä siitä, että valmennusjakson kannalta olennaisen ryhmätilan järjestäminen ei ole itsestäänselvyys.

”Sovittu, että Anu ja Tanja käy läpi Boost- suunnitelmat ja tapaavat maaliskuussa Talent Studion työntekijät. Mietitään miten jaksoa voisi kokeilla toukuussa.” (Kehittämispäiväkirja 2.3.2015.)

”Tilakysymys on edelleen auki, koska Ohjaamon aukeamisajankohta on vielä epävarma, lisäksi ”erillistä” suljettua ryhmätilaa ei todennäköisesti tule olemaan Ohjaamon tiloissa, kuten Käenkujalla on.” (Kehittämispäiväkirja 2.3.2015.)

Perehdytin uutta työkuraattoria valmennusjaksoa koskeviin suunnitelmiin pian töiden alkamisen jälkeen. Yhdessä totesimme aikatauluja pohtiessamme, että on parempi siirtää aloitusta syksyyn, jotta toteutusta ei tarvitse tehdä hätiköiden. Päätökseen vaikutti se, että Talent Studio ei pääse muuttamaan uusiin tiloihin kevään aikana Ohjaamo-hankkeen aikataulutusten vuoksi. (Kehittämispäiväkirja 19.3.2015.) Käsittelimme valmennusjakson aloituksen siirtymistä syksyyn myös Nuorten työhönohjauksen kokouksessa:

”Boost-valmennusjakson kokeilu siirtyy syksylle tilan epäselvyyden, henkilöstövaihdosten ja lomien vuoksi.” (Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 31.3.2015.)

Saimme myös sähköpostia esimieheltä, jossa hän kertoi johtoryhmän kautta tulleesta tiedosta koskien Ohjaamon aikataulujen venymistä sekä Talent Studion muuttoa uusiin tiloihin.

”Ohjaamon aulatilojen mittava remontti valmistuu vasta juhannukseksi ja ohjaamon ”viralliset” avajaiset on siirretty elokuulle. Talent Studion muutto/toiminta uusiin tiloihin siirtyy siis heinä-elokuun vaihteeseen.” (Sähköposti 2.4.2015.)

Huhtikuun alussa meillä oli tapaaminen, johon itseni lisäksi osallistuivat uusi työkuraattori sekä kaksi työntekijää Talent Studiolta. Kävimme läpi lukujärjestyksen sisältöä sekä ulkoasuun liittyviä seikkoja. Talent Studion työntekijät kertoivat, ettei valmennusjakson toteuttaminen neljänä päivänä viikossa ole heille ongelma. Ohjaamo tulee nimittäin olemaan auki klo 10-18, jolloin iltapäiviin jää hyvin aikaa yksilöohjausta varten. Tapaamisessa käsiteltiin myös valmennusjakson toteuttamiseen liittyviä yksityiskohtia, kuten omien kansioden ja muistiinpanovälineiden hankkimista nuorille sekä tarjoilua. Sovimme, että työkuraattorit tekevät lukujärjestyksen loppuun ja lähettävät sen Talent Studioon. (Kehittämispäiväkirja 1.4.2015.) Myöhemmin työstimme toisen työkuraattorin kanssa lukujärjestyksen sisältöä lopulliseen muotoonsa ja se kirjoitettiin puhtaaksi (Kehittämispäiväkirja 9.4. ja 13.4.2015).

Loppukuusta kävin läpi kehittämispäiväkirjaani. Tekstiä lukiessa muistui mieleeni yritys yhteistyön tärkeys, josta olimme puhuneet viimeksi vuosi aikaisemmin. Se oli jostain syystä jäänyt kehittämisprosessissa vähemmälle huomiolle. Tulevassa Ohjaamossa on resurssit yritys yhteistyötä varten, mutta Nuorten työhönohjauksella ei edelleenkään. Keskustelimmekin yritys yhteistyön tärkeydestä toisen työkuraattorin kanssa. Tähän mennessä yritys yhteistyötä ei ole ollut Nuorten työhönohjauksella mitenkään systemaattisesti eikä siihen ole ollut osaamista tai resursseja. Totesimmekin, että yritys yhteistyö voisi olla seuraava kehittämisen kohde palveluissamme. (Kehittämispäiväkirja 22.4.2015.)

Huhtikuu 2015 on ollut kehittämisprosessin loppuvaihetta, enkä ole huhtikuun jälkeen kerännyt materiaalia kehittämispäiväkirjaani. Kehittämisprosessi oli opinnäytetyöni kannalta pakko katkaista johonkin kohtaan ja huhtikuun lopussa se oli luontevaa, koska seuraava vaihe alkaisi vasta seuraavana syksynä. Paljon on senkin jälkeen tapahtunut ja uusia seikkoja on ilmennyt.

9 Johtopäätökset ja kehittämissuositukset

Tässä kehittämissuosituksessa lyhyen aikavälin tavoitteena oli kehittää Nuorten työhönohjauksen resursseilla toimiva valmennusjakso. Pitkällä aikavälillä tavoitteena oli turvata Nuorten työhönohjauksen palvelujen jatkumo osana Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön nuorten palveluja sekä vahvistaa Nuorten työhönohjauksen asiakkaiden opiskelu- ja työelämävalmiuksia sekä arjenhallintaa. Tässä opinnäytetyössäni olen tuonut esille miten kehittämissuosituksen aikana näihin tavoitteisiin on päästy ja millaisia vaikutuksia kehittämistoimenpiteillä on saavutettu.

9.1 Tutkimuksellisen kehittämissuosituksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisessä tutkimuksessa tulisi aina pyrkiä luotettavuuden varmistamiseen tutkimusmenetelmien, prosessin sekä tulosten osalta. Laadullisen tutkimuksen yksi luotettavuuden kriteeri on uskottavuus. Usean ihmisen kesken tuotettuun tietoon tulisi suhtautua siten, ettei tutkijalla ole erityisoikeutta oikeaan tietoon vaan tieto sisältää aina erilaisia näkökulmia ja tulkintoja. Siksi tieto tulisi nähdä samanarvoisena riippumatta tulkinnan tekijästä. Tulisikin pitää mielessä, että kehittämistoiminnan kautta tuotettu tieto on rakentunut sosiaalisesti, sillä jokainen toimija saattaa ymmärtää eri tavoin kehittämisen tavoitteet. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tulisikin enemmän keskittyä arvioimaan tiedon käyttökelpoisuutta, joka nouseekin tällöin luotettavuutta merkittävämmäksi tekijäksi. Käyttökelpoisuuden kannalta huomioitavaa on oppimisprosessi sekä tiedon levittäminen. Jos kehittämisen tuloksena ei synny mitään käyttökelpoista, on kehittämistoiminta ollut merkityksetöntä. (Toikko & Rantanen 2009: 121-126, 158-162.)

Olen tässä opinnäytetyössäni kuvannut kehittämissuositusta siten, että se voisi antaa mahdollisimman laajan ja todenmukaisen kuvan kehittämisen eri vaiheista, muutoksista ja sen aikana koetuista tilanteista. Läpinäkyvyyden lisäämiseksi olen kuvannut prosessin hyvin tarkasti hyödyntäen tilastoja, pöytäkirjoja, muistioita sekä omaa kehittämissuosituskirjaani. Tarkka dokumentointi onkin yksi luotettavuustekijä. En ole yrittänyt turvautua omaan muistiini, vaan olen pyrkinyt tallentamaan tietoa tarkasti kirjaamalla ylös faktoja ja puhetta. Olen pyrkinyt tekemään aineistoista havaintoja sekä analysoimaan niitä systemaattisesti. (Toikko & Rantanen 2009: 142-144.) Eri toimijoiden sitoutuminen ja osallistuminen kehittämissuosituksen jokaiseen vaiheeseen lisäisi luotettavuutta. Olenkin tuonut selvästi esille prosessikuvauksessa milloin osallistujia on ollut useita ja milloin olen työskennellyt itsenäisesti. (Toikko & Rantanen 2009: 124.) Helsingin kaupungin pysyväisohjeen mukaan kaikkiin opinnäytetöihin tarvitaan tutkimuslupa, joka myönnettiin elokuussa 2014.

Lisätäkseen läpinäkyvyyttä ja uskottavuutta, olen esittänyt sitaatteja kaikesta aineistosta läpi koko prosessikuvauksen. Myös kehittämistilaisuuksien osalta tiedon luotettavuus kulminoituu juuri tarkkaan dokumentaatioon sekä kriittiseen ja systemaattiseen analyysiin. Tilaisuuksissa oli lisäkseni kaksi muuta työntekijää tekemässä havaintoja ja varmistamassa tarkan dokumentoinnin. Vaikka otos oli pieni, vain viisi nuorta, näkisin aineiston tukevan kirjallisten palautteiden aineistoa, joiden tuloksiin olen verrannut kehittämistilaisuuksien tuloksia. Kirjallisten palautteiden otos oli sen verran suuri, että tulokset ovat osittain yleistettävissä. Sen avulla onkin voitu saada selkeästi suuntaa antavia tuloksia. Palautelomaketta ei ole suunniteltu tutkimuskäyttöön, joka heikentää sen luotettavuutta ja analysoituvuutta. Pysin kuitenkin analysoimaan ja kuvaamaan aineiston hyvin. Olen verrannut kirjallisia palautteita myös työkuuraattorien fokusryhmähaastattelun aineistoon. Fokusryhmähaastattelun osalta olen varmistanut luotettavuutta siten, että tutustuin menetelmän teoriaan hyvin. Itse haastattelun sekä haastattelurungon toteutin teorian pohjalta. Otos oli kokonaisotanta, joka lisää luotettavuutta. Haastattelun aineiston litteroin huolellisesti ja onnistuinkin siinä hyvin videoinnin pois jättämisestä huolimatta, sillä tunsin haastateltavat hyvin äänen perusteella. (Toikko & Rantanen 2009: 145, 146.) Litteroidun haastatteluaineiston analysoin huolellisesti sisällön analyysiä käyttäen. Haastattelun luotettavuutta vähentää se, etteivät tulokset ole tilastollisesti päteviä eikä näin ollen yleistettävissä otoksen pienuuden vuoksi. Lisäksi haastattelutilanne ei koskaan vastaa luonnollista tilannetta, joka saattaa vaikuttaa ryhmän mielipiteiden ilmaisuun. Tulosten luotettavuutta pohtiessa on myös huomioitava se seikka, että olen haastattelijana ja analyysin tekijänä saattanut tiedostamattani tulkita vastauksia puolueellisesti. (Parviainen 2005: 54, 61; Stewart ym. 2007: 8-13, 43, 44.)

Olen halunnut tehdä opinnäytetyöni kunnioittaen kaikkia niitä henkilöitä, jotka ovat olleet tavalla tai toisella osa tätä prosessia. Tutkimuksellisiin tilanteisiin osallistuneiden henkilöiden osalta olen mahdollisuuksien mukaan toiminut siten, ettei heitä voisi jälkikäteen tunnistaa. Olen myös korostanut jokaisen tutkimuksellisen tilanteen kohdalla osallistumisen vapaaehtoisuutta ja pyytänyt jokaiselta henkilöltä kirjallisen suostumuksen. Virkansa tai työtehtäviensä puolesta mainitut henkilöt olen maininnut virkanimikkeellään. Raportointivaiheessa olen antanut kaikille kehittämishankkeeseen osallistuneille henkilöille mahdollisuuden tarkistaa ja lukea läpi heitä koskevat osiot, jotta he ovat voineet tarvittaessa vaikuttaa kirjoitusasuun. Sainkin muutamia kommentteja, joiden pohjalta muokkasin tekstiä. Olen myös säilyttänyt kehittämishankkeen tutkimuksellista materiaalia siten, ettei siihen ole päässyt käsiksi kukaan ulkopuolinen henkilö.

Toimintatutkimuksessa tutkijalla on aktiivinen rooli suhteessa tutkimuskohteeseen, sillä tarkoituksena on intervention kautta saada osallistujia kehittämään asioita omalta kannalta paremmiksi. Tutkijaa ei nähdä ulkopuolisena neutraalina tarkastelijana, vaan jopa aineiston hankinnassa ja analyysissä tulisi näkyä tutkijan oma osallisuus ja kokemus. Tutkija voikin olla

vaikka työyhteisön jäsen. Aineiston keruussa korostetaan tutkijan omien havaintojen merkitystä. Tämä eroaa perinteisestä tutkijan rooli-käsityksestä, jonka mukaan tutkijan tulisi olla mahdollisimman huomaamaton ja objektiivinen. (Heikkinen 2010: 19-20, 27, 30.) Vaikka kyseessä ei ole toimintatutkimus, on oma roolini sekä kehittäjänä että tutkijana ollut hyvin samankaltainen tässä kehittämisprosessissa. En ole siis täysin pystynyt erottamaan itseäni prosessista, jolloin subjektiivinen näkökulma on ollut vahva. Olenkin tunnistanut itsessäni kaksi roolia, jotka ovat välillä olleet ristiriidassa keskenään. Olen tehnyt työkuraattorin työtä ja kokenut samoja huolen ja epävarmuuden tunteita palvelujen tulevaisuudesta kuin muutkin työkuraattorit. Olen jakanut toiveen siitä, että voisimme tarjota jatkossakin asiakkaillemme omaa matalan kynnyksen palvelua. Samaan aikaan olen myös joutunut tutkijan roolista tarkastelemaan palautteita ja tutkimustuloksia sekä vertaamaan niitä taloudellisiin tosiasioihin ja kannattavuusnäkökulmiin. Tämä on pakottanut minua tarkastelemaan työtämme ja palveluamme uusista näkökulmista. En voikaan sanoa, että tässä opinnäytetyössä olisi kyse puhtaasta arvioinnista tai tutkimuksesta. Olen pyrkinyt tuomaan prosessin aikana esille arvioivia näkökulmia kehitystyön tueksi. Tutkijan tai arvioijan roolini prosessissa ei kuitenkaan ole ollut selkeä ainakaan aluksi. Olen kuitenkin oppinut tarkastelemaan kehittämisprosessia uusin silmin.

Itselleni kehittämisprosessi on ollut vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi. Olen pyrkinyt korostamaan vuoropuhelun tärkeyttä ja mahdollisuutta tuoda erilaisia mielipiteitä esille. Olemmekin käyneet lukuisia keskusteluja valmennusjakson tiimoilta, jonka vuoksi on ollut välillä haastavaa tarkastella kehittämisprosessia sekä analysoida opinnäytetyön aineistoa objektiivisesti. Haastavaa on ollut myös se, että vaikka lopetin aineiston keruun toukokuussa 2015, ei prosessi Nuorten työhönohjauksessa ole päättynyt siihen. Uusia käännteitä on ilmaantunut ja jos olisin lopettanut aineiston keruun vasta nyt syksyllä, voisi lopputuloskin olla toisenlainen. On ollut vaikea jättää pois näkökulmia, joita toukokuun jälkeen on tullut esille. Toisaalta tämä kuvaa hyvin ajatusta siitä, että elämme jatkuva muutoksen keskellä.

9.2 Tutkittu tieto palvelujen kehittämisen tueksi

Kehittämishankkeen yhtenä tavoitteena oli tuottaa tutkittua tietoa Nuorten työhönohjauksen asiakkaille tarjottavien palvelujen kehittämisen tueksi. Tämän kehittämishankkeen aikana olemme saaneet tuotettua tietoa valmennusjaksosta sekä asiakasnuorten että työntekijöiden näkökulmasta. Tulosten mukaan nuoret ovat lähteneet valmennusjaksolle toivoen saavansa muutosta omaan elämäntilanteeseensa. Jotain muutosta onkin tapahtunut, sillä suurin osa nuorista on näiden aineistojen pohjalta kokenut saavuttaneensa tavoitteensa sekä hyötynensä valmennusjaksolle osallistumisesta. Tutkittua tietoa ei kuitenkaan ole valmennusjakson keskeyttäneiden osalta. Jakson suorittaneiden kokema hyöty on ollut pääasiassa arjenhallintaa vahvistavaa, kuten päivärytmin korjaantuminen, päiväohjelman saaminen sekä omien tu-

levaisuuden suunnitelmien selkiytymistä. Valmennusjakson yhtenä tavoitteena on ollut, että nuorelle voisi jakson aikana selkiytyä itseään kiinnostavia aloja ja väylä niihin pääsemiseksi voisi alkaa hahmottumaan. Tulosten pohjalta tähän tavoitteeseen onkin päästy. Tulokset mu-kailevat Viskarin (2011) opinnäytetyön tuloksia siitä, että tulevaisuutta koskevien valintojen tekeminen edellyttää arjenhallinnan ja itsetuntemuksen vahvistumista. Nämä olivat olleet myös nuorten tavoitteina valmennusjaksolle lähtiessä, joten valmennusjakso oli auttanut heitä näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Myös Helve (2002) on todennut, että työttömät nuoret, joilla on kasautuneita ongelmia, tarvitsevat mahdollisimman yksilöllistä tukea ja ohjausta koulutus- ja työelämän mahdollisuuksien kartoittamisessa. (Helve 2002: 65-66).

Myös työkuraattorit näkivät nuorten kannalta suurimman hyödyn koskeneen juuri arjenhallinnan, kuten päivärytmin, vahvistumista. Työkuraattorit näkevät omassa työssään läheltä, kun-ka arjenhallinnan haasteet ovat usein esteenä työkokeilun tai opiskelujen onnistumisessa. He tiedostavatkin arjenhallinnan puutteen olevan yksi merkittävin syrjäytymisen riskitekijä (vrt. Aapola 2005: 260, 269.) Päivärytmin merkityksen korostuminen, läsnäolotilastot sekä nuorten vastaukset poissaolojen syistä kertovat mielestäni karua kieltä Nuorten työhönohjauksen asi-akkaiden kunnosta. Nuorilla on selviä haasteita jaksamisen sekä sitoutumisen kanssa. Näiden nuorten ohjaaminen koulutukseen, saati työelämää kohti onkin haastavaa. Päivärytmiä ei voi mennä harjoittelemaan mihin tahansa työpaikkaan tai oppilaitokseen, koska se johtaisi to-dennäköiseen keskeytymiseen ja siitä seuraavaan epäonnistumisen kokemukseen. Näiden syi-den vuoksi työkuraattorit ovat kokeneet valmennusjakson tärkeäksi palveluksi erityisesti heik-kokuntoisille asiakkaille (vrt. kehittämisspiväkirja 9.9.2014).

Nuoret kokivat, että valmennusjakson aikana heidän tietämyksensä erilaisista vaihtoehdoista koulutuksen tai työn suhteen oli lisääntynyt. Kirjallisissa palautteissa osa nuorista toivoi, että valmennusjakson avulla he löytäisivät työ-, työkokeilu- tai opiskelupaikan. Myös kehittämisti-laisuuksiin osallistuneet nuoret kaipasivat valmennusjakson jatkoksi lyhyitä työkokeilujaksoja. Tulkitsenkin nuorten toivovan pidempään kestäväää muutosta elämäntilanteisiinsa. Vaikka nuo-ret olivat saavuttaneet omia tavoitteitaan ja kokeneet hyötyvänsä valmennusjaksosta, tuli kehittämistilaisuuksissa ilmi, että nuoret kokivat tarvitsevansa valmennusjakson jälkeenkin henkilökohtaista ohjausta ja apua työllistymisen tai opiskelupaikan löytymisen tueksi. Vaikut-taakin siltä etteivät jatkosuunnitelmat jakson jälkeen olisi olleet kovin selkeitä eikä työkokei-lupaikkoja olisi löytynyt. Tätä on toisaalta vaikea todentaa ilman tarkempaa tutkimusta.

Työkuraattorien haastattelussa nousikin esille toive, että jatkosuunnitelmat olisivat konkreet-tisempia siten, että nuorilla olisi työkokeilu-, työ- tai opiskelupaikka tiedossa heti valmennus-jakson päätteeksi. Työharjoittelujakson toteuttaminen tai työkokeilupaiikkojen järjestäminen vaatii kuitenkin paljon aikaa, joten jakson aikana niiden etsiminen on haasteellista. Sen si-jaan hyvin toimivan yritys yhteistyön avulla voitaisiin saada yhteistyökumppaneita, jolloin työ-

kokeilupaikkoja olisi jo etukäteen hyvin tiedossa. Tutkimusten mukaan yhteistyö yritys- sekä koulumaailman kanssa onkin parantanut nuoriin kohdennettujen työllistämistoimenpiteiden tulosta (Notkola ym. 2013: 196-197, 205, 245; Härkäpää ym. 2013:141). Esimerkiksi Stadin ammattiopisto tarjoaa lyhyitä treenijaksoja, joiden avulla nuorilla on nimenomaan mahdollisuus tutustua kiinnostavaan alaan. Jatkossa olisikin hyvä pohtia, miten näitä treenijaksoja voisi hyödyntää paremmin.

9.3 Kehittämistoimenpiteiden muut vaikutukset

Boost-valmennusjakson kehittämishanke on pitänyt sisällään monenlaisia kehittämistoimenpiteitä. Niihin on sisältynyt esimerkiksi hyvin arkista työskentelyä työkuraattorien tiimissä, kuten asioiden pohtimista ja suunnitelmien hahmottelua. Osa kehittämistoimenpiteistä on ollut uusien yhteistyökumppanuuksien luomista sekä käytäntöön panemista, kuten esimerkiksi Talent Studion ja Terve Arki -hankkeen kanssa on tehty. Nämä toimenpiteet ovat olleet Nuorten palvelujen strategian mukaisia. Kehittämistoimenpiteillä onkin vahvistettu moniammatillista otetta valmennusjakson toteutuksessa. Koska yhteistyö erityisesti Talent Studion kanssa on muovautunut vahvemiksi prosessin aikana, ovat Nuorten työhönohjauksen asiakkaiden mahdollisuudet ohjautua näiden palvelujen pariin parantuneet. Myös Ohjaamo-hankkeen alkamisen myötä voisi valmennusjakson kohdalla hyödyntää moniammatillisuutta enemmän, jos yhteistyötä Ohjaamon kanssa voitaisiin tulevaisuudessa kehittää. Moniammatillisuuden avulla nuorille voitaisiinkin tarjota entistä räätälöidympiä palveluja, joka tutkimustulosten mukaan voisi hyödyttää asiakkaita (kts. Julkunen 2000 b: 53-55, 59-61; Notkola ym. 2013: 8-13, 199, 216, 246).

Toikon ja Rantasen (2009:39) mukaan kehittämistoiminnan avulla pyritään usein saamaan näyttöä työmenetelmän käyttökelpoisuudesta. Valmennusjakson käyttökelpoisuuden ja vaikuttavuuden arviointi osoittautui kuitenkin haasteellisemmaksi kuin etukäteen osasin odottaa. Vaikuttavuutta ja hyötyä on ollut vaikea arvioida esimerkiksi puutteellisten tilastoinnin vuoksi. On harmillista, ettei nuorten valmennusjakson jälkeisistä jatkosuunnitelmista ole käytettävissä tilastoja. Myöskään valmennusjakson keskeytymisten syistä tai aloittamisen esteistä ei ole pidetty tilastoja. Työkuraattorien tuntumaan pohjautuvana oletuksena kuitenkin on, että päihteet, mielenterveysongelmat sekä muut arjenhallintaan vaikuttavat tekijät ovat olleet merkittävässä roolissa keskeytyksissä (vrt. Härkäpää ym. 2013:63). Jos tämä oletus pitää paikkaansa, voisi olettaa, ettei asiakkaiden ohjaus Nuorten työhönohjaukseen tai valmennusjaksolle ole ollut oikea-aikaista. Mikäli valmennusjaksoa aletaan toteuttamaan uudelleen ja sen vaikuttavuudesta haluttaisiin saada tietoa, tulisi tilastointiin jatkossa kiinnittää huomiota.

Valitettavasti kehittämisprosessin aikana tehtyjä suunnitelmia valmennusjakson suhteen ei päästy toteuttamaan suunnitellussa aikataulussa. Näin ollen kehittämishankkeen vaikutukset

eivät ole olleet sellaisia, mitä alun perin toivottiin. Varsinaisilla kehittämistoimenpiteillä ei siis ole toistaiseksi onnistuttu vahvistamaan vielä käytännössä Nuorten työhönohjauksen asiakkaiden opiskelu- ja työelämävalmiuksia sekä arjenhallintaa. Kuitenkin olemassa olevat suunnitelmat luovat pohjaa tulevaisuuden vaikutuksille, sillä niitä voidaan hyödyntää myös muiden hankkeiden kehittämisen kohdalla.

Kehittämistoimenpiteiden vaikutukset ovat siis olleet kaksiosaisia. Olemme saaneet luotua valmennusjaksomallin, joka olisi kokonaisuutena toimivampi ja moniammatillisempi. Mahdollinen tuleva valmennusjakso ja kehittämisen aikana opittuja asioita voisi hyödyntää muiden hankkeiden kehittämisessä. Yhteistyöverkostojen myötä voisimme jatkossa tarjota valmennusjaksolla monipuolisempia palveluja nuorille.

9.4 Kehittämisprosessin herättämät ajatukset

Työkuraattorit olivat pääsääntöisesti kokeneet kehittämisprosessin henkisesti hyvin rankkana jaksona. Koko prosessin kulkua leimasi epävarmuuden taakka, jota koettiin valmennusjakson jatkumisen suhteen. Myös huoli omien palvelujen jatkumisesta oli omalta osaltaan kuormittanut työkuraattoreita. Lisäksi työkuraattorit kävivät läpi ristiriitaisia ajatuksia koko valmennusjakson tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä. Esimerkiksi hyödyllisyyden mittaaminen lähes ainoastaan taloudellisten seikkojen pohjalta koettiin negatiivisena asiana. Kehittämisprosessi oli koettu myös hyvin turhauttavana prosessina, koska työkuraattorit eivät voineet tietää menevätkö heidän työpanoksensa sekä kehittämistoimenpiteet lopulta hukkaan. Pirisen (2014: 13, 39, 42-47) mukaan tunteet vaihtelevat usein muutosprosessin eri vaiheissa toivottomuudesta pelkoon ja vihaan. Tunteiden velloessa olisikin tärkeää, että työntekijöillä olisi mahdollisuus näiden tunteiden ilmaisuun ja avoimeen keskusteluun, sillä sitä kautta voidaan saavuttaa asioiden ymmärrys ja hyväksyntä.

Tulosten mukaan työkuraattorit olivatkin tyytymättömiä johtamiseen tiedonkulun ja päätöksenteon osalta. Johtamista kuvailtiin epämääräiseksi ja epäselväksi kuten myöskin johdolta saatua informaatiota. Kehittämisprosesseja arvioidessa yksi tyypillinen esille nouseva asia onkin juuri tyytymättömyys johtamiseen ja tiedonkulkuun. Tämä on ollut yksi tämän kehittämisprosessin selkeä ongelmakohta. (Seppänen-Järvelä 2004: 19-23.) Vaikka huhtikuussa (kts. kehittämispäiväkirja 29.4.2014) ylemmän johdon edustaja oli viestinyt, ettei valmennusjakson rahoitusta todennäköisesti jatketa, olivat työkuraattorit tämän jälkeenkin saaneet ristiriitaisista tiedoista. Epäselvien viestien vuoksi työkuraattorien oli ehkä helpompi tarttua pieniin toivonrippeisiin kuin hyväksyä viestiä, varsinkin kuin ristiriitaisia viestejä tuli vielä tämän jälkeenkin. Työkuraattorien vastauksista voikin tulkita, ettei muutoksen syytä ja tavoitteita ole avattu heille riittävän selvästi. Valmennusjakson hankinnan loppumisesta olisikin kaivattu selke-

ämpi päätös ylemmältä johdolta. Myös muutoksen tavoitteista ja syistä olisi pitänyt informoida selkeämmin. (kts. Pirinen 2014: 16-18.)

Jatkuva muutos, josta paljon nykyään puhutaan, on tullut hyvin ilmi kehittämisprosessin lomassa. Se on ilmiönä ollut yksi merkittävä tekijä kehittämisprosessin aikana ja siihen kaikki osapuolet ovat joutuneet sopeutumaan. Jatkuvan muutoksen ennakoimattomuus on kuitenkin kuormittavaa. Kehittämistyötä tehdessä ei silloin voida luottaa siihen, että työskentelyllä ja panostuksella olisi vaikutusta. Kehittämistyötä ei voida tehdä kuin saatavilla olevan tiedon perusteella, jonka vuoksi isoissa organisaatioissa tulisi huolehtia mahdollisimman selkeästä viestinnästä ja päätöksen teosta. Jos viestintä jää epäselväksi, voivat johdon suunnitelmat sekä yksittäiset kehittämishankkeet jäädä irrallisiksi toisistaan, joka johtaa yhteisten tavoitteiden puuttumiseen. (Luoma & Arikoski 2006:123.) Jos työkuraattoreilla olisi ollut esimerkiksi tietoa samaan aikaan toisaalla kehiteltävistä seikoista, kuten Talent Studion siirtymisestä osaksi Ohjaamo, olisi kehittämistyö voinut muodostua erilaiseksi prosessiksi ja lopputulos olisi varmasti eronnut nykyisestä. Työkuraattorit olivat kuitenkin kokeneet positiivisena sen, että esimiehen puolelta keskusteluille sekä itse kehittämiseen oli annettu hyvin aikaa. Tämä onkin Pirisen (2014) mukaan hyvä muutosjohtamisen piirre. Mahdollisuus oman työn suunnitteluun sekä avoimeen keskusteluun auttavat henkilöstöä pääsemään eteenpäin muutostilanteessa (Pirinen 2014: 19 42.) Työkuraattorien resursseja olisi kuitenkin voinut hyödyntää tehokkaamminkin, mikäli olisi aikaisemmin tiedetty, ettei palvelua enää jatkettaisi.

Työkuraattorit olivat kuitenkin hyvin tyytyväisiä omaan panokseensa tiiminä kehittämisprosessin aikana. Tiimityöskentely oli ollut sujuvaa ja työkuraattorit kokivatkin kehittämishankkeen olleen kaikkien yhteinen asia. Muutoksen uhka on myös yhdistänyt työkuraattoreita ja he ovat kokeneet tyytyväisyyttä yhteiseen panokseensa omien palvelujen eteen tehdystä työstä. Aineistosta nousi selvästi esille, että työkuraattorit kokivat oman työryhmänsä ilmapiirin mahdollistaneen avoimen vuorovaikutuksen tiimin sisällä. Pirisen (2014) mukaan yhteisen uhan kohdatessa halu tehdä yhteistyötä usein vahvistuu. Jos tiimi on toimiva, voi yhteishenki pysyä hyvänä vaikeidenkin muutosten keskellä, jolloin yhteistyö sekä verkostoituminen yli rajojen on mahdollista. (Pirinen 2014: 28, 31.)

Muutoksen pitkittyminen tekee siitä aina monimutkaisempaa (Pirinen 2014: 23). Kehittämissankkeen aikana eteen tulikin yllättäviä muutoksia, kuten henkilöstömuutoksia, joiden vuoksi kokonaisuus meni sekaisin ja suunnitelmia jouduttiin lykkäämään. Aikataulujen venyminen ei siis suinkaan ole ollut kiinni pelkästään johdon epäselvästä päätöksenteosta tai tilakysymysten epäselvyyksistä. Lisäksi Ohjaamo-hankkeen mukaan tulo keskusteluihin lisäsi epäselvyyksiä, mutta se toisaalta myös vastasi työkuraattorien esille tuomaan tarpeeseen saada valmennusjaksolle erityisopettaja-resurssi, koska Ohjaamossa tämä resurssi jo on.

Tulosten pohjalta pitäisin tulevaisuudessa tärkeänä, että ylempi johto tiedottaisi selkeämmin ja aktiivisemmin muutoksiin johtavista henkilöstöä koskevista päätöksistä. Asioista pitäisi selkeästi kertoa tosiasiat, jottei tulkinnoille jäisi varaa. Erityisesti tiedottaminen muutosten syistä sekä siihen liittyvistä tavoitteista olisi tehtävä huolellisesti ja henkilöstön kanssa keskustelemiseen olisi varattava aikaa. Näkisin myös tärkeänä, että keskustelu ei jäisi pelkästään lähiesimiehen ja henkilöstön väliseksi, vaan myös ylemmän johdon edustajan olisi hyvä osallistua siihen. Tämä helpottaisi henkilöstöä käsittelemään muutokseen liittyviä asioita ja muutoksen nopeampaan hyväksyntään, jolloin henkilöstö pystyisi keskittymään perustehtäväänsä.

9.5 Onko Boost-valmennusjaksolla tulevaisuutta?

Tulosten mukaan työkuraattorit näkivät palvelulle olevan tarvetta ja he olisivat halunneet sen jatkuvan (Nuorten työhönohjauksen pöytäkirja 9.9.2014.). Myös nuoret olivat myös kokeneet hyötyneensä valmennusjaksosta. Kuitenkin tilastojen valossa (Kuvio 1) näyttäisi siltä, ettei asiakasmäärän nousu vuonna 2014 vaikuttanut Boost-valmennusjaksolle osallistuneiden määrään kuin hetkellisesti. Jostain syystä valmennusjaksolle ei enää saatu ohjattua nuoria, vaikka asiakasmäärä olikin kasvussa. Ohjaamisen haasteita on voinut lisätä keväällä 2014 tehdyt muutokset Nuorten työhönohjauksen palvelujen laajentamisesta Nuorten sosiaalityön puolelle. Tällä on voinut olla vaikutusta asiakasprofiiliin siten, että sieltä olisi ohjautunut parempikuntoisia asiakkaita. Vastaavasti lastensuojelun asiakkuuksien väheneminen on voinut vaikuttaa asiakasprofiiliin siten, että huonokuntoisempia asiakkaita on tullut vähemmän. Myöskään nuorisotakuun vaikutusta ei voida pois sulkea, sillä sen myötä nuorille suunnattujen palvelujen tarjonta on lisääntynyt merkittävästi (Tuusa ym.2014: 103-105). Asiakasprofiilin muutoksen vaikutusta olisikin hyvä selvittää tarkemmin, sillä jos asiakkaiden kunto olisikin parempi, voihidän palvelutarpeensa olla erilainen kuin heikkokuntoisten asiakkaiden. Nämä tarpeet tulisikin huomioida valmennusjakson sisällössä.

Taloudellisesta näkökulmasta katsottuna valmennusjakson jatkaminen entiseen tapaan ostopalveluna ei mielestäni olisi ollut järkevä vaihtoehto korkean opiskelijapäivähinnan vuoksi. Rahassa mitattuna palvelu ei tuota yhtään mitään lyhyellä aikavälillä. Kyseessä on verovaroin tuotettu palvelu, joka näkyy menoina. Palvelun hyötyä on kuitenkin vaikea laskea rahassa, koska tulokset eivät välttämättä ole nähtävissä välittömästi vaan mahdollisina yhteiskunnan laskennallisina säästöinä tulevaisuudessa. Pitkällä aikavälillä voidaan kuitenkin saavuttaa paljonkin, jos yksikin nuori onnistutaan ohjaamaan työhön tai koulutukseen, sillä hän tulee tulevaisuudessa maksamaan veroja. Palvelun kannattavuutta on uudessa suunnitelmassa lähdetty parantamaan käyttöasteen kasvun kautta vähentämällä valmennusjaksojen määrää. Ajatuksena on ollut, että näin saataisiin oikea-aikaisia ohjauksia. Omilla resursseilla tuotettuna palveluna muuttuviin tilanteisiin pystyttäisiin reagoimaan nopeammin ja palvelun sisältöä voitaisiin räätälöidä helpommin asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Jatkossa emme myöskään maksaisi

turhasta kuten aikaisemmin. Jos nuoria ei saataisi jaksolle tarpeeksi, voisi sen jättää pitämättä kokonaan tai siirtää myöhempään ajankohtaan.

Nuorten näkökulmasta valmennusjakso on tarjonnut tukea, jota voisi luonnehtia sosiaalisesti kuntoutukseksi (Notkola ym. 2013:198). Tulokset mukailevat Tuusan ym. (2014) tutkimuksen tuloksia nuorten kokemasta hyödystä kuntouttavasta ryhmätoiminnasta. Tulosten mukaan hyödyt olivat olleet juuri arjenhallintaa tukevia. Lisäksi vertaistuki oli auttanut nuoria työhaussa ja tulevaisuuden suunnitelmien selkiytymisessä. Ryhmätoimintaa suositeltiin juuri työttömien nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi TE-hallinnon taholta. (Tuusa ym. 2014: 73-74, 81.) Voidaan toki kysyä, onko Nuorten työhönohjauksen perustehtävän mukaista tarjota sosiaalista kuntoutusta vai työllistäviä palveluja. Huomion arvoista on mielestäni sosiaalihuoltolain muutos, joka velvoittaa kuntia järjestämään sosiaalista kuntoutusta yhtenä sosiaalipalvelun muotona. Tämän lain puitteissa valmennusjaksoa voisikin jatkossa tarjota osana Nuorten työhönohjauksen palvelukokonaisuutta. Työkuraattorit ovat kokeneet valmennusjakson hyödyllisenä työvälineenä. Valmennusjakson lopettaminen tarkoittaa käytännössä, että työkuraattorien täytyy omalla työpanoksellaan korvata valmennusjaksolla käsitellyt asiat. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että yksilötapaamisia pitäisi tarjota paljon useammin ja tiheämmin.

Itse näkisinkin, että valmennusjaksolle olisi erilaisella toteutustavalla tulevaisuudessakin tarvetta, mutta asiakkaiden palvelutarve tulisi ensin kartoittaa tarkemmin asiakaskunnan laajenemisen vuoksi. Yritysyhteistyö olisi kuitenkin ehdoton edellytys valmennusjakson tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Heikkokuntoiset asiakkaat tarvitsevat tuekseen ryhmätoimintaa, jonka avulla heidän valmiutensa opiskelu- tai työelämää varten voisi vahvistua (vrt. Tuusa ym. 2014: 74, 81). Valmennusjaksolla nuorilla olisi mahdollisuus harjoitella työelämän pelisääntöjä ja suunnitella rauhassa tulevaisuutta ympäristössä, jossa hänen taustojaan ymmärretään ja hänen tarpeensa pystytään huomioimaan. Toteutuksen pohjana voisi käyttää tekemäämme suunnitelmaa, joka parantaisi tiedonkulkua sekä mahdollistaisi sisällön muokattavuuden. Aikaisemmin juuri tiedonkulussa oli usein ongelmia ja sisällön muokkaaminen onnistui ainoastaan kilpailutetun sopimuksen rajoissa. Monien muutosten vuoksi suunnitelmaa tulisi kuitenkin vielä muokata ennen käytännön toteutusta. Yhtenä vaihtoehtona toteutukselle voisi olla yhteistyö Ohjaamo Helsingin kanssa. Koska Talent Studio on jo osa Ohjaamo-kokonaisuutta, olisi tämä hyvin luonnollinen vaihtoehto. Ohjaamossa olisi paljon hyödyllisiä resursseja, kuten esimerkiksi yritysyhteistyökoordinaattori, TE-palvelujen edustaja ja erityisopettaja. Tämä vaihtoehto mahdollistaisi laaja-alaisemmat palvelut sekä yritysyhteistyön hyödyntämisen.

Toisena vaihtoehtona olisi järjestää valmennusjakso kuntouttavana työtoimintana. Tämä edellyttäisi yhteistyötä Duurin, eli työvoiman palvelukeskuksen kanssa. Kuntouttavalla työtoiminnalla pyritään vahvistamaan asiakkaan arjenhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä. Toiminnalla pyritään myös ehkäisemään syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuutta työtoimintaan

ja muihin palveluihin. Tällöin nuorille maksettaisiin jaksolle osallistumisesta työmarkkinatuen lisäksi ylläpitokorvausta 9€ läsnäolopäivältä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Taloudellinen hyöty voisi auttaa nuorten motivoinnissa. Kuitenkin tässä toteutustavassa näen haasteena byrokraattisuuden lisääntymisen. Nuorella pitäisi olla asiakkuus käynnissä TE-palveluissa jo ennen jaksolle pääsemistä ja mahdollisesta jakson keskeyttämisestä tulisi todennäköisesti selvityspyyntöjä ja sanktioita. Nämä seikat eivät mielestäni sovi yhteen matalan kynnyksen palvelujen kanssa.

Jos valmennusjaksoa aletaan vielä tulevaisuudessa toteuttamaan, tulisi niitä tarjota vähemmän kuin aiemmin, esimerkiksi 4 kertaa vuodessa. Näin nuorten rekrytoimiseen jäisi paremmin aikaa, jolloin ohjaukset voisivat olla osuvampia ja oikea-aikaisempia. Myös käyttöaste voisi kasvaa, jos jaksoille saataisiin rekrytoitua enemmän sitoutuneempia nuoria. Rakenne tulisi säilyttää kevyenä (vrt. Tuusa ym. 2014: 74). Tulevaisuudessa palautelomaketta olisi hyvä muokata tutkimuskäyttöön sopivaksi, jotta nuorten saama hyöty voisi tulla paremmin esille. Palautteita tulisi myös hyödyntää systemaattisemmin. Koska tähän mennessä kirjallista palautetta on saatu kerättyä niin sanotuilta aktiivisilta nuorilta, tulisi jatkossa varmistaa, että palautetta kerättäisiin myös valmennusjakson keskeyttäneiltä nuorilta. Tämä olisi kehittämistoiminnan kannalta tarpeellista, jotta nuorten kokemasta hyödystä saataisiin kattavampi kuva. Myös tilastoinnilla tulisi olla vahvempi rooli, jotta valmennusjakson vaikuttavuutta voitaisiin tutkia tarkemmin. Tämä voisi hyödyttää myös jatkosuunnitelmien toteutumisen seuranta, joka Härkäpään (2013) tulosten mukaan voisi hyödyntää työhönvalmennuksen onnistumista (Härkäpää ym. 2013:140). Jatkosuunnitelmien tulisi jatkossa olla konkreettisempia ja niiden toteutumiseksi tarvitaan yritys yhteistyötä. Nuorten osallisuuden lisäämisen keinoja Nuorten työhönohjauksen palvelujen kehittämisessä voisikin pohtia tulevaisuudessa.

9.6 Ehdotuksia jatkotutkimuksien aiheiksi

Jatkotutkimuksen kannalta näkisin mielenkiintoisena ja tärkeänä asiana selvittää onko asiakasprofiili muuttunut olennaisesti kevään 2014 jälkeen ja millaisia mahdollisia vaikutuksia muutoksella on asiakkaiden palvelutarpeisiin. Jos valmennusjaksoa toteutetaan tulevaisuudessa, olisi palveluiden kehittämisen kannalta tärkeää tutkia, miten jakson keskeyttävät nuoret kokevat valmennusjakson annin sekä millaisia syitä keskeyttämisten takana on.

Lisäksi valmennusjaksosta olisi hyvä toteuttaa seurantatutkimus, jolla tutkittaisiin valmennusjakson vaikuttavuutta asiakkaiden elämässä pidemmällä aikavälillä valmennusjakson jälkeen. Näin pystyttäisiin tarkastelemaan sitä, kuinka hyvin valmennusjakso tukee Nuorten työhönohjauksen tavoitteita asiakkaiden pääsystä opiskelemaan tai työelämään. Lisäksi tämä auttaisi hahmottamaan paremmin valmennusjakson todellisia vaikutuksia.

10 Pohdinta

Boost-valmennusjakson kehittämishanke on ollut vaiherikas prosessi. Kesällä ja syksyllä 2014 painopiste oli suurten raamien suunnittelussa, yhteistyön käynnistämisessä uusien kumppaneiden kanssa sekä ylemmälle johdolle annetun esityksen työstämisessä Nuorten työhönohjauksen omasta valmennusjaksosta. Loppuvuodesta aloimme suunnittelemaan käytännön sisältöä jaksolle. Alkuvuotta ja kevättä 2015 leimasi muutokset, joiden vuoksi jouduimme muuttamaan suunnitelmia valmennusjakson aloituksen suhteen. Tammikuussa 2015 oli alun perin tarkoitus testata valmennusjakson uutta toteutustapaa, mutta yllättävien henkilöstömuutosten vuoksi jouduimme siirtämään aloitusta ensin maaliskuulle ja sitten toukokuulle. Keväällä eteen tuli uusia henkilöstömuutoksia sekä haasteita tilan suhteen, joten päätimme lykätä valmennusjakson kokeilua syyskuuhun 2015. Syyskuun valmennusjakson jälkeen oli tarkoitus arvioida toteutusta osallistamalla nuoret sekä työntekijät arviointiin. Tästä toiminnallisesta vaiheesta olisi ollut tarkoitus jälleen siirtyä arvioinnin ja reflektoinnin avulla muokkaamaan rakennetta ja suunnitelmaa.

Monien Nuorten työhönohjauksesta riippumattomien tekijöiden vuoksi kehittämishankkeessa ei koskaan päästy toteuttamis-vaiheeseen suunnitellussa aikataulussa. Tämän vuoksi emme ole päässeet testaamaan tekemiämme suunnitelmia käytännössä, jonka vuoksi kokemusta tai palautetta niiden toimivuudesta ei ole saatu. (vrt. Toikko & Rantanen 2009: 60.) Opinnäyte-työ on osa arviointia, mutta koska käytännön toteutusvaiheeseen ei olla päästy, ei arviointia ole voitu toteuttaa koko kehittämishankkeen osalta. Kehittämishanke on ikään kuin päättynyt, mutta samaan aikaan se on jäänyt ilmaan odottamaan mahdollista toteutusvaihetta. Itseäni tilanne on luonnollisesti turhauttanut, sillä olenhan työkuraattorin roolissa ollut suunnittelemassa valmennusjaksoa ja jakanut monia prosessin eri vaiheissa koettuja tuntemuksia muiden työkuraattorien kanssa. Kun prosessi on kestänyt kauan, kaipaisi sille selkeää loppua.

Kehittämishankkeen jälkeen on hyvä myös katsoa taaksepäin ja pysähtyä pohtimaan ja arvioidaan, mitä olisimme voineet tehdä toisin tai paremmin, jotta voisimme oppia jotakin. Arviointi on osa, joka valitettavasti, kuten tässäkin tapauksessa, tehdään vasta kun hanke on jo päättynyt. Tällöin itse kehittämishankkeeseen ei voida enää vaikuttaa. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2006: 217-218.) Olenkin tullut siihen tulokseen, että moniin asioihin olisi alun alkaen pitänyt kiinnittää tarkempaa huomiota. Esimerkiksi kehittämishankkeen reunaehdot, kuten taloudelliset resurssit, olisi pitänyt alun alkaen määrittää tarkemmin. Jälkikäteen huomasimme, että ylemmälle johdolle annetusta esityksestä valmennusjakson toteutuksesta jäi uupumaan tarkempi kannanotto taloudellisiin reunaehtoihin, kuten budjettiin. Nuoria yritettiin osallistaa suunnitteluprosessiin, mutta se ei toiminut niin hyvin, kuin olisi ollut toivottavaa.

Valitettavasti kehittämisprosessin arviointi-osuus on venynyt pidemmälle, kuin mitä olisi ollut toivottavaa itse kehityshankkeen ohjaamisen kannalta. Yksi tärkein aineisto kehittämisprosessin arvioinnin avuksi on ollut työkuraattorien fokusryhmähaastattelu, joka pidettiin joulukuussa 2014. Valitettavasti sen lopullinen analysointi venyi henkilökohtaisista syistä kevääseen ja kesään 2015, jolloin kehittämishankkeen voi katsoa jo päättyneen. Jos arviointia olisi pystytty toteuttamaan aikaisemmin, olisi tuloksia voitu ehkä hyödyntää paremmin. Toisaalta epäselvä informaatio on kulkenut läpi koko prosessin, joten on vaikea sanoa, olisiko tiedonkulku parantunut jos arviointia olisi voitu tehdä aikaisemmin.

Onnistumiseksi katson kehittämistoimenpiteillä tuotetun tiedon sekä moniammatillisen yhteistyön lisääntymisen. Tiedon avulla voidaankin tehdä näkyväksi, mitä on tehty ja mitä on saatu aikaiseksi (Vataja & Seppänen-Järvelä 2006: 218). Kehittämisprosessin arviointia voidaan pitää myös koko työyhteisön yhteisenä oppimiskokemuksena (Seppänen-Järvelä 2004: 22-23). Työkuraattorien näkökulmasta katsottuna kehittämishankkeessa tuotettu tieto voikin avata uudenlaisia ajattelumalleja ja herättää uudenlaista keskustelua työryhmässä sekä yhteistyökumppaneiden kanssa. Tämä puolestaan voi edesauttaa koko työryhmän oppimista ja ammatillista kehittymistä. Lisäksi tuotettua tietoa voidaan hyödyntää muiden palvelujen kehittämisessä. Erityisen tärkeänä näen asiakkailta saatavan kokemustiedon merkityksen, koska he ovat käyneet valmennusjakson ja tietävät mikä heitä on eniten hyödyntänyt heidän omassa elämäntilanteessaan. Mielestäni kehittämistoimenpiteet ovatkin olleet hyödyllisiä ja relevantteja. Vaikka kehittämisprosessin arviointi on tapahtunut vasta hankkeen päättymisen jälkeen voi seurantatietoa ja palautetta hyödyntää lähitulevaisuudessa, kun valmennusjakson mahdollista toteutusta edelleen suunnitellaan.

Opinnäytetyön työstäminen ja Boost-valmennusjakson kehittämisprosessi ovat olleet suurelta osin mielenkiintoisia, mutta toisinaan myös rankkoja ja turhauttavia. Olen aina nauttinut oman työn kehittämistä ja tässä prosessissa olen saanut toteuttaa sitä monella tapaa. Oma ymmärrykseni ison organisaation tiedonkulun ja palvelujen kehittämisen haasteellisuudesta on kasvanut. Kehittämistyön suunnittelu ja siihen osallistuminen on ollut motivoivaa. Olen nauttinut työryhmämme yhteishengestä sekä kyvystä keskustella hankalistakin asioista. On ollut hienoa nähdä, miten olemme selvinneet vaikeista jaksoista läpi säilyttämällä positiivisen ja toisiamme kannustavan ilmapiirin. Olen kuitenkin kokenut raskaaksi sen, etten ole voinut suhtautua asioihin puhtaasti objektiivisesti ja keskittyä kaikkeen vain opinnäytetyön kannalta. Olen ollut kehittämistyössä mukana tiiviisti ja elänyt muiden työkuraattorien kanssa epävarmuuden ja huolen tunteiden ristiaallokossa. Joskus on tuntunut siltä, että olisi ollut helpompaa valita kehittämishankkeen ja opinnäytetyön aiheeksi jotakin muuta. Kirjallista osuutta työstäessäni olen huomannut, että monet asiat matkan varrella olisi voinut toteuttaa toisin. Olen lukenut suuren määrän kirjallisuutta ja julkaisuja koskien työvalmennusta, nuorisotyötömyyttä, palvelujen johtamista ja kehittämistä sosiaalialalla. Ammatillinen ymmärrykseni on

tämän myötä lisääntynyt ja koen näkökulmien laajentuneen. Olen huomannut, että mikäli haluan synnyttää jotakin uutta, tarvitaan rohkeutta luopua vanhasta. On uskallettava myöntää, että kaikella on aikansa eikä asioita voida tehdä vain siksi, että niin on aina tehty.

Kirjoittaessani tätä pohdintaa vuoden 2015 lokakuussa valmennusjakson kohdalla on monia kysymyksiä edelleen avoinna. Valmennusjaksoa ei ole päästy vielä aloittamaan eivätkä Ohjaamonkaan tilat ole vielä auenneet täysin. Ainakin suunnitelmat ovat olemassa valmiina ja niitä pystytään muokkaamaan toteutusta varten. Tämän kehittämishankkeen aikana tuotettu materiaali voikin olla apuna yhteistyön laajentamisessa tulevaisuudessa.

Lähteet

- Aapola, S. 2005. Aikuistumisen oikopolkuja? Koulutusreitit ja aikuistumisen ulottuvuudet nuorten elämässä. Teoksessa S. Aapola & K. Ketokivi (toim.) Polkuja ja poikkeamia - Aikuisuutta etsimässä. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 56. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 254–283.
- Anttila, P. 2000. Sisällönanalyysi. Tutkimisen ja tiedon hankinta. Viitattu 10.7.2015. http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_tai_to_ja_tiedon_hankinta/09_tutkimusmenetelmat/30_sisallonalyysi
- Alasoini, T. 2006. Osallistava ohjelmallinen kehittäminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskiä. Vaajakoski: Stakes, 35–52.
- Euroopan komissio. 2014a Viitattu 5.6.2014. http://europa.eu/legislation_summaries/
- Euroopan komissio. 2014b. Neuvoston suositus Suomen vuoden 2014 kansallisesta uudistusohjelmasta ja samassa yhteydessä annettu neuvoston lausunto Suomen vuoden 2014 vakausohjelmasta. Viitattu 15.9.2014. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_finland_fi.pdf
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. painos. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, L. T. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–38.
- Helsingin kaupungin liikuntavirasto. 2015. Nuorten yhteiskuntatalku- eli NYT -hanke houkuttelee liikkumaan. Viitattu 22.9.2015. <http://nytliikunta.fi/esittely/>
- Helsingin kaupunki. 2013a. Nuorten palvelujen strategia. Julkaisematon.
- Helsingin kaupunki. 2013b. Helsingin Sosiaali- ja terveystieteiden Strategiasuunnitelma vuosille 2014–2016. Viitattu 4.11.2014. http://www.hel.fi/static/sote/julkaisut/Sote_strategiasuunnitelma2014_2016.pdf
- Helsingin kaupunki. 2015a. Tietohuolto- ja tilastopalvelut. Lastensuojelutilasto. Julkaisematon.
- Helsingin kaupunki. 2015b. Ohjaamosta nuorelle uusi suunta. Viitattu 4.9.2015. <http://www.hel.fi/www/uutiset/fi/kaupunginkanslia/ohjaamosta-nuorelle-uusi-suunta>
- Helve, H. 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Gaudeamus.
- Hiilamo, H. & Saari, J. 2010. Sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka. Teoksessa H. Hiilamo & J. Saari (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka - johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Helsinki: Diakonia ammattikorkeakoulu, 13–35.
- Hyytinen, O. & Miettinen, K. 2012. Työvalmennuksen laatukäsikirja 2012. Punainen Talo -hankkeen verkkojulkaisu. Viitattu 30.12.2014. <http://www.sovatek.fi/Tyovalmennuksen%20laatukasikirjan%20raportti%202012.pdf>
- Hämäläinen, J. 2006. Nuori ja perhe yhteiskunnan murroksessa. Teoksessa E. Laukkanen, M. Marttunen, S. Miettinen & M. Pietikäinen (toim.) Nuoren psyykkisten ongelmien kohtaaminen. Hämeenlinna: Duodecim, 43–50.

- Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehtikainen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Helsinki: Kela. Viitattu 13.6.2015.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4>
- Julkunen, I. 2000a. Nuorista on kyse. Teoksessa: I. Julkunen, H. Strandell & H. Kangas (toim.) ”Kunnon elämä... olisi hyvä jossain”. HELSA-projektin arviointitutkimus. SSKH Skrifter Nr 12. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet, 17–27.
- Julkunen, I. 2000b. Nuoret HELSA:ssa. Teoksessa: I. Julkunen, H. Strandell & H. Kangas (toim.) ”Kunnon elämä... olisi hyvä jossain”. HELSA-projektin arviointitutkimus. SSKH Skrifter Nr 12. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet, 28–61.
- Julkunen, I., Strandell, H., Kangas, H., Lamminen, K., Seppänen, M. & Sjöblom, S. 2000. Tästä se alkoi... Teoksessa: I. Julkunen, H. Strandell & H. Kangas (toim.) ”Kunnon elämä... olisi hyvä jossain”. HELSA-projektin arviointitutkimus. SSKH Skrifter Nr 12. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet, 11–16.
- Kettunen, S. 2003. Onnistu projektissa. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kirjonen, J. 2006. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Helsinki: Stakes, 117–133.
- Korteniemi, P. & Borg, P. 2008. Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista käytäntöä? Työpapereita 23/2008. Helsinki: Stakes.
- Krueger, R. A. 1998. Analyzing & Reporting Focus Group Results. Focus Group Kit 6. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- Luoma, J. & Arikoski, J. 2006. Menestystä ja hyvinvointia organisaatioon muutoksessa. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 123-136.
- Mäkinen, A. 2015. Kehittämispäiväkirja 2013-2015. Julkaisematon.
- Notkola, V., Pitkänen, S., Tuusa, M., Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J., Korkeamäki, J., Lehtikainen, T., Lehtoranta, P., Puumalainen, J. (Kuntoutussäätiö), Ehrling, L., Hämmäläinen, J., Kankaanpää, E., Rimpelä, M. & Vornanen, R. (konsortioyhteistyö). 2013. Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia?. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2013. Viitattu 22.10.2015.
https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/trvj_1+2013.pdf
- Nuorten työhönohjaus. 2015. Nuorten työhönohjauksen tilastot 2012-2014. Julkaisematon.
- Parviainen, L. 2005. Fokusryhmät. Teoksessa S. Ovaska, A. Aula & P. Majaranta (toim.) Käytettävyydetutkimuksen menetelmät. Raportti B-2005-1. Tampere: Tampereen yliopisto, 53-62.
- Pietikäinen, R. 2005. Vaihtoehtoisia polkuja etsimässä - työpajanuorten orientaatiot. Teoksessa S. Aapola & K. Ketokivi (toim.) Polkuja ja poikkeamia -Aikuisuutta etsimässä. Tampere: Nuorisotutkimusverkosto, 219–253.
- Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuoritusprojektissa. Opas käytäntöihin. Stake-sin arviointiraportteja 4/2004. Helsinki: Stakes.

Seppänen-Järvelä, R. 2006. Suunnittelurationalismista hyviin käytäntöihin - Kehittämisen menetelmien ja ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Helsinki: Stakes, 17–33.

Silfverberg, P. 2001. Ideasta projektiksi. Projektisuunnittelun käsikirja. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2012. Sosiaali- ja terveystieteiden uudistaminen. Kehittämisen mallit, toimintatavat ja periaatteet. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Stewart, D., Shamdasani, P. & Rook, D. 2007. Focus Groups - Theory and Practise. Applied Social Research Methods Series Volume 20. Thousand Oaks: Sage Publications.

Suutari, M. 2002. Nuorten sosiaaliset verkostot palkkatyön marginaalissa. Nuorisotutkimusseuran julkaisu 26. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. Väitöskirja.

Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Kuntouttava työtoiminta. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Viitattu 13.10.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttava-tyotoiminta>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuusa, M., Pitkänen, S., Shemeikka, R., Korkeamäki, J., Harju, H., Saares, A., Pulliainen, M., Kettunen, A. & Piirainen, K. 2014. Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia. Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 15/2014. Helsinki: Edita Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2012. TEM raportteja 8/2012. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto raportti 15.3.2012. http://www.tem.fi/files/34024/Nuorten_yhteiskuntatakuu_2013_-raportti.pdf. Viitattu 24.11.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia. Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 15/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Työllisyyskatsaus helmikuu 2015. Viitattu 15.5.2015. <http://www.tem.fi/tyollisyyskatsaus>

Työpajatieto 2014. Työvalmennus. Viitattu 30.12.2014. http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/tyovalmennus/

Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2006. Prosessiarviointi - mahdollisuus lujittaa kehittämissuunnitelmaa. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Helsinki: Stakes, 216–230.

Viskari, T. 2011. Suuntaa tulevaisuuteen. AKO plus- tukea nuorten työ- ja opiskeluvaihtoehtojen sekä elämäntaitojen kehittämiseen. YAMK opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. Teoksessa S. Ovaska, A. Aula & P. Majaranta (toim.) Käytettävyydetutkimuksen menetelmät. Raportti B-2005-1. Tampere: Tampereen yliopisto, 37–52.

Kuviot

Kuvio 1. Nuorten työhönohjauksen ja Boost-valmennusjakson asiakasmäärät s.12

Kuvio 2: Nuorten työhönohjauksen uusien asiakkaiden lähettäjä s.14

Kuvio 3. Lastensuojelun puolelta Nuorten työhönohjaukseen tulleet uudet asiakkaat s.14

Kuvio 4. Nuorten antamat syyt valmennusjakson aikaisille poissaoloille s. 49

Kuvio 5. Nuorten kokemukset valmennusjaksolla saaduista hyödyistä s. 50

Kuvio 6. Nuorten kokemukset kurssin vaikutuksista itsetuntemukseen vuosina 2013-2014 s.50

Kuvio 7. Nuorten kokemukset siitä, mikä on ollut kivointa valmennusjaksolla s.51

Kuvio 8. Nuorten kokemukset siitä, mikä on ollut ikävintä valmennusjaksolla s.51

Kuvio 9. Nuorten kokema tyytyväisyys ohjauksen määrään sekä vaikuttamismahdollisuuksiin s.51

Liitteet

Liite 1

Liite 1. Valmennusjakson palautelomake

Palaute Boost!-valmennuksesta 14.1.-6.2.2014



*Mitkä olivat toiveesi /odotuksesi ennen Boost-valmennuksen aloitusta?

*Toteutuivatko toiveet/odotukset Kyllä () Ei ()

Jos vastasit Ei, miksi ei _____

*Jos sinulla oli poissaoloja, mikä oli poissaolojen pääasiallinen syy

() Epäkiinnostava tutustumiskohde (Villa Ullas, McDonalds, Woodoo..)

() Epäkiinnostava aihe

() Väsymys

() Sainaus

() Muu meno

() Muu syy, mikä:

*Mikä oli kivointa Boostissa:

() Tutustumiskäynnit

() Ruonlaitto

() Tehtävät luokassa

() Kuvistunti (mukit + T-paidat)

() Muu, mikä

*Mikä oli ikävintä Boostissa:

Tutustumiskäynnit

Ruoanlaitto

Tehtävät luokassa

Kuvistunti (mukit + T-paidat)

Muu, mikä _____

*Olisin toivonut enemmän ryhmä- tai paritöitä

Kyllä Ei

*Olisin halunnut saada enemmän tietoa oppilaitoksista, valmennuskursseista tai työharjoittelupaikoista

Kyllä Ei

*Oliko Boostin tapaamisaika klo 10-14 mielestäsi

Sopiva

Liian myöhään

Liian aikaisin

Olisin halunnut, että kurssilla olisi käsitelty enemmän jotakin aihetta:
(tekemistä/tietoa/koulut tms):

Olisin halunnut kurssilla vähemmän (tekemistä/tietoa tms) :

*Olisin halunnut vaikuttaa enemmän ohjelmaan Kyllä Ei

*Olisin kaivannut enemmän henkilökohtaista ohjausta Kyllä Ei

*Saavutin asettamani tavoitteet Kyllä Ei

*Sain hyödyllistä tietoa tai lisätietoa eri ammateista, työnhausta

ja työkaluista (enl. työharjoittelu)

Kyllä Ei

* Kurssi oli minulle hyödyllinen

Kyllä Ei

* Kurssin jälkeen tiedän paremmin omat vahvuuteni ja kiinnostuksen kohteeni ja minun on helpompi miettiä mitä jatkossa haluan

(koulu, työkalu, kiinnostava ala...)

Kyllä Ei

Mitä Boostissa olisi mielestäsi voinut tehdä eri tavalla, että se olisi ollut hyödyllisempi sinulle?

Olisinko voinut itse tehdä jotain toisin jotta olisin saanut kurssista enemmän irti? Mitä?

Muita terveisiä:



Liite 2. Saatekirje asiakkaille

Boostia Boost-valmennusjaksolle

Tietoa Boost-valmennusjakson kehittämistilaisuudesta

Nimeni on Anu Mäkinen ja opiskelen Sosionomin ylempää ammattikorkeakoulu-tutkintoa Laurea ammattikorkeakoulussa. Työskentelen työkuraattorina Nuorten työhönohjauksessa, jossa on meneillään Boost-valmennusjakson kehittämishanke. Teen opintoihini liittyvää opinnäytetyötä Boost-valmennusjakson kehittämisestä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa materiaalia, jonka avulla valmennusjaksosta voitaisiin kehittää aiempaa toimivampi ja tehokkaampi malli, jotta palvelun tarjonta jatkossakin voitaisiin turvata.

Kehittämistyöhön liittyen JÄRJESTÄMME Boost-valmennusjakson käyneille asiakkaille KEHITTÄMISTILAISUUDEN, jotta voisimme saada arvokasta tietoa valmennusjakson toimivuudesta asiakkaiden näkökulmasta. Haluamme myös tarjota mahdollisuuden tuoda esiin kehittämisideoita ja näin ollen osallistua Nuorten työhönohjauksen palvelun kehittämiseen.

Kehittämistilaisuus järjestetään KE 17.9, Talent Studiolla. Tilaisuus on vapaaehtoinen ja OLET LÄMPIMÄSTI TERVETULLUT MUKAAN. Tarjolla on kahvia ja pientä purtavaa. Kyseessä ei ole haastattelu, vaan keskustelutilaisuus. Tilaisuutta ei nauhoiteta, vaan työkuraattorit kirjaavat ylös esille tulleita asioita. Tarkoitus on hyödyntää materiaalia Boost- valmennusjakson kehittämisessä ja omassa opinnäytetyössäni. Opinnäytetyössä ei mainita kenenkään henkilötietoja eikä yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa.

Kehittämistilaisuus on osa Nuorten työhönohjauksen kehittämishanketta ja osa opinnäytetyöni tutkimusta. Osallistuminen kehittämistilaisuuteen on vapaaehtoista. Ilmoittautuminen omalle työkuraattorille.

(Tässä olivat yhteystietoni)

Kiitos, että haluat olla mukana tässä kehittämishankkeessa!

Ystävällisin terveisin

Anu Mäkinen

Liite 3. Saatekirje alaikäisten asiakkaiden vanhemmille

Boostia Boost-valmennusjaksolle

Tietoa Boost-valmennusjakson kehittämistilaisuudesta

Nimeni on Anu Mäkinen ja opiskelen Sosionomin ylempää ammattikorkeakoulu-tutkintoa Laurea-ammattikorkeakoulussa. Työskentelen työkuraattorina Nuorten työhönohjauksessa, jossa on meneillään Boost-valmennusjakson kehittämishanke. Teen opintoihini liittyvää opinnäytetyötä Boost-valmennusjakson kehittämistä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa materiaalia, jonka avulla valmennusjaksosta voitaisiin kehittää aiempaa taloudellisempi, toimivampi ja tehokkaampi malli, jotta palvelun tarjonta jatkossakin voitaisiin turvata.

Kehittämistyöhön liittyen järjestämme Boost-valmennusjakson käyneille asiakkaille kehittämistilaisuuden, jotta voisimme saada arvokasta tietoa valmennusjakson toimivuudesta asiakkaiden näkökulmasta. Haluamme myös tarjota mahdollisuuden tuoda esiin kehittämisideoita ja näin ollen osallistua Nuorten työhönohjauksen palvelun kehittämiseen.

Kehittämistilaisuus järjestetään PVM XX, PAIKASSA X. Tilaisuus on vapaaehtoinen. Kyseessä ei ole haastattelu, vaan keskustelutilaisuus. Tilaisuutta ei nauhoiteta, vaan työkuraattorit kirjaavat ylös esille tulleita asioita. Tarkoitus on hyödyntää materiaalia Boost-valmennusjakson kehittämisessä ja omassa opinnäytetyössäni. Opinnäytetyössä ei mainita kenenkään henkilötietoja eikä yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa.

Pyydän lupaa, että lapsenne /huollettavanne saisi osallistua kehittämistilaisuuteen ja näin ollen tutkimukseen.

Jos sinulla on kysyttävää, ota rohkeasti yhteyttä.

(Tässä olivat yhteystietoni)

Ystävällisin terveisin

Anu Mäkinen

Liite 4. Suostumuslomake asiakkaalle

SUOSTUMUS

Olen saanut sekä suullista että kirjallista tietoa Boost-valmennusjakson kehittämishankkeesta sekä siihen liittyvästä kehittämistilaisuudesta. Olen saanut mahdollisuuden esittää tutkijalle (työkuraattori Anu Mäkinen) kysymyksiä.

Ymmärrän, että kehittämistilaisuuteen ja siten tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Ymmärrän, että minulla oikeus kieltäytyä osallistumasta kehittämistilaisuuteen milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän, että kehittämistilaisuuden sisältöä voidaan käyttää kehittämishankkeeseen liittyvästä tutkimuksessa ja siihen liittyvässä raportoinnissa. Ne tul-
laan kuitenkin esittämään sellaisessa muodossa, jossa minua ei voida tunnistaa. Ymmärrän myös, että kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Suostun osallistumaan tutkimukseen

Aika ja paikka: _____

Osallistujan allekirjoitus: _____

Tutkijan allekirjoitus: _____

Liite 5. Suostumuslomake alaikäisen asiakkaan huoltajalle

SUOSTUMUS

Olen saanut kirjallista tietoa koskien Boost-valmennusjakson kehittämishanketta ja siihen liittyvää kehittämistilaisuutta. Olen saanut mahdollisuuden esittää tutkijalle (työkuraattori Anu Mäkinen) kysymyksiä.

Annan lapselleni/huollettavalleni luvan osallistua kehittämistilaisuuteen.

Aika ja paikka: _____

Huoltajan allekirjoitus: _____

Tutkijan allekirjoitus: _____

Liite 6. Kehittämistilaisuuden keskustelurunko

Asiakasryhmän kehittämistapaamisen KESKUSTELURUNKO

Nuoret ensin kirjoittavat tarralapuille vastauksia teemoittain ja sen jälkeen teemoista keskustellaan nuorten kanssa. Työntekijä kirjaa ylös kommentteja.

MOTIVAATIO

- miksi tulit kurssille
- mitkä asiat motivoivat
- kenen aloitteesta
- mitkä asiat auttoivat käymään jakson loppuun

OMAT TAVOITTEET/TOIVEET

- omat odotukset kurssin suhteen
- miten odotukset täyttyivät
- millaisia tavoitteita oli kurssille

KURSSIN ANTI

- mitä sait jakson aikana omaan elämäntilanteeseen
- miten valmennusjakso mielestäsi on edistänyt valmiuksiasi työelämään?
- miten valmennusjakso mielestäsi on edistänyt valmiuksiasi opiskeluun pääsemiseksi?

RAKENNE

- mikä toimi / mikä ei toiminut (esim. aikataulut, kesto tms.)
- mitä unelma-valmennusjaksolla olisi
- täyttä opiskelua vs. toiminnallisuutta
- tutustumiskäyntien anti
- millainen olisi hyvä ryhmä
- kouluttajan vaihtuvuuden merkitys jakson aikana
- tilan merkitys

TUEN TARVE

- millaista tukea tarvitset/tahdot työllistymiseen/opiskelemaan pääsyyn

KUVAILE MILLAINEN BOOST ON**MIKÄ OLISI VAIHTOEHTO BOOSTILLE?**

Liite 7. Suostumuslomake työkuraattorille

SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

Olen saanut sekä suullista että kirjallista tietoa Boost-valmennusjakson kehittämishankkeesta sekä siihen liittyvästä haastattelusta. Olen saanut mahdollisuuden esittää tutkijalle (työkuraattori Anu Mäkinen) kysymyksiä.

Ymmärrän, että haastatteluun ja siten tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Ymmärrän, että minulla oikeus kieltäytyä osallistumasta haastatteluun milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän, että haastattelun sisältöä voidaan käyttää kehittämishankkeeseen liittyvässä tutkimuksessa ja siihen liittyvässä raportoinnissa. Ymmärrän, että minut saatetaan tunnistaa lopullisesta raportista.

Suostun osallistumaan tutkimukseen

Aika ja paikka: _____

Osallistujan allekirjoitus: _____

Tutkijan allekirjoitus: _____

Liite 8. Fokusryhmähaastattelun haastattelurunko

HAASTATTELURUNKO AMMATTILAISTEN FOKUSRYHMÄHAASTATTELUUN

YLEISIÄ AJATUKSIA VALMENNUSJAKSOSTA TÄLLÄ HETKELLÄ

KEHITTÄMISPROSESSI

- ajatuksia kehittämisprosessista
- ajatuksia tiimityöskentelystä /osallistumismahdollisuuksista
- mihin ollaan tyytyväisiä tällä hetkellä ja mihin ei?
- Mitä oltaisiin voitu tehdä toisin?

NYKYTILANNE

- ajatuksia tämän hetken tilanteesta

TULEVAISUUS

- millaisia ajatuksia/tunteita valmennusjakson tulevaisuus herättää?
- mitä tulisi ottaa huomioon?
- miten valmennusjaksoa voisi tehostaa
- toiveita
- Millaisia ajatuksia mahdollinen muutos oman työn osalta herättää ?

VALMENNUSJAKSON RAKENNE

- Toimivat ja ei-toimivat elementit

Liite 9

Liite 9. Fokuserymähaastattelun vastausten luokittelu

| Pelkistetty ilmaisu | Alaluokka | Sivu 1/2 |
|--|------------------------------------|-----------------|
| Epävarmuus palvelun tulevaisuudesta Epävarmuus palvelun tarpeellisuudesta Huoli palveluiden heikentymisestä | Huoli palvelun tulevaisuudesta | |
| Ristiriita Nonstopin toimivuudesta Boostin hyödyn ja kannattavuuden erilaiset tulkintatavat | Ristiriidat Boostista | |
| Epätietoisuus Huoli oman työn jatkumisesta Epävarmuus kehittämisen kannattavuudesta | Epätietoisuus kuormittaa | |
| Tiimityöskentely toimivaa Koko ryhmä mukana kehittämässä Tiimillä yhteisiä ajatuksia | Onnistunut tiimityöskentely | |
| Yritetty tilanteesta huolimatta Kehittämiseen on panostettu Perusteellinen suunnittelu Arvioiva kehittämisote | Huolellinen kehittäminen | |
| Johdon Informaatiossa liikaa tulkinnanvaraa Avoimet asiat hankaloittavat suunnittelua Lähiesimiehen Informaatiossa liikaa tulkinnanvaraa | Johdon epäselvä informointi | |
| Johdon päätöksenteko epäselvää Johto ei kiinnostunut aloitteista epämääräinen tuki johdolta | Johdon päätöksenteon epämääräisyys | |
| Toimiva yhteydenpito Toimiva tiedonvälitys Toimiva yhteistyö | Toimiva yhteistyö | |
| Palvelun tarjoamisen helppous Ennakoitavuus | Ohjaamisen helppous | |
| Asiakkaan tunteminen Asiakkaan toimintakyvyn hahmottaminen Asiakkaan osaamisen hahmottaminen | Asiakkaan tilanteen hahmottaminen | |
| Oman palvelun muokattavuus Oma palvelu selkeämpi | Oman palvelun hyöty | |
| Kevyt rakenne Matala kynnyks Joustavuus Mukautuvuus | Matalan kynnyksen paikka | |
| Kurssin pituus sopiva Sisällön joustavuus Tarpeet huomioidaan Elämäntilanne huomioidaan Kouluttajan pysyvyys | Yksilöllinen tuki | |
| Rohkaisevat esimerkit Ihmissuhteet | Vertaistuki | |
| Suunnitelmien selkiytyminen Rohkaistuminen etenemiseen | Päämäärätietoisuus | |
| Päivärytmi Arjenhallinta Toimintakyvyn vahvistuminen Rohkaistuminen osallistumaan Opiskeluvalmiuden parantuminen Voimaantuminen | Arjenhallinta | |

Pelkistetty ilmaisu

Ryhmätyöskentely
Arjen hallinta
NYT-liikunta

Työ - ja koulutusteemat
Työnantajayhteistyö
TE-palvelut läsnä
Enemmän työhakudokumentteja
Enemmän työhakemuksia

Koulutusyhteistyö
Moniammatillinen asiantuntijuus

Hyötynäkökulma
Motivaation ymmärtämisen vaikeus

Järjestelmällinen palautteen kerääminen
Dokumentoidun palautteen kerääminen
Oman palvelun vahvuus palautteen keräämisessä

Tehostetumpi ohjaus
Tiedottaminen

Boost-ryhmän koostumus harkintaan
Boost-ryhmän heterogeenisyys vahvuus
Boost-ryhmän toimivuuden ennakkoinnin vaikeus

Alaluokka

Arjenhallinnan vahvistaminen

Työhaun tukeminen

Yhteistyöverkoston kehittäminen

Motivaation kasvattaminen

Palautteen kerääminen

Boostille ohjauksen tehostaminen

Boost-ryhmän koostumuksen
kehittäminen

Sivu 2/2

| Alaluokka | Yläluokka | Päälouokka |
|--|----------------------------------|--------------------------------------|
| Huoli palvelun tulevaisuudesta Ristiriidat Boostista Epätietoisuus kuormittaa | Epävarmuuden taakka | Tuntemuksia kehittämisen prosessista |
| Onnistunut tiimityöskentely Huolellinen kehittäminen | Tyytyväisyys tiimin panokseen | |
| Johdon epäselvä informointi Johdon päätöksenteon epämääräisyys | Tyytymättömyys johtamiseen | |
| Toimiva yhteistyö Ohjaamisen helppous Asiakkaan tilanteen hahmottuminen Oman palvelun hyöty Matalan kynnyksen paikka | Toimiva työväline | Näkemyksiä Boost-palvelusta |
| Yksilöllinen tuki Vertaistuki Päämäärätietoisuus Arjenhallinta Arjenhallinnan vahvistaminen | Voimaannuttava palvelu | |
| Työnhaun tukeminen Yhteistyöverkoston kehittäminen Motivaation kasvattaminen Ohjaamisen haaste Palautteen kerääminen Boostille ohjauksen tehostaminen Boost-ryhmän koostumuksen kehittäminen | Työkäytäntöjen kehittämistarpeet | |