



**HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

**OPINNÄYTETYÖ**

**OIKEASSA PAIKASSA OIKEAAN AIKAAN**

Nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevan toiminnan  
realistinen arviointi

*Maria Kallio*

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma YAMK (90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika huhtikuu / 2016

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Maria Kallio	<b>Sivumäärä</b> 110
<b>Työn nimi</b> Oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevan toiminnan realistinen arviointi	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Merja Kylmäkoski	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Opetus- ja kulttuuriministeriö	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli arvioida vuosina 2013–2016 Suomessa osana nuorisotakuuta toteutetun nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevaa toimintaa onnistumisten näkökulmasta. Nuorten aikuisten osaamisohjelman (NAO) tarkoituksena oli löytää ja saattaa koulutuksen piiriin toiminta-aikanaan 16 000 valla peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevaa 20–29-vuotiasta ja samalla vähentää nuorisotyöttömyyttä. Kohderyhmän koulutukseen hakeutumiseen vaikuttavat usein aikaisemmat koulutusten keskeyttämiset ja mahdolliset epäonnistuneet koulukokemukset.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä toimenpiteillä koulutukseen hakeutumisessa on merkitystä onnistuneen lopputuloksen eli hakijan kannalta järkevän ja oikea-aikaisen opiskelupaikan ja tutkinnon hankkimisessa. Hakevan toiminnan arvioinnin kriteerejä olivat tiedon löytäminen koulutuksista, oikean ohjaushenkilön tai nuoria aikuisia palvelevan verkoston löytäminen ja apu sekä ohjauksen motivoivuus ja vaikuttavuus. Työ rakentuu realistisen evaluaation malliin ja sisältää laajan ohjelmateorian sekä monimenetelmäisen arviointitutkimuksen. Menetelminä on käytetty opetus- ja kulttuuriministeriön keräämien raporttien analysointia, NAO-toimijoille järjestetyn 8-kenttäisen SWOT- työpajan tulosten analysointia sekä NAO:ssa jo opiskelemassa olevien Webropol-kyselyä.</p> <p>Työn keskeisiä kysymyksiä olivat, millä toimenpiteillä koulutukseen hakeutumisessa on merkitystä hakijan kannalta järkevän vaihtoehdon löytämiseksi ja mitä voimme oppia nuorten aikuisten osaamisohjelmasta, jotta riittävästi koulutusta suuntautuisi tulevaisuudessakin niille, joilla ei vielä ole perusasteen jälkeistä tutkintoa. Tulosten avulla voidaan mallintaa hakevaa toimintaa, nuoria aikuisia palvelevaa verkostoyhteistyötä, ohjausosaamista ja sen kehittämistä sekä tutkinnon suorittamisen ja opintojen henkilökohtaistamista.</p>	
<b>Asiasanat:</b> arviointi, ammatillinen aikuiskoulutus, koulutus, motivointi, nuoret aikuiset, ohjaus (kooste), palvelut	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Maria Kallio	<b>Number of Pages</b> 110
<b>Title</b> Right Place at the Right Time. The Realistic Evaluation of the Outreach Operations in Young Adults' Skills Programme	
<b>Supervisor(s)</b> Merja Kylmäkoski	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> The Ministry of Education and Culture	
<b>Abstract</b> <p>The aim of this thesis is to evaluate the success of the outreach operations in Young adults' skills programme taking place in Finland during the period 2013-2016. This programme is one part of the Finnish Youth guarantee and it provides the young adults with better opportunities for applying for vocational courses and gaining a vocational qualification. The programme has also provided extra resources for counseling and guidance on how to apply for study places and adult education and for measures of support during the studies. The programme is aimed for young adults aged 20-29 years without a vocational education. In this target group there are many vocational education drop-outs and they often need additional help in finding their own targets and motivation.</p> <p>The idea of the thesis was to find out which outreach operations were important in finding the best solution for the young adults. The purpose of the outreach operations was to find a suitable vocational education for a person at the right time. The right time would be when the prospective student's life situation and conditions would support studying. The criteria for successful outreach methods included finding correct information about vocational adult education, matching the right persons with suitable career paths, student counselling as well as the help and motivational effectiveness of the guidance provided.</p> <p>The thesis follows the model of realistic evaluation and it consists of a wide theoretical framework and multi method research. The methods included analysing the reports concerning the Young adults' skills programme carried out by the Ministry of Education and Culture, organizing a workshop for the programme's operators and a survey for students in the programme.</p> <p>The main questions were which operations did the young adults searching or applying for vocational education find the most meaningful and what we can learn from the Young adults' skills programme for the future in order to provide better opportunities and guidance for those who, for one reason or another, have been left without a vocational degree. The results of the study can be helpful in developing outreach operations and outreach networks, improving the knowledge and skills of those involved in guidance and counselling work as well as making good use of personalisation in the Finnish competence-based qualification system.</p>	
<b>Keywords</b> evaluation, vocational adult education, education, motivation, young adults, guidance, outreach operations	

## SISÄLLYS

1 NAO - POSITIIVISESTA ERITYISKOHTELUSTA PYSYVÄÄN PALVELUUN	5
1.1 Omat lähtökohtani opinnäytetyön aiheen valintaan	6
1.2 Tutkimuksellinen kehittämishanke	9
1.3 Hakeva toiminta	10
2 REALISTISEN ARVIOINNIN TEKEMINEN	13
2.1 Arvioinnin tekeminen monimenetelmällisesti	14
2.2 Arvioinnin etiikka ja kehittäjä-arvioijana toimiminen	23
3 NUORTEN AIKUISTEN OSAAMISOHJELMA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	31
3.1 Kohderyhmänä nuoret aikuiset vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa	33
3.2 Nuorten aikuisten osaamisohjelma osana eurooppalaista ja suomalaista nuorisotakuuta	36
3.3 Verkostoissa toimiminen ja moniammatillisuus	41
3.4 NAO työorganisaationa ja kehittäjänä	44
4 ASIAKKAAN TOIMIJUUDEN TUKEMINEN HAKEVAN TOIMINNAN VERKOSTOISSA	47
4.1 Motivoiva vuorovaikutus NAO-typin osaamisena	48
4.2 Nuorten aikuisten minäpystyvyyssuskon tukeminen ja vahvistaminen	52
4.3 Ohjauspalvelun kehittäminen ja mallintaminen	56
4.4 Koulutustutka	60
5 NUORTEN AIKUISTEN OSAAMISOHJELMAN HAKEVASTA TOIMINNASTA OPITTUA	66
5.1 Hakeva toiminta NAO:n raporteissa	66
5.2 Toimijoiden näkemyksiä hakevan toiminnan kehittämisestä	74
5.3 Hakemista ja motivointia kohderyhmälle	77
6 HAKEVAN TOIMINNAN OHJAUS ALLE 30-VUOTIAILLE	86
6.1 Verkostoyhteistyö hakevan toiminnan tilana	89
6.2 NAO-typin osaamiskartta	90
7 ARVIOINNIN ARVIOINTI	93
LÄHTEET	95
LIITTEET	105

## 1 NAO - POSITIIVISESTA ERITYISKOHTELUSTA PYSYVÄÄN PALVELUUN

Opinnäytetyöni tarkoituksena on arvioida nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevan toiminnan toimivuutta kohderyhmän ja toimijoiden näkökulmista sekä esittää kehittämisehdotuksia hakeutumisessa tapahtuvan verkosto- ja ohjaustyön mallintamiseksi. Samalla on mahdollista tuoda esiin hyviä käytäntöjä oppilaitosten ja erityisesti ammatillisen aikuiskoulutuksen saavutettavuuden sekä ohjauspalvelujen laadun parantamiseksi. Nuorten aikuisten osaamisohjelma on ollut osa suomalaista nuorisotakuuta ja ohjelman toiminta-aikana 2013–2016 sen toteuttamiseen varattiin yhteensä 183 miljoonaa euroa siten, että käynnistymisvuonna 2013 käytettävissä oli 27 miljoonaa euroa ja muina vuosina 52 miljoonaa euroa (Heinonen 2014, 2; Hyvönen 2013a, 3).

Toteutin opinnäytteeni monipolvisena ja kehkeytyvänä hankkeena, jonka lähtökohta oli nuorten aikuisten osaamisohjelman koordinoitavuuden vastaanottaminen omassa oppilaitoksessani ja varsinainen alkusysäys siinä huomiolla, että ohjelman aikana ei laajassa mitassa ollut kysely kohderyhmältä oikeastaan mitään palautetta toiminnan laadusta ja toteutuksesta. Erityinen kiinnostukseni oli hakevan ja tukevan toiminnan neuvonta- ja ohjauspalvelussa ja sen kehittämisessä. Aloitin työn Koulutustutkan 0-version kehittelyllä Timo Spangarin työryhmän Tutka-mallin pohjalta YAMK-opintoihini sisältyvän palveluiden tuottamisen ja palveluprosessien kehittämisen opintojaksolla. Esittelen Koulutustutkan tämän työn luvussa 4. Jatkoin ohjelmateoriani ja arvioinnin tekemisen kehittelyä tutkimusosaamisen, työorganisaatioiden kehittämisen, viestinnän ja vuorovaikutuksen sekä kansainvälisissä työ- ja toimintaympäristöissä toimimisen opintojaksoilla. Opintojaksot haastoivat itsenäiseen käyttöteorian hankkimiseen ja sen hyödyntämiseen omassa työssäni ja ajattelussani sekä henkilökohtaisten kompetenssien vahvistamiseen ja lisäämiseen. Näin myös osa tämän opinnäytetyön teksteistä syntyi opintojaksoihin liittyvien itsenäisten oppimistehtävien tuotoksina.

Vaikka nuorten aikuisten osaamisohjelman (myöhemmin NAO) kunnianhimoiset tavoitteet 16 000 nuoren aikuisen koulutuksen aloittamisesta saavutettaisiinkin tähän vuoteen 2016 mennessä, myös tulevaisuudessa vaille ammatillista tutkintoa jää syys-

tä tai toisesta osa nuorista. Myös tulevaisuuden tavoitteena on koulutuksen ja tutkintotarjonnan riittävä kohdentaminen niille, joilla ei vielä ole ammatillista koulutusta ja tutkintoa. Jotkut imaistaan mukaan työelämään jo ammatillisen koulutuksen aikana ja jotkut eivät löydä paikkaansa koulutuksissa ja työmarkkinoilla kovin nopeasti. NAO:n toimintamalleista voidaan asiakkaiden avulla ja toimijoiden kokemuksia hyödyntämällä löytää hyviä malleja siirrettäviksi osaksi oppilaitosten ja muiden ohjauspalveluja tuottavien organisaatioiden jatkuvaa toimintaa. Opinnäytetyöni tilaaja on opetus- ja kulttuuriministeriö ja opinnäytetyön työelämän ohjaajina toimivat opetusneuvos Petri Haltia ja projektisuunnittelija Erno Hyvönen opetus- ja kulttuuriministeriöstä sekä palvelualuejohtaja Päivi Lehtinen Turun kaupungin sivistystoimialalta.

### 1.1 Omat lähtökohtani opinnäytetyön aiheen valintaan

Havaitsin heti aluksi omassa työyhteisössäni ja alueellisissa verkostoissa haasteita hakevan toiminnan toteuttamisessa. Hakeva toiminta tarkoittaa kohderyhmän etsimistä ja tavoittamista sekä verkostojen että suorien kontaktien kautta. Hakevan toiminnan verkosto piti koota, koska tulimme jo hyvin varhain siihen tulokseen, että emme välttämättä tavoita nuoria suoraan, vaan heitä jo valmiiksi ja työkseen tavoitettavien tahojen, kuten TE-toimiston, nuorisotyötä tekevien ja nuorten työpajojen kautta. Keskeiseksi nousi oikean sisältöinen, oikea-aikainen ja oikeita kanavia hyödyntävä tiedottaminen. Sekä henkilökohtaisia käyntejä, yhteisiä keskusteluja, massatapahtumiin osallistumista että sähköistä tiedottamista tarvittiin. Ulkoisten sidosryhmien lisäksi piti muistaa organisaation sisäinen tiedottaminen. Turun seudulla otimme heti alusta alkaen käyttöön Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksen ja Turun Aikuis-koulutuskeskuksen johtojen määrittelemän strategian yhteistyöstä ja vastavuoroisesta toistemme edustamisesta tilanteessa kuin tilanteessa. Tällainen toiminta mahdollisti sekä laajat vaihtoehdot ja mahdollisuudet hakeutujille että toimijoiden osaamisen kehittymisen. Markkinoimme siis koko alueen palveluja, vaikka varsinaista NAO-koulutusta oli tarjolla ensi alkuun vain näissä kahdessa oppilaitoksessa. Aluksi NAO:n rahoitus mahdollisti vain ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin valmistavan koulutuksen, mutta opetus- ja kulttuuriministeriö muutti suunnitelmaa toteuttajaverkostolta tulleen palautteen perusteella ja lisäsi ammatilliset perustutkinnot ohjelman rahoituksen piiriin.

Vahvistimme ohjauspalveluitamme lisäämällä henkilökohtaisen palvelun saatavuutta, opinto-ohjaajien ja ohjaavien opettajien sekä ammatillisten opettajien yhteistyötä sekä varhaisen puuttumisen malleja. Aluksi koulutukset tähtäsivät vain osatavoitteisiin eli lähdimme liikkeelle tarjoamalla suhteellisen lyhyitä, yksittäisiin tutkinnon osiin valmistavia koulutuksia. Korostimme myös koulutusten käytännönläheisyyttä ja työssäoppimista. Tällä tavalla toivoimme saavamme houkutelua enemmän niitäkin hakeutujia, joilla oli aiempia huonoja koulukokemuksia. Joidenkin kohdalla juuri koulutusten lyhyys olikin hakeutumisen kriteeri, mutta edelleen suurin osa halusi suorittaa koko tutkinnon, koska katsoi sen tarpeelliseksi työllistyäkseen. Myös oppisopimuksen mahdollisuudet koko tutkinnon suorittamiseen yritettiin hyödyntää, mutta tulokset jäivät melko vähäisiksi työpaikkojen vähyyden tai haluttomuuden takia.

Ammatillisten perustutkintojen tuleminen mukaan ohjelmaan helpotti hakeutumista, koska monellakaan hakijalla ei oikeasti ollut sellaista työ- tai koulukokemusta, joka olisi riittänyt ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittamiseen. Kohderyhmän innostamisessa koulutukseen haasteiksi nousivat mm. moniammatillisen yhteistyön puute ja tukipalveluiden puutteet oppilaitoksissa. Itse tulin usein ohjaajana siihen tulokseen, että en pysty auttamaan kuin niitä, jotka pystyvät auttamaan itseään. Olen myös kokenut hakevan toiminnan verkostoissa yhteistyön haasteita, joista osa saattaa liittyä erilaisten toimintakulttuurien ja ammatillisten orientaatioiden kohtaamiseen ja myös toimijoiden toistensa työn arvostuksen puutteeseen. Tällä perusteella sekä oppilaitosten ja opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijoiden kanssa käymieni keskustelujen perusteella opinnäytetyön keskeiseksi ajatukseksi muotoutui oikeassa paikassa oikeaan aikaan oleminen. Onnistuneen koulutusvalinnan tai opiskelupolun alkuun liittyy mielestäni ihmisen oma halu, tavoitteellisuus ja myös ajatus siitä, ettei aikuiskoulutus tai näyttötutkintojärjestelmä voi olla pelkästään syrjäytymisen ehkäisyä kiristyvine budjetteineen. Mitä paremmin hakeminen ja hakeutuminen onnistuvat ja mitä laadukkaampi verkosto niitä toteuttavat asiakkaan parhaaksi, sitä tehokkaammin rajalliset voimavarat tulevat käytettyä.

Opinnäytetyöni tavoitteena on sekä arvioida että mallintaa nuorten aikuisten osamishjelmassa tapahtuvaa hakevaa toimintaa ja ohjaustyötä. Toimin Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksessa ohjaavana opettajana ja NAO on tällä hetkellä yksi vastuualueistani, jonka tiedottamista, markkinointia ja hakeutumisvaiheen sekä kou-

lutuksen aikaista ohjausta toteutan yhdessä muiden oppilaitoksen ohjaavien opettajien ja ammatillisten opettajien kanssa. Lisäksi teemme tässä toiminnassa tiivistä yhteistyötä toisen Turun alueen suuren aikuiskoulutusorganisaation, Turun Aikuiskoulutuskeskuksen kanssa. Yhteensä oppilaitostemme NAO-koulutuksissa on huhtikuuhun 2016 mennessä aloittanut yli 1200 opiskelijaa. Lähtökohta opiskelijavalinnoissa on ollut, että kaikki ns. ”kynnelle kykenevät” tulevat valituiksi. Tutkintoja ja tutkinnon osia on suoritettu ja osa opiskelijoista on jo siirtynyt työelämään, mutta myös opintojen keskeytyksiä on tullut paljon. Opiskelijoita opiskelun aikana ohjatessani olen itse ja myös kollegani ovat huomanneet, että kaikki opiskelemaan päässeet eivät ole valmiita ammatillisiin opintoihin ja tutkinnon suorittamiseen. Toisin sanoen koulutus tai tietty tutkinto ei sittenkään ole ollut kaikille opintonsa aloittaneille järkevin ratkaisu juuri sillä hetkellä. Näistä syistä on tullut tarpeelliseksi kehittää ohjauksen toimintamalleja tehokkaammiksi. Tulevaisuudessa myös lainsäädäntömuutosten ja hallituksen linjausten myötä aikuiskoulutuksen rahoitus tulee vähenemään, mutta työelämä- ja asiakaslähtöisyys korostumaan entisestään. Taustalla tässä kehittämistyössäni ovat siis sekä omani, organisaationi että valtakunnalliset tarpeet.

Opinnäytetyössäni halusin keskittyä onnistumisiin eli arvioida, mitä sellaista NAO:n toimijat keksivät, saivat aikaan tai tekivät, josta voisi olla hyötyä myös tulevaisuudessa tämän kohderyhmän hakemisessa koulutukseen. Monimenetelmällisen aineiston perusteella pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Millä toimenpiteillä koulutukseen hakeutumisessa on merkitystä hakijan kannalta järkevän vaihtoehdon löytämiseksi? Kuka tai ketkä, milloin, miten?
- Millaisia vaikutuksia nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevan ja tukevan toiminnan erillisrahoituksella saavutettiin?
- Mitä voimme oppia nuorten aikuisten osaamisohjelmasta, jotta riittävästi koulutusta suuntautuisi tulevaisuudessakin niille, joilla ei vielä ole perusasteen jälkeistä tutkintoa?

Enemmän kuin mittaamisen objektiivisuuteen, arvioinnilla on syytä pyrkiä selvittämään, missä määrin mallinnus ja ohjelmateoria vastaavat todellisuutta. Arviointiin sisältyvät:

- opinnäytetyön taustoitus ja ohjelmateorian luominen
- kehitettävän kohteen ja sen osatekijöiden määrittely
- kysymysten tekeminen



- taustaoletusten esittäminen siitä, mikä toimii, miksi, mitä varten jne. (sisältyy ohjelmateoriaan)
- interventioiden toteuttaminen
- kokonaisarvioinnin toteuttaminen
- tulosten toteuttaminen, ohjelmateorian toimivuuden määrittely, kehittämisehdotukset. (Anttila 2007, 77.)

## 1.2 Tutkimuksellinen kehittämishanke

Anttila (2007, 37) kuvaa tutkimuksellista kehittämishanketta kehkeytyväksi työksi, jonka kehittyminen jatkuu edelleen, kun sen kehittämistyö on tehty ja arviointi saatu suoritetuksi. Toivon, että opinnäytetyönäni toteuttamaani arviointi- ja kehittämishanketta kuvaavat avoimuus ja oppimiskykyisyys sekä yhteistoiminnallisuus. Avoimet ja oppivat systeemit hyödyntävät palautetta, vastaanottavat ympäristöstään informaatiota ja tuottavat erilaisissa prosesseissaan jotakin myös ulospäin. Yhteistoiminnallinen prosessi on avoin, tarjoaa mahdollisuuden yhteispohdintaan ja soveltuu hyvin käytännöllistavoitteiseen työhön. (Anttila 2007, 38 ja 44.) Samalla kun toimijat toimivat omassa ympäristössään ja omien asiakkaidensa kanssa omalla tavallaan, he osallistuvat kehittämistyöhön (Toikko & Rantanen 2009, 100). Nuorten aikuisten osaamisohjelma, jonka kontekstissa tein hankkeeni, toimii myös avoimesti ja yhteistoiminnallisesti. Tietoa hakevasta ja tukevasta toiminnasta, johon ohjelmassa on myönnetty toimijoille erillisrahoitusta, kerätään säännöllisin väliajoin, ja tiedot kootaan raporteiksi kaikkien saataville opetushallituksen verkkosivuille ja niitä käsitellään yhteisesti ohjelman työseminaareissa (NAO 2016). Helmikuuhun 2016 mennessä työseminaareja on pidetty jo kahdeksan.

Opinnäytetyössäni päädyin realistisen evaluaation logiikkaan ja periaatteiden noudattamiseen. Realistinen evaluaatio tarkoittaa tutkimusotetta, joka toteuttaa abduktiivista logiikkaa eli vuorottelee käytännön ja teoreettisen ajattelun välillä ja tekee päätelmiä sekä havaittujen tosiseikkojen että asetettujen arviointikriteerien perusteella. Arvioinnin avulla etsitään vastauksia kysymyksiin, mikä sujuu, mikä ei suju, mihin voidaan vaikuttaa ja miten vaikutukset näkyvät työn tekijöille ja tulosten (esim. palvelun) käyttäjille. (Anttila 2007, 61, 64.) Realistisen evaluaation monimenetelmällisyys tukeutuu

triangulaation ajatukseen, jossa arvioitavaa asiaa lähestytään monelta suunnalta, suoritetaan sekä ulkoista että sisäistä arviointia ja siten saadaan arvioinnille parempaa luotettavuutta ja uskottavuutta (emt., 143).

Arviointiin liittyviä teemoja ja käsitteitä ovat ainakin realistinen evaluaatio, kriittinen arviointi, arviointiprosessi ja monimenetelmäisyys sekä osallisuus. Olennaista arviointitutkimuksessa on kuitenkin pyrkiä vastaamaan kysymykseen, miksi tietty interventio (puuttuminen, väliintulo) vaikutti (Lindqvist 2005, 13). Anttilan (2007, 73) sanoin realistinen evaluaatio käyttää monimuotoisia lähestymistapoja kysyen, mikä toimii ja mitä ja ketä varten ja missä kontekstissa. Tähtäin on kohteen vaikuttavuuden ja ratkaisujen paremmuuden, tehokkuuden, sovellettavuuden ja hyödynnettävyyden arvioinnissa. Arvioinnissa on mahdollista käyttää hyväkseen sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Tutkija-arvioitsija (tässä työssä käytän nimikettä kehittäjä-arvioija) sekä tuottaa että arvioi tuloksia ja, lisäksi säilyttämällä kosketuksensa tapahtumakokonaisuuteen, pyrkii myös muuttamaan todellisuutta. Tavoitteena voi olla mallintaa, kuinka toimenpideohjelma käynnistää ja ohjaa toimintoja sen tavoitteiden ja vallitsevien olosuhteiden ja toimintaehtojen mukaisesti saadakseen aikaan muutoksia ja parannuksia. Tutkijan tavoitteina saattavat olla myös osallistumaan innostaminen ja toiminnan tukeminen yhteisiä tiedon tuottamisen prosesseja hyödyntämällä. (Emt., 71, 73, 78; Suoranta & Ryyänen 2014, 35.) Opinnäytetyöni tavoitteena on mallintaa ja löytää sellaisia toimintatapoja ja palveluja nuorten aikuisten osaamisohjelmasta ja sen onnistumisia arvioimalla, jotka voivat toimia myös tulevaisuudessa ja joista ainakaan kaikki eivät riipu erillisrahoituksesta, vaan liittyvät ennemmin olemassa oleviin verkostoihin ja ohjausosaamisen kehittämiseen.

### 1.3 Hakeva toiminta

Opetus- ja kulttuuriministeriö on jakanut nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevalle ja tukevalle toiminnalle erillisrahoitusta valtakunnallisesti toimijoiden hakemuksista vähintään kaksi miljoonaa euroa toimintavuodessa (Heinonen 2013, 4). Kososen (2013, 9) mukaan hakevan toiminnan perusteita ovat yhteisöllisyys, paikallisuus ja kasvokkainen vuorovaikutus. Vuosina 2003–2009 toteutetussa opetus- ja kulttuurimi-

nisteriön Noste-ohjelmassa (Koulutustason kohottaminen aikuisiällä) hakeva toiminta tarkoitti:

- erityisesti henkilöihin, jotka muuten eivät hakeutuisi koulutukseen, kohdistuvaa opintoihin hakeutumista edistävää toimintaa
- oppilaitoksen ulkopuolella tapahtuvaa aktiivista ja luovaa toimintaa, jossa hyödynnetään monikanavaista tiedottamista sekä suoria kontakteja kohderyhmään ja sidosryhmiin
- koulutuksen tarjoamista ihmisten lähellä heidän tarpeisiinsa ja
- tilan luomista hakijan oman kouluttautumisen pohdinnalle ja valtasuhteista vapaalle neuvottelulle (emt., 9).

Kosonen (2013, 20–23) ja Euroopan komissio (2012, 15) nostavat lisäksi hakevan toiminnan hyvien käytäntöjen teemoiksi verkostot, jalkautumisen ja kohtaamisen, jotka ovat olleet myös NAO:n hakevan toiminnan keskiössä. Pakaste ja Laukkanen (2006, 21) korostavat hakevan toiminnan henkilökohtaista luonnetta erityisesti kohderyhmän tavoittamisessa ja työpaikoilla työnantajia tavattaessa. Itse olen todennut henkilökohtaisten tapaamisten ja tietynlaisen tuttuuden toimintaa edistävän merkityksen myös sidosryhmä- ja verkostosuhteiden hoitamisessa.

Joka tapauksessa on selvää, että ammatillisesti kouluttamattomat kohderyhmänä vaativat erityisiä toimia ja resursseja hakevassa toiminnassa. Koulutukseen osallistumisen esteitä löytyy sekä taloudellisista syistä että sosio-kulttuurisista tekijöistä. Nuorilla aikuisilla taloudelliset esteet voivat olla hyvin suuria, jos vaikkapa luottotietojen menetyksen vuoksi on vaikeaa saada asuntoa tai opintolainaa. Toimeentulon ja perustarpeiden täyttymisen varmistaminen on usein ensimmäinen edellytys koulutukseen hakeutumiselle. Vaikka myös vähän koulutetut pitävät ammatillista koulutusta myönteisenä asiana, he eivät välttämättä koe siinä positiivista henkilökohtaista merkitystä esimerkiksi aiempien negatiivisten koulukokemusten tai oppija- tai ammatti-identiteettiin liittyvän itsemäärittelyn perusteella. (Kosonen & Pitkänen 2009, 30–31.)

Kosonen ja Pitkänen (2009, 31) pitävät hakevan toiminnan keskeisinä periaatteina paikallisuutta, yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutteisuutta. Nämä ovat olleet myös NAO:n hakevan toiminnan tavoitteita ja periaatteita. Hakevan toiminnan prosessi etenee kohderyhmän määrittelystä ja sen tarpeiden tunnistamisesta markkinoinnin ja rekrytoinnin (oma huomioni on, että opiskelijavalinta on nimenomaan nähtävä rekrytointina

eikä karsintana) suunnittelemiseen, verkostoitumiseen ja koulutuksen tuomiseen kohderyhmän pariin. Hakevan toiminnan markkinoinnin toimintamuodot sisältävät sekä perinteisiä tiedottamisen muotoja että aktiivisia ja vuorovaikutteisia toimintamuotoja. Toiminta vaatii verkostomaista organisaatiota sekä tiedottamisessa ja tiedon lisäämisessä että palveluiden tarjoamisessa ja kehittämisessä. Toimintaa tukevia käytäntöjä ovat esim. oppilaitosrajoja ylittävä yhteistyö ja ns. yhden luukun periaate matalan kynnyksen ohjauspalveluiden tuottamisessa asiakkaalle vaivattomasti. Asiakslähtöinen palvelutoiminta neuvonta- ja ohjaustöineen asettaa opettajan työlle ja osaamiselle haasteita ja laajentaa opettajan työnkuvaa merkittävästi. Samalla koulutuksen tarjoajilla pitää itsellään olla vakaa luottamus koulutuksen merkitykseen toimintaympäristön vaatimuksiin vastaajana ja ratkaisuna yhteiskunnallisiin ongelmiin. Työhön kuuluu verkostoyhteistyötä, ohjausta ja neuvontaa, osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamista, työelämäkeskeisyyttä ja koulutusten suunnittelua sekä arviointia. Itse kehittäisin erityisesti opettajien ja muiden toimijoiden vuorovaikutus-, ohjaus- ja motivointiosaamista sekä tavoitteellisen toiminnan taitoja. Lisäksi on olennaista tarkastella oppilaitosten edustajien suhtautumista nuoriin yleensä ja nuoruuteen elämänvaiheena. (Emt., 31–32, 34, 36–37; Euroopan komissio 2012, 18; Souto 2014, 9.)

Nuoret pitävät tärkeänä henkilökohtaista kohtaamista ja nähdyksi tulemistä, mikä voi tapahtua sekä sähköisesti että kasvokkain. NAO-tyyppi, joka kannustaa ja houkuttelee opintojen pariin, voi toimia monenlaisissa ympäristöissä: oppilaitoksessa, TE-toimistossa, työllistämispalveluissa, työpajalla tai nuorisotyössä. (Törnqvist 2015, 63–64.) Onnistuneen lopputuloksen kannalta olennainen on tarve- ja asiakslähtöinen lähtötilanteen kartoitus, joka sisältää nuoren aikuisen palvelu- ja ohjaustarpeen kartoittamisen, asiakkaan elämäntilanteen haasteiden tunnistamisen sekä mahdollisuuden haitallisen toiminnan taustalla vaikuttavien tekijöiden hahmottamiseen ja poistamiseen. Tämä pitäisi tapahtua vahvuuksia ja positiivisia toimintatapoja vahvistamalla, mahdollisuuksia hyödyntämällä ja tarvittaessa uusia toimintamalleja opettelemalla. Omia vahvuuksia huomaamalla ja kehittämällä ja siten myönteiselle kehälle pääsemisellä voi edistää elämäntilannetta, saada uusia merkityksiä omalle olemiselleen uusissa toimintaympäristöissä, rooleissa ja voimauttavissa suhteissa ja ottaa myös aiemmat rankat kokemukset voimavaroiksi. (Nuorten tuki – hanke 2014, 7-8; Kurosen 2010, 291.) Kurosen (2010, 300–301) kuvaamat vaihtoehtoisten koulutusmallien

humaanit arvot, henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen panostaminen, henkilökohtaistaminen ja työelämälähtöisyys, yksilöllinen ohjaus ja oppimaan oppimisen kehittäminen edistävät oppijakeskeisyyttä ja tavoitteiden saavuttamista. Nämä periaatteet, tavoitteet ja taidot leimaavat myös NAO:n hakevaa toimintaa ja henkilökohtaistaminen luo vankan pohjan toiminnan kehittämiseksi edelleen ja vakiinnuttamiselle.

## 2 REALISTISEN ARVIOINNIN TEKEMINEN

Robson (2001, 18) määrittelee arvioinnin jonkin asian, kuten ohjelman, innovaation, intervention tai palvelun, arvon tai ansion määrittelemiseksi, ja sen tavoitteena voidaan pitää ihmisten auttamista jollain tavalla. Virtanen (2007, 22–24) puolestaan tarkastelee arviointia viiden peruskysymyksen kautta:

### 1. Milloin arviointia tehdään?

- etukäteisarviointi, jatkuva arviointi, jälkikäteisarviointi

### 2. Missä arviointia pitää tehdä ja miten arviointi kannattaa kohdistaa?

- arviointiasetelma ja arviointitehtävä, jotka vaikuttavat esim. siihen millaista aineistoa kerätään

### 3. Kenelle arviointia tehdään?

- arvioinnin tarvelähtöisyys

### 4. Mitä täsmälleen ollaan arvioimassa?

- toiminnan merkitys, pysyvyys, tuloksellisuus, tehokkuus, vaikutukset tai vaikuttavuus

### 5. Mitkä kaikki motiivit liittyvät tai voivat liittyä arviointiin?

Arvioinnin ajankohta vaikuttaa siihen, mitä voidaan arvioida milloinkin. Eettiseltä kannalta on tärkeää pohtia, missä vaiheessa toimintaa voidaan sanoa tietoa esimerkiksi toiminnan vaikuttavuuden arviointiin olevan riittävästi. Aineiston keräämisessä puolestaan täytyy pohtia keneltä tai keiltä kysellään, jotta saadaan mahdollisimman monipuolinen kuva asiasta tai ilmiöstä, jota tarkastellaan. Kun arviointia tehdään tietyille taholle (opinnäytetyöni tapauksessa opetus- ja kulttuuriministeriölle), täytyy osata

ottaa huomioon tilaajan mahdolliset tarpeet tai intressit arvioinnin suhteen. Vaikkapa jonkin toiminnan rahoittajataholla voi olla erityistä tarvetta saada toiminnan positiiviset vaikutukset näkyviin. Myös arvioinnin tekijällä on omat intressinsä tulosten suhteen ja niiden merkitys varmasti kasvaa kehittäjä-arvioijana toimittaessa. Arvioinnin tekeminen tukee muutosta ja sillä on siis etukäteen asetetut päämäärät. Arvioijan on tehtävä valintansa näkyviksi ja perusteltava ne. (Toikko & Rantanen 2009, 127.) Mielestäni tärkeintä on valita arvioinnin pohjaksi riittävän laaja aineisto, jota kerätään eri menetelmillä ja eri tahoilta sekä tuoda esiin erilaiset intressit ja motiivit, jotka voivat ohjata arviointia. Erityisen merkityksen annan toiminnan kohteilta (asiakkailta) kysytävälle tiedolle.

Realistisen evaluaation logiikan toteuttaminen arvioinnissa (arviointitutkimuksessa) vaatii abduktiivisen päättelyn logiikkaa, joka perustuu joihinkin keskeisiin periaatteisiin tai toimintamalleihin. Ensinnäkin päättely alkaa käytännöstä ja se tapahtuu vuorotellen teorian ja käytännön tasolla. Päättelyä vievät eteenpäin suunnitellut interventiot, jotka perustuvat tutkijan laatimaan ohjelmateoriaan ja käytännön kokemuksiin. Ohjelmateoriaa, malleja ja käsitteitä siis testataan matkan varrella erilaisilla operaatioilla, joiden avulla edetään kohti asetettuja tavoitteita, kuten tuote- tai palvelukonsepteja. Tutkijaa ohjaa johtoajatus, joka on työhypoteesin kaltainen mahdollisesti muuttuva tai uudistuva mallinnus. (Anttila 2007, 62–63.) Arviointia voidaan toteuttaa erilaisilla määrällisillä ja laadullisilla sekä kokemuksellisuuteen tai kokemusten reflektointiin perustuvilla menetelmillä. Menetelmien valintaan vaikuttavat teorian ja käytännön suhteen painottaminen ja objektiivisuuteen tai subjektiivisuuteen pyrkimisen suhde. Tutkimusmenetelmiä voivat olla esim. kyselytutkimus, haastattelut, havainnointi, tapaututkimus, sisällönanalyysi tai keskusteluanalyysi, Delfoi-menetelmä tai vaikkapa itsearviointi tai asiakaslähtöinen arviointi. (Anttila 2007, 61, 64, 103–104, 115–141.)

## 2.1 Arvioinnin tekeminen monimenetelmällisesti

Realistisen evaluaation monimenetelmällisyys tukeutuu triangulaation ajatukseen, jossa arvioitavaa asiaa lähestytään monelta suunnalta, suoritetaan sekä ulkoista että sisäistä arviointia ja siten saadaan arvioinnille parempaa luotettavuutta ja uskottavuutta (Anttila 2007, 143). Laine, Bamberg ja Jokinen (2008, 23) esittävät triangulaa-

tion vaatimuksen monimutkaisten ilmiöiden kuvaamisessa ainakin ymmärryksen lisäämiseksi tapauksen (tutkimuksen kohteen) eri puolista. Lisäksi he jakavat Denziniä mukaillen triangulaation neljään tyyppiin: 1) aineistotriangulaatio, 2) menetelmätriangulaatio, 3) teoriatriangulaatio ja 4) tutkijatriangulaatio. Aineisto- ja menetelmätriangulaatio ovat sidoksissa toisiinsa ja siinä missä aineistotriangulaatiossa kerätään aineistoa eri lähteistä ja eri tavoin, menetelmätriangulaation tavoitteena voi olla korvata yhden menetelmän heikkoudet toisen menetelmän vahvuuksilla. Teoriatriangulaatio tarkoittaa erilaisten tutkimusperinteiden ja käsitteellisten näkökulmien hyödyntämistä tutkimuksen tekemisessä. Tutkijatriangulaatiossa käytetään useita eri tutkijoita. (Emt., 24–26.) Omassa opinnäytetyössäni käytän monipuolista aineistoa, jonka olen hankkinut opetus- ja kulttuuriministeriön keräämistä tiedoista, NAO-opiskelijoille tekemälläni Webropol-kyselyllä sekä toimijoille järjestämälläni Learning café –työpajalla. Myös esittämäni ohjelmateoria hyödyntää erilaisia lähestymistapoja ohjaus- ja neuvontatyön perusteisiin.

Aloitin perehtymisen NAO-aineistoon tutustumalla opetus- ja kulttuuriministeriön NAO:sta vastaavan projektisuunnittelija Erno Hyvösen kokoamiin tilastoihin, raporteihin ja tilannekatsauksiin (NAO 2016). Tiedot raporteihin Hyvösen on kerännyt tilastokeskukselta ja n. 50 ohjelmaa toteuttavalta oppilaitokselta. Tiedon hankkimisen tavoitteet ovat sekä määrällisiä että laadullisia. Toimijat ovat koko ohjelman ajan tuottaneet kaksi kertaa vuodessa tietoa ministeriölle

- ohjelmassa aloittaneista opiskelijoista, suoritetuista tutkinnoista ja tutkinnon osista ja keskeyttäneistä,
- hakevasta ja tukevasta toiminnasta, ohjauspalveluista ja siitä, mitä erillisrahoituksella on tehty sekä
- osallistujien sukupuolijakaumasta, äidinkielestä, koulutustaustasta ja asemasta työmarkkinoilla ennen koulutuksen alkua. (Hyvönen 2013b.)

Aluksi poimin kaikista Hyvösen maaliskuuhun 2015 sivustolle tallentamista raporteista hakevan toiminnan yhteistyötahot ja toimintatavat ja muokkasin niistä opiskelijakyselyni kysymykset miltä tahoilta, keneltä henkilöltä ja millä tavalla koulutukseen hakeutujat saivat tiedon koulutuksista, joissa nyt opiskelevat (kysely liitteenä 1). Lisäksi analysoin hakevaa toimintaa kuvaavista raporteista toimijoiden itsensä kuvaamat hyvät käytännöt ja luokittelin ne verkostoihin ja yhteistyöhön, elämäntilanteen selvittä-

miseen ja huomioon ottamiseen sekä ratkaisujen löytämiseen ja motivointiin liittyviksi toimintatavoiksi.

Kevään 2015 aikana toteutin hankkeeni määrällisen tutkimusosuuden tekemällä Webropol-kyselytutkimuksen nuorten aikuisten osaamisohjelmassa jo opiskeleville kohderyhmään kuuluville (kysely liitteenä 1). Varovaisen arvion mukaan tuolla hetkellä ohjelman rahoituksella opiskeli valtakunnassa ainakin 4500 opiskelijaa (laskettuna OKM:n NAO:n tilannekatsaus 02/2015 -raportin mukaan 20.9.2014 mennessä aloitaneista vähentäen jo tutkinnon suorittaneet ja mahdollisesti keskeyttäneet, tosin keskeyttämismäärät vaihtelevat kovasti oppilaitoksittain ja tutkinnoittain). Koska toivoin saavani kyselyn vastattavaksi opiskelijaryhmissä opettajien johdolla, uskoin saavani riittävän suuren otoksen vastauksia arviointitiedon pohjaksi (kyselyn saatekirje liitteenä 2). Kyselyn opettajajohtoisuus saattoi kuitenkin hälventää opiskelijoiden kuvaa tutkimuksen vapaaehtoisuudesta. Kaikissa oppilaitoksissa NAO-opiskelijoiden saaminen yhteen tilaan vastaamaan kyselyyn samaan aikaan ei onnistunut, joten opettajat lähettivät kyselyn linkin opiskelijoille, jotka vastasivat, jos halusivat. Myöskään luokissa opettajan johdolla osallistuneet eivät vastanneet, jos eivät halunneet. Vastaajien henkilöllisyys ei voi lähes mitenkään paljastua kyselyn vastauksista. Kysymyksistä vain vastaajan ikä ja koulutustausta ovat pakollisia, koska niiden avulla pystyin erottamaan varsinaiseen kohderyhmään kuuluvien vastaukset.

Kohdejoukon valinnassa käytin yksivaiheista ryväotantaa, jossa kutakin nuorten aikuisten osaamisohjelmaa toteuttavaa oppilaitosta pyydettiin valitsemaan kaksi eri alan opiskelijaryhmää vastaajiksi. Yksi ryhmä riitti tietysti siinä tapauksessa, että oppilaitoksella ei ollut enempää NAO-koulutuksia. Osassa oppilaitoksista NAO-opiskelijat oli integroitu muihin koulutusryhmiin ja he saivat linkin kyselyyn henkilökohtaisesti. Ryväotannassa vain jotkut rypäät eli osajoukot tulevat poimituiksi vastaajiksi, mutta ne sisältävät kaikki perusjoukon ominaisuudet ja ovat keskenään samankaltaisia. Tulosten tulkintaa kuitenkin vaikeuttaa se, miten hyvin rypäisiin jako onnistuu ja tuleeko vastauksia riittävän monipuolisesti eri rypäiltä. (Valli 2001, 105; Holopainen & Pulkkinen 2008, 35–36.) Omassa kyselyssäni oli vaarana, että kaikissa oppilaitoksissa kysely ei tavoita oikeita henkilöitä, jotka voivat organisoida kyselyn tekemisen opiskelijaryhmissä. Yhteys kuitenkin otettiin kaikkiin oppilaitoksiin, jotka toteuttavat nuorten aikuisten osaamisohjelmaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön projek-



tisuunnittelija Erno Hyvönen lähetti pyynnöstäni kyselyn tiedotteen ja linkin sähköpostitse NAO-oppilaitosten yhteyshenkilöille, joista osa saattoi olla johdon tai kehittämis-toiminnan edustajia, joilla ei ole suoraa kontaktia opiskelijoihin. Käytössäni ei ole lukuja, joiden perusteella voisin laskea otantani tarkan määrän, mutta valistunut arvaus oppilaitosten määrän perusteella voisi olla 700–1200 opiskelijaa, jotka kyselyllä oli mahdollista tavoittaa tuona aikana ja tuolla ohjeistuksella.

Heiskanen (2010, 77–80) pohtii otoksen merkitystä kohdejoukon kuvaajana ja tiedon tuottajana. Hänen mukaansa tutkijan pitää kertoa, mitä joukkoa tutkimuksessa kuvataan, miten suuri otos on poimittu, millä otantamenetelmällä ja millainen vastaamiskato aineistossa on. Vieläkin oleellisempaa hänen mukaansa on kuitenkin se, mitä on kysytty ja mitä saatu tieto kuvaa. Heikkilä (2005, 41–42) esittää otosta koskeviksi vaatimuksiksi otosyksiköiden valitsemisen arpoen, sen että jokainen otokseen valittu kuuluu tutkittavaan perusjoukkoon sekä jokaisen perusjoukkoon kuuluvan yhtäläisen todennäköisyyden tulla valituksi otosjoukkoon. Otokskokoon vaikuttavat aikataulun, kustannusten ja tulosten tarkkuusvaatimusten lisäksi perusjoukon heterogeenisuus, tulosten luottamustaso eli tulosten pätevyystaso koko perusjoukossa, virhemarginaalin kokotavoite, tutkittavien tapausten suhteellinen osuus, odotettavissa oleva poistuma eli tavoiteltu vastausprosentti sekä perusjoukon koko (emt., 41–44). Kukaan ei siis voi antaa suoraa vastausta siihen, mikä on missäkin tilanteessa oikea otoskoko, vaan tutkijan on määriteltävä riittävä otos tutkimuksensa tavoitteiden perusteella. Anttilan (2007, 115) mukaan kyselytutkimuksen tarkoituksena realistisessa evaluoinnissa on esimerkiksi koota jotain ilmiötä kuvaavaa tosiasiatietoa, identifioida olemassa olevia käytänteitä tai ongelmia, verrata ja/tai arvioida ilmiötä sekä määritellä muiden tahojen toimintatapoja ja hyviä käytäntöjä kehittämistyössä hyödynnettäviksi. Aina ja kaikkialla toimivien ratkaisujen löytämisen sijaan haluan etsiä ja kuvata joitakin toimintoja tai malleja, joista olisi hyötyä myös NAO:n jälkeen kohderyhmän asiakkaiden palvelemisessa.

Kyselytutkimuksella saadaan koottua kohdejoukolta vastauksia samoihin kysymyksiin määrämuotoisella kysymyspatteristolla. Tutkijan tavoitteet ja tiedon tarve muutetaan kysymyksiksi, joihin parhaassa tapauksessa vastaajat haluavat vastata. Vastaajien pitäisi päästä mahdollisimman vähällä ponnistelulla. Kyselystä tehtävät johtopäätökset perustuvat tilastollisesti osoitettuihin todennäköisyyksiin. Kyselyä voi tosin käyttää

myös kvalitatiivisena menetelmänä erityisesti avoimien kysymysten osalta. Kysymysten laadinnassa pitää olla huolellinen ja miettiä niiden lukumäärää, jotta myös vastaajat voivat vastata huolellisesti. Lomakkeen selkeys ja ulkoasu sekä riittävät vastausohjeet helpottavat kyselyyn vastaamista. Kyselytutkimuksen hyvinä puolina voidaan pitää mahdollisuutta esittää runsaasti kysymyksiä varsinkin, jos on annettu valmiita vastausvaihtoehtoja. Koska tutkija ei ole läsnä vastaustilanteessa, hän ei pääse vaikuttamaan vastaamiseen. Nettikyselyn tekemisestä ei myöskään aiheudu kustannuksia, vastaaja voi vastata milloin haluaa ja kyselyä voi levittää maantieteellisesti laajallekin alueelle. Hankittu aineisto voidaan säilyttää mahdollisia tulevia tutkimuksia varten. Kysely kannattaa tehdä olemassa olevien ryhmien rakenteita hyväksi käyttäen silloin, kun se on mahdollista, koska se parantaa vastausprosenttia. Valitettavasti anonyymisti netissä tehtyyn kyselytutkimukseen sisältyy aina myös kysymysten väärin ymmärtämisen tai väärin tai epätarkasti vastaamisen mahdollisuus eikä tutkija toki voi olla täydellisen varma siitä, kuka missäkin tilanteessa kyselyyn on vastannut. (Anttila 2007, 115–116; Valli 2001, 100–102; Holopainen & Pulkkinen 2008, 42.)

Tavoittelin selkeää ja yksinkertaista kyselyä, jonka avulla voisin löytää vastauksia hakeutumisvaiheen ja opinnäytetyöni keskeisiin kysymyksiin mitä, kuka, milloin ja miten. Koulutukseen löytämiseen ja hakemiseen liittyvien kysymysten miltä taholta, keneltä henkilöltä ja millä tavalla sait tiedon koulutuksesta, jossa nyt opiskelet, vaihtoehtot poimin NAO:n raporteista keväällä 2015 (NAO 2016). Kyselystä tuli melko pitkä ja monikysymyksinen, tosin suurimpaan osaan kysymyksistä voi vastata lyhyessä ajassa. Kokeilin kyselyn luonnosversiota täyttämällä sen joillakin oman oppilaitokseni NAO-opiskelijoilla ja osa täytti kyselyn todella nopeasti. Äidinkieleltään muun kuin suomenkielisen vastaamiseen meni huomattavasti kauemmin. Vastausajan pituuteen vaikuttaa myös se, kuinka pitkiä vastauksia kirjoittaa avoimiin kysymyksiin ja kirjoittaako ollenkaan. Toimin tutkimuslomakkeen laatimisessa Heikkilän (2005, 48) kuvaamien vaiheiden mukaisesti:

- nimesin tutkittavat asiat
- suunnittelin lomakkeen rakenteen
- muotoilin kysymykset
- testasin lomakkeen sekä opinnäytetyön ohjaajilla että joillakin kohdejoukkoon kuuluvilla

- korjasin lomakkeen rakenteen ja kysymykset
- laadin ja julkaisin lopullisen kyselyn.

Käytin kyselyssä erilaisia kysymystyyppejä: avoimia, suljettuja ja sekamuotoisia kysymyksiä sekä Likertin asteikkoa mielipideväittämissä. Kyselyn tekeminen vaati myös yhden tutkimusluvan hakemista erikseen (Helsingin kaupunki), kysymysten lähettämistä yhteen oppilaitokseen etukäteen sekä kyselyn kääntämistä ruotsin kielelle ja samalla vastaamisajan pidentämistä. Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkeistä lomakkeeni täyttää ainakin selkeyden ja hyvän ulkomuodon, loogisen etenemisen ja kysymysten numeroinnin, ryhmittelyn sekä esitestauksen vaatimukset. Uskon myös, että vastaaja voi kysymysten perusteella tuntea kyselyyn vastaamisen tärkeäksi. (Emt., 48–53.)

Koska kevään aikana saatu vastausmäärä tuntui pieneltä, jatkoin kyselyn vastausaikaa syyskuun alkuun asti. Lopulta sain kohdejoukkoon kuuluvilta eli 20–29-vuotiailta (otin mukaan iäkseen 19 vuotta ilmoittaneiden vastaukset, koska opiskelija kuuluu kohderyhmään, jos hän täyttää 20 puolen vuoden kuluessa koulutuksen alkamisesta), joilla ei ollut tuolla hetkellä peruskoulun jälkeistä tutkintoa, 191 vastausta. Jos kyselyn tekohetkellä oppilaitoksissa oli opiskelemassa keskimäärin 1000 NAO-opiskelijaa, oli vastausprosentti 19,1 %. Kaikilla tuona aikana opiskelemassa olleilla oli periaatteessa mahdollisuus päästä vastaajiksi, mikä tekee vastaajajoukosta otoksen näytteen sijaan (KvantoMOTV 2003). Pidän otostani riittävänä satunnaisotoksena koko kohdejoukosta, vaikka täysin edustava se ei olekaan. Miesten osuus kaikista NAO-opiskelijoista on huomattavasti suurempi (50,5 %) kuin miesten osuus kyselyyni vastanneista (26 %) (Hyvönen 2016, 4). Kysely on arviointitutkimuksessani yksi menetelmä, jonka avulla sain tietoa mahdollisista hyvistä toimintatavoista ja onnistumisista myös toiminnan kehittämistä varten. Koska kysely sisälsi myös useita avoimia kysymyksiä, niistä on mahdollista tehdä laadullista analyysia vastauksia luokittelemalla.

Nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevan toiminnan sisäisen arvioinnin ja kehittämisen interventioksi valitsin syyskuun 2015 työseminaarin ja siellä toteutettavan työpajan. Seminaarin ohjelmaan kuului muitakin NAO:n arviointiin liittyviä teemoja ja raportointeja. Pääsin osallistumaan seminaariin sen järjestäjänä yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa enkä vain omaa oppilaitostani edustavana osallistujana.

Toteuttamani työpajan arvioinnin kohteena oli NAO:n hakemisen ja hakeutumisvaiheen ohjauspalvelun laatu: saavutettavuus, haluttavuus, toimivuus ja vaikuttavuus. Keskeisiä kysymyksiä ovat mitä, kuka, milloin ja miten sekä mihin asioihin ohjauksessa pitäisi keskittyä. Työpajalla oli vertailukehittämisen (benchmarking, parastaminen) piirteitä eli toiminnan vertailu toisiin toimijoihin tietyillä kriteereillä ja kehittämiskumppanuus mahdollistuvat (Virtanen 2007, 185–186). Yhteisöllinen reflektio ja jokaisen toimijan ja hänen taustaorganisaationsa oman toiminnan arviointi nousivat esiin. Vatajan (2009, 52) mukaan arviointiin osallistumisen ja arvioivan ajattelutavan hyötyjä osallistujalle tai toimijalle voivat olla oppimisen ja ammatillisen kehittymisen lisäksi osallistuminen vuorovaikutukselliseen ajatustenvaihtoon, osallistujien keskinäisen ymmärryksen ja verkostoitumisen lisääntyminen sekä osallistujien sitoutumisen vahvistuminen kehittämistyöhön.

Yhteisen työpajan toteuttaminen samalla asialla olevien toimijoiden kesken työseminaarissa kehittää sekä yhteistä ohjelmaa että toivottavasti myös kunkin omaa toimintaa. Jos työpaja onnistui sulautumaan osaksi NAO:n eri toimijaorganisaatioissa käynnistämää virtaavaa prosessia, on mahdollista että prosessin aikana syntyneet tiedot jäävät organisaatioihin osaamiseksi ajattelemisen, järjenkäytön ja toimimisen taitoina, joita voi hyödyntää jälleen uusissa toimintaympäristön ja sen haasteiden muutoksissa (Venkula 2011, 104). Kokemuksesta noussutta ja ns. hiljaista tietoa on vaikea saada esiin muuten kuin jakamisen tilanteita ja paikkoja järjestämällä. Näissä yhteisen tekemisen tilaisuuksissa on tärkeää varmistaa kaikkien osallisuus puhumisessa, käsitteellistäminen ja yhteisen tiedon luomisen mahdollisuus. (Feller, Parhankangas, Smeds & Jaatinen 2013, 316.) ”Tunteista, teoista, arvoista, logiikan hakemisesta ja kokemuksista prosessoituvat uusi tieto, päätös toisenlaisesta toiminnasta, innovaatio ja ongelmanratkaisu”, sanoo Jaana Venkula (2011, 123).

Sekä Feller ym. (2013, 320) että Helakorpi (2005, 126–127) kuvaavat organisaatioiden tiedonmuodostusta ja dynaamisen tiedon luomista Nonakan ja Takeuchin tiedon spiraalilla, joka sisältää organisaation sisäisen ja ulkoisen ilmaistun tiedon hankkimisen ja yhdistämisen seuraavissa vaiheissa:

- sosialisatio – tiedon kerääminen (kokemuksista) ja kokemusten jakaminen työn sosiaalisissa konteksteissa
- ulkoistaminen – hiljaisen tiedon puhuminen (dialogi, reflektio)

- yhdistäminen – hiljaisen tiedon vaihto ja yhdistäminen yhteisössä, muuntuminen yhteiseksi tiedoksi
- sisäistäminen – hiljaisen tiedon sisäistäminen ja käyttäminen käytännön tilanteissa, oppiminen, toiminnan muutokset.

Lisäksi Feller ym. (2013, 320) korostavat uuden tiedon työstämistä suunnitelmiksi, dokumenteiksi ja raporteiksi. Mielestäni tämä kirjoittaminen voisikin olla spiraalin viides vaihe, koska kirjoittaminen tuottaa erilaista ajattelua kuin puhuminen ja tiivistää uudelleen puhumalla ensin ”lentoon” lähteneet ja sitten selkeytyneet ajatukset ja tiedonjyvät konkreetteiksi selostuksiksi myös muiden kuin yhteiseen tiedontuottamiseen osallistuneiden käyttöön. Dokumentoinnissa on kuitenkin varottava liiallisia yleistyksiä ja musta-valkoisia väitteitä, koska nimenomaan arkitiedon monimuotoisuus ohjaa erilaisten toimintamallien ja vaihtoehtojen esittämiseen. Koska yhteisesti syntynyttä uutta tietoa on myös aina ensin vain vähän, pitkälle meneviä johtopäätöksiä on sen perusteella vaikea tehdä (Venkula 2011, 120). Venkulan (2011, 120) kuvaamalla tietämisen taidoilla eli olemisentaito-tiedolla, elämisentaito-tiedolla ja kuinka-tiedolla on kuitenkin suuri merkitys ihmisten itseluottamukselle ja käsitykselle omista kompetensseista ja juuri tämän toivoisi olevan yksi kaiken työn kehittämistoiminnan keskeisistä tavoitteista.

Oman toiminnan arvioinnin tunnetuimpia menetelmiä ovat esim. laatupalkintokriteeristöt, vertailukehittäminen (benchmarking), tuloskortti (balanced scorecard), strategiakartta, SWOT-analyysit ja vähennä-luovu-vahvista-luo – strategiamatriisi (Virtanen 2007, 177). Näistä perinteisin ja niin myös tutuin lienee 1960-luvulla syntynyt SWOT-analyysi. SWOT on nelikenttäanalyysi, jossa määritellään tietyn organisaation tai sen osa-alueen tai kehittämisen toimintatapojen, tulosten ja vaikutusten sisäisiä vahvuuksia ja heikkouksia sekä ulkoisia mahdollisuuksia ja uhkia. SWOT – nimi tulee englannin kielen sanoista Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats. Vahvuuksia ja heikkouksia tulkitaan organisaation toiminnasta käsin ja mahdollisuuksia ja uhkia arvioidaan toimintaympäristöä analysoiden. Nelikentän sudenkuoppa on se, että analyysi jää toteamisen tasolle eikä sen työstäminen vaadi sellaista jakamista ja ponnisteluja, josta on hyötyä yhteisölliselle oppimiselle. (Anttila 2007, 141–142; Virtanen 2007, 189; Koskinen 2006, 74). Virtanen (2007, 190) suosittelee käyttämään perinteisen nelikenttäanalyysin lisäksi Kimin ja Mauborgnen Sinisen meren strategian tekemiseen liittyvää heikkennä-luovu-vahvista-luo – strategiamatriisia ja Anttila (2007,

142–143) sekä Koskinen (2006, 74–75) menevät askeleen pidemmälle ja tarjoavat vaihtoehdoksi 8-kenttäisen SWOT-analyysin tekemistä, koska se tarjoaa mahdollisuuksia tulevaisuuteen katsomiseen, hyötyjen ja tavoitteiden löytämiseen ja konkreettisan tasolle menemiseen. Tähän työmenetelmään päädyin työseminaarin työpajassa. Ymmärtääkseni 8-kenttäinen SWOT sisältää sekä arvioinnin että kehittämisen elementit, joita nuorten aikuisten osaamisohjelman tässä vaiheessa oli tarpeen tuoda esiin, ja joita tarvitsen opinnäytetyöni tulosten analysoinnissa ja kehittämissuosituksen tekemisessä. Kuviossa 1. esitän NAO:n syyskuun 2015 työseminaarin 8-kenttäisen SWOT-analyysin mallin.

### NAO:n hakeva toiminta: mitä, kuka, milloin ja miten?

<b>SISÄISET</b>	<b>VAHVUUDET</b>	<b>HEIKKOUEDET</b>
<b>ULKOISET</b>		
MAHDOLLISUUDET	MENESTYSTEKIJÄT Miten muutetaan sisäiset vahvuudet ulkoisten mahdollisuuksien varassa menestystekijöiksi?	HEIKKOUEDET VAHVUUKSiksi Toimet, joilla pienennetään heikkouksia tai poistetaan ne kokonaan.
UHAT	UHAT HALLINTAAN Keinot ja vahvuudet, joilla torjutaan uhkien vaikutuksia toimintaan.	MAHDOLLISET KRIISITILANTEET Miten ratkaistaan näköpiirissä olevat kriisi- ja uhkatilanteet heikkouksia pienentämällä?

Kuvio 1. NAO-työseminaarin 8-kenttäinen SWOT työpajatyöskentelyä varten (Anttila 2007, 143; Koskinen 2006, 75)

Toteutin työskentelyn Learning café- eli oppimiskahvila-menetelmän mallilla, jossa tehtiin ensin ryhmissä kierros jokaisessa pöydässä keskustellen ja kirjaten pöytiin valmiiksi laitettuihin pohjiin NAO:n hakevan toiminnan vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat ja sen jälkeen toinen kierros, jonka aikana lisättiin menestystekijät, heikkoudet vahvuuksiksi, uhat hallintaan ja mahdolliset kriisitilanteet. Kenttiä siis täytettiin numerojärjestyksessä edeten sisäisistä vahvuuksista ja heikkouksista ulkoisiin mahdollisuuksiin ja uhkiin, jonka jälkeen pohdittiin ja kirjattiin kenttä kerrallaan todelli-

sia arjessa toteuttamiskelpoisia toimenpiteitä, joihin voidaan ryhtyä sisäisten ja ulkoisten edellytysten puitteissa (Koskinen 2006, 74–75).

Ennen työskentelyn aloittamista selvitin osallistujille opinnäytetyöni tilaajan, tavoitteet ja kokonaisuuden sekä jo hankkimani aineiston ja sen alustavaa analyysia. Yhteistyötä opinnäytetyön tilaajan eli opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa vahvistin esim. tekemällä Työorganisaatioiden opintojaksolla perusteellisen kehittämisprosessin suunnitelman ja toimittamalla sen etukäteen arvioitavaksi. Toivoin että työseminaarin työpajatyöskentely rakentuisi ennakkoon tehtävällä hyvällä yhteissuunnittelulla ja toimijoita työpajassa osallistavalla menetelmällä ja ohjauksella. Järjestimme oppimiskahvilan seminaaripaikkana toimineen oppilaitoksen opiskelijaravintolan tiloissa. Tila oli hyvin rajattu ja osallistajat saivat ostettua kahvia ja muuta virvoketta halutessaan, mutta koska osallistujamäärä oli melko suuri eli noin 80 osallistujaa, tuli tila vähän ahtaaksi ja kuumaksi. Osallistajat kiersivät oppimiskahvilan pöydät neljässä 20 henkilön ryhmässä. Vaikka ryhmät tuntuivat suurilta, työ edistyi hyvin osallistujien hyvän sitoutumisen vuoksi. Jokaisessa pöydässä oli oma puheenjohtaja pitämässä huolta keskustelusta ja asioiden kirjaamisesta ja itse pidin huolta aikataulusta ilmoittamalla, kun oli aika vaihtaa pöytää. Kenttien 6 ja 7 eli ”heikkoudet vahvuuksiksi” ja ”uhat hallintaan” yhdistäminen kehittämissuosituksiksi menestystekijöitä kohti jäi minun tehtäväkseni tämän arviointi- ja kehittämismenetelmän tuloksia analysoidessani.

## 2.2 Arvioinnin etiikka ja kehittäjä-arvioijana toimiminen

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 23) mukaan ”etiikan peruskysymyksiä ovat kysymykset hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä”. Eettisten kysymysten ratkaiseminen näillä perusteilla kuulostaa nopeasti ajateltuna hyvinkin yksinkertaiselta, mutta vähänkin pintaa raapaisemalla ymmärrämme, että kysymys etiikasta on yksi vaikeimpia ihmisenä olemisen ja sekä ammateissa että tutkijana toimimisen kysymyksiä. Jo käsitys siitä, mikä on hyvää ja pahaa vaihtelee kulttuureittain. Käsitteitä moraali ja etiikka saatetaan käyttää synonyymeina tai ne saatetaan erottaa toisistaan. Etiikka käsitteenä voidaan jakaa esim. analyyttiseen, kuvailevaan tai normatiiviseen etiikkaan. Tutkimuksen tekemisessä lähtökohtana kannattaa pitää normatiivista etiikkaa, joka kertoo mitkä ovat oikeat ja noudatettavat eettiset säännöt. Hyvä tutki-

mus edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. (Emt., 23; Kuula 2011, 22.)

Hyvä tieteellinen ja eettinen tutkimuskäytäntö muodostuu valinnoista, jotka tukevat rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta, avoimuutta, tiedon käyttökelpoisuutta ja luotettavuutta, kriittisyyttä, yksityiskohtaista raportointia tutkimuksen tekemisestä, tuloksista ja sidonnaisuuksista esim. rahoittajiin, muiden työn ja sen omistajuuden kunnioittamista sekä saadun tiedon soveltamista ja laajempia vaikutuksia yhteiseen hyvään. Jo tutkimusaiheen valinta on eettinen valinta sekä lähtökohdistaan että vaikutuksistaan käsin. Tutkimuksen lähtökohdana pitää aina olla ihmisarvon kunnioittaminen. (Heiskanen 2010, 72; Hirsjärvi ym. 2007, 24–25; Kuula 2011, 24, 34–35.)

Rehellisyyden ja luotettavuuden periaatteiden noudattaminen vaatii sekä taitoa että tahtoa toimia rehellisesti. Näiden asioiden täytyy näkyä menetelmävalinnoissa ja tutkimuksen kohdejoukon määrittelyssä ja määrässä. Myös sitä, mitä tarkasti kysytään vaikkapa kyselytutkimuksessa tai haastattelussa ja mitä saatu tieto kuvaa (tulosten analysointi), on voitava tarkastella kriittisesti. Tutkimuksen lukijan ja käyttäjän on saatava tietää, mihin tutkimuksen menetelmävalinnat perustuvat ja millaisia mahdollisia virhelähteitä niihin sisältyy ja miten tulosten tulkintaa voidaan helpottaa sekä kuinka suurta joukkoa kohderyhmästä vastaukset edustavat. (Heiskanen 2010, 76, 80–81.) Tutkijan on kuitenkin syytä jo tutkimuskohdetta ja -kysymyksiä sekä tutkimuksen menetelmiä pohtiessaan ja valitessaan varmistaa, että tutkimuksesta syntyvästä aineistosta on tehtävissä luotettavia tulkintoja ja johtopäätöksiä. Liiallinen itsekriittisyys tulosten tulkinnassa voi kuitenkin johtaa jopa siihen, että tutkija ei uskalla tuloksista huolimatta sanoa oikein mitään ja tutkimus jää merkityksettömäksi. On muistettava, että eri tutkijat tekevät samasta aineistosta erilaisia johtopäätöksiä esimerkiksi erilaisiin teoreettisiin lähtökohtiin tai muiden tekemiin tutkimuksiin viitaten (emt., 83). Riittää, että lukija tietää, millaiseen (ohjelma-)teoriaan tutkimus perustuu, millaisia näkemyksiä tutkittavasta aiheesta tutkijalla on ollut jo ennen tutkimuksen tekoa, miten tutkimus on tehty ja mitkä ovat oikeat tulokset.

Yliaska (2014, 15–16) tiivistää historian tutkijana tulkinnat ihmistieteissä holistiseksi prosessiksi, jossa ei voi olla puhtaita ”havaintoja”, vaan havainnot ovat aina teorialinssin suodattamia. Tutkija muodostaa itse tuon teorialinssin ja siinä prosessissa



on aina mukana myös hänen omia ajatuksiaan, päämääriään ja jopa ideologiaansa. Hän päättää, mitkä näkökulmat ovat tutkimuksen tavoitteen tai tietyn ilmiön ymmärtämisen kannalta hedelmällisimpiä. Tutkija lähtee liikkeelle omien käsitystensä kanssa, reflektoi niitä ja ”yrittää toimia niiden kanssa tietoisena niiden historiallisuudesta ja kietoutuvista keskinäissuhteista”. (Emt., 16, 20.) Tämä johtaa mielestäni siihen, että tutkijan, ja myös kehittäjä-arvioijan, pitää esitellä ohjelmateoriansa (tai käyttöteorian-sa) riittävästi, jotta tutkimuksen tai arvioinnin käyttäjä tietää, millaiseen ajatteluun tulokset ja johtopäätökset kiinnittyvät. Jos tutkimuksen tai arvioinnin tiedonintressi on kriittinen (kuten ajattelen sen arviointitutkimuksessa olevan), on tutkimuksen käyttäjiä muistutettava sen tavoitteesta paljastaa valtamekanismeja, kehittää ja muuttaa jotakin toimintaa ja siitä, että tutkijan rooli on aktiivinen osallistuja (Viitanen 2015). Anttila (2007, 10) puhuu arvioivasta tiedosta, joka ilmaisee jonkin kohteen hyvyyden tai arvon suhteessa johonkin annettuun arvojärjestelmään.

Olipa tutkimuksen menetelmä mikä tahansa, kaikkein suurin eettinen paino tulee olla tutkittaviin liittyvässä etiikassa. Tämä liittyy tutkittavien informointiin tutkimuksen tavoitteista, tavoista, toteutuksesta ja tuloksista sekä niiden hyödyntämisestä. Toinen ja vieläkin keskeisempi näkökulma on tutkittavien yksityisyyden suojaaminen. Tutkimukseen osallistumisen pitää olla lähtökohtaisesti vapaaehtoista. Tutkittavan on siis pystyttävä arvioimaan, mitä tutkimuksen kuluessa tapahtuu tai saattaa tapahtua. Tutkimukseen osallistuvia on syytä informoida sekä tutkimusaineiston käsittelystä ja käytöstä että tutkimuksen aiheesta ja tiedollisista tavoitteista. Mielenkiintoisen näkökulman, jota pohdin myös omassa arviointitutkimuksessani ja siihen liittyvän kyselyn tekemisessä on raja vapaaehtoisuuden, suostuttelun ja pakottamisen välillä. Aineiston anonyymiydellä voidaan välttää tutkittavien vahingoittaminen ja toisaalta varmistaa aineiston käytön mahdollisuudet myös jatkotutkimuksiin. (Kuula 2011, 99–100; Hirsjärvi ym. 2007, 25.) Jotta tutkittavat voivat antaa tietoon perustuvan suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen, heitä täytyy informoida ainakin seuraavista asioista:

- tutkimuksesta vastuussa olevan tahon yhteystiedot ja tutkimuksen tekijän omat yhteystiedot sekä tutkimuksen taustavoimat ja rahoittajat ja tapa, jolla tutkittavat on valittu
- tutkimuksen tavoite: mitä tietoa haetaan ja miten sitä tullaan hyödyntämään, joissain tilanteissa jopa tutkimussuunnitelma ja

- aineiston keruun tapa ja osallistumisen vapaaehtoisuus sekä millaista aktiivisuutta ja ajankäyttöä tutkittavalta vaaditaan (Kuula 2011, 104–108).

Opiskelijoille tekemäni Webropol-kyselyn saatekirje, josta edellä luetellut asiat ilmevät, on tämän työn liitteenä 2.

Kehittäjä-arvioijan yksi ensimmäisistä tehtävistä on arvioida omaa osaamistaan ja tekemistään suhteessa työn vaatimuksiin. Arvioiva työote on jatkuvaa peiliin katsomista, minkä tehtävänä on auttaa yksilöä tai yhteisöä toiminnan ohjaamisessa, uusien ja tuntemattomien asioiden jäsentämisessä kokonaisuudeksi ja jo olemassa olevan tiedon uudelleen arvioinnissa. Samalla on mahdollista tuoda näkyviksi hiljaista tietoa ja yksilöllisiä näkemyksiä ja kokemuksia. (Vataja 2009, 56–57.) Laitinen (2010, 46) muistuttaa, että jokaiseen tutkimusaiheeseen on aina monia mahdollisia lähestymistapoja ja näkökulmia. Tutkijan (ja kehittäjä-arvioijan) on pystyttävä tiedostamaan omat arvonsa, asenteensa, näkemyksensä ja hypoteesinsa, jotta hän voi kysymyksenasetteluissa ja ratkaisuissa välttää ainakin epäeettisyyden. Vaarana on myös, että tulokset ja johtopäätökset muodostuvat jo tiedetyn tai tutkijan itsensä ajaman asian tai periaatteen toistamiseksi, yllätyksettömiksi ja yhtä totuutta julistaviksi. Tutkimusta suunnittelevan onkin syytä ensin tutustua omiin mahdollisiin motiiveihinsa aiheen, toteutuksen ja tavoitteiden määrittelyssä, mutta myös mahdollisiin nykyisiin tai tuleviin sidonnaisuuksiin esim. tutkimuksen tilaajaan tai sitä mahdollisesti hyödyntäviin tahoihin. Silloin, kun kehittäjä-arvioija on itse mukana arvioitavassa toiminnassa, on erityisen tärkeää tunnistaa tutkittavan aiheen läheisyys itselle ja refleктоimalla purkaa mahdollisia tutkimukseen liikaa vaikuttavia intressejä, omia kokemuksia ja näkemyksiä. (Emt., 46–48.)

Kehittäjä-arvioijan, joka myös itse osallistuu arvioitavaan toimintaan tekijänä, on vielä ulkopuolista tutkijaakin tarkemmin pohdittava omaa asemaansa ja neutraaliuttaan erilaisissa tutkimusmenetelmissä ja tiedonhankintatilanteissa. Kuulan (2011, 155) mukaan ”tutkijalla ei tavallisesti ole mahdollisuutta toimia omien ajatustensa ja tuntemustensa suhteen täysin rehellisesti ja suorasukaisesti”. Hän viittaa lausumallaan sekä tutkijan suhteeseen tutkittavaan asiaan että tutkijan suhteeseen tutkittaviin. Itse ajattelen myös, että kehittäjä-arvioijana toimivan ei pitä vaikuttaa tutkimustuloksiin osallistumalla itse tiedon tuottamiseen vastaamalla kyselyihin tai vaikuttamalla liikaa vaikkapa toiminnallisen arviointimenetelmän tiedon tuottamiseen. Arviointityössä ar-

vioijan oma tieto-taito ja kokemukset esitetään ohjelmateorian ja viitekehyksen muodostamisen yhteydessä. Tämä siitäkin huolimatta, että Anttilan (2007, 149) mukaan realistinen evaluaatio on tietyn kehittämishankkeen (tai toimintaohjelman) sidostahojen, kuten tilaajan, toimeksiantajan, toimijoiden ja asiakkaiden, yhdessä suunnittelema, seuraama, arvioima ja hyödyntämä. Kehittäjä-arvioijan riittävä itsensä etäännyttäminen tutkijaksi ei poista kriittiseen teoriaan liittyvää emansipatorista ajatusta tietoisuuden lisäämisestä ja muutosprosessien käynnistämisestä ja edistämisestä arvioinnin tavoitteina (emt., 25). Koska ylempään ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvä opinnäytetyö on luonteeltaan erityisesti kehittämistä eikä perinteistä tieteellistä tutkimusta, on kehittäjä-arvioijalla eli opinnäytetyön tekijällä erinomaiset mahdollisuudet tuoda johtopäätöksiään ja kehittämis ehdotuksiaan esiin työnsä tuloksina.

Nuorten aikuisten osaamisohjelmassa kehittäjä-arvioijana toimiminen edellyttää minulta itseltäni jatkuvaa oman toiminnan avointa ja kriittistäkin tarkkailua ja toiminnan etenemisen jakamista sidostahojen kanssa. Myös omat kokemukseni ja työyhteisöni kokemukset, aikaisempi tietoni ja osaamiseni sekä toimintaani ohjaavat arvot näkyvät tekemissäni valinnoissa, työn toteuttamisessa ja arviointitutkimukseni tuloksissa ja siitä tekemissäni johtopäätöksissä. On siis tärkeää tuoda kehittämistoiminnan jokaisessa vaiheessa nuo asiat esiin, jotta tulosten käyttäjät ja hyödyntäjät tietävät tarkalleen, mihin ajatteluun ja millaiseen tietoon ne perustuvat.

Osallistaminen on mahdollisuuksien tarjoamista toimijoille ja osallistuminen puolestaan tuon mahdollisuuden hyödyntämistä sekä omaa että yhteistä toimintaa kehitettäessä. Sidostahojen ja yhteistyökumppaneiden määrittely ja heidän saamisensa mukaan on yksi hankkeen tai prosessin tuloksellisuuden edellytys. Osallistumisen ja osallistamisen hyötyjen lisäksi on syytä huomioida, että asianosaisilla voidaan katsoa olevan luonnostaan oikeus osallistua omaansa tai heitä varten tehtävän toiminnan toteuttamiseen, arviointiin ja kehittämiseen. Osallistuminen on siis myös kaksisuuntainen prosessi: toimijat kehittävät ja kehittäjät toimivat. Kehittämisen tai arvioinnin suunnittelijat ja organisoijat voivat toimia fasilitaattoreina, joiden tehtävä on innostaa ja kannusta muutoksiin ja kehittämiseen. Fasilitointi eli mahdollistaminen vaatii vuorovaikutustaitojen ja yhteistyökyvyn lisäksi näkemystä ja osaamista käsillä olevasta toiminnasta ja siitä, mihin se on menossa. (Toikko & Rantanen 2009, 90–91.)

Muiden kannustaminen oman toiminnan arviointiin ja reflektointiin vaatii kehittäjä-arvioijalta itsereflektiotaitoja ja itsetuntemusta ts. omien ajatusten, tekojen ja niiden seurausten ja oman toiminnan perustelujen aktiivista ja kriittistä pohtimista. Reflektioiva asenne on epäilevä, hämmästelevä ja mietiskelevä. Reflektio sisältää kokemusten tunnistamisen, pohtimisen ja arvioinnin lisäksi myös tunteiden tunnistamisen ja jopa tunnustamisen. (Anttila 2007, 57–58). Tunteiden tunnistamattomuus osana ihmillistä olemusta ja niiden huomiotta ja kuvaamatta jättäminen saattaa usein tehdä arvioinnista epäluotettavaa. Terve itsevarmuus ja yhteisön varmuus eli luottamus ihmisten välillä rakentuvat kuitenkin luottamusta synnyttävälle keskeisille periaatteille, joita ovat oikeudenmukainen toimiminen, velvollisuuksien hoitaminen ja vastuun kantaminen. Erityistä esimerkillisyyttä näiden noudattamisessa odotetaan tietysti johtajilta ja esimiehiltä, mutta kehittämistyössä minusta myös toiminnan arvioijilta ja fasilitaattoreilta. (Venkula 2011, 139–140).

Tein itsearviointin kehittäjä-arvioijana toimimisestani ja osaamisestani ja valitsin sen pohjaksi SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:ssä kehitetyn Oman toiminnan arviointi hankeprosessissa -matriisin (SOSTE 2014). Matriisissa kysymykset jaetaan motivaatiotekijöihin, osaamiseen liittyviin tekijöihin, työprosesseihin liittyviin tekijöihin, työyhteisötekijöihin sekä omaan tulevaisuuskuvaan. Hankeprosessina pidän tässä sekä koko opinnäytetyöni toteuttamista että osana sitä toteuttamaani yhteisöllistä kehittämis- ja arviointityöpajaa. Salmimiehen (2008, 29) mukaan itseään tietoisesti johtava ihminen pyrkii kehittämään sekä tietoista että tiedostamatonta puoltaan eli näkyvää ja piilossa olevaa itseä.

Opinnäytetyötä varten ja itseäni kehittääkseni tekemäni itsereflektion ja oman toiminnan arvioinnin perusteella tulin seuraaviin tuloksiin:

### **Motivaatiotekijät**

Koska saan tehdä kehittämisprosessissa ja koko opinnäytetyössä melko vapaasti sitä, mitä alun perinkin halusin, olen rehellisesti innostunut ja motivoitunut työskentelystä. Huomaan kyllä, että muiden mielipiteiden sulattelu vie vähän aikaa, koska toiminnan mallit ovat rakentuneet mielessäni jo pitkälle. Toisaalta ilahdun kovasti siitä, että muutkin toimijat, kuten työni tilaajan edustajat ja toisten oppilaitosten toimijat, jaksavat olla kiinnostuneita työstäni ja tuovat omaa asiantuntemustaan käyttööni

kommenteillaan. Palautteen perusteella uskon siis, että työtäni ja toimintaani arvostetaan, ja se auttaa minua kehittymään ja oppimaan edelleen. Näin kiinnostavassa ja tärkeässä työssä toimintani on aina vastuullista, mikä edistää varsinaisen työskentelyn organisointia ja toteuttamista. Uskon vahvasti tekemieni menetelmävalintojen ja muokkaamani ohjelmateorian linkittyvän NAO:n arviointiin parhaalla mahdollisella tavalla.

### **Osaamiseen liittyvät tekijät**

Minulla on riittävästi tietoa ja kokemusta kehittämistyön sisällöstä ja myös itse työstä pitkän ammatillisen aikuiskoulutuksen kokemukseni perusteella. Osaan hankkia ja hyödyntää tietoa ja jakaa sitä hyvässä vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Pidän aidosti ihmisistä, mikä on mielestäni yksi työyhteisöjen kehittäjänä toimimisen tärkeimmistä kriteereistä. Kontaktini ja verkostoni ovat kunnossa ja haen aktiivisesti uusia tuttavuuksia ja yhteistyökumppaneita. Haasteitani ovat kuitenkin pieniinkin yksityiskohtiin paneutuminen (suuret linjat ja kokonaisuudet miellyttävät minua enemmän) sekä kärsivällisyys hitaasti etenevissä prosesseissa. Olen luonteeltani nopea päätöksentekijä, mikä joskus vie liian hätäisiin johtopäätöksiin.

### **Työprosesseihin liittyvät tekijät**

Koko hankkeeni eli opinnäytetyön suunnitelma on onnistunut ja hanke etenee aikataulussa. En pidä viivästyksistä, vaikka niihin olisi hyvä syykin, mutta joskus huomaan jonkin asian odottaneen ratkaisuaan ihan syystä eli luotan myös tässä asiassa jonkin verran intuitioon. Toivon, että opinnäytetyöni prosessista ja tuloksista tulee sellaisia, että ne ensinnäkin hyödyttävät tiedon lisääntymisessä ammattialalla, mutta myös jäävät positiivisesti osallistujien mieleen ja he voivat jatkaa arviointia esim. omissa organisaatioissaan samalla mallilla.

### **Työyhteisötekijät**

Olen omassa työssäni siinä onnellisessa asemassa, että saan vastata Nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevan ja tukevan toiminnan toteuttamisesta melko vapaasti yhdessä todella osaavien kollegojen kanssa. Minulla on siis täydet mahdollisuudet oppia, kehittyä ja kehittää toimintaa myös omassa organisaatiossani. Kokemusten pohtiminen ja reflektointi muiden opettajien kanssa on suorastaan päivittäistä. Myönnän kyllä, että aktiivinen ja suorapuheinen luonteeni saattaa joskus estää

muiden vapaata mielipiteiden ilmaisua. Tuntumani on, että saan riittävästi palautetta toiminnastani ja työyhteisöni arvostaa osaamistani.

### **Oma tulevaisuuskuva**

Jo pitkään kestänyt kehitykseni opettajasta ohjaajaksi jatkuu edelleen ja saan tästä kehittämisprosessista erityisen paljon lisää tietoja ja taitoja. Myös kehittäjän osaamiseni pääsee esiin ja lisääntyy tämän prosessin aikana. Verkostoni laajenevat ja samalla yhteistyö tiivistyy, joten mahdollisuuteni toimia yhteisöpedagogin osaamista vaativissa tehtävissä tulevaisuudessa melkein missä tahansa organisaatiossa kasvavat.

Omassa opinnäytetyössäni ensimmäinen ja keskeisin reflektion paikka ja pohdittava aihe on oma käsitykseni siitä, että kaikki nuorten aikuisten osaamisohjelmassa ja ohjelman vuoksi opiskelemaan päätyneet eivät ole jostain syystä juuri koulutuksen tarpeessa, vaan vaativat ensin joitakin muita palveluita tai toimenpiteitä. Uskon siis, että koulutus ja tutkinnon suorittamisen yrittäminen ei ole kaikille kohderyhmän nuorille aikuisille hyvä ratkaisu juuri tällä hetkellä. Ohjelmateoriani muodostuu kuitenkin tämän ajattelun ympärille ja sisältää jo hankkimaani käyttöteoriaa esim. ohjaamisesta, motivoinnista ja ratkaisukeskeisyydestä. Haluan myös haastaa itseäni näkemään muitakin ratkaisuja ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi kuin suuri rakkauteni ja suoraviivainen uskoni oppimisen ja koulutuksen kaikkivoipaisuuteen yhteiskunnassa.

Toinen keskeinen ja eettistä pohdintaa vaativa kysymys koko nuorten aikuisten osaamisohjelmassa ja niin muodoin myös sen arvioinnissa on kaikkien osapuolten tasavertaisen kohtelun ja osallisuuden vaatimus. Ohjelman tavoitteista, puheen tavan vasta ja osin toiminnastakin voisi olla pääteltävissä, että nuoret aikuiset, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa näyttäytyvät ohjelman ja Nuorisotakuun tavoitteiden näkökulmasta objektina, kohdejoukkona, jolle täytyy tehdä jotain. Minusta siitä kertoi esimerkiksi se, että aloittaessani opinnäytetyön tekemisen, ohjelman raporteista ei juurikaan tullut ilmi, että kohderyhmältä itseltään olisi kysytty mielipiteitä ohjelman ja hakevan ja tukevan toiminnan toteuttamisesta. Kun kysyin asiaa suoraan ministeriön projektisuunnittelijalta, hän vastasi myös, ettei ole kysytty. Luonnollisesti mukana olevat toimijat, kuten opettajat, sosiaalityöntekijät, nuorisotyötä tekevät, TE-toimiston virkailijat ja muut ohjaustyötä tekevät saavat arjen työssään varmasti jatkuvasti suo-

raa ja epävirallista palautetta toiminnastaan, mutta systemaattista ja dokumentoitua aineistoa ei vielä opinnäytetyötä suunnitellessani ollut. Ehkä myös tämä näkökulma vaikutti haluuni kysellä opiskelijoilta melko paljon asioita.

Vaikka opinnäytetyöni tilaaja on viranomainen, tässä tapauksessa opetus- ja kulttuuriministeriö, en ole saanut arviointitutkimukselleni tiukkoja raameja enkä ohjeita tuoda esiin esimerkiksi vain tutkittavan toimintaohjelman positiivisia vaikutuksia tai tuloksia. En myöskään ole taloudellisessa riippuvuussuhteessa ministeriöön enkä ole edes hakenut erillistä rahoitusta työlleni. Se, että päädyin tässä opinnäytetyössä etsimään onnistumisia ja tuomaan realistisessa arvioinnissa esiin niitä asioita, jotka vaikuttivat positiivisesti hyvien ratkaisujen löytymiseen NAO:n kohderyhmälle, on siis täysin oma valintani. Realistisen evaluaation ja kriittisen tiedonintressin nimissä aion kuitenkin tuoda esiin kaikki tutkimuksessa esiin tulevat mielestäni hakevan toiminnan kehittämisen kannalta olennaiset seikat huolimatta niiden antamasta kuvasta osana toimintaa.

### 3 NUORTEN AIKUISTEN OSAAMISOHJELMA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkisti nuorten aikuisten osaamishjelman (NAO) alkuvuodesta 2013. Hallitus toteuttaa ohjelman osana nuorisotakuun toteuttamista ja se päättyy vuonna 2016. Ohjelman kohderyhmään kuuluvat 20–29-vuotiaat vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevat nuoret aikuiset. Heitä oli Suomessa ohjelman alkaessa noin 110 000 (joista 70 000 miehiä) ja ohjelman tavoitteena on erillisellä rahoituksella saada heitä ammatilliseen koulutukseen 4000 aloittajaa / ohjelman toimintavuosi (16 000 aloittajaa vuosina 2013–2016) ja lisäksi kohdentaa olemassa olevaa koulutusta tälle ryhmälle. Koulutusta toteutetaan sekä oppilaitosmuotoisena että oppisopimuskoulutuksena ja yhteensä on tarkoitus saattaa koulutuksen piiriin 36 000 kohderyhmään kuuluvaa. Helmikuussa 2016 noin 11 000 oli aloittanut ammatilliset opinnot NAO:n rahoituksella. Ohjelman rahoituksella nuoren aikuisen on mahdollista suorittaa ammatillinen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai niiden osia. Yhteensä ohjelman toteuttamiseen varattiin 183 miljoonaa euroa, jotka myönnetään hakemusten perusteella valtiosuueksina ohjelmaa toteuttaville tahoille eli oppilaitoksil-

le. Vielä vuosille 2017–2018 on hallituksen budjettikehyksessä varattu 20 miljoonaa euroa jo aloittaneiden opiskelijoiden opintojen loppuun saattamiseen. Ohjelmalla on noin 50 aktiivista toteuttajaa eri puolilla Suomea. Ohjelman tavoitteena on myös lisätä opintoihin hakeutumista ja opintojen suorittamista edistävää neuvonta- ja ohjaustyötä. Ilman ammatillista koulutusta ja tutkintoa olevien katsotaan olevan syrjäytymisen vaaravyöhykkeellä. Vuoteen 2016 mennessä toivotaan päästävän jonkinlaiseen normaalitilanteeseen, jossa nuorissa aikuisissa ei enää ole mittavia määriä syrjäytymiseen ajautuneita henkilöitä. Ohjelman avulla alennetaan avointa työttömyyttä. (OKM 2015; TEM 2012, 8, 54; Hyvönen 2013a, 3; Hyvönen 2016, 9.)

Tavoitteen toteuttaminen tarkoittaa ja on tarkoittanut oppilaitosten ja alueellisen hakevan toiminnan kehittämistä ja tarvetta kehittää uusia tapoja saavuttaa kohderyhmän asiakkaat. Hakeutumisen ja ohjaustyön toteuttamista ja kehittämistä on varmistettu erillisellä hakevan ja tukevan toiminnan rahoituksella. Rahoitusta on myönnetty yhteensä kaksi miljoonaa euroa ohjelman toimintavuodessa. Tätä rahoitusta ovat voineet hakea koulutuksen järjestäjät, työelämän järjestöt, säätiöt, rekisteröityneet yhdistykset ja kunnat. Tärkeitä yhteistyökumppaneita näille tahoille ovat työpajat ja työ- ja elinkeinotoimistot. Myös muiden olemassa olevien verkostojen hyödyntäminen ja uusien verkostojen synnyttäminen hakevaa toimintaa toteuttamaan on ollut ajankohtaista. (OKM 2015.)

Koska ohjelman rahoitus on kohdennettu selkeästi näyttötutkintoihin valmistaviin koulutuksiin, on kohderyhmän tarpeet mahdollista ottaa huomioon tutkinnon suorittamista ja opintoja henkilökohtaistamalla. Henkilökohtaistaminen on näyttötutkintojärjestelmän termi, joka tarkoittaa yksinkertaistetusti henkilön aiemman osaamisen tunnistamista ja tunnustamista ja henkilökohtaisten tutkintopolkujen suunnittelemista tutkinnon suorittajaa parhaiten palvelevalla tavalla ilman turhia päällekkäisiä opintoja. Kohderyhmän kannalta on olennaista voida hyödyntää mahdolliset aiemmin kesken jääneet opinnot ja niissä suoritettut tutkinnon osat osana koko tutkinnon suorittamista. Samoin koulutuksen järjestäjän velvollisuus suunnitella vielä puuttuvan osaamisen hankkiminen asiakaslähtöisesti ja tarvittavine ohjauksineen ja tukitoimineen antaa mahdollisuuden houkutella opintojen pariin sellaisiakin nuoria aikuisia, joilla on aiempia huonoja koulukokemuksia, haasteita oppimisessa tai jotka yksinkertaisesti eivät pidä ”koulussa istumisesta”. Opiskelu on mahdollista toteuttaa työvaltaisesti,



mikä viehättää monia ammatillisen koulutuksen valinnoita. Valtioneuvoston asetuksen 794/2015 (Finlex 2015) ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvästä henkilökohtaistamisesta pykälässä 3 määrätään seuraavasti: ”Koulutuksen järjestäjä selvittää hakeutujan tarpeen valmistavaan koulutukseen, muuhun tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen, ohjaukseen ja tukeen, opiskeluvalmiuksia parantaviin opintoihin sekä erityiseen tukeen. Koulutuksen järjestäjän tulee tiedottaa hakeutujalle mahdollisesta tutkintoon liittyvästä erityislainsäädännöstä ja koulutukseen liittyvistä terveydentilaa koskevista vaatimuksista sekä opiskeluun liittyvistä keskeisistä taloudellisen tuen mahdollisuuksista.”

### 3.1 Kohderyhmänä nuoret aikuiset vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa

Nuorten aikuisten osaamisohjelman kohderyhmä eli 20–29–vuotiaat vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevat ovat heterogeeninen joukko, eikä mielestäni ole mahdollista esittää NAO-nuoren prototyyppiä. NAO:n aikana opetus- ja kulttuuriministeriö on seurannut naisten ja miesten, suomen-, ruotsin- tai saamenkielisten ja vieraskielisten sekä työllisten, työttömien alle 12 kuukautta, työttömien yli 12 kuukautta tai työvoiman ulkopuolella (NEET) olevien osuutta kohderyhmästä ja opiskelijoista. Hyvösen (2015) tilastokeskukselta hankkimien vuoden 2013 viimeisen päivän tietojen mukaan kohderyhmään kuuluvia oli tuolloin kaikkiaan 117 898 henkilöä. Tässä luvussa ovat mukana myös opiskelijat, eläkeläiset, ase- tai siviilipalveluksessa olevat ja kotiäidit. Miesten osuus kaikista oli 58 % ja vieraskielisten osuus 28,1 %. Miehiä oli enemmän työllisissä ja työttöminä alle 12 kuukautta olleissa, kun taas vieraskielisten osuus työttöminä yli 12 kuukautta tai työvoiman ulkopuolella olleista oli suhteellisesti suurempi kuin muiden (Hyvönen 2013a, 6). Miettinen ja Pöyry (2015, 8) toteavat myös, että syrjäytyneistä enin osa on miehiä ja maahanmuuttajia, silloin kun syrjäytyminen määritellään pelkän perusasteen koulutuksen varassa olemiseksi.

Vaikka kohderyhmä onkin heterogeeninen joukko ja nuoret liikkuvat eri statuksien välillä (esim. työttömästä opiskelijaksi ja jälleen työttömäksi) muuta väestöä nopeammin, kuten Miettinen ja Pöyry (2015, 12) toteavat, on NAO:n kohderyhmässä havaittavissa joitakin yhteisiä piirteitä. Luonteva johtopäätös ammatillisen tutkinnon puutteesta on mielestäni se, että kohderyhmällä on taustalla merkittävä määrä koulu-

tusten keskeyttämisiä. Aho ja Mäkiäho (2014, 5) tutkivat vuosina 2001 ja 2006 toisen asteen opinnot aloittaneita viiden vuoden ajan ja tuona aikana noin 15 % lukion aloittaneista keskeytti opinnot ja ammatillisen perustutkinnon vuonna 2006 aloittaneista joka neljäs keskeytti aloittamansa opinnot. Oppisopimuskoulutuksessa ja näyttötutkintoihin valmistavissa koulutuksissa luvut olivat vielä suuremmat (jopa puolet keskeytti opinnot näyttötutkintoihin valmistavissa koulutuksissa) ja miehet keskeyttivät opinnot puolitoista kertaa useammin kuin naiset. Keskeyttämiskatku oli pienempi niillä, jotka pääsivät opiskelemaan heti peruskoulun jälkeen ja jotka pääsivät opiskelemaan ensimmäisen hakutoiveensa mukaisesti opintoihin. (Emt., 5.) Sekä Törnqvistin (2015, 47) haastattelemilla NAO-nuorilla että Soudon (2014b, 22) haastattelemilla ammatilliseen koulutukseen kiinnittymättömillä pohjoiskarjalaisilla nuorilla oli kaikilla peruskoulun jälkeisiä keskeytyneitä opintoja yhdestä kuuteen haastateltavasta riippuen.

Nuorten koulutuspolkuja saattavat mutkistaa monenlaiset syyt. Jotkut työllistyvät jo kesken opintojen, toisilla taas opiskeluun ja tutkinnon suorittamiseen liittyy vaikeitakin haasteita. Miittisen ja Pöyryn (2015, 13) tutkimista vaikeasti työllistettävistä nuorista osalla oli taloudellisia tai asunnon saantiin liittyviä ongelmia, mutta suurella osalla myös omiin tai vanhempien mielenterveys- tai päihdeongelmiin, koulukiusaamiseen, oppimisvaikeuksiin, sosiaalisiin pelkoihin ja jopa väkivaltaan liittyviä vaikeuksia, jotka saavat nuoret kokemaan ympäristön vaatimuksista aiheutuvaa riittämättömyyttä. Ylittön (2014) mukaan pitkäaikaistyöttömät nuoret kuvaavat työnhaun esteitä emotionaalisilla syillä (vaikeat elämäntilanteet, epäonnistumiset), rationaalisilla syillä (käytännölliset tai urasuunnittelun ongelmat) tai elämän sisältöön liittyvillä syillä (lomailu tai työn sisältöön liittyvät vaatimukset). Souto (2014b, 23) puolestaan väittää, että nuorten kiinnittymättömyydessä koulutukseen on monesti kyse nuorten suhteista vertaisiin tai opettajiin, epävarmuudesta koulutusalan valinnasta, yksinäisyydestä ja yksin jätetyksi tulemisesta ja luottamuksen puutteesta ammattilaisiin. Törnqvist (2015, 49) luetteleo omassa aineistossaan koulutuksen läpäisyä heikentäneinä merkityksinä mm. oppimisen ja keskittymisen vaikeudet, koulutuksen teoreettisuuden, väärän alavalinnan, työssäkäynnin, suhteet opettajiin, opetuksen ja ohjauksen menetelmät tai puutteet, suhteet vertaisiin, terveydentilan tai heikon luottamuksen itseän sekä erilaiset elämäntilanteiden muutokset.

Koska tilanteiden taustalla olevat syyt vaihtelevat, myös nuorten toimijuuden tasot vaihtelevat. Aaltonen (2012, 181) toteaa useaa muuta tutkijaa siteeraten, että toimijuuteen vaikuttavat yksilön menneisyys ja hänen kuvittelemansa (itse lisäksi myös tavoittelemansa) tulevaisuus, mutta myös ympäröivät rakenteet ja institutionaaliset puitteet sekä ihmisen omat näkemykset ja kokemukset niistä. Toimijuus on aina sidoksissa myös nuorten käytettävissä oleviin resursseihin, joihin vaikuttavat sukupuoli, etnisyys, paikallisuus ja tausta, kuten vanhempien koulutustausta tai työllisyysstatus (emt., 181). Nuoret tarvitsevat siis tukea ja ohjausta haasteista selviytymiseen ja toivovat ammattilaisten apua asioihin, joista eivät yksin pysty selviytymään (Miettinen & Pöyry 2015, 13). Nuorten tuki – hankkeessa (2014, 21–22, 25, 28, 32) Ohjaamon asiakasnuoret jaettiin neljään profiiliin toimijuuden perusteella:

1. Itseohjautuva nuori, joka hakeutuu omatoimisesti ohjaukseen, ottaa sitä vastaan ja osaa hyödyntää sitä.
2. Vähäistä tukea tarvitseva nuori, joka ottaa vastaa ohjausta ja hyödyntää konkreettista tukea asioiden edistämiseksi.
3. Ajoittaisesti tehostettua tukea tarvitseva nuori, joka tarvitsee paljon tukea, ottaa ohjausta vastaan vaihtelevasti ja jonka luottamuksen synnyttäminen ja itsetuntemuksen kasvu vaativat aikaa.
4. Tehostettua tukea tarvitseva nuori, joka tarvitsee pitkäkestoista asiakkuutta ja ohjaussuhdetta, mikäli ei ohjaudu pian muihin, kuten terveydenhuollon tai päihdepalveluihin.

Kerätär (2016, 85) muistuttaa kuitenkin ihmisen toimintakyvyn kannalta olennaisesta yksilön motivaatio- ja merkitysmaailman ja siihen vaikuttavien tekijöiden huomioimisesta toiminnan arvioinnissa ja ohjaamisessa. Nuorten koulutukseen ja ammattiin hakeutuvien näkökulmasta nuorisotakuun toteuttaminen on saattanut näyttäytyä myös ristiriitaisena, kun toisaalta kannustetaan omiin valintoihin ja itsensä toteuttamiseen ja toisaalta voidaan sanktioilla, kuten työmarkkinatuen eväämisellä tai toimeentulotuen leikkaamisella, ohjata yhteiskunnan tarpeita palvelemaan työhön tai koulutukseen, joka ei vastaa omia toiveita (Aaltonen & Lappalainen 2013, 111). Kuten Törnqvist (2015, 64) esittää, nuoren aikuisen kynnyksellä aloittaa koulutus voi olla korkealla ja hakeutumisvaiheen ohjauksessa kannattaa keskittyä motivointiin, houkuttelemiseen ja prosessin nopeuteen ja joustavuuteen. Myös lähipiirin tuki on hyvä hyödyntää. Hakeutujan omia tavoitteita selkeyttävä ja palveleva ohjaus ennen koulutusta

rakentaa osallisuutta ja toimijuutta tukevan maaperän opiskelulle ja tutkinnon suorittamiselle. (Emt., 64.)

### 3.2 Nuorten aikuisten osaamisohjelma osana eurooppalaista ja suomalaista nuorisotakuuta

Nuorten aikuisten osaamisohjelma on ollut osa suomalaista nuorisotakuun toteuttamista. 2000-luvun alkupuolella maailman ja Euroopan talous ajautuivat kriisiin, jolla on ollut laajoja vaikutuksia ihmisten arkeen, hyvinvointiin ja myös ihmisoikeuksien toteutumiseen. Euroopan unionin ja sen jäsenvaltioiden on täytynyt osana talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkaansa ryhtyä merkittäviin toimenpiteisiin menestyäkseen. Myös Euroopan väestön ikääntyminen ja siten osaavan työvoiman väheneminen työmarkkinoilta on luonut painetta nuorten työllisyyden varmistamiseen ja kasvattamiseen. Euroopan unionin työllisyyspolitiikka perustuu kilpailukyvyn kasvattamiseen kestäväällä talouskasvulla, työpaikkoja luomalla ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta lisäämällä. Nykyinen Eurooppa 2020 kasvustrategia keskittyy työllisyyden edistämiseen ja kansalaisten koulutustason parantamiseen. (Erkkilä 2012, 58.)

Euroopan unionin neuvosto antoi vuonna 2013 suosituksen nuorisotakuun (Youth Guarantee) käyttöönotosta jäsenmaissa. Neuvoston määrittelemä nuorisotakuu tarkoittaa, että jokaiselle nuorelle tarjotaan työtä, koulutusta, oppisopimusta tai työharjoittelua tai -kokeilua neljän kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta tai koulutuksen päättymisestä. Nuorella tarkoitetaan tässä yhteydessä alle 25-vuotiasta henkilöä. Nuorisotakuun luomisen taustalla on Euroopan unionin (EU) työllisyyspolitiikan lisäksi tahto sijoittaa erityisesti nuoriin inhimillisen pääoman kasvattamiseksi, työttömyyden ja syrjäytymisen aiheuttamien kulujen vähentämiseksi ja tuottavuuden lisäämiseksi. Koska talouskriisi on iskenyt mahdollisesti muita ryhmiä kovemmin nuoriin, tarvitaan nuorten oman vastuun lisäksi erityisiä tukitoimia. Oman näkemykseni mukaan kysymys on positiivisesta erityiskohtelusta. Hirvosen (2014, 33) mukaan nuorten työllistämiskäytännöt pohjautuvat ainakin pohjoismaisessa hyvinvointimallissa positiiviseen erityiskohteluun, jonka pohja on oikeusteoreettisessa ajattelussa ja jolla varmistetaan ratkaisuja heikoimmassa asemassa olevien tasa-arvon ja perusoikeuksien toteutumiseen.

EU:n alueella oli vuonna 2013 noin 7,5 miljoonaa NEET-nuorta eli 12,9 % kaikista 15–24–vuotiaista eurooppalaisista. NEET tarkoittaa tässä nuorta henkilöä, joka ei ole työssä, koulutuksessa tai harjoittelussa (Not in Employment, Education or Training) ja on siten erityisessä vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta ja sosiaalisesti (Euroopan komissio 2010). Nuorisotakuulla pyritään osaltaan toteuttamaan Eurooppa 2020 – strategian tavoitteita, joita ovat:

- 75 % 20–64–vuotiaista on työssä
- aikaiset koulutuksen keskeyttämiset (joilla tarkoitettaneen negatiivista keskeyttämistä, jolloin ei siirrytä esim. työhön tai toiseen koulutukseen tai joihin ei ole muuta perusteltua syytä) ovat alle 10 %
- ainakin 20 miljoonaa ihmistä on nostettu köyhyydestä ja syrjäytymisestä.

Kansallisen nuorisotakuun pitää sisältää sellaisia toimenpiteitä ja tukitoimia, jotka on sovitettu kansalliselle, alueellisille ja paikallisille tasoille. Toimien pitää perustua kumppanuuksiin, varhaiseen puuttumiseen ja aktivointiin, työllistymisen tukemiseen, Euroopan unionin rahoituksen hyödyntämiseen sekä jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen sekä toimenpiteiden nopeaan käynnistämiseen. Toimet tähtäävät koulutuksen keskeyttämisten ehkäisyyn, työllistymiskyvyn vahvistamiseen ja työllistymisen käytännön esteiden poistamiseen. Yksittäisen nuoren kohdalla toimien tulisi alkaa rekisteröitymisestä työttömyysviranomaisen palveluun tai vastaavaan palveluun niille, jotka syystä tai toisesta eivät ole työmarkkinoiden käytettävissä. Kumppanuudet ja yhteistyö koskevat ainakin työllisyys-, koulutus-, nuoriso- ja sosiaalipalveluja. (Euroopan unionin neuvosto, 2013.)

Euroopan komission tiedotteessa helmikuulta 2015 kerrotaan, että nuorisotakuu on otettu EU:n jäsenmaissa laajasti käyttöön ja se on yksi unionin nopeimmin edistyneistä ohjelmia. Kaikki jäsenmaat ovat esitelleet suunnitelmansa nuorisotakuun toteuttamiseksi toimenpiteineen ja toimijoineen, aikatauluineen ja rahoitusmalleineen. Joissakin jäsenmaissa tämä tarkoittaa julkisten työllisyyspalveluiden uudistamista nuorten tarvitseman yksilöllisen palvelun varmistamiseksi. (Euroopan komissio, 2015.) Huomion arvoista on, että Suomessa yksi nuorisotakuun toiminnan este on näyttänyt olevan juuri työllisyyspalvelujen voimakas uudistaminen, joka on osittain tarkoittanut henkilökohtaisen palvelun karsimista.

Suomessa nuorisotakuun tarkoituksena on antaa mahdollisuuksia nuorille, joilla ei ole työtä tai koulutusta, edistää nuorten työllisyyttä ja lisätä heidän ammattitaitoaan ja vahvistaa nuorten mahdollisuuksia itsenäiseen elämään. Takuu tarkoittaa työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikan tarjoamista jokaiselle alle 25-vuotiaalle tai alle 30-vuotiaalle koulutuksen päättävälle viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. Lisäksi Suomessa koulutustakuu takaa koulutuspaikan jokaiselle peruskoulun päättävälle ja nuorten aikuisten osaamisohjelma neuvontaa ja ohjausta sekä koulutuspaikkoja näyttötutkintoihin valmistavassa koulutuksessa 20–29-vuotiaille vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa oleville vuosina 2013–2016. (Nuorisotakuu 2016.) Suomen nuorisotakuun tavoitteet ja toimenpiteet siis ylittävät Euroopan unionin neuvoston suosituksen, ja se tuli voimaan jo vuoden 2013 alussa eli ennen suosituksen antamista. Suomi on yksi nuorisotakuun pilotti- ja mallimaista.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmaan kirjattiin nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen ja sen suunnittelua varten asetettiin työryhmä syyskuussa 2011. Yhteiskuntatakuun, jota alettiin kutsua nuorisotakuuksi, toteuttamista perusteltiin mm. sillä, että tuolla hetkellä Suomessa oli 110 000 20–29-vuotiasta nuorta vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa. Osa heistä voitiin tulkita syrjäytyneiksi, koska he olivat kokonaan koulutuksen, työelämän ja työnhaun ulkopuolella. Nuorissa ikäryhmissä esiintyy myös suhteellisen paljon terveys- ja mielenterveysongelmia. Haasteita ovat sosiaali- ja terveystalouden ja koulutuspaikkojen riittämättömyys, koulutuksen kohtaanto-ongelmat, oppilashuollon, opinto-ohjauksen ja urasuunnittelutuen riittämättömyys sekä puutteet viranomaisten vastuiden määrittelyssä. Nuorille piti siis tarjota ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja selkeitä ja yhtenäisiä palveluita. Tätä tarkoitusta varten hallitus varasi 60 miljoonan euron vuosittaisen budjetin. (TEM 2012, 6.) Budjetin summa kohdistettiin koulutukseen, nuorisotyöhön ja työllistymiseen. Nuorten aikuisten osaamisohjelma toteutui erillisellä rahoituksella. Takuun suunnittelussa otettiin lähtökohdaksi ns. neljän P:n malli (Public, Private, People, Partnership), joka korostaa nuorten itsensä aktiivisen osallistumisen lisäksi julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyötä. (TEM 2015a, 13.)

Nuorisotakuun kanssa samaan aikaan tapahtunut TE-toimistojen siirtyminen uuteen palvelumalliin vaikeutti aluksi nuorisotakuun toteuttamista ja nuorten palveluihin oh-

jautumista, mutta tilanne on nuorisotakuutyöryhmän arvion mukaan parantunut takuun voimassaoloaikana (TEM 2015a, 14). Ahonen-Walker ja Pietikäinen (2014, 73) kuitenkin väittävät, että TE-hallinto on suosinut verkkopalveluita henkilökohtaisten kohtaamisten kustannuksella, mikä on jättänyt entistä suuremman osan nuorista TE-palveluiden ulkopuolelle. Winqvist (2014, 80) toteaa lisäksi, että nuoret itse toivovat ohjauspalveluja, jotka auttavat suunnittelemaan sopivan koulutuksen tai ammatin valintaa ja haluavat keskustella asioistaan kasvotusten. Ahonen-Walker ja Pietikäinen (2014, 72) kritisoivat myös nuorisotakuun rahoituksen käyttämistä vain koulutukseen ja työllistymiseen muiden, kuten kuntoutus-, mielenterveys-, päihde- ja asumispalveluiden kustannuksella.

Nuorisotakuun tultua voimaan maaliskuussa 2013 Kataisen hallituksen keskeiset asiasta vastaavat ministerit laativat takuun toteuttajille kirjeen, jolla ohjeistettiin takuun sisältöä ja toteuttamista. Kirjeessä haastettiin kaikki alueelliset ja paikalliset toimijat jatkamaan ja edelleen kehittämään yhteistyötään monialaisesti ja hallinnon aloista tai kuntarajoista riippumatta. Keskeisiksi koettiin palvelujen oikea-aikaisuus sekä juuri nuoren tilanteeseen sopivimpaan palveluun ohjaaminen. (TEM 2013.) Koska nuorisotakuu perustuu neljän P:n malliin ja siten julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyöhön, mutta siinä korostuu myös yksilön vastuu omista valinnoistaan ja teoistaan, sen toteuttamisen keskeisiä kriittisiä menestystekijöitä näyttävät olevan yhteisöllisyys ja yhteistyö, joustavuus, ennakkoluulottomuus ja paikallisuus (Lindtman 2014, 96).

Ollikainen (2014, 65) kritisoi voimakkaasti työllistymiseen liittyvien palveluiden byrokrattisuutta ja monimutkaisuutta sekä asiakkaan henkilökohtaisten tietojen käsitteilyyn liittyviä toimintatapoja, mutta kertoo myös, että samalla ohjauksessa ja palveluissa ”käydään loputonta kamppailua siitä, kuka saa asiakkaan kohdalla sanoa viimeisen sanan ja kuka omistaa aidoimman ja luottamuksellisimman tiedon”. Ainakin osittain tällaisiin kysymyksiin ja haasteisiin on Suomessa vastattu valtakunnallisella Ohjaamo-mallilla ja paikallisilla Ohjaamo-hankkeilla. Ohjaamot toteuttavat nuorisotakuuta matalan kynnyksen ja yhden luukun periaatteilla. Ohjaamo on osallistava monialainen yhteisö, jonka tehtävänä on tukea nuorten osallisuutta ja toimijuutta tavoitteellisesti. Ohjaajien toiminnassa tämä tarkoittaa yhteistä jakamista avoimella, luottamuksellisella ja vastuullisella tavalla ja yhteiseen tavoitteeseen pyrkimistä. Ohjaa-

mojen toiminnalta odotetaan nopeutta, tehokkuutta ja tuloksellisuutta yhteiskuntaa ja samalla Ohjaamojen taustaorganisaatioita hyödyttävällä tavalla esimerkiksi siten, että enemmän kouluttamattomia nuoria löytää oppilaitosten palvelut tai yritykset ja nuoret kohtaavat entistä paremmin. (Pukkila, Helander & Laitila 2015.)

Työpaikkojen ja yritysten ja nuorten kohtaaminen näyttää olevan Suomessa tällä hetkellä erityinen haaste. Vaikeassa taloudellisessa tilanteessa työllistäminen on erittäin varovaista ja toisaalta työnantajien odotukset nuoria ja nuorten osaamista kohtaan eivät aina kohtaa todellisuutta. Esimerkiksi NAO:ssa oppisopimuskoulutus ei ole saavuttanut sille alun perin asetettuja tavoitteita eli opiskelijamäärät ovat jääneet odotettua pienemmiksi. Mielestäni myös erilaiset työelämäyhteistyöllä tehtävät mallit toteuttaa nuorisotakuuta ovat Suomessa jääneet melko vaisuiksi. Vanhanen (2014, 84) korostaa, että Euroopassa on maita, joissa yritysten merkitys nuorisotakuun toteuttamisessa ja nuorten kytkemisessä yhteiskuntaan on paljon Suomea suurempi. Esimerkiksi Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä erilaisilla työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja oppisopimukseen perustuvilla malleilla nuorten työttömyys on saatu alhaiselle tasolle eli alle 10 prosenttiin, kun se Euroopan maissa keskimäärin on 20 prosenttia (emt., 84–85). Näissä maissa onnistuminen liittyy myös oppisopimusmallien pitkiin perinteisiin ja oppisopimuksella työllistämisen edullisuuteen.

Tällä hetkellä hallituksen yhtenä kärkihankkeena on nuorisotakuun kehittäminen yhteisötakuun suuntaan. Tämä tarkoittaa muiden muassa julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyön edelleen syventämistä, etsivän nuorisotyön vahvistamista, vastuun määrittelyä tukea tarvitsevasta nuoresta yhdelle taholle ja nuorisotakuun aikana syntyneiden hyvien alueellisten ja paikallisten mallien levittämistä valtakunnan tasolle. Kaikille peruskoulun päättävälle taataan edelleen koulutuspaikka. Nuorten toimintakykyyn ja psykososiaalisiin voimavaroihin panostetaan sosiaali- ja terveyspalveluita ja mielenterveyspalveluita vahvistamalla ja takaamalla nuorille kuntoutuspaikat. Lisäksi vahvistetaan työllistymistä esim. palkkatuella vastavalmistuneen nuoren työllistämiseen ja yrittäjyyttä kehittämällä sekä työnetsintäpalveluilla ja ohjauspalveluiden digitalisoinnilla. Jo kehitetty ja kokeiltu nuorisotakuun malli on tarkoitus integroida osaksi eri viranomaisten toimintaa ja Ohjaamoilla tulee olemaan keskeinen rooli nuorten työelämään ja koulutukseen kiinnittymisen edistämässä ja nuorten saattamisessa tarvitsemiensa palveluiden piiriin. (TEM 2015b.)



### 3.3 Verkostoissa toimiminen ja moniammatillisuus

Nuorten aikuisten osaamishjelman tavoitteiden toteuttaminen tarkoittaa ja on tarkoittanut oppilaitosten ja alueellisen hakevan toiminnan kehittämistä ja tarvetta kehittää uusia tapoja saavuttaa kohderyhmän asiakkaat. Hakeutumisen ja ohjaustyön toteuttamista ja kehittämistä on varmistettu erillisellä hakevan ja tukevan toiminnan rahoituksella. Tätä rahoitusta ovat hakeneet koulutuksen järjestäjät, työelämän järjestöt, säätiöt, rekisteröityneet yhdistykset ja kunnat, jotka ovat tehneet hakemisessa kiinteää yhteistyötä esim. työ- ja elinkeinotoimistojen ja työpajojen kanssa. Myös muita olemassa olevia verkostoja on hyödynnetty ja uusia synnytetty. (OKM 2015.)

Kuten moni muukin ihmisten kanssa tehtävä työ, myös kehittäjän ja kehittäjä-arvioijan tehtävä perustuu monesti kohtaamisiin, arkiseen kanssakäymiseen, joka on verkosto-osaamisen ja verkostoissa toimimisen ydintä. Kohtaaminen vaatii rohkeutta, vertaisuuden kokemista, todellista kuuntelemista ja vuorovaikutusta sekä kanssakäymistä. (Mattila 2007, 32–33.) Yhteisen toiminnan kehittäminen uusissa verkostoissa ja uuden toiminnan synnyttäminen jo olemassa olevissa verkostoissa vaativat jaettua johtajuutta. Jakaminen voi koskea yhteistä visiota ja tavoitteita, käytäntöjä, strategioita ja rakenteita sekä toiminnan sisältöjä ja parhaimmillaan johtajuus liikkuu, joustaa ja muuntuu ja yhteisö tukee oppimista (Jäppinen, Kiuttu & Pöysä-Tarhonen 2011, 201–202). Jaetun johtajuuden ydintä ovat yhteisön jäsenten tunteet, tahto ja äly. Nämä ovat yhteisön ominaisuuksia, jotka näyttäytyvät ulospäin toimintana ja käytänteinä. Yhteisö tarvitsee toimiakseen tavoitteellista ajattelua, pyrkimyksiä, päämääriä ja asennoitumista. Koska yhteisöllisyys koskettaa, ja sen on tarkoitus koskettaa, yhteisön jokaista jäsentä, yhteisön sisäistä tilaa täytyy kehittää ja huoltaa. Yhteinen, yhteisön sisäinen, tila rakentuu vaiheittain ja sen rakentaminen vaatii peräänantamattomuutta, sitkeyttä ja kärsivällisyyttä. Näiden taitojen tai ominaisuuksien lisäksi moninaisuuden ymmärtämisestä ja johtamisesta tulee verkostotoimijan osaamisen ydintaitoja. (Jäppinen 2012, 20–21.)

Yhteisöllisyyden kokemukset ja osallisuuden tunteet ovat voimakkaasti riippuvaisia yhteisön vallankäytön tavoista, valtarakenteista ja vallan jakamisesta. Jaettu tai yhteinen valta tuo ihmisiä yhteen ja pitää heitä yhdessä. Sen avulla ihmiset voivat innostaa, kannustaa ja tukea toisiaan, jakaa tietoa ja kokemuksia, minimoida valta-

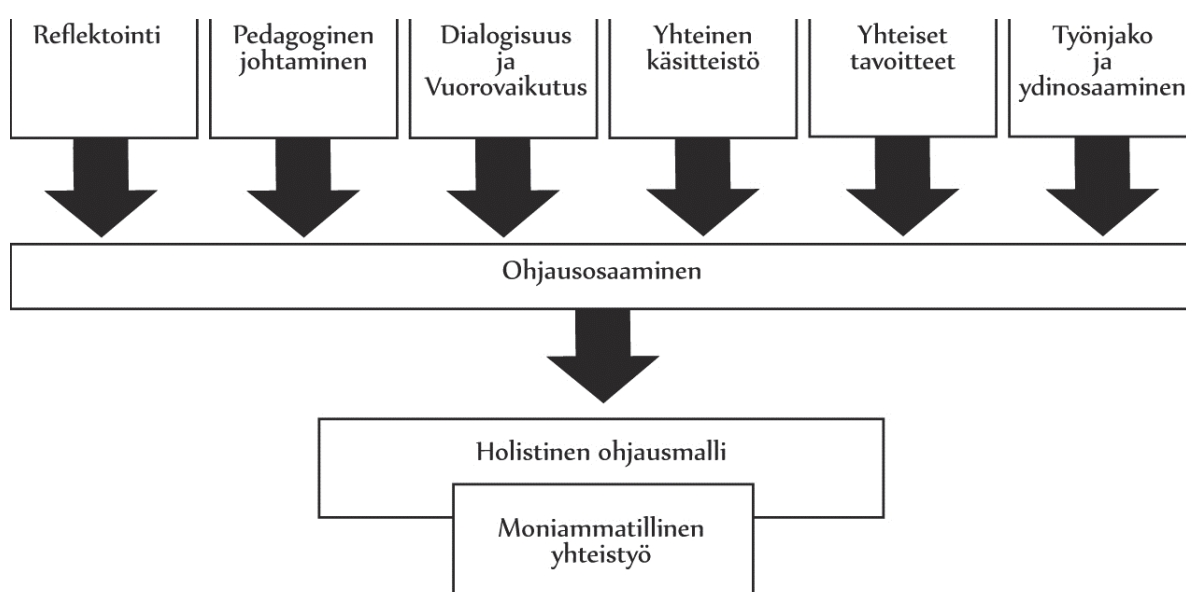
asemissa olevia eroja ja rakentaa suhteensa toistensa vahvuuksille. Siinä missä vahva, keskitetty valta turhauttaa ja vieraannuttaa ihmiset, heikko valta tarjoaa mahdollisuuden päätösvallan hajauttamiseen, tiedonvälityksen monisuuntaisuuteen ja vapautteen kokeilla ja korjata asioita. Heikko valta, jota jaettu valta on, luo ihmisille edellytyksiä vapautua määräävän vallan siteistä ja ohjata itse toimintaansa työn vaatimusten mukaan. (Harisalo 2009, 205–206.) Hakevan toiminnan verkostojen vaatimaa ajattelu- ja työskentelytapaa voi kuvata myös rihmaston käsitteellä, joka viittaa laajaan kytkeytyvyyteen, kytkeytyvien asioiden heterogeenisyyteen tai eriluontoisuuteen, moneuden kunnioittamiseen (vrt. jaettu valta ja johtajuus) ja verkoston karttamaisuuteen (Telivuo 2015, 43–44). ”Rihmastokartta tuottaa uutta kytkemällä asioita toisiinsa”, Telivuo toteaa (2015, 45). Rihmasto voi olla avoin ja muuntuva verkosto, joka on mahdollista muodostaa yhteisten toimintojen, käytäntöjen ja prosessien ympärille inhimilliseen ajatteluun, asenteisiin ja verkostoihin, joilla on yhteinen nimittäjä (emt., 46–47, 51). Nuorten aikuisten osaamisohjelmassa NAO-brändi on ollut tuo yhteinen nimittäjä, jonka ympärille on eri toimijoiden ollut helppoa kokoontua ja organisoida.

Tavoitteina neuvonta- ja ohjaustyön verkostoissa voisi pitää Ohjaamojen keskeisen lähtökohdan mukaisesti asiakkaan näkemistä yhteistyökumppanina ja siirtymistä kahdenvälisestä ohjaustilanteesta monialaiseen osallistavaan yhteistyöhön. Haasteina tällaisessa siirtymässä saattavat olla sekä eri hallinnon- ja tieteenalojen ylittäminen että eri ammattiryhmien erilaiset perinteet ja toimintakulttuurit. Asiantuntijoilla on kullakin oma vahva ammatti-identiteettinsä ja asiantuntijuutensa. Tekemisen tapoja ohjaavat mahdollisesti erilaiset tavoitteet, ihmiskäsitykset, vuorovaikutustaidot, säännöt ja normit sekä myös paikalliset rakenteet. Eri ammateissa ohjaustyötä tekevien ammatillinen orientaatio ja koulutus ovat erilaisia ja asiantuntijoiden kesken saattaa esiintyä epäluuloa toisia kohtaan. On ylitettävä rajoja ja oltava valmiita työskentelemään tiimeissä ja rajapinnoilla, jotka eivät välttämättä ole itselle ennestään tuttuja tai joista itsellä on jopa negatiivinen käsitys. Tarvitaan yhteisiä tavoitteita, ”tiloja” ja tekemistä sekä rohkeutta ja luottamusta. (Pukkila, Helander & Laitila 2015; Torvinen & Leppänen 2012a.)

Torvinen ja Leppänen (2012b) esittävät luottamuksen syntymiseen verkostossa vaikuttaviksi tekijöiksi toimijoiden välistä keskinäistä riippuvuutta, yhteistä päämäärää ja

tavoitteita, kaikkien osapuolten hyötymistä yhteistyöstä, osapuolten myönteistä käyttäytymistä ja yhteisen tavoitteen mukaista yhteistä toimintaa. Luottamusta ei voi pakottaa, vaan se syntyy yhteisen sopimisen, vuorovaikutuksen, ammatillisen osaamisen ja kehittämisen konteksteissa myönteisten kokemusten myötä (Harisalo & Miettinen 2010, 37–38). Silti toiminta ammatillisissa verkostoissa vaatii positiivista asennoitumista verkostojen kokoamisvaiheessa, yhteistyötä etsittäessä ja aloitettaessa. Liikkeelle on syytä lähteä verkoston osapuolten tutustumisesta toisiinsa ja toistensa odotuksiin ja tavoitteisiin sekä yhteisiin intresseihin ennemmin kuin erilaisuuksiin (Torvinen & Leppänen 2012b). Ihmiset verkostoituvat sekä henkilökohtaisesti että organisaatioidensa edustajina. Verkostoitumalla ja kumppanuuksia luomalla voidaan hyödyntää myös muiden henkisiä ja aineellisia voimavaroja ja päästä merkittävämpiin tuloksiin kuin yksin toimien. Verkostoituminen laajentaa vuorovaikutusta sekä yleistää asioita ja vahvistaa niiden merkitystä. Tätä kutsutaan verkostovaikutukseksi, jota yksin ja pienissä piireissä tekemällä ei saavuteta. Verkostoissa toimiminen edistää yhteistä hyötyä pelkästään yksittäisten toimijoiden hyötymisen sijaan. (Harisalo & Miettinen 2010, 139.) Verkostomainen toimintatapa kasvattaa asiakkaan saaman palvelun laatua ja vaikuttavuutta.

Jotta verkostoissa toimiminen ja yhteistyö onnistuisivat, vaaditaan avointa ja luottamuksellista vuorovaikutusympäristöä. Koskela (2013, 28) kuvaa moniammatillisen yhteistyön edellytyksiä seuraavalla kuviolla:



Kuvio 2. Moniammatillisen yhteistyön edellytykset Koskelan mukaan (2013, 28)

Pukkila, Helander ja Laitila (2015) konkretisoivat Koskelan esittämät edellytykset seuraaviksi kahden tason yhteistyötä edistäviksi tekijöiksi:

Ensimmäinen vaihe

- yhteinen aika
- asennemuutos
- keskustelu
- avoin ilmapiiri
- kunnioitus
- rajojen ylittäminen
- asiantuntijuuden rajojen tunnistaminen ja

toinen vaihe, kun edelliset tekijät ovat olemassa

- reflektointi
- johtaminen ja koordinointi
- dialogisuus ja vuorovaikutus
- yhteinen käsitteistö
- yhteiset tavoitteet
- työnjako ja ydinosaaminen.

Kurki (2002, 54) muistuttaa yhteisten arvojen, kuten oikeudenmukaisuuteen ja inhimillisyyteen pyrkimisen, merkityksestä ja toisaalta kunkin jäsenen persoonallisen kypsytymisen ja kehittymisen vaatimuksesta ”aidon” yhteisön syntymiselle. Käsittääkseni tämä tarkoittaa yhteisöjen ja verkostojen osallistumisen vapaaehtoisuutta, jotta valmiudet oman osaamisen ja asenteiden tunnistamiseen ja siten kehittymään lähtemiseen ovat olemassa. Lisäksi vaaditaan säännöllistä ja systemaattista yhteistä dialogia ja tekemistä, joka selkeyttää yhteisiä päämääriä ja totuttaa uuteen tapaan osallistua ja toimia asiakkaan hyväksi. Dialogi antaa mahdollisuuden keskinäiseen ymmärtämiseen ja oppimiseen ja haastaa yksilöt myös keskusteluun omien ennakkoluulojensa, pelkojensa ja epäilystensä kanssa (Kurki 2002, 60).

### 3.4 NAO työorganisaationa ja kehittäjänä

Juuri kohderyhmään kuuluvien opiskelijoiden hakemisella ja hakeutumisvaiheen ohjaustyön kehittämisellä on ollut suuri merkitys toimintaa toteuttavien organisaatioiden kehittämistarpeiden identifioinnissa ja kehittämisessä. Tällaisessa ainakin osittain

uudessa ja epävarmassakin tilanteessa tieto ei tule ylhäältä auktoriteeteilta, vaan ruohonjuuritason tekijöiltä (Venkula 2011, 111). Toki valmiita mallejakin on ollut olemassa ja hyödynnettävissä, mutta ainakin perinteisissä aikuiskoulutusorganisaatioissa koulutusten kohderyhmä ja opiskelijavalinta ovat toimineet aiemmin eri tavoin. Rahoituksen kohdentaminen ryhmälle, joka selkeästi on eniten koulutuksen ja tutkin-tojen tarpeessa, ei ole ollut ongelmattonta, jos organisaation perinne on ollut voimakkaasti aikuisten, motivoituneiden ja koulutuksiin itse halunneiden ja löytäneiden kouluttamisessa. Lisäksi on ollut perusteltua siirtää painopistettä entistä enemmän oppilaitosten ajattelussa ja toiminnassa hakeutumisesta hakemiseen.

Sekä kansallisesti että Euroopan unionin taholta luodaan painetta ja ohjeita elinikäisen ohjauksen kehittämiseen eri viranomaistahoilla ja koulutusorganisaatioiden vastuulle tuntuu tulevan rahoituksen myötä entistä enemmän sekä kehittämis- että toteuttamisvastuuta. Ohjauksella on tarkoitus auttaa eri-ikäisiä, NAO:ssa erityisesti nuoria aikuisia, löytämään voimavaransa, kykynsä ja kiinnostuksensa, lisäämään itsetuntemustaan ja itsearviointitaitoaan sekä opiskeluvaihtoehtojaan suunnitellakseen koulutukseen ja uravalintoihin liittyviä päätöksiään. Ohjaustyön tavoitteina ovat itsenäiset ja ohjattavan itsensä kannalta merkitykselliset ura- ja elämänvalinnat. Ohjaus sisältää sekä yksilöllisiä että ryhmässä toteutuvia neuvonta- ja ohjauspalveluja, tukea valintojen tekemisessä sekä ohjausta ja opetusta omien taitojen ja mahdollisuuksien kartoittamiseen ja kehittämiseen, uravalintoihin, työelämätaitoihin, päätöksentekoon ja tulevaisuuden suunnitteluun. (Council of the European Union 2008; OPH 2014.)

Koulutusten kohderyhmien muuttuessa ja ohjaustyön uusissa haasteissa painiville oppilaitoksille ja muille hakeutumisvaiheen ohjausta toteuttaville organisaatioille nuorten aikuisten osaamisohjelma on tuonut toimivan ja luontevan kehittämisfoorumin. Sekä ohjelman sisältö että toimintatavat tukevat uusien haasteiden kohtaamista ja niihin tarttumista. Eri toteuttajatahot ovat organisoineet toiminnan eri tavoin, mutta tavalla tai toisella jo organisaatioissa toiminut tai ohjelman toteuttamista varten palkattu ohjaushenkilöstö on valjastettu kehittämistyöhön. Erityisen tärkeää nuorten aikuisten löytämisen ja ohjaamisen kannalta on ollut heitä tavoittavien tahojen verkoston luominen sekä vaikuttavan yhteistyön rakentaminen verkoston kesken. Kysymykseen, millä tavalla nuorten aikuisten osaamisohjelma hyödyttää oman organisaation-

ne kehittämistä, Hyvönen (2013c, 34) on poiminut erään oppilaitoksen hyvin kuvaavan vastauksen:

Hyödyttää paljon! **Oppilaitoksessamme syntyi uusia ideoita ja tapoja organisoida koulutuksia**, kun mietimme niitä nuorten aikuisten kohde-ryhmän näkökulmasta. Yhteistyö toimi- ja koulutusalojen välillä lisääntyi ja ohjaukseen saatiin tehokas monialainen ohjaustiimi. Nämä yhteistyömuodot ovat toimineet aina, mutta nyt NAO-koulutuksia saatiin alkamaan nopealla tahdilla niin paljon, että tarvetta ko. yhteistyölle tuli enemmän ja tiiviillä tahdilla. **Se on saanut organisaatiota joustavammaksi ja nopeammaksi reagoimaan tarpeisiin.**

Vastaus kertoo hyvin sellaisista keskeisistä asioista, jotka tulivat ohjelman myötä organisaatioissa uudelleen arvioitaviksi ja suunniteltaviksi: monialaisuus, yhteistyö oppilaitoksen sisällä ja verkostoyhteistyö, ohjaustyö, asiakaslähtöisyys, joustavuus ja ketteruus.

Opetus- ja kulttuuriministeriön antama tavoite NAO:lle on riittävän väljä aidon kehittämisen ja innovaatioiden tekemiseen. Jostain syystä ohjelma vaikuttaa ihmisten mielissä myös käsitteenä pysyvämmältä kuin projekti tai hanke, vaikka ohjelmankin rahoitukselle on tietty kausi, jonka päättymisen jälkeisestä toiminnasta ei vielä ole varmuutta kenelläkään. Ohjelman työseminaarit toimivat hyvinä sekä tutkimus- että kokemustiedon jakamisen paikkoina, joissa samalla asialla olevat, samoissa haasteissa painivat ja samanhenkiset toimijat kohtaavat tasavertaisina ihmisinä ilman jäykkää hierarkiaa tai protokollaa. Työseminaarit edustavat systemaattista työskentelyä arviointitiedon hyödyntäjien kanssa arvioinnin kohdentamiseksi. Ennen seminaareja toteutettujen kyselyjen aihepiirit ovat olleet:

1. miten nuorten aikuisten osaamisohjelmaa kentällä toteutetaan
2. hakevan ja tukevan toiminnan keinot sekä ohjauspalvelut pääasiassa työllisille
3. hakevan ja tukevan toiminnan keinot, sekä ohjauspalvelut pääasiassa työttömille tai työmarkkinoiden ulkopuolella oleville
4. oppisopimusmuotoinen koulutus ja
5. mitä opitaan koko osaamisohjelmasta (Hyvönen 2013c, 3).

Toimijoilla on vapaus toteuttaa ohjelmaa omilla tavoillaan, kunhan tietoa saatetaan yhteiseen käyttöön opetus- ja kulttuuriministeriön keräämien raporttien avulla. Näin kerättyä tietoa yhdistetään muuhun tutkimus- ja kokemustietoon, kuten aiemmin to-

teutetun Noste-ohjelman aikana kerättyyn ja analysoituun tietoon ja tietoa ”palautetaan pureskeltavaksi” seminaarien keskusteluissa ja työpajoissa. (Virtanen 2007, 147–148.) Nuorten aikuisten osaamisohjelman arvioinnissa ja siitä oppimisessa keskeistä on määrällisten tavoitteiden saavuttamisen lisäksi löytää uusia tapoja toteuttaa hakevaa toimintaa ja ohjausta sekä kehittää toimijoiden ajattelua sellaiseen eettisesti kestäväan suuntaan, joka myös tulevaisuudessa etsii ohjattaville henkilökohtaisesti hyviä ratkaisuja ja kohdentaa koulutusta oikein juuri sitä tarvitseville ja siitä eniten hyötyville.

#### 4 ASIAKKAAN TOIMIJUUDEN TUKEMINEN HAKEVAN TOIMINNAN VERKOSTOISSA

Koulutukseen hakeutumisen laadukas lopputulos on asiakkaan kannalta järkevä ja toimiva ratkaisu eli oikean alan, tutkinnon ja opiskelumuodon löytäminen tai tarvittaessa muu palvelu, mutta myös ohjausprosessin etenemisellä ja asiakkaan asiassa pysymisellä on suuri merkitys. On olennaista kysyä, miten nuoret aikuiset kokevat ohjauspalvelun, kuka tai ketkä ovat olleet avuksi oikean koulutuspaikan löytämisessä, mikä on oikea aika ohjaukselle ja mitä asioita he haluaisivat ohjauksessa käsiteltävän.

Uskon, että monella koulutuksen keskeyttävistä opiskelijoista syynä keskeyttämiseen on juuri jonkun muun (TE-toimiston virkailijan, sosiaalitoimen, nuorisotoimen tai muun auttamistahon ohjaajan, vanhempien tai kavereiden) kuin oman valinnan toteuttaminen. Haasteita ohjattavien kohtaamisessa ja ohjausprosessin etenemisessä voidaan myös Aholan ja Gallin (2010, 134) tavoin kuvata aktiivisten ja passiivisten nuorten erilaisilla piirteillä kuten sillä, näkeekö nuori itsensä toimijana vai toiminnan kohteena, leimaako hänen tekemistään tavoitteellisuus vai ajautuminen tai hakeeko hän apua ja tietoa itsenäisesti vai odottaako, että joku muu tulee tarjoamaan apua tai kertomaan. Lähtökohtana ohjaussuhteen muotoutuessa voisi pitää myönteistä tunnistamista, jota Kallio, Korkiamäki ja Häkli (2015, 11, 14) kuvaavat näkökulmaksi, asenteeksi ja toimintatavaksi, jonka keskiössä on asiakkaan vahvuuksien, voimavarojen ja onnistumisten tunnistaminen. Nuoria aikuisia tavoitettaessa täytyy suunnitella ja huomioida

yhteydenoton tapa, ensimmäisten tapaamisten merkitys ohjaussuhteen muotoutumisessa sekä etenemisen sopiva tahti ja tapa (Miettinen & Pöyry 2015, 35). Ohjaaja tarvitsee viestinnän herkkyyttä, positiivista asiakaspalveluasennetta ja taitoa luoda turvallinen ja luottamuksellinen vuorovaikutusympäristö (emt., 35–36).

#### 4.1 Motivoiva vuorovaikutus NAO-tyypin osaamisena

Pidän NAO:n hakevan toiminnan tavoitteena sellaisten asiakkaita palvelevien ratkaisujen löytämistä, joissa he voivat kokea olevansa ”oikeassa paikassa oikeaan aikaan” ja onnistuvansa valitsemansa ammatillisen tutkinnon suorittamisessa. Tutkinnon suorittamista pidetään tässä ohjelmassa reittinä työhön ja tapana ehkäistä syrjäytymistä. Koska kohderyhmään kuuluvat nuoret aikuiset ovat erilaisissa elämäntilanteissa ja monenlaisista syistä jääneet vaille ammatillista tutkintoa ja heillä on useimmiten takanaan jo keskeytyneitä opintoja, osa heistä saattaa kokea Törnqvistin (2015, 63) kuvaamaa osaamattomuuden kammoa, joka on seurausta tuen puutteen kokemuksista ja yhteisön ulkopuolelle jäämisestä. On myös mahdollista, että osa kohderyhmään kuuluvista nuorista on joutunut Aholan ja Gallin (2010, 135) mainitsemaan epäonnistumisansa, jossa heikko itsetunto ja epäonnistumisen pelko saavat aikaan tavoitteiden kannalta sopimatonta toimintaa ja johtavat lopulta avuttomuuteen ja jopa luovuttamiseen sekä sivustakatsojan rooliin oman elämän päätöksissä. Isokorpi (2014, 10) puolestaan muistuttaa, että ei ole yhdentekevää, mitä lapsista ja nuorista ajatellaan ja miten heihin suhtaudutaan, koska he ovat erityisen herkkiä aistimaan sekä hyväksyviä että paheksuvia asenteita erilaisissa arjen tilanteissa ja vuorovaikutussuhteissa.

Ohjaustyön menetelmien lisäksi onkin syytä kiinnittää huomiota ohjauksen osallistavaan ja motivoivaan luonteeseen. Tärkeää motivoivassa ohjauksessa on houkutella ohjattava muokkaamaan omia tavoitteitaan ja tekemään ns. pieniä (voisi sanoa myös ”itsen kokoisia”) tekoja ja kokeiluja tavoitteen suunnassa sekä kannustaa oman toiminnan arviointiin (Turku 2007, 31). Furman ja Ahola (1998, 91) suosittelevat, että sen sijaan, että ohjaaja etsii ratkaisun, jonka syöttää ohjattavalle, on parempi kysyä häneltä, mikä auttaisi, mikä on hänen selityksensä ja miten sitä voisi hyödyntää. Turun (2007, 41–43) mukaan motivoivan ohjauksen periaatteita ovat:



1. "Motivoituminen tapahtuu mahdollisuuden, ei pakon kautta."
  - edellyttää henkilökohtaista päätöstä
2. "Motivoivan ilmapiirin luomisessa käytetään vuorovaikutuksellisia keinoja."
  - edellyttää turvallista ja luottamuksellista tilannetta
  - edellyttää valinnan vapautta
  - edellyttää ohjaajan pyrkimystä ohjattavan voimaantumiseen tämän omien valintojen ja päätösten kautta
3. "Tieto ei ole riittävä tuki muutokseen."
  - edellyttää molemminpuolista sitoutumista
  - edellyttää ohjaajan valmiuksia oppimiseen
  - edellyttää ohjaajalta innostavuutta ja rohkeisuutta
4. "Motivaatio nousee itsestä, ei ohjaajan määräyksestä tai tarpeesta käsin."
  - edellyttää ohjattavan omaa vastuuta
5. "Motivoiva ohjaus on tyyliltään muutokseen houkuttelevaa ja valmentavaa."
  - edellyttää myös mahdollisuutta ristiriitojen tutkimiseen
  - edellyttää ohjattavan itsenäisyyttä päätöksenteossa
6. "Muutosvalmius on tilannesidonnainen tekijä."
  - edellyttää ohjaajalta taitoa tunnistaa ohjattavan valmiutta oppimiseen ja motivaation tasoa.

Turkua (2007, 50) mukaillen ohjaustilanteissa on suuri merkitys ohjattavan itsearviointeilla osaamisestaan ja tilanteestaan ja ne antavat ohjattavalle mahdollisuuden arvioida tottumustensa ja valintojensa vaikutuksia tavoitteidensa toteutumiseen, muokata uusia sisäisiä toimintamalleja ja pohtia tavoitteiden toteutumiseen vaikuttavia ulkoisia tekijöitä. Motivoivan haastattelun taitoja ovat avointen kysymysten asettaminen, refleктоiva toisto, positiivisen palautteen antaminen sekä yhteenvetojen tekeminen. Tutkinto- ja oppimisprosessin suunnittelua aloitettaessa on syytä välttää ns. suljettuja kysymyksiä, joihin voi vastata vain "kyllä" tai "ei" ja kuitata asiat siten lyhyesti. Sillä lailla tulee helposti tukkineeksi ohjattavan suun, eivätkä hänen oikeat omat näkemyksensä ja tavoitteensa pääse esiin. (Emt., 50–53.) Kun ohjauksella tavoitellaan ohjattavan omien tavoitteiden, voimavarojen ja edistymisen halun lisäämistä käsiillä olevassa tilanteessa, pitää kiinnittää erityistä huomiota ohjauksen motivaatiota kasvattavaan, ratkaisuja etsivään ja aktivoivaan luonteeseen. "Asettamalla henkilökohtaisia tavoitteita yksilöt organisoivat, ohjaavat ja ylläpitävät toimintaansa", toteaa

Vanhalakka-Ruoho (2015, 44) ja lisää, että toimijuus voidaan nähdä näkyvänä käyttäytymisenä lyhyellä ja pitkällä aikavälillä (emt. 2015, 49). Käsitteeni mukaan toimijuus ilmenee vuorovaikutustilanteissa keskustelun sisältöinä ja tapoina. Jotta keskustelu tukee ohjattavan toimijuutta, sen pitää sisältää ohjaajan tahtoa kuunnella ja ymmärtää ja taitoa kysyä aktiivisia kysymyksiä sekä edistää ohjattavan motivaatiota omien tavoitteiden luomiseen ja toteuttamiseen. On tärkeää saada selville ohjattavan saatavilla olevat resurssit, hahmotus- ja sietokyvyn rajat, tukea ohjattavan oman omistajuuden syntymistä muokattaviin tavoitteisiin ja välttää ohjattavan ongelmia toistuvia tai syventäviä vuorovaikutusasetelmia (Vanhalakka-Ruoho 2015, 50; Leiman 2015, 57).

Kuten Martela (2014, 46) esittää, positiivinen psykologia ja ratkaisukeskeinen ajattelutapa pohjautuvat yhdeltä kulmaltaan Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoriaan, jonka mukaan ihminen on perusluonteeltaan aktiivinen ja elinvoimainen ja hakeutuu kohti itseään kiinnostavia asioita. Tälle teorialle on helppo esittää myös kritiikkiä, kun ajattelee ohjattavina nuoria aikuisia, joista osalla on taustalla epäonnistumisia ja joilla on taipumus yleensä esittää mahdollisen syrjäytymisen syiksi yhteiskunnan eriarvoisuuden ja työmarkkinoiden toimintaan liittyviä tekijöitä enemmän kuin omaan toimintaan liittyvää reflektointia (Ahola & Galli 2010, 133). Itse en kuitenkaan näe suurta ristiriitaa ratkaisukeskeisyyden ja toiminnassa näyttäytyvien oman elämän hallinnan haasteiden välillä, vaan totean Leimanin (2015, 57) sanoin, että ”asiakaslähtöinen työskentelyote perustuu ohjattavan toimintatapojen yksilölliseen hahmottamiseen”. Ohjauskeskusteluissa väistämättä vastaan tulevilla valintatilanteilla toimintaa ohjaa aina asiakkaan näkökulma, hänen ainutkertainen tilanteensa ja niiden pohjalta harkitut tehtävät, jotka vievät hänen tilannettaan eteenpäin (emt., 59; Lipponen 2014, 202).

Ratkaisukeskeinen ohjauksen tapa voi tuoda positiivisen psykologian totuuksia lähelle ohjattavan arkea. Siihen kuuluvat myönteisen utelias keskustelu, reflektio, rohkaisu ja yhdessä ajattelu ja siinä missä positiivinen psykologia pyrkii edistämään yksilön myönteisiä tunteita, ominaisuuksia ja suhdetta ympäröivään maailmaan, ratkaisukeskeisessä toiminnassa etsitään ajatusmalleja ja kysymisen tapoja, joiden avulla yksilö voi löytää itseään auttavia keinoja voida paremmin tai päästä paremmin tavoitteisiinsa. (Lipponen 2014, 201–203.) Sekä Martela (2014, 42–43) että Lipponen (2014,

209–215) viittaavat Seligmanin Perma-malliin: ensimmäinen pohtiessaan positiivisen psykologian ja onnellisuuden taustoja ja toinen perustellessaan ratkaisukeskeisen toiminnan vaikuttavuutta. Seligmanin malli esittää ihmisen hyvinvoinnin koostuvan myönteisistä tunteista, sitoutumisesta, ihmissuhteista, merkityksellisyydestä ja aikaansaamisesta (Lipponen 2014, 209). Ratkaisukeskeisen toimintatavan pyrkimys etsiä onnistuneita toimintatapoja ohjattavan menneisyydestä, nykyhetkestä ja tulevaisuudesta edistää myönteisten tunteiden kokemista ja niiden liittämistä ohjattavan elämäntarinaa. Menneisyydestä etsitään silloin auttaneita toimintamalleja ja niistä saatuja oppeja, nykyhetkestä hyvin olevia asioita, voimavaroja ja vahvuuksia ja tulevaisuudesta asioita ja asiointiloja, joiden ohjattava haluaa toteutuvan. Näin rakennetaan tavoitteita ja toimenpiteitä tavoitteita kohti. Samalla voidaan liittää läheiset ihmiset osaksi tavoitteen saavuttamista esim. kysymällä, ketkä huomaavat ensimmäisenä tavoitteen saavuttamisen ja mistä asioista he sen huomaavat. (Lipponen 2014, 211–212, 215.)

Ratkaisukeskeinen työtapana on aktiivinen ja kysymyksiin pohjautuva (Lipponen 2014, 211). Kysyminen toimintatapana ja vuorovaikutuksena vaatii rohkeutta, aikaa kuunnella, kiinnostusta, keskittymiskykyä, muutos- ja oppimishalua, sopivaa ympäristöä, tarvetta vaikuttaa ja taitoa esittää oikeanlaisia, ratkaisukeskeisessä ohjauksessa aktiivisia, kysymyksiä (Grönfors 2012, 34). Väisänen, Niemelä ja Suua (2009, 54–61) jakavat aktivoivat kysymykset kolmeen luokkaan:

1. voimavarakeskeiset kysymykset, jotka kytkeytyvät aiemmin esittämäni Lipponen (2014, 211–212) kuvaukseen ratkaisukeskeisestä tavasta tutkia ohjattavan menneisyydestä, nykyisyydestä ja tulevaisuudesta nousevia vahvuuksia ja onnistumisia sekä esim. läheisiä ihmisiä voimavaroina
2. asteikkokysymykset, joiden avulla ohjattava voi arvioida tilannettaan myös suhteessa muiden samankaltaisiin kokemuksiin, ulkoistaa haasteita, pilkkoa tavoitetta osiin tai hahmottaa tavoitteensa läheisyyttä numeraalisella asteikolla ja pohtia, mitä pitäisi tapahtua, jotta pääsisi asteikolla vaikkapa 1-2 pistettä eteenpäin ja
3. reflektiiviset kysymykset, joissa kuuntelija heijastaa takaisin puhujan ajatuksia toistamalla, tarkentavilla kysymyksillä ja yhteenvetoja tekemällä sekä pohdiskelemalla yhdessä ohjattavan kanssa.

Kysymysten pitää olla siis avoimia kysymyksiä, joihin vastaaminen vaatii sekä laadullisia että määrällisiä vastauksia, pelkkä ”kyllä” tai ”ei” ei riitä. Niiden avulla on mahdollisuus laajentaa näkökulmia, mutta ohjattavan oma vastaus on aina oikea ja sellaisena arvokas. Ohjaajan kysymysten virittämän keskustelun ja yhdessä pohtimisen tavoitteena on vahvistaa ohjattavan tunnetta omasta asiantuntijuudestaan omassa elämässään, muokata ongelmapuhetta tavoitepuheeksi ja löytää uusia mahdollisia ajattelu- ja toimintatapoja. (Lipponen 2014, 216–217.)

Oma kiinnostus, motivaatio ja halu saavuttaa tavoitteensa tuntuvat olevan avaintekijöitä koulutukseen ja tutkinnon suorittamiseen kiinnittymisessä. Vaikka kiinnostusta ei varsinaisesti voi opettaa, voi sitä tukea antamalla virikkeitä tai olemalla mitätöimättä ihmisen omia aloitteita. Lapsesta lähtien ihminen tarvitsee mahdollisuuksia kokeilla, olla utelias, toimia itse ja luottaa muihin. Kokemus taustatuesta tai tukiverkostosta lisäävät uskallusta tavoitella itseä kiinnostavia asioita. Eniten tukea tarvitaan siinä vaiheessa, kun kiinnostusta vasta herätellään ja ohjaussuhteen pituutta täytyy olla valmis venyttämään ohjattavan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Ohjattavan on löydettävä yhteydet omien vahvuksiensa ja taipumustensa ja tarjolla olevien mahdollisuuksien välillä (Tapola & Niemivirta 2014, 302–303.) Koulutukseen hakeutumisvaiheessa ohjaajan erityistehtävänä on herättää ja pitää yllä tuota kiinnostusta ja motivaatiota usein kovin herkissä tilanteissa kysymällä ja aktivoimalla. Menestyminen onnistumisten vahvistamisessa vaatii ohjaajalta monipuolista osaamista, joka sisältää ainakin motivaation kasvattamiseen, voimavarojen tuottamiseen ja ohjattavan omien valintojen tukemiseen liittyviä taitoja. Ratkaisukeskeinen toimintatapa aktivoivine kysymyksineen luo toimijuutta tukevalle ohjaajalle vahvan osaamisperustan, jonka avulla ohjaustyön vaativat vuorovaikutustilanteet voivat päätyä herättämään myönteisiä tunteita ja aktivoimaan tavoitteellista toimintaa ohjattavan tulevaisuuden hyväksi.

#### 4.2 Nuorten aikuisten minäpystyvyysuskon tukeminen ja vahvistaminen

Nuoren aikuisen koulutus- ja uravalintoihin liittyvän ohjauksen pitää olla hänen omia valintojaan tukevaa, voimavaroja tuottavaa ja motivaatiota kasvattavaa. Bandura (1995, 2) korostaa minäpystyvyysuskomusten ainutlaatuista merkitystä ihmisen toimijuudelle. Nämä uskomukset tarkoittavat ihmisen uskoa omaan kykyihinsä selviytyä

erilaisista elämäntilanteista ja hallita elämäänsä. Pystyvyyssuskomukset vaikuttavat siihen, mitä ihmiset ajattelevat ja tuntevat sekä miten he motivoituvat ja toimivat. Pystyvyyssuskomusten lähteitä ovat onnistumisen kokemukset, välilliset eli vertaisten kokemukset, sosiaalinen tuki ja kannustus ja niihin vaikuttavat myös mielialat, vireystilat ja oman kehon tuntemusten ja tunteiden tunnistaminen oikein. (Emt., 2-5.)

Ratkaisukeskeisellä ohjausmallilla voi mielestäni vaikuttaa positiivisesti juuri pystyvyyssuskomuksiin ja vahvistaa nuorilla aikuisilla jo iän myötä syntynyttä uskoa minäpystyvyyteen. Pystyvyyssusko saa aikaan tiedollisia, motivationaalisia, affektiivisia eli tunteisiin vaikuttavia ja valintaprosesseja, joiden positiivinen tukeminen on ohjauksen tehtävä. Toimijuuden lisäämiseksi ohjauksella on mahdollista vaikuttaa ohjattavan myönteiseen tulevaisuuskuvaan ja omien, itselle arvokkaiden tavoitteiden asettamiseen, voimavaroja tukevaan suhtautumiseen ympäristöön ja kykyä toimia sosiaalisissa suhteissa sekä epäonnistumisten voittamiseen. (Emt. 1995, 5-10.) Kun ihminen uskoo olevansa hyvä joissain asioissa, hän työskentelee sinnikkäästi niiden hyväksi mahdollisista tilapäisistä vastoinkäymisistä huolimatta (Crain 2005, 207).

Ohjaajan tulisi siis viestinnällään antaa tietoa mahdollisuuksista, tukea ohjattavan uskoa omiin päämääriinsä ja tavoitteiden asettamista ohjattavan omista lähtökohdista käsin sekä vahvistaa ohjattavan uskoa tavoitteiden saavuttamiseen ja omiin kykyihin selviytyä. Myönteinen tunneympäristö ja ilmapiiri ohjaustilanteissa sekä luottamuksen kokeminen edistävät myös ohjattavan kiinnittymistä sekä kyvykkyyden kokemuksia. Mikkolan (2006, 24) mukaan sosiaalista tukea voidaan tarkastella ainakin kolmen tekijän näkökulmasta:

- ”sosiaalinen tuki kuvaa yksilön ja sosiaalisen ympäristön välisiä kiinnikkeitä, jotka kehkeytyvät vuorovaikutuksessa”
- ”sosiaalinen tuki viittaa vuorovaikutuksessa syntyviin ja välittyviin resursseihin, jotka edistävät hyvinvointia”
- ”sosiaalisella tuella tarkoitetaan sitä prosessia, jossa tuki syntyy ja jossa sitä välittyy.”

Martela (2014, 31) esittää ihmisen hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi vapaaehtoisuutta, kyvykkyyttä, yhteenkuuluvuutta ja hyväntekemisen tunnetta. Itse esitän ammatilliseen koulutukseen hakeutumisen ja opinnoissa etenemisen parhaimmillaan mahdollista-

van näiden tunteiden vahvistumisen omaa ja läheistensä tulevaisuutta ajattelevassa nuoressa aikuisessa.

Vanhalakka-Ruoho (2015, 46) puolestaan nostaa yksilön toimijuuden rakentumisen kannalta sosiaalisen konstruktionismin valossa keskeiseksi sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä toimijuuden suhteisuuden ja kytkentäisyyden. Lisäksi tässä ajattelussa korostuvat kielen, puheen tapojen sekä vuorovaikutuksen merkitys ja hallinnan mekanismien näyttäytyminen vuorovaikutuksessa (emt., 46). Mikkola (2006, 25) kuvaa sosiaalisen tuen määritelmällisesti saavan aikaan hyväksytyksi tulemisen tunnetta ja hallinnan tunnetta sekä korostavan vuorovaikutuksellisuutta. Hallinnalla Mikkola (2006, 30) viittaa enemmänkin tuen saajan merkityksiin selviytyä, tulla toimeen ja pärjätä. Sosiaalisen tuen viestiminen ohjaussuhteessa näyttää siis olevan merkityksellistä ohjattavan omien voimien, kykyjen ja tulevaisuususkon vahvistamiseksi. Kuuluvainen ja Isotalus (2015, 205) käyttävät termiä voimaantuminen (empowerment) supportiivisen viestinnän tavoitteena vertaisryhmissä. Itse päädyin käyttämään käsitettä toimijuuden tukeminen.

Supportiivinen viestintä sisältää Mikkolan (2006, 31–34) mukaan sekä tuen antamiseen että saamiseen liittyviä sanallisia ja sanattomia viestejä ja se voidaan jakaa tuen antajan näkökulmasta osoitettuun ja toteutuneeseen tukeen tai tuen saajan näkökulmasta saatuun ja havaittuun tukeen. Kun tavoitteena on kehittää ohjaajan osaaamista tuen antajana, on syytä keskittyä tuen osoittamisen mekanismeihin, joiden onnistumista voidaan myöhemmin mitata toteutuneella tuella. Kuuluvainen ja Isotalus (2015, 205) esittävät Burlesonin ja MacGeorgen määrittelemänä supportiivisen viestinnän nimenomaan verbaalisena ja nonverbaalisena kommunikaationa, jonka tarkoitus on avun antaminen sen tarpeessa oleville. Tuen antaminen ei kuitenkaan rajoitu vain ohjaajan viesteihin, vaan myös ohjattavan toiminnalla vuorovaikutustilanteissa on merkitystä. Vanhalakka-Ruohon (2015, 44, 47) mukaan keskeisinä urakehityksen avainmekanismeina voidaan nähdä pystyvyysuskomukset, tulosodotukset ja henkilökohtaiset tavoitteet ja koska kieli todellisuuden kuvaamisen lisäksi rakentaa tulevaisuutta, kannattaa ohjattava houkutella myös kirjoittamaan, piirtämään ja kertomaan omaa tarinaansa kokemuksistaan kyvyistään, tavoitteistaan ja tulevaisuudenkuvis- taan.

Mikkola (2006, 35) pitää empatiakykyä yhtenä tärkeimmistä supportiivisen viestinnän peruslähtökohdista ja empatian osoittamista eräänä keskeisenä supportiivisen viestinnän taitona. Empatian osoittaminen sisältyy kohteliaisuuden esittämisen ja rohkaisun lisäksi lohduttavaan lähestymiskäyttäytymiseen. Ratkaisukeskeistä käyttäytymistä ohjausvuorovaikutuksessa ilmentävät puolestaan kysyminen, ratkaisujen ehdottaminen, ehdotusten tekeminen ja näkökulmien tarjoaminen. (Mikkola 2006, 47.) Mikkola (2006, 48) esittelee myös Cutronan ja Suhrin supportiivisen viestinnän koodausjärjestelmän, jonka pääkategoriat ovat:

1. tiedollinen tuki, kuten neuvot ja tarvittaessa ohjaaminen muihin palveluihin
2. konkreettinen apu, kuten materiaallinen tuki, tehtävien tekeminen, aktiivinen osallistuminen (ohjaajan tehtävänä siis osallistaminen)
3. arvostamisen osoittaminen, kuten kohteliaisuus, toisen näkökulman arvostaminen ja syyllisyydestä vapauttaminen
4. tukiverkostot, kuten läsnäolo ja uusiin ihmisiin tutustuttaminen
5. emotionaalinen tuki, kuten kuunteleminen, luottamuksellisuus, ymmärtäminen, fyysinen kontakti, rohkaisu (kannustava toimintatapa).

Kuuluvainen ja Isotalus (2015, 211) esittävät, että vuorovaikutussuhteessa tukea antava viestintä toimii kolmella tavalla: johonkin kuulumisen (yhteisöllisyyden) tunnetta lisäämällä, helpottamalla ohjattavan itsensä näkemistä suhteessa toisiin (myös muut kohtaavat ja kokevat samoja asioita kuin minä) ja kasvattamalla minäpystyvyyden kokemista. Ihminen määrittelee itsensä ja tilanteensa suhteessa itselleen tärkeisiin ihmisiin tai yhteisöihin, joiden palaute ja suhtautuminen luovat ihmisen omaa kuvaa oikein tunnistetuksi, ymmärretyksi ja arvostetuksi tulemisesta (Kallio, Korkiamäki & Häkli 2015, 17–18). Juutilainen (2007, 23) puolestaan korostaa kykyä reflektoida (arvioida kriittisesti ja syvällisesti omaa ajattelua ja sen merkitystä omalle toiminnalle) toisaalta sosiodynaamisen ohjauksen perustana ja toisaalta voimaantumisen (valtautumisen, voimavaraistumisen) mahdollistajana. Tällöin tukea antavan ohjaamisen tapoina voidaan käyttää erilaisia tehtäviä ja kysymyksiä, jotka tuovat näkyviksi ihmisen jokapäiväisiä kokemuksia niihin liittyvine uskomuksineen, olettamuksia ja merkityksiä (emt., 23).

### 4.3 Ohjauspalvelun kehittäminen ja mallintaminen

Ajateltaessa ohjaustyötä palvelutyönä ja palveluna, joka toteutetaan yhdessä asiakkaan kanssa, on olennaista muistaa, että palvelun laatu on tärkeää sellaisena kuin asiakas sen kokee. Asiakkaalle merkittäviä palvelun laadun ulottuvuuksia ovat sekä tekninen eli lopputulosulottuvuus että toiminnallinen eli prosessitulottuvuus. (Grönroos 2009, 100–101.) Koulutukseen hakeutumisen laadukas lopputulos on asiakkaan kannalta järkevä ja toimiva ratkaisu eli oikean alan, tutkinnon ja opiskelumuodon löytäminen tai tarvittaessa muu palvelu, mutta myös ohjausprosessin etenemisellä ja asiakkaan asiassa pysymisellä on suuri merkitys. Grönroos (2009, 111) viittaa kaikkiin palveluprosessin aikaisiin vuorovaikutustilanteisiin tai palvelutapaamisiin totuuden hetkinä, joista jokainen tarjoaa palvelun tarjoajalle ainutlaatuisen tilaisuuden osoittaa asiakkaalle palvelun laatu. Siksi palveluprosessi on syytä suunnitella hyvin ja varmistaa siten jo etukäteen, ettei huonoja palvelutilanteita pääse syntymään (emt., 111).

Ohjauksessa tilanteen tekee monimutkaiseksi se, että ohjauspalvelun tarkoitus on asiakkaan eli ohjattavan oman ajattelun, reflektoinnin, osallisuuden ja ratkaisun löytymisen tukeminen. Spangar, Arnkil, Keskinen, Vanhalakka-Ruoho, Heikkilä ja Pitkänen (2013, 86) muistuttavat ohjaustyön perinnöstä yksilöä kunnioittavana ja asiakaskeskeisenä tehtävänä, jonka tavoitteena on toimia ohjattavien oman toimijuuden tukena heidän valinnoissaan ja elämänpoluillaan. Valintojen ja päätösten tekeminen, esteiden tunnistaminen ja tunnistaminen ja omien voimavarojen, halujen ja tavoitteiden löytäminen voi olla ajoittain jopa tuskallista työtä, ja osa ohjattavista ottaisi mielellään vastaan ja tukeutuisi valmiisiin ratkaisuihin, jotka ohjaajalta tullessa eivät kuitenkaan olisi kestäviä. Uskon, että monella koulutuksen keskeyttävistä opiskelijoista syynä keskeyttämiseen on juuri jonkun muun (TE-toimiston virkailijan, sosiaalitoimen, nuorisotoimen tai muun auttamistahon ohjaajan, vanhempien tai kavereiden) kuin oman valinnan toteuttaminen. Haasteita ohjattavien kohtaamisessa ja ohjausprosessin etenemisessä voidaan myös Aholan ja Gallin (2010, 134) tavoin kuvata aktiivisten ja passiivisten nuorten erilaisilla piirteillä kuten sillä, näkeekö nuori itsensä toimijana vai toiminnan kohteena, leimaako hänen tekemistään tavoitteellisuus vai ajautuminen tai hakeeko hän apua ja tietoa itsenäisesti vai odottaako, että joku muu tulee tarjoamaan apua tai kertomaan.



Myös ohjaajalla voi olla tarve aikapulan, osaamisvajeen tai perinteisen auttamis- tai opetustyön orientaation vuoksi keksiä ratkaisu ohjattavan puolesta ja "syöttää" se hänelle hyvin perusteluin ryyditettynä. Ohjaustyöhön on siis perusteltua kehittää ja ottaa käyttöön välineitä, joiden avulla ohjattavan oma ajattelu ja ongelmanratkaisu edistyvät. Ohjaajan on tarjottava lähtökohtia, joiden avulla ohjattavassa oppiminen voi lähteä "liikkeelle" ja hän voi vahvistaa itseohjautuvuuttaan (Ojanen 2012, 27). Voidaan ajatella, että Grönroosin (2009, 111) mainitsevat palvelun totuuden hetket sisältävät ohjauspalvelussa Ojasen (2012, 27–28) kuvaamaa reflektiivistä tutkimista ja työtettä eli ihmettelyä, kysymistä, pysähtymistä, kohtaamista ja uudelleen orientoitumista, jotka auttavat ohjattavaa tunnistamaan itsensä. Palvelulle on selkeä tarve, onhan nuori aikuinen usein vailla juuri henkilökohtaista huomiota ja aikaa sekä apua omien ratkaisujensa tueksi. Kuten Kallio, Korkiamäki ja Häkli (2015, 20) toteavat, myönteinen tunnistaminen voi olla aktiivisten toimenpiteiden ja suunniteltujen prosessien tulosta, jotka perustuvat yksilön oikeuksien kunnioittamiseen yhteiskunnan määrittelemissä ja tarjoamissa suhteissa, kuten opiskelijana, asiakkaana tai työnhakijana olemisessa.

Palvelujen kehittämisen tunnistetaan usein alkaneen jonkin tarpeen havaitsemisesta tai halusta korjata toiminnan arvioinnissa esiin tullut laatupoikkeama. Palvelumuotoilu, jota tällä hetkellä käytetään monien organisaatioiden kehittämistyössä, ominaispiirteisiin kuuluvat sen sovellettavuus palvelujen kehittämiseen kaikilla tasoilla, käyttäjän kannalta hyödyllisten ja helppokäyttöisten palvelujen kehittäminen eli käyttäjäkeskeisyys sekä palveluorganisaation kannalta tehokkaiden ja vaikuttavien palvelukonseptien luominen. Lisäksi palvelumuotoilun ideaa leimaa mahdollisimman monipuolinen tiedonhankinta, jossa eri sidosryhmät osallistetaan kehittämistyöhön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 71–72.) Ahola, Saikkonen ja Valkoja-Lähteenmäki (2015, 80, 97) arvioivat, että ammatillisen koulutuksen Läpäisy-hankeessa onnistumisia vahvistivat eniten oppilaitoksen sisäiset tekijät, kuten opettajien pedagogiset taidot ja oppilaitoksen oma kehittämistoiminta, mutta kehittämiselle oli erityistä hyötyä myös yhteistyöstä muiden tahojen, kuten toisten oppilaitosten, kanssa. Opettajien osaamisen vaikutus nähtiin hankkeessa merkittävästi vahvempana läpäisyn kannalta kuin opiskelijoiden ominaisuudet (emt., 80).

Ohjaustyön vaikuttavuuden arviointi on jo noussut keskeiseksi arvioinnin kohteeksi yhteiskunnassamme ja sen merkitys tulee korostumaan tulevaisuudessa entisestään, koska esimerkiksi aikuiskoulutuksen rahoitus tulee vähenemään merkittävästi ja rahoituksen perusteet tulevat muuttumaan ja tavoitteiden kannalta olennaisen toiminnan säilyttäminen täytyy varmistaa. Ammatillisen aikuiskoulutuksen ydintuote on tutkinto tai tutkinnon osa. Myös Spangarin ym. (2013, 86) mukaan ohjauksen vaikuttavuus on jo 10 vuoden ajan ollut sekä päätöksentekijöiden että toimijoiden keskusteluissa esillä ja on tultu tilanteeseen, jossa vaikuttavuuden arviointi on osa ohjauspalveluiden oikeutuksesta ja perusteluista käytävää keskustelua. Esiin on nostettu esim. kriittinen kysymys siitä, mitä hyötyä ohjauspalveluista ja ohjaustoiminnan rahoittamisesta oikeasti on (emt., 86). Toisaalta vaikkapa NAO:ssa opetus- ja kulttuuriministeriö on halunnut varmistaa tehostetut ohjaus- ja tukipalvelut hakeutujille ja opiskelijoille erillisellä rahoituksella. Ohjauspalveluista vastuullisten toimijoiden ajatuksissa ja keskusteluissa esiintyy jatkuvasti Spangarin ym. (2013, 86) esiin nostamien tyyppisiä kysymyksiä:

- Mitä asiakkailleni tapahtuu?
- Mikä toimii ja mikä on hyvä käytäntö eri tilanteissa?
- Miten asiakas etenee tavoitteidensa suunnassa?
- Miten jäsenän ja syvennän omaa työtöittäni?
- Miten kehitän omaa toimintaani?

Itse lisäisin listan avainkysymykseksi jo aluksi esittämäni huolen siitä, miten koulutukseen hakeutijat löytävät itsensä kannalta hyödyllisiä koulutus- ja tutkintoratkaisuja oikeaan aikaan eli silloin, kun edellytykset opintojen aloittamiselle ovat kunnossa. Kansainvälisessä keskustelussa yksi uusimmista ammatinvalinnan lähestymistavoista on uramuuntuvuuden tarkastelu, jota Spangar ym. (2013, 88–89) kuvaavat Savickasia mukaillen viiden C:n ulottuvuuksilla:

- tulevasta valintatilanteesta ja mahdollisuuksista tietoiseksi tuleminen (concern)
- uteliaisuus ja halu tutkia tulevaisuuden näkymiä, itseä ja mahdollisia ”miinuuksia” (curiosity)
- oman ammatillisen tulevaisuuden hallinta (control)
- luottamus tavoitteiden asettamisessa ja täyttämässä (confidence)
- asiakkaan elämäntilanne ja siihen kytkeytyvät toimijuuden edellytykset ja esteet eli kontekstuaalisuus (contextuality).

Tuulaniemi (2011, 116–117) korostaa yhteiskehittämistä, jonka avulla eri osapuolet voidaan sitouttaa sekä palvelun tuottamiseen että kehittämiseen. Erityisesti ”loppukäyttäjän ottaminen mukaan palvelun kehittämiseen edistää suunnittelua, tiedon kulkua ja arvon rakentumista”, kuten Tuulaniemi (2011, 117) toteaa lisäten, että yhteiskehittämisen tavoitteena on ennen kaikkea kaikkien palveluun liittyvien asioiden ja näkökulmien riittävän laaja-alainen huomiointi. Myös Spangar ym. (2013, 88) kuvaavat psykologisten interventioiden vaikuttavuuden arvioinnin tuoreinta lähestymistapaa strategiaksi, jossa seurannan perustaksi otetaan asiakaskohtainen tapausmuotoilu. Tapausmuotoilun ydintä on sen toteuttaminen yhteistyössä asiakkaan kanssa. Opin näytetyötäni suunnitellessani huomasin, että nuorten aikuisten osaamisohjelmassa asiakkaan eli koulutukseen hakeutujien ja opiskelijoiden ääni oli yleisellä tasolla jäänyt kuulumattomiin tai se oli kuulunut vain tulkittuna muiden toimijoiden, kuten toimintaa toteuttavien oppilaitosten edustajien kautta.

Törnqvist (2015, 62) puolestaan havaitsi omassa tutkimuksessaan NAO:n olleen hänen haastattelemilleen nuorille onnistunut ja jopa iloinen osuus omalla koulutuspolulla ja hän tulkitseekin nuorten kokevan opiskelleensa nimenomaan NAO:ssa eikä niinkään jossain tietyssä oppilaitoksessa. Myös heitä ohjanneiden henkilöiden varsinaisilla ammateilla (opettaja, luokanvalvoja, opo jne.) ei ollut merkitystä, vaan heistä tuli yksinkertaisesti NAO-tyyppejä (emt., 62). Näiden kommenttien perusteella NAO:sta on siis toiminta-aikanaan muodostunut brändi. Tämä tapahtui, vaikka esimerkiksi OKM:n ja toimijoiden yhteisesti toivomaa ohjelman logoa ei koskaan ilmestynytäkään. Tuulaniemi (2011, 99, 102) korostaakin brändin ja asiakassuhteen kehittämisessä ja vahvistamisessa kohtaamisten, kaksisuuntaisen vuorovaikutuksen ja asiakkaan kokemien kontaktipisteiden merkitystä. Onnistunut palvelukokonaisuus on ”kaksoisvoitto” eli asiakkaalle hyödyllinen, käytettävä, johdonmukainen ja haluttava sekä palvelun tuottajalle tuloksellinen, tehokas ja muista erottuva (Tuulaniemi 2011, 101–102). Koko NAO:n hakevan toiminnan kannalta keskeinen kysymys onkin, miten ohjelman jälkeen voidaan säilyttää tuloksellinen toimintatapa, jonka kehittämiseen on käytetty merkittävä valtion taloudellinen panos ja yhtä merkittävä toimijoiden aika- ja osaamispanos.

#### 4.4 Koulutustutka

Nuorten aikuisten osaamisohjelman aikana järjestetyissä työseminaareissa ja niiden virittämänä olen tutustunut työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella tehtyyn tutkimukseen ja tuotettuun Tutka-malliin, joiden tulosten koin olevan hyödynnettävissä sekä nuorten aikuisten ohjaamisessa että aikuiskoulutuksessa laajemminkin. Tämä siirrettävyys on ollut myös tutkimuksen ja mallin tekijöiden tavoitteena. Timo Spangarin koordinoiman työryhmän tutkimuksen tarkoituksena on ollut kehittää työ- ja elinkeinotoimistojen ohjauspalvelujen seuranta- ja arviointijärjestelmän perusteet. Samaan aikaan myös muissa palveluissa, joita leimaa ohjaus ja ohjauksellinen työote, on havaittu tarvetta saada ohjausprosessin aikana tapahtuvaa asiakkaan kehitystä kohti ratkaisuja riittävästi näkyviin. (Spangar, Arnkil, Keskinen, Vanhalakka-Ruoho, Heikkilä & Pitkänen 2013, 9.) Robert Arnkilin (2014) sanoin: ”Saman työväliseen käyttö voisi edistää eri tahojen yhteistyötä ja palvelujen saumattomuutta ja jatkuvuutta.” Työryhmän tutkimus ja sen aikana syntynyt prototyyppi, joka sisältää sekä Työelämätutkan (visuaalinen ”Tutka”, joka sisältää yhdeksän asiakkaan onnistuneen työelämäsuhteen kannalta olennaista ulottuvuutta) että sen tuottaman tiedon analysointi- ja tulkintamekanismit, on vastaus työvoimapalveluiden uudistamisen asiakaslähtöisyyden vahvistamiseen ja laajempaan keskusteluun ohjauspalveluiden vaikuttavuudesta (Spangar ym. 2013, 4-5). Työelämätutka antaa asiakkaalle mahdollisuuden omien voimavarojen pohdintaan ja ohjaajalle mahdollisuudet sekä yhteistyöhön asiakkaan kanssa että yksilöllisten ja koko oman asiakaskunnan ohjauksellisten prosessien tarkasteluun (emt., 25).

Vaikka Työelämätutka olisikin jo sellaisenaan toimiva työväline myös koulutukseen hakeutumisen ohjauksessa ja täysin samanlaisena käytettynä tuottaisi vertailukelpoista tietoa koko nuoria aikuisia ohjaavan verkoston käyttöön, halusin kehittää siitä koulutukseen hakeutumisen ohjaamiseen oman version, Koulutustutkan. Malliin tulevat muutokset eivät ehkä ole suuria, mutta mahdollisesti koulutukseen hakeutumisen ohjaustoiminnan fokuksinnin kannalta olennaisia. Tarkastelin kehittämistä ja mallin rakentamista omien ja oman työyhteisöni kokemusten ja näkemysten lisäksi erityisesti asiakkaiden eli nuorten aikuisten osaamisohjelman kohderyhmän näkökulmasta sekä ohjaustyön haasteiden ja palvelumuotoilun näkökulmista.

Havaittuani kehittämisen tarpeen ja tutustuttuani aiheeseen liittyvään tietoperustaan sekä löydettyäni Tutka-mallin tutkimuksineen, päätin tehdä kyselyn varsinaisille kehittämishankkeen tuottaman palvelun loppukäyttäjille. Grönroos (2009, 25) nimittää kaikkia toimintoja, joihin asiakkaat hakevat ulkopuolista tukea esimerkiksi joltain palvelun toimittajalta, asiakkaiden arvontuottamisprosesseiksi. Onnismaan, Pasasen ja Spangarin (2004, 23) mukaan taas ”ihmiset hakeutuvat ohjaukseen saadakseen apua konkreettisten käytännön elämän ongelmien selvittämiseen”. Sosiodynaaminen ohjaus perustuu yhtäältä oletukseen ihmisten kyvystä tutkia omaa todellisuuttaan ja muuttaa toimintatapojaan, mutta toisaalta siihen, että tämä tutkiminen tapahtuu parhaiten yhteistyötä korostavassa, toivorikkaassa ja selventämistä tukevassa ympäristössä (emt., 23). On myös tärkeää havaita ja tunnistaa asiakkaiden todelliset odotukset, tarpeet ja tavoitteet ja mahdollisuuksien mukaan osallistaa loppukäyttäjät eri tavoin kehittämisprosessiin sen eri vaiheissa (Tuulaniemi 2011, 142). Tässä tapauksessa täytyi saada aikaan sellainen malli, jonka käyttäminen edistää käyttäjien eli ohjattavien tasavertaisuutta heidän osallistuessaan myös itse palveluprosessiin. Esimerkiksi Aholan ja Gallin tutkimuksen (2010, 139) mukaan ohjaajat työskentelevät mieluiten aktiivisten ja motivoituneiden nuorten kanssa, kun taas passiivisia kyllä yritetään auttaa, mutta heidän kanssaan työskentelemiseen turhaudutaan helposti. Tämän olen tietysti todennut myös omassa työssäni ja tilanne tuntuu aivan luonnolliselta seuraukselta ohjattavan toimintaan, mutta tasapuolisuuden edistämiseksi on syytä etsiä ohjaamiseen toisaalta kaikenlaista ohjattavia palvelevaa struktuuria ja toisaalta malleja, jotka kehittävät ohjattavan itseohjautuvuutta ja aktivoivat häntä.

NAO:n hakevassa toiminnassa asiakkaiden tavoittamista varten on jo ohjelman alusta asti sekä omassa oppilaitoksessani että valtakunnallisesti suunniteltu monenlaisia tiedottamisen, markkinoinnin ja neuvonnan toimenpiteitä, joista tärkeimpinä pidän toimivaa verkostoyhteistyötä muiden nuorten aikuisten ohjauspalveluja tuottavien toimijoiden, kuten muiden oppilaitosten, TE-palvelujen tai kaupungin nuorisopalvelujen, kanssa sekä aikuisoppilaitosten ja erilaisten ohjauspalvelujen ajantasaisia verkosivuja. Jonkin verran asiakkaitamme määrittelee Aholan ja Gallin (2010, 136) esittelemä passiivisuus-aktiivisuus -ulottuvuus, joka ei kuitenkaan ole pysyvä ominaisuus, vaan voi vaihdella ajan, paikan ja tilanteen mukaan. Nuorten passivoitumiseen voi liittyä myös ns. epäonnistumisansaana joutuminen, jolloin heikko itsetunto ja epäonnistumisen pelko voivat johtaa tehtävään sopimattomaan toimintaan ja pyrkimyk-

seen jo etukäteen löytää selitys epäonnistumiselleen. Epäonnistumiset selitetään omaksi syyksi ja vastaavasti onnistumistilanteet jonkun muun ansioksi. (Emt., 136.) Olemme myös siirtyneet ns. jälkimoderniin elämään ja yhteiskuntaan, jossa vapaa-aika on tärkeämpää kuin työ, yksilö ja elämykset korostuvat ja esimerkiksi hyvä työtömyysturva vähentää yksilön tasolla työpaikan menettämisestä koituvaa taloudellista riskiä (Halava & Pantzar 2010, 18–19). Eräs ohjattavistani kuvasi vaikeuksiaan sitoutua opiskeluun juuri sanoilla: ”En ole oikein päässyt irti vapaa-ajasta, koen sen vielä tärkeämmäksi kuin opiskelun.” Koulutukseen hakeutumisessa asiakkaat tarvitsevat palvelun saavutettavuuden lisäksi selkeyttä, motivointia ja ratkaisukeskeisyyttä.

Lähestyin oman oppilaitokseni nuorten aikuisten osaamisohjelman ryhmissä opiskelevia opiskelijoita kyselyllä, jonka avulla halusin selvittää heidän käsityksiään siitä, mitkä luettelemistani asioista ovat tärkeimpiä koulutukseen hakeutuessa. Pyysin heitä siis laittamaan luettelemanani asiat numerojärjestykseen ja annoin ohjeeksi myös, että useamman asian voi laittaa yhtä tärkeäksi, jos niin kokee. Oman kokemukseni, Työelämätutkan ja lukemani perusteella valitsin seuraavat asiat arvioitaviksi:

- työkyky ja voimavarat opiskeluun
- läheisten ihmisten tuki
- asuminen
- nukkuminen
- ravinto
- kulkeminen oppilaitokseen (bussiyhteys, oma auto, lyhyt matka jne.)
- toimivat yhteydet (kännykkä, tietokone tms.)
- selkeä oma tavoite
- itseluottamus (luottaminen omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin)
- monipuolinen tiedonhankinta koulutuksesta
- joustavuus opiskelupaikkojen suhteen
- työelämätaidot (mahdollisuus osallistua työssäoppimiseen)
- opiskelun rahoittaminen (opintotuki, työvoimaetus jne.)
- oppimistaidot (lukeminen, kirjoittaminen, keskittyminen jne.)
- terveys.

Lisäksi kysyin avoimella kysymyksellä, miksi he valitsivat tärkeimpänä pitämänsä tai jättivät viimeiseksi valitsemansa vähiten tärkeäksi, sekä mitä heidän mielestään listal-

tani puuttui. Sain 39 vastausta, joista yksi oli täytetty niin puutteellisesti, että sitä en voinut huomioida. Kolmessa tapauksessa vastaaja oli merkinnyt kaikki asiat numerolla 1 ja yhdessä niistä oli avoin kommentti: ”Hieman omituista koittaa saada toistensa kanssa tismalleen samanarvoisia asioita tärkeysjärjestykseen.” Vastauksista 16 asiaa oli laitettu suunnilleen numerojärjestykseen 1-15 ja lopuissa 19 oli päädytty numeroimaan useampia ykkösellä, kakkosella jne. Vaikka ohjeistukseni kyselyyn vastamiseen oli melko väljä, onnistuin määrittelemään asiakkaiden mielestä tärkeimmät asiat. Tavoitteenani ei tässä vaiheessa ollut tieteellisen tarkka tutkimus, vaan asiakkaan äänen kuuluviin saaminen kehittämistyössä. Tulkintani perusteella kyselyn vastauksista yhdeksän tärkeintä asiaa asiakkaiden mielestä ovat:

- työkyky ja voimavarat opiskeluun
- terveys
- opiskelun rahoittaminen
- työelämätaidot
- nukkuminen
- asuminen
- selkeä oma tavoite
- itseluottamus
- kulkeminen oppilaitokseen.

Olisin itsekkin tullut hyvin samanlaiseen tulokseen, mistä olen iloinen. Näyttää, että tässä ajattelussa ohjaajan ja ohjattavien näkemykset eivät eroa liikaa toisistaan. Asioiden tärkeyden tueksi vastaajat esittivät muiden muassa seuraavia avoimia kommentteja:

Selkeä oma tavoite on tärkeä motivaation kannalta.

Työkyky ja voimavarat, että jaksaa ja pysyy terveenä.

Tässä yhteiskunnassa raha merkitsee ja vaikuttaa koko elämään.

Työpaikallahan sitä parhaiten oppii.

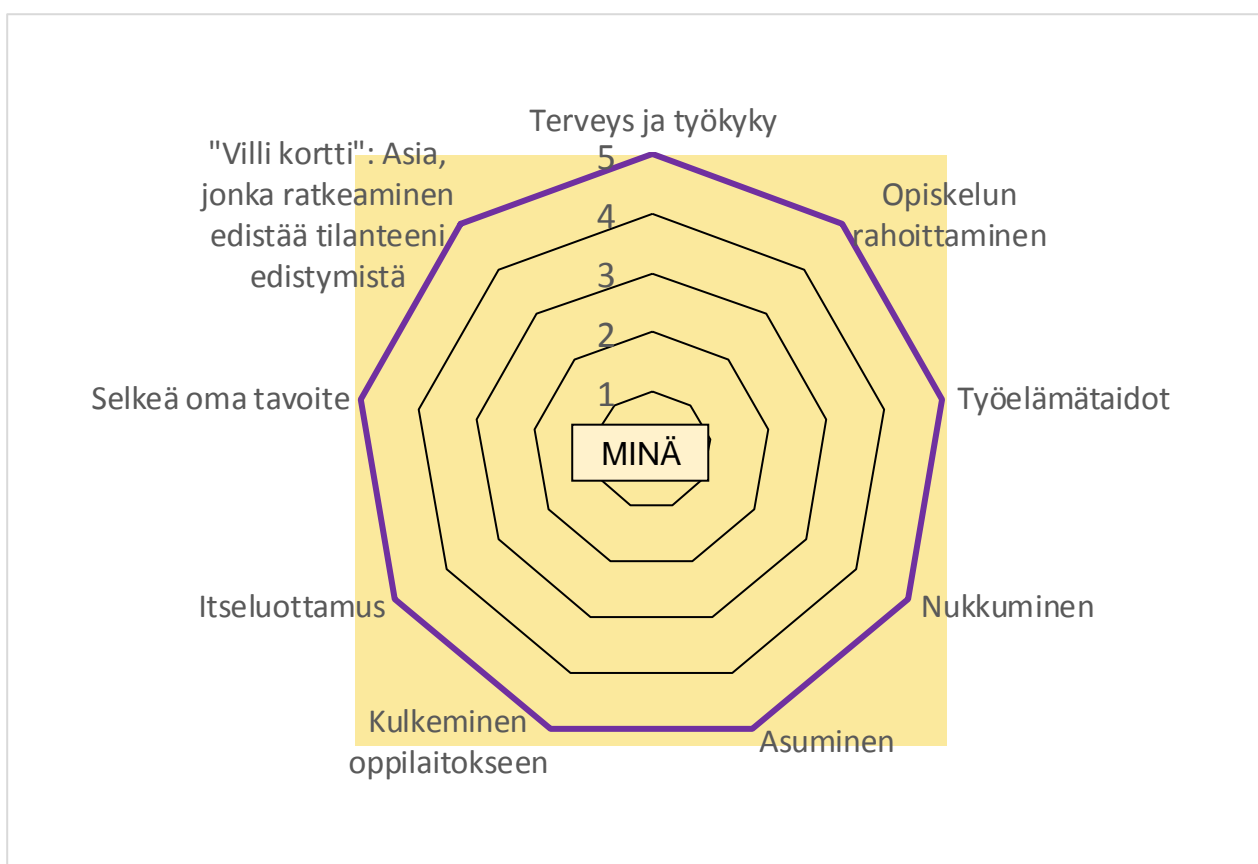
Oma halu ja tahto opiskella kyseiseen ammattiin. Oma tulevaisuus ja työllistyminen.

Jos ei ole työkykyinen tai ei ole muuten voimavaroja opiskeluun, ei sinne kannata hakea.

Oma terveys on aina etusijalla.

Apua saa, jos sitä tarvitsee kyllä, jos haluat tehdä elämälläsi jotain silloin apua saa varmasti.

Valitsin yhdeksän asiaa, koska yhdistin terveyden ja työkyvyn yhdeksi ulottuvuudeksi sekä selvyyden vuoksi että sillä ajatuksella, että työkyky sisältää myös terveyden, mutta terveys sanana on hyvä mainita erikseen. Voimavarat – käsitteen jätin tuosta ulottuvuudesta tässä vaiheessa pois ajatellen, että kaikkien ulottuvuuksien kehittyminen tuo voimavaroja. Näin saan myös Koulutustutkaan yhden ”villin kortin”, kuten Työelämämutkassakin eli asian, jonka ratkeaminen ohjattavan omasta mielestä vaikuttaa hänen tilanteensa edistymiseen. Kehittämistyön seurauksena syntynyt Koulutustutkan 0-versio on seuraavassa kuviossa.



Kuvio 3. Koulutustutka 0-versio

Koulutustutkaa on tarkoitus käyttää ensimmäisessä asiakastapaamisessa asiakkaan tilanteen selkiyttämiseen sekä hänelle itselleen että ohjaajalle ja keskustelun suunnittamiseksi asiakkaan kannalta oikeiden haasteiden ja ratkaisujen löytämiseen. Ohjausprosessin jatkuessa tilannetta eri ulottuvuuksien kohdalla voidaan arvioida uudelleen ja tehdä kehitystä näkyväksi. Lähtökohtana on asiakkaan oma arvio tilantees-



taan sekä omien ratkaisujen etsiminen ja aktivoituminen oman tilanteen parantamiseen. Asiakas arvioi siis itse omaa tilannettaan eikä ole virkailijan arvioinnin kohteena ja tutka toimii tällöin neutraalina välineenä yhteisen keskustelun ja ymmärryksen luomisessa (Spangar ym. 2013, 78). Kuitenkin myös ohjaajan arvioilla ja kommenteilta on suuri merkitys pohdinnan edistämisessä. Tutka on asteikko, jonka viidelle portaalle asiakas selkeyttää tilannettaan jokaisen ulottuvuuden kohdalle oman arvionsa merkitsemällä. Kun henkilökohtaisen tutkan ensimmäinen versio on tehty, ohjaaja voi käyttää välineenään esim. asteikkokysymyksiä, kuten: ”Millaista on, kun pääset vaikkapa työelämätaitojen osalta kohtaan 5?” tai ”Mitä voisit tehdä päästäksesi asteikolla yhden pykälän eteenpäin?” (Hirvihuhta & Litovaara 2003, 108). Vuorovaikutustilanteet ohjaajan ja ohjattavan välillä muodostavat palvelun keskeisen osa-alueen. Koulutustutkan kehittämisessä pidin käyttäjien tarpeita etusijalla, vaikka malli osoittautuisikin toimivaksi vaikuttavuuden arvioinnin välineeksi myös esim. organisaationi johdolle tai rahoittajille. Koulutustutkan ensisijaiset käyttäjät ja sen käyttämisestä hyötyvät eli primääriset asiakkaat tulevat olemaan koulutukseen hakeutujat, mutta heidän lisäksi ohjaajat hyötyvät mallista. Kriittisen kehittämisen tulee olla käyttäjä- ja toimijälähtöistä ja sen tavoitteena on tasavertainen prosessi, jossa varmistetaan eri osapuolten osallisuus. (Toikko & Rantanen 2009, 163–164.)

Ohjattavan on voitava tuntea itsensä lähtökohtaisesti luotettavaksi aikuiseksi, joka tuntee itsensä ja osaamisensa sekä kykenee omien valintojen tekemiseen ja tavoitteiden asetteluun. Palaute liitetään ohjattavan kuvaamiin konkreettisiin asioihin, jotta se olisi uskottavaa. Onnistumista tuodaan esille myös kysymällä, miten sait sen aikaan tai mitä teit, että pystyit tuohon. Ohjattavan tekemisen tai saavutusten vertailemista muihin tai yleiseen kehitykseen pitää välttää, vertailun lähtökohta on ohjattavan oma aiempi tekeminen. Tämä ei kuitenkaan estä vertaisten kokemusten pohtimista ja esiin tuomista silloin, kun vertaisuuden tunne voi edistää minäpystyvyyssuskoa. Keskustelun lopuksi tehdään yhteenvedot esim. päätetyistä tavoitteista ja tulevista toimenpiteistä. Nämä asiat on hyvä kirjata molempien, sekä ohjaajan että ohjattavan toimesta. Hyvä yhteenveto suuntaa tulevaisuuteen ja edistää sitoutumista. (Turku 2007, 50–53.) Toivottavasti Koulutustutka osoittautuu käyttökelpoiseksi, toimii todellisuudessaakin tässä kuvaamani taustafilosofian toteuttajana ja erityisesti asiakkaan parhaaksi sekä osoittautuu yhdeksi toimijuuden tuen toteutumisen mittariksi.

## 5 NUORTEN AIKUISTEN OSAAMISOHJELMAN HAKEVASTA TOIMINNASTA OPITTUA

Tässä luvussa esitän kehittämishankkeeni interventioiden tuottamia tuloksia. Tutustuin opetus- ja kulttuuriministeriön NAO:a toteuttavilta tahoilta keräämistä tiedoista muokattuihin raporteihin, tein valtakunnallisen kyselyn NAO-opiskelijoille ja toteutin työpajan NAO-toimijoille yhdessä OKM:n kanssa järjestämässäni työseminaarissa Turussa syksyllä 2015. NAO:n raportoinnin tavoitteena on kerätä tietoa sekä määrällisten tavoitteiden saavuttamisesta (aloittaneet opiskelijat, tutkintojen ja tutkintojen osien suoritusmäärät ja keskeyttäneet), kohderyhmän heterogeenisyydestä että laadullisesta edistymisestä erityisesti hakevan ja tukevan toiminnan toimintavoista ja ohjauspalveluista ja myös siitä, mitä koko ohjelmasta voidaan oppia (Hyvönen 2013a). Opiskelijakyselyllä tavoittelin tietoa onnistumisista ja uskosta omaan onnistumiseen niiltä, jotka halusivat, hakeutuivat ja pääsivät opiskelemaan nuorten aikuisten osaamisohjelman ansiosta. NAO:n syksyn 2015 työseminaarissa haluttiin tuoda esiin toisaalta aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja toisaalta oppimisen näkökulmaa: mitä voimme tulevaisuudessa tehdä kohderyhmän hyväksi, vaikka ohjelma loppuukin? Näiden menetelmien avulla etsin NAO:n hakevasta toiminnasta motivaation lähteitä, onnistumisten edellytyksiä, toimivaa verkostoyhteistyötä sekä hyviä käytäntöjä. Nuorten aikuisten osaamisohjelma on osoittautunut kokonaisuutena onnistuneeksi hankkeeksi sekä tavoitteiden saavuttamisen että toimijoiden oppimisen näkökulmista ja tavoitteenani on ollut saada selville miksi.

### 5.1 Hakeva toiminta NAO:n raporteissa

Poimin kaikista OKM:n projektisuunnittelija Erno Hyvösen maaliskuuhun 2015 sivustolle tuottamista raporteista hakevan toiminnan yhteistyötahot. Niitä ovat olleet ainakin:

- TE-toimistot
- toiset oppilaitokset
- koulutuksen ennakkojaksot tai ohjaava koulutus
- uravalmennuskurssit

- maahanmuuttajien kieli- tai ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus
- muu valmentava koulutus
- oppisopimustoimistot
- nuorisotalot
- sosiaalitoimistot
- kunnan/kaupungin nuorten työllistämispalvelut
- työpaikat
- työkokeilupaidat tai kuntouttava työtoiminta
- työpajat
- muut ohjauspalvelut, esim. OpinOvi-palvelupiste
- seurat ja järjestöt
- maahanmuuttajajärjestöt tai -yhdistykset
- armeijan varuskunnat ja
- rikosseuraamuslaitos.

Hakevaa toimintaa ovat toteuttaneet mm. seuraavat henkilöt:

- työvoimaneuvojat
- ammatinvalintapsykologit
- aikuisoppilaitosten peruskoulun opinto-ohjaajat
- lukion opinto-ohjaajat
- ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat
- ammatillisen koulutuksen opettajat
- aikuiskoulutuksen opinto-ohjaajat, ohjaavat opettajat tai valmentajat
- aikuiskoulutuksen opettajat
- nuoriso-ohjaajat
- etsivät nuorisotyöntekijät
- sosiaaliohjaajat
- asumispalvelujen ohjaajat ja
- työvalmentajat.

Lisäksi tietoa koulutuksista on voitu saada kavereilta, tutuilta tai omalta perheeltä.

Etsin raporteista myös tapoja tiedottaa koulutuksista, joita olivat:

- internet eli verkkosivustot
- lehdet
- radio

- televisio
- henkilökohtaiset tapaamiset
- puhelu
- tekstiviesti
- sähköposti
- sosiaalinen media, kuten facebook
- infotilaisuudet
- messut ja muut massatapahtumat ja
- paperiset esitteet tai käyntikortit.

Muokkasin näistä opiskelijakyselyni kysymykset miltä tahoilta, keneltä henkilöltä ja millä tavalla koulutukseen hakeutujat saivat tiedon koulutuksista, joissa nyt opiskelevat (kysely liitteenä 1). Yhteistyötahoja ja -henkilöitä löytyi niin monta, että yhdistelin niitä. Lisäsin kuitenkin kysymykseen kohdan ”muu, mikä?”, jotta saisin oikeaa tietoa siitä, mistä nuoret aikuiset löysivät koulutuksiin. (NAO 2016.)

Lisäksi keräsin, yhdistelin ja analysoin hakevaa toimintaa kuvaavista raporteista (NAO 2016) toimijoiden itsensä kuvaamat hyvät käytännöt ja luokittelin ne verkostoihin ja yhteistyöhön, motivointiin ja ratkaisukeskeisyyteen sekä henkilökohtaistamiseen (sisältää osaamisen ja elämäntilanteen selvittämisen ja huomioimisen). Näitä tapoja esitän seuraavassa taulukossa:

Taulukko 1. Hyviä toimintatapoja ja periaatteita hakevassa toiminnassa NAO:n raporttien mukaan

<b>V</b>	<b>Yhteinen markkinointi</b>
<b>E</b>	- tapahtumat, kampanjat, infotilaisuudet, verkkosivustot ja sosiaalinen media
<b>R</b>	
<b>K</b>	- monipuoliset markkinointikanavat ja visualisointi
<b>O</b>	- toiminnan ”brändääminen”, brändin hyödyntäminen
<b>S</b>	- mahdollisuus laajempaan julkisuuteen ja sen hyödyntämiseen
<b>T</b>	- jo olemassa olevien verkostojen ja vertaisuuden hyödyntäminen
<b>O</b>	- laaja ja monipuolinen alueellinen tarjonta
<b>T</b>	<b>Oikea tiedottaminen</b>
	- tiedon oikeellisuus esim. aikuisopiskelusta ja näyttötutkinnoista, tie-

<b>J</b> <b>A</b>  <b>Y</b> <b>H</b> <b>T</b> <b>E</b> <b>I</b> <b>S</b> <b>T</b> <b>Y</b> <b>Ö</b>	<p>don ajantasaisuus ja selkeys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sidosryhmille tiedottaminen</li> <li>- tiedottaminen nuoria tavoittavien tahojen ja henkilöiden kautta, vertaisuuden hyödyntäminen</li> <li>- yrityskäynnit, toimialakohtaiset kampanjat ja yhteisten intressien löytäminen työpaikkojen kanssa</li> </ul> <p><b>Moniammatillinen alueellinen ja paikallinen yhteistyöryhmä tai ohjausverkosto</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhden luukun periaate ja matalan kynnyksen palvelut</li> <li>- asiakaskeskeisyys ja tarvelähtöisyys, yksilökeskeinen lähestymistapa ja räätälöidyt palvelut</li> <li>- tukea ja apua itsenäisyyden asteesta riippuen ja asioihin, jotka ovat koulutukseen osallistumisen edellytyksiä</li> <li>- rohkea rajojen ylittäminen ja yhdessä ja toisiltaan oppiminen</li> <li>- toistensa tiloissa toimiminen</li> <li>- tarvittaessa strateginen ohjausryhmä ja toimijaryhmä erikseen</li> <li>- ”Nuorisotakuukeskus”</li> <li>- jatkuva uudistuminen, esim. turvapaikanhakijoiden tilanteen huomiointi</li> </ul> <p><b>Työparityöskentely</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- esim. oppilaitosten kesken, oppilaitos – oppisopimustoimisto, oppilaitos – työpaja, oppilaitos – TE-toimisto</li> <li>- benchmarkkaus ja vertaisoppiminen</li> <li>- monipuolinen tarjonta ja täsmätarjonta</li> </ul> <p><b>Sisäiset verkostot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organisaatiossa NAO-vastuuhenkilö</li> <li>- hakijoiden ja keskeyttäneiden seulonta</li> <li>- Valma-koulutukset, uravalmennukset yms. hakeutumisenä</li> <li>- ”NAO-henki”, halu saavuttaa kohderyhmä ja palvella heitä</li> </ul>
<b>M</b> <b>O</b> <b>T</b> <b>I</b>	<p><b>Henkilökohtainen ohjaus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kasvokkain, puhelimitse, tekstiviesteillä, sähköisillä välineillä</li> <li>- säännöllisesti, tutun henkilön/henkilöiden kanssa ja verkostoja hyödyntäen</li> </ul>

<b>V</b>	<b>Yksilölliset haastattelut ja kohtaaminen</b>
<b>O</b>	- selvitetään elämäntilanne, oppiminen ja soveltuvuus sekä motivaatio
<b>I</b>	- hakeutujan/opiskelijan oman lähiverkoston tuen hyödyntäminen
<b>N</b>	- nuoren aikuisen itsetunnon kohottaminen osaamista ja onnistumisia
<b>T</b>	etsimällä sekä itsearviointitaitoa kehittämällä
<b>I</b>	- kielitaidon arviointi
	<b>Työparityöskentely</b>
<b>J</b>	- ohjaushenkilö ja ammatillinen opettaja, suomen kielen opettaja ja
<b>A</b>	ammatillinen opettaja, erityisopettaja ja ammatillinen opettaja
	<b>Tiimityöskentely</b>
<b>R</b>	- ohjaukseen resursoiminen
<b>A</b>	- NAO-tiimi, esim. ohjaushenkilö, ammatillinen opettaja, erityisopettaja,
<b>T</b>	suomen kielen opettaja, työvalmentaja, terveydenhuoltohenkilö ja
<b>K</b>	mahdolliset tukihenkilöt oppilaitoksen ulkopuolelta
<b>A</b>	- henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen, asenneilmapiiri
<b>I</b>	ja sitoutuminen
<b>S</b>	<b>Ryhmämuotoinen hakeutumisvaihe, orientaatio- tai ennakkokausko</b>
<b>U</b>	- jos oma ala ei vielä ole selvillä tai tietyn alan sisällä
<b>K</b>	- työvaltaisuus
<b>E</b>	- tutustuminen erilaisiin ammatteihin ja työhön
<b>S</b>	- oppiminen oppimaan, työnhaku- ja työelämävalmiudet
<b>K</b>	- vertaistuki, yhteisöllisyys
<b>E</b>	- mahdollisuus onnistumisiin jo aluksi esim. työelämän kortteja tai pas-
<b>I</b>	seja suorittamalla
<b>S</b>	<b>Henkilökohtaiset työ- tai koulutuskokeilut hakeutujalle</b>
<b>Y</b>	<b>Varhainen puuttuminen ja säännölliset, henkilökohtaiset ohjauskeskuste-</b>
<b>Y</b>	<b>lut</b>
<b>S</b>	- huomioidaan nykyisen elämäntilanteen lisäksi myös mahdolliset
	aiempiin keskeytyksiin vaikuttaneet asiat
	- mentorointi
	<b>Henkilökohtaisen ohjauksen varmistaminen myös koulutuksen ulkopuo-</b>
	<b>lelle jääville</b>

<b>H</b>	<b>Hakeutujan omien henkilökohtaisten ominaisuuksien ja vahvuuksien tun-</b>
<b>E</b>	<b>nistaminen ja vahvistaminen osana osaamisen tunnistamista</b>
<b>N</b>	<b>Koulutuksen ja/tai tutkinnon suorittamisen aloittamisen joustavuus</b>
<b>K</b>	- pikaiset yhteydenotot ja mahdollisuus päästä aloittamaan tutkinnon
<b>I</b>	suorittaminen kohtuullisessa ajassa
<b>L</b>	- eteneminen ammatti ja tutkinto edellä
<b>Ö</b>	- mahdollisuus tutkinnon palasteluun, tutkinnon osien suorittamiseen ja
<b>K</b>	monipuoliseen yhdistelemiseen työllistymisen parantamiseksi
<b>O</b>	<b>Työelämälähtöisyys</b>
<b>H</b>	- hakeutujan omat tavoitteet
<b>T</b>	- työelämän tarpeet, esim. alueella hyvin työllistävät toimialat
<b>A</b>	- työssä olevien tarpeisiin vastaaminen
<b>I</b>	- monipuoliset osaamisen tunnistamisen menetelmät: ennakkotehtä-
<b>S</b>	vät, haastattelut, toiminnalliset menetelmät
<b>T</b>	<b>Monipuoliset oppimisympäristöt</b>
<b>A</b>	- turvallinen opiskelijaryhmä
<b>M</b>	- toiminnallisuus oppilaitoksessa
<b>I</b>	- työpaikalla tapahtuva oppiminen
<b>N</b>	- digitaaliset oppimisympäristöt
<b>E</b>	<b>Tukipalvelut</b>
<b>N</b>	- oppimisen, työssäoppimisen ja tutkinnon suorittamisen erityinen tuki
	- eteneminen omaan tahtiin
	- suomen kielen tuki

Kun käytän taulukossa termiä ”ohjaushenkilö”, tarkoitan opinto-ohjaajaa, ”aikuisoppo-ohjaajaa”, ohjaavaa opettajaa tai kouluttajaa tai NAO-ohjaajaa. Eri aikuisoppilaitokset käyttävät näitä erilaisia termejä. Huomionarvoista on, että en löytänyt raporteista yhtään merkintää kuraattorista, joten oletan että opinto-ohjaajan tai muulla nimikkeellä toimivan ohjaushenkilön työnkuva aikuiskoulutusorganisaatioissa on jonkinlainen opinto-ohjaajan ja kuraattorin yhdistelmä. (NAO 2016.)

Kumppanuuksia ja verkostomaista työtappaa tiivistää erityisen hyvin erään toimijaoppilaitoksen kommentti:

Lähestymistavan on oltava tarvelähtöinen ja asiakaskeskeinen ja palvelujen räätälöityjä. On panostettava ohjaukseen ja neuvontaan. Verkostoyhteistyö ja katkeamaton palveluketju on tärkeää. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen ajattelutapa heti alusta alkaen. (Hyvönen 2013c, 34.)

Merkittävimmiä (useimmin ilmoitettu yhteistyö) kumppaneiksi oppilaitokset ilmoittavat NAO:n rakennekyselyjen perusteella (Hyvönen 2014, 3; Hyvönen 2015b, 3) TE-toimistot, etsivän nuorisotyön, työpajat, yritykset ja erilaiset järjestöt. Hakevassa toiminnassa näyttää olevan erityistä hyötyä laajasta yhteisrintamasta markkinoinnissa ja tiedottamisessa saman NAO-brändin alla. Osa toimijoista korostaa myös nuorilta nuorille kulkevan eli vertaisinformaation merkitystä ja tässäkin tapauksessa ns. ”puskaradiolla” lienee suuri vaikutus. Olen NAO-ohjaajana itsekin saanut useita yhteydenottoja kohderyhmään kuuluvilta hakijoilta, joissa on ilmennyt, että hakija on kuulunut NAO:sta kaverilta, tutulta tai sukulaiselta. Toimijoiden mukaan vertaisuutta voidaan hyödyntää myös harkitusti hakevassa toiminnassa valjastamalla itse kohderyhmään kuuluvia tai jo opiskelemissa olevia markkinointitehtävään nuorten tapahtumiin ja foorumeille. (NAO 2016.)

Lisäksi toimijat painottavat useissa kommentteissa ja usealla eri tavalla ohjaus- ja tukipalveluiden mallintamisen merkitystä. Halutaan kuvata ja avata sekä oppilaitoksen sisäiset että verkostojen ohjausprosessit, sopia yhteisistä pelisäännöistä ja käytännöistä ja luoda toimintaohjeita. Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen (2014, 14) NAO-toimijoiden ohje on yksinkertainen: ”Puhu äänellä, jonka nuori kuulee. Hyödynnä verkostojen voima. Haastattele hakeutujat heti.” Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen (2015, 2) tekemässä kyselyssä opiskelijat ilmoittivat heitä motivoiviksi asioiksi muiden muassa seuraavia:

Se että tietää, että vihdoinkin saa jotkut paperit.

Se että tietää, että elämä voi parantua ja että ehkä joskus sais töitä muutakin kun pätkätöitä.

Tutkinnon saaminen ja se että on jonkinlainen rytmi.

Ala joka tuntuu omalta, huiput luokkatoverit ja kannustavat läheiset.

Kiinnostavat aiheet, ryhmähenki.

Loistavat opettajat, ihanat luokkalaiset.



Raporttien mukaan toimijat tuntevat olevan melko yksimielisiä siitä, että NAO:ssa toimivat opettajat ja ohjaajat tarvitsevat erityistä osaamista tehtävästä selviytyäkseen. He ehdottavat erilaisia koulutuksia, opettajafoorumeita, yhteisiä jakamisen tiloja ja mahdollisuuksia sekä vertaistukea ja -oppimista pedagogisen ja ohjausosaamisen sekä myös ”nuoriso-osaamisen” kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi ja myös toimijoiden työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Lisäksi työpaikkakouluttajien nähdään tarvitsevan entistä enemmän perehdytystä ja tukea työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntyessä. Lukuisien hyvien käytäntöjen lisäksi raporteissa on (OKM:n pyynnöstä) kuvattu myös toiminnan haasteita, joista voidaan oppia. Vaikka yhteistyö TE-toimistojen kanssa on ollut merkittävää määrällisesti, se on kuitenkin ollut alueittain laadultaan vaihtelevaa. Myös samaan aikaan NAO:n aloittamisen kanssa osunut TE-hallinnon uudistus on aiheuttanut vaikeuksia kohderyhmän hakemisessa. Verkostoihin liittyviä haasteita on todettu myös viestinnässä ja tiedottamisessa (sekä verkoston jäsenten kesken ja verkostosta ulospäin) ja huomattu, että kaikilla tahoilla ei ole riittävästi oikeaa tietoa aikuiskoulutuksesta ja näyttötutkinnoista. Erityisenä huolenaiheena ovat olleet oppisopimusopiskelijoiden vähäisyys ja työssä olevien saavuttamattomuus. Näiden arvelaan johtuvan työelämässä vallitsevasta oikean tiedon puutteesta ja byrokratian pelosta, työpaikkojen työllisyystilanteista ja työssä käyvien sekä heidän työpaikkojensa innostumattomuudesta. Työpaikkojen uskotaan tarvitsevan enemmän taloudellista ”lisäporkkanaa” ja ohjauksellista tukea työpaikoilla tapahtuvan oppimisen varmistamiseksi. Rekrytoivissa oppisopimuksissa yrityksellä täytyy olla oikea työllistämistarve ja lisäksi ne tarvitsevat apua sopivien nuorten työntekijöiden etsimiseen. Jos taas työssä oleva nuori aikuinen haluaisi vaihtaa alaa, saattaa esteeksi muodostua opintotuen pienuus.

Opintojen rahoittaminen koetaan muutenkin haasteeksi nuorten osallistumisessa aikuiskoulutukseen. Kohderyhmää leimaa osittain myös moniongelmaisuus ja opiskelukunnan sekä motivaation puute, mikä vaikeuttaa koulutukseen osallistumista. Opiskelujen nivelvaiheissa osa nuorista hukataan edelleen. Kaikkien oppilaitosten henkilökohtaistamiskäytännöt ja rakenteet eivät myöskään ole mahdollistaneet riittävästi opintojen ”poluttamista” ja yksilöllisten ratkaisujen löytämistä. (NAO 2016.) Toivottavasti seuraava erään oppilaitoksen kuvaama vaikeus ei kuitenkaan ole ollut kovin yleinen:

Tammikuussa 2013 räätälöimme ensimmäisen orientointijakson niille nuorille aikuisille, joilla ei ole oma ala vielä selvillä. Ilmoittautuneita oli 6, joista vain yksi saapui sovitusti ensimmäisenä opiskelupäivänä paikalle. Muita opiskelijoita ei enää tavoitettu puhelimitse eikä Facebookin välityksellä tai he ilmoittivat hakeutuneensa opintoihin ainoastaan sosiaalitoimen tai työvoimatoimiston pakottamina eivätkä aikoneetkaan tulla opiskelemaan. (Hyvönen 2014,15.)

## 5.2 Toimijoiden näkemyksiä hakevan toiminnan kehittämisestä

Toteutin 29.9.2015 NAO:n työseminaarissa Learning Café -mallisen työpajan, jonka tavoitteena oli selvittää 8-kenttäisen SWOT-analyysin avulla NAO:n hakevan toiminnan vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia, uhkia, menestystekijöitä ja hyviä toimintatapoja heikkouksien muuttamiseksi vahvuuksiksi ja uhkien ja mahdollisten kriisitilanteiden välttämiseksi. Koska työpajaan osallistui yhteensä noin 80 toiminnan asiantuntijaa, vastauksia kertyi runsaasti. Keräsin kaikki työpajan aikana fläppipapereille Learning Cafén pöydissä kirjoitetut asiat tiedostoksi, jonka jaoin toimijoille sovitusti. Työpajan keskeiset tulokset eli materiaalissa vahvimmin esiin tulleet teemat esitän seuraavassa taulukossa:

Taulukko 2. NAO-työseminaarin 29.9.2015 8-kenttäisen SWOT-analyysin tulokset

<b>SISÄISET</b>	<b>VAHVUUDET</b>	<b>HEIKKOUDET</b>
	<b>-ohjaustyön ja erityisen tuen osaamisen kehittyminen</b> <b>-henkilökohtaistaminen</b> <b>-verkostoyhteistyö</b> <b>-jalkautuminen</b> <b>-uudet, asiakaslähtöiset toimintamallit</b> <b>-ennakointi</b>	<b>-hankkeen ja rahoituksen loppuminen</b> <b>-kohderyhmän heterogeenisuus ja saavuttaminen</b> <b>-ohjaushenkilöstön riittävyys ja osaaminen</b>

ULKOISET		
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-kohdejoukon koko</li> <li>-hakeutumisvaiheen kehittäminen osana henkilökohtaistamista</li> <li>-ohjauksen verkostot</li> <li>-matalan kynnyksen kohtaaminen</li> <li>-uudet toimintatavat ja – kulttuurit</li> </ul>	<p>MENESTYSTEKIJÄT</p> <p>miten muutetaan sisäiset vahvuudet ulkoisten mahdollisuuksien varassa menestystekijöiksi?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-toiminnan mallintaminen</li> <li>-verkostoituminen</li> <li>-brändäys</li> <li>-asiakasosaaaminen</li> </ul>	<p>HEIKKOUEDET VAHVUUKSIKSI</p> <p>toimet, joilla pienennetään heikkouksia tai poistetaan ne kokonaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-toiminnan mallintaminen</li> <li>-profiloituminen</li> <li>-pysyvä rahoitus</li> <li>-henkilöstön osaaminen</li> <li>-asiakaskeskeisyys</li> <li>-henkilökohtaistaminen</li> </ul>
<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-verkostojen toimimattomuus</li> <li>-rahoituksen loppuminen</li> <li>-koulutustarjonnan väheneminen</li> <li>-hakijoiden eriarvoinen kohtelu</li> <li>-opettajien asenne</li> <li>-toimintamallien vakiintumisen hitaus</li> <li>-kohderyhmän saavuttamattomuus</li> <li>-nao-brändin menettäminen</li> <li>-opintojen rahoittamisen haasteet</li> </ul>	<p>UHAT HALLINTAAN</p> <p>keinot ja vahvuudet, joilla torjutaan uhkien vaikutuksia toimintaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-verkostoyhteistyön tiivistäminen</li> <li>-hakevan toiminnan vaikiinnuttaminen ja rahoittaminen kaikille asiakkaille</li> <li>-maahanmuuttajien hakeminen</li> <li>-brändäys ja tiedottaminen</li> <li>-hakijoiden motivointi</li> <li>-henkilöstön asenne ja muutosvalmius</li> </ul>	<p>MAHDOLLISET KRIISITILANTEET</p> <p>miten ratkaistaan näköpiirissä olevat kriisi- ja uhkatilanteet heikkouksia pienentämällä?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-työelämän järjestöjen sitouttaminen toimintaan</li> <li>-osallisuus koulutuksessa</li> <li>-moniammatillinen verkostoyhteistyö</li> <li>-matalan kynnyksen ohjauspalvelut</li> <li>-pysyvämpi rahoitus perusteena panos-tuotos – suhde</li> <li>-työpajojen opinnollistaminen</li> </ul>

Luonnollisesti koko nuorten aikuisten osaamisohjelman päättyminen ja sekä koulutusten että hakevan ja tukevan toiminnan rahoituksen loppuminen asettaa uhkan hakevan toiminnan mallintamiselle, jatkumiselle ja edelleen kehittämiseksi. Kun näköpiirissä on ammatillisen koulutuksen reformi, jonka todellisena perusteena voidaan pitää julkisen talouden kestävyysvajetta ja käytettävissä olevien resurssien pysyvää pienenemistä ja johon sisältyy 250 miljoonan euron kokonaissäätötavoite, tuntuu rahoituksen määrään vaikuttaminen toimenpiteenä epärealistiselta (OKM 2016,2, 8-9). On siis keskityttävä muihin toimijoiden esittämiin vahvuuksiin ja toimintaa edistäviin hyviin malleihin ja käytäntöihin. Vahvimmin työpajan materiaaleista esiin nousivat toiminnan mallintaminen, verkostoyhteistyö, ohjausosaaminen ja sen kehittäminen ja kohderyhmän tarpeita vastaava tutkinnon suorittamisen ja opintojen henkilökohtaistaminen. (Kallio 2015.)

Ohjausosaaminen nähdään parhaimmillaan oikeanlaisena suhtautumisena ja asenteena kohderyhmää kohtaan (tulkitseen tämän ”nuoriso-osaamiseksi”), yhdenvertaisuuden edistämisenä, asiakaskeskeisyytenä, kohtaamisen taitoina ja motivointiosaamisena. Tällaista osaamista ja uusia toimintamalleja on onnistuttu NAO:n aikana toimijoiden mukaan kehittämään ja nyt ohjelman päättyessä sitä halutaan säilyttää ja edelleen lisätä. Kohderyhmän saavuttaminen on koettu sekä haasteeksi että vahvuudeksi. Uusia jalkautumisen, markkinoinnin ja tiedottamisen tapoja on otettu käyttöön ja rakennettu toimivia moniammatillisia verkostoja sekä hakevan että tukevan toiminnan tueksi. Ohjauksessa pitää etsiä ratkaisuja myös opiskelukuntoon ja muihin edellytyksiin, opintojen rahoittamiseen sekä soveltuvuuteen ja opiskeluvaatimuksiin liittyviin asioihin ja kiinnittää erityistä huomiota opintoihin kiinnittymisen, tavoitteellisuuden ja sitoutumisen vahvistamiseen. Toimijoiden mukaan onnistunut hakeva toiminta vahvistaa aikuistumista. (Emt. 2015.)

Verkostoyhteistyössä pidetään tärkeänä yhteistyö- ja ohjausverkostojen asiantuntijuutta ja moniammatillisuutta, mutta myös mahdollisuutta ”täsmäyhteistyöhön” asiakkaan tavoitteita hyödyttävien kumppaneiden, kuten työpajojen tai toisen oppilaitoksen, kanssa. Yhteisöllinen kehittäminen näyttäisi olleen hakevan toiminnan mallien luomisen perusta. Työskentely ja näkyvyys yhteisen NAO-brändin alla on koettu menestystekijäksi. Toimijat ehdottivat mm. ”NAO-tyyppien” tuotteistamista ja toiminnan

”brändäystä tuotteeksi (viestintä, hinta, tavoitettavuus, mallinnus), joka sisältää verkostot, tuotelupauksen (esim. tekemällä oppiminen, valmistut ajoissa ym.) ja joka tunnustetaan menetelmänä”. Myös Ohjaamojen mahdollisuudet ohjauskeskuksina mainittiin. Kohderyhmästä on tähän mennessä tavoitettu vasta osa ja jopa 90 000 ryhmään kuuluvan arvellaan edelleen olevan tavoittamatta ja vailla perusteen jälkeistä tutkintoa. Lisäksi maahanmuuttajien määrä kasvaa koko ajan. Kohderyhmä on heterogeeninen ja sen tavoittaminen, osaamisen ja tarpeiden tunnistaminen sekä motivointi vaativat ohjaajia, aikaa ja monipuolisia tiedotuskanavia ja matalan kynnyksen toimintatapoja. Nuorten aikuisten osaamisohjelma on antanut erityisesti oppilaitoksille mahdollisuuksia uudistumiseen ja myös vaatinut muuttumista ja luovia ratkaisuja, rajoja ylittävää yhteistyötä, ennakointia ja tulevaisuuteen tähtäämistä. (Emt. 2015.) Tulkintani ei liene liian villi, vaikka löydänkin yhteyden yhteisöpedagogi YAMK-tutkinnon yleistä työelämäosaamista kuvaavien kompetenssien ja toimijoiden kuvaamien NAO:n hakevan toiminnan menestymisen edellytysten välille. Yhteisöpedagogi YAMK-tutkinnon yleiset työelämäkompetenssit ovat:

1. itsensä kehittäminen
2. eettinen osaaminen
3. viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen
4. kehittämistoiminnan osaaminen
5. organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen sekä
6. kansainvälisyysosaaminen (Humak 2015, 19–20).

### 5.3 Hakemista ja motivointia kohderyhmälle

Saadakseni kuvan hakevan toiminnan onnistumisesta opiskelemaan päässeiden näkökulmasta, tein NAO-oppilaitosten opiskelijoille Webropol-kyselyn (liite 1) huhtikuussa 2015. Projektisuunnittelija Erno Hyvönen OKM:stä lähetti kyselyn linkin saatekirjeineen (liite 2) oppilaitosten yhteyshenkilöille. Kirjeessä pyydettiin, jos mahdollista, teettämään kysely kahdelle eri alojen tutkintoja opiskelevalle opiskelijaryhmälle, sekä tekemään se opettajan johdolla tilassa, jossa on käytössä tietokoneet. Myös muilla sähköisillä laitteilla, joissa on verkkoyhteys, pystyi vastaamaan kyselyyn.

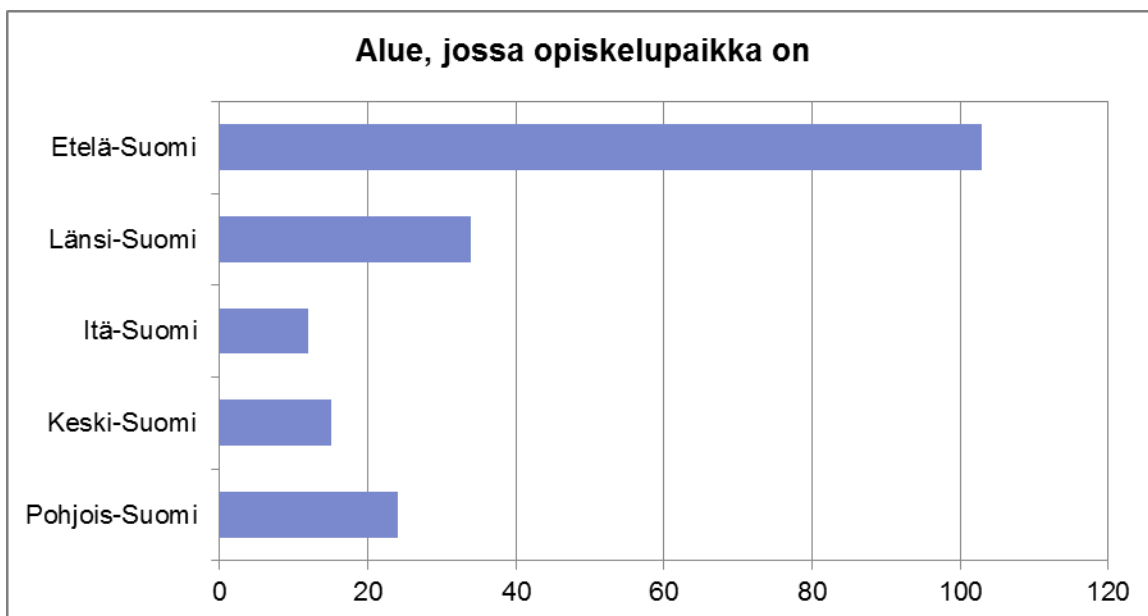
Sain 191 kohderyhmään kuuluvalta opiskelijalta vastauksen kyselyyni. Kohderyhmää ovat siis 20–29-vuotiaat vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevat. Vastauksissa ovat mukana myös 19-vuotiaiden vastaukset, koska NAO:ssa voi aloittaa opiskelun, kunhan täyttää 20 vuotta puolen vuoden kuluessa koulutuksen alkamisesta. Vastaa- jista 139 (74 %) oli naisia ja 49 (26 %) miehiä. Talvella 2015 NAO-opiskelijoista oli 50,5 % miehiä, joten miesten osuus vastaajista on pienempi. Vieraskielisten osuus 17 % puolestaan on vähän isompi kuin NAO-opiskelijoista kokonaisuutena (14,9 %). Vastaajista vain kaksi oli ruotsinkielisiä, eikä yhtään saamenkielistä. Sen sijaan vie- raskieliset ilmoittivat äidinkieliäkseen 12 eri kieltä, joista suurimmat ryhmät ovat venä- jän-, viron-, arabian- ja kurdinkieliset.

Vastaajista alle viidesosa oli ollut työssä ennen opintojen aloittamista.

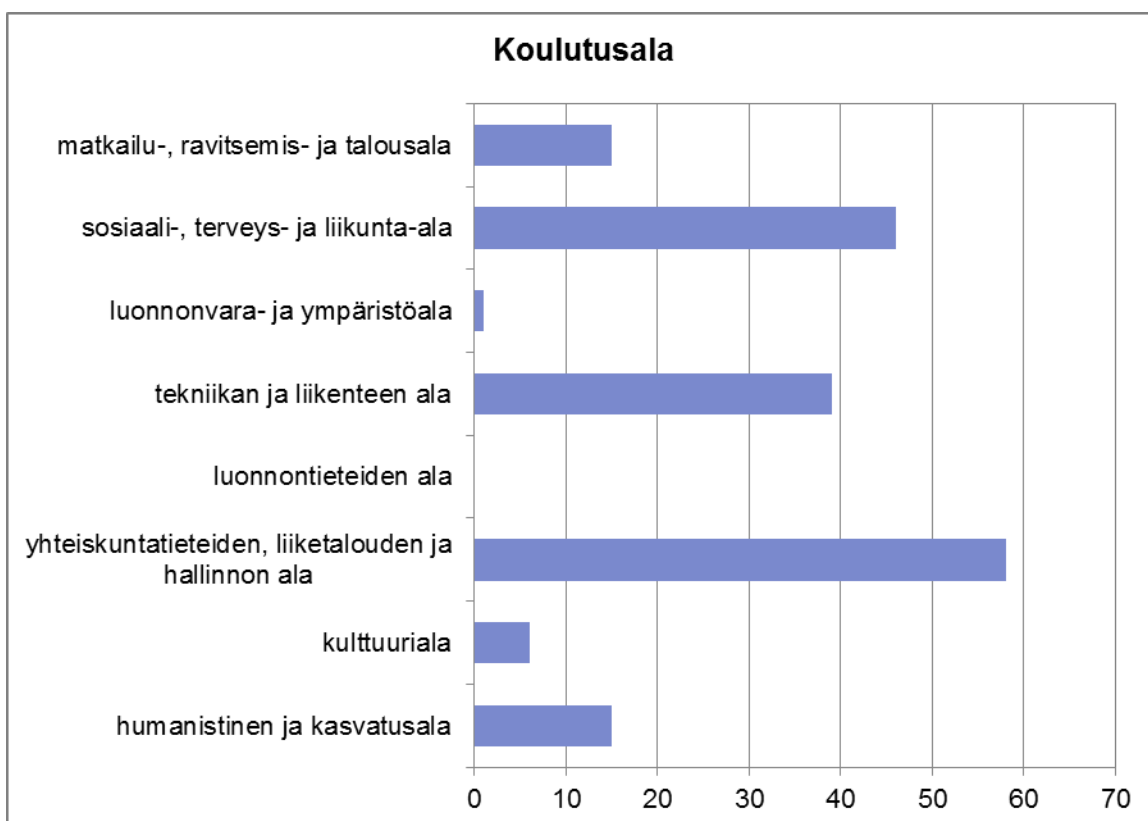


Kaavio 1. Vastaajien asema työmarkkinoilla ennen koulutuksen alkamista (N=188)

Kysely tavoitti opiskelijoita valtakunnallisesti ja eri koulutusaloilta.



Kaavio 2. Alue, jossa opiskelija opiskelupaikka on (N=188)



Kaavio 3. Opiskelijan koulutusala (N=180)

Koulutuslajajakauma seuraa yleistä jakaumaa eli eniten vastauksia tuli aloilta, joilla yleisestikin on eniten opiskelijoita. Esimerkiksi vuonna 2014 eniten suoritettuna 15 tutkinnon ensimmäisenä oli sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, toisena liiketalouden

perustutkinto ja yhdeksäntenä hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto ja listalla on myös kuusi tekniikan alan tutkintoa (Kokkonen 2016, 3-4). Oppisopimusopiskelijoita kyselyyn vastaajista oli vain kolme.

Kysymykseen, miltä taholta sait tiedon koulutuksesta, jossa olet nyt opiskelijana, selkeästi suurin osa (66) vastasi ”sama oppilaitos, jossa nyt opiskelet” (yhteensä 182 vastaajaa). Merkittävää on myös, että jopa 72 vastaajaa valitsi kohdan ”muu, mikä?” ja heistä 42 piti tahona internetiä. Näistä kuitenkin 16 oli löytänyt tiedon nimenomaan opiskeluoppilaitoksen verkkosivuilta. Yhteistyökumppaneista tahona esiintyi useimmin (38 kertaa) TE-toimisto. Muina tahoina mainitaan (enemmän kuin yksi vastaus) muu oppilaitos, uravalmennuskurssi tai muu valmentava koulutus, kunnan tai kaupungin nuorten työllistämispalvelut, työpaikka, työpaja tai nuorisotalo (vain kaksi vastausta). Avoimissa vastauksissa tahoiksi todettiin myös lehdet, lähipiiri ja oma itse.

Kysymykseen, keneltä henkilöltä sait tiedon koulutuksesta, jossa olet nyt opiskelijana, tuli seuraavan taulukon mukaiset vastaukset:

Taulukko 3. Henkilöt, joilta tieto koulutuksesta on saatu (vastausten määrän mukaisessa järjestyksessä), (N=185, vastaaja on voinut valita useamman kuin yhden vaihtoehdon)

en keneltäkään tietyltä henkilöltä	78
aikuiskoulutuksen opinto-ohjaaja, ohjaava opettaja tai valmentaja	21
kaveri tai tuttu	21
työvoimaneuvoja	19
perheenjäsen tai sukulainen	16
aikuiskoulutuksen opettaja	13
ammattillisen koulutuksen opettaja	12
työvalmentaja	5
joku muu, kuka? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Petra-projekti</li> <li>- joku, mutta ei muista kuka</li> <li>- työpaikan pomo</li> </ul>	5



- internet	
- veli	
ammattillisen koulutuksen opinto-ohjaaja	4
etsivä nuorisotyöntekijä	3
nuoriso-ohjaaja	2
ammatinvalintapsykologi	2
peruskoulun opinto-ohjaaja (käynyt peruskoulun vasta aikuisena)	2
sosiaali-ohjaaja	1
lukion opinto-ohjaaja	0
asumispalvelun ohjaaja	0

Kun näihin vastauksiin lisätään vastaukset (187 vastaajaa, 233 vastausta) kysymykseen, millä tavalla sait tiedon koulutuksesta, jossa olet nyt opiskelijana ja todetaan, että 57,1 % vastasi ”netistä”, on kyselyn keskeisin tulos, että koulutusta tarjoavan aikuisoppilaitoksen sähköinen tiedottaminen ja markkinointi ovat tärkein osa koulutuksista ja hakeutumisesta tiedottamista. Tiedonhaku on siirtynyt suurimmaksi osaksi internetiin, mikä edellyttää verkkosivuilta ja hakulomakkeilta selkeää rakennetta ja kieltä. Kuitenkin 29,1 % vastauksista kuvaa henkilökohtaista yhteydenottoa joko tapaamisessa, puhelimitse, tekstiviestillä tai sähköpostilla, joten myös henkilökohtaisen ohjauksen vaikutus näyttää olleen merkittävä. Perinteinen lehtimarkkinointikin nousi esiin joissakin vastauksissa ja jotkut vastaajat olivat etsineet tietoa sekä lehdestä että internetistä. Lehti-ilmoitukset ja -mainokset voivatkin toimia kimmokkeina tiedonhankintaan esimerkiksi oppilaitoksen verkkosivuilta. Hakeutuja on myös voinut saada vinkin tiedonhankintaan internetistä joltakin ohjaushenkilöltä, vertaiselta tai lähipiiristä, opettajalta tai TE-toimistosta. TE-toimiston ja työvoimaneuvojien rooli oppilaitoksen yhteistyökumppanina korostuu vastauksissa. Lisäksi 112 vastaajaa kirjoitti avoimen vastauksen kysymykseen, kuka tai mikä auttoi sinua eniten löytämään koulutuksen ja hakemaan koulutukseen. Näissä vastauksissa tärkeimmiksi nousivat:

Taulukko 4. Mikä tai kuka auttoi eniten koulutuksen löytämisessä ja koulutukseen hakemisessa (N=112)

ITSE, OMA MOTIVAATIO JA TAVOIT-	42
---------------------------------	----

TEET	
INTERNET	22
TE-TOIMISTO, TYÖVOIMANEUVOJA TAI AMMATINVALINTAPSYKOLOGI	13
VERTAINEN TAI LÄHIPIIRIIN KUULU- VA	13
ENTINEN TAI NYKYINEN OPETTAJA TAI OPO	10
AIKUISOPPILAITOS, JOSSA NYT OPISKELEE	8
URAVALMENNUS TAI MUU VALMEN- NUS	5

Näissäkin vastauksissa itseohjautuvuus ja itsenäinen tiedonhaku sekä oman motivaation ja tavoitteiden merkitys korostuvat. Lisäksi esiin tulee jälleen aikuisoppilaitosten yhteistyö TE-toimistojen kanssa. Hakeutujaa voi henkilökohtaisesti neuvoa sekä ammattihenkilö, joista tärkeimpiä näyttävät olevan opettajat ja oppilaitosten ohjaushenkilöt ja työvoimaneuvojat, että vertainen tai lähipiiriin kuuluva, vaikkapa jo opiskelemaan päässyt kaveri tai koulutuksesta tietoa hankkinut äiti. Helposti saatava oikea ja ajantasainen tieto näyttötutkinnoista ja koulutusmahdollisuuksista sekä valituissa tiedotuskanavissa että verkostojen käytettävissä on siis arvokasta.

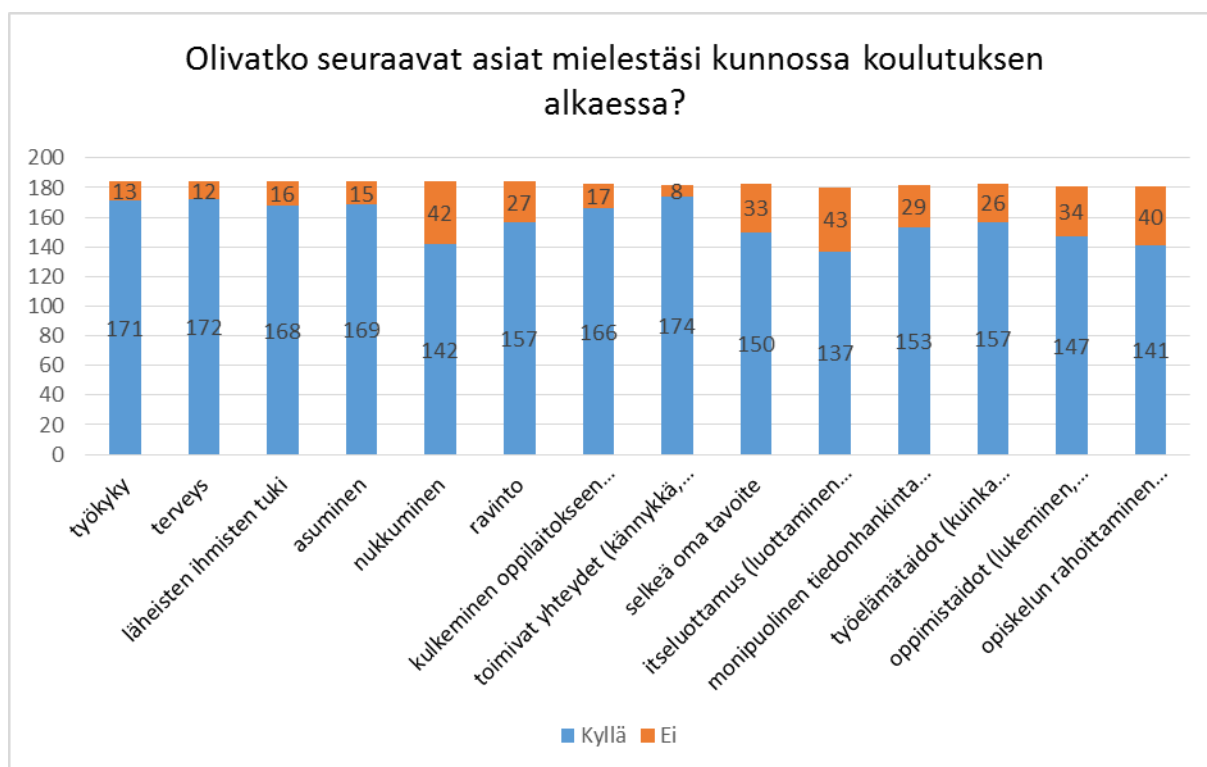
Tarkasteltuani jokaisen vastaajan vastaukset erikseen kysymysten, miltä taholta, keneltä henkilöltä ja millä tavalla sait tiedon koulutuksesta, jossa nyt opiskelet ja kuka tai mikä auttoi eniten koulutuksen löytämisessä osalta, löysin joitakin tyypillisiä polkuja opiskelemaan ja joitakin toimivia malleja. Näihin kysymyksiin saattoi valita myös useamman kuin yhden vastauksen. Tyypillisin hakeutumisen kuvio on, että tietoa koulutuksesta on saatu internetistä (yleisimmin opiskeluoppilaitoksen sivuilta, myös Google-hausta on muutamia mainintoja, mutta ei Opintopolku-palvelusta), apua hakemiseen ei ole saatu keneltäkään henkilöltä ja eniten hakemisessa on auttanut oma itse tai oma motivaatio, tahto tai tavoite on vaikuttanut hakemiseen. Muita tyypillisiä hakeutumisia on tapahtunut TE-toimistossa joko työvoimaneuvojan tai aikuisoppilaitoksen opettajan tai ohjaushenkilön tapaamisissa. Jotta oppilaitoksen edustajan voi

tavata TE-toimistossa, on pitänyt järjestää infotilaisuus, messut tai muu tapahtuma tai päivystysaika. Yleistä on ollut myös saada neuvo tai ohjausta samasta oppilaitoksesta, jossa nyt opiskelee ja hankkia sitten itse lisätietoa oppilaitoksen verkkosivuilta ja hakeutua koulutukseen. Mahdollisuus käyttää tietokonetta TE-toimistossa osoittautuu myös tärkeäksi palveluksi. Vastauksista löytyy myös toimivaa verkostoyhteistyötä kuvaavia asioita, kuten työvoimaneuvojan ja opettajan yhteistyötä ohjaamisessa tai kunnan työllistämispalvelun ja aikuisoppilaitoksen samalle henkilölle antamaa ohjausta. Vastaukset viittaavat kuitenkin siihen, että hakeutumisessa ohjaavat henkilöt, ammatistaan riippumatta, neuvovat usein itsenäiseen tiedonhankintaan internetistä (133 vastausta kysymykseen, millä tavalla sait tiedon koulutuksesta). Toiseksi eniten eli 32 opiskelijaa vastasi saaneensa tiedon koulutuksesta, jossa nyt opiskelee henkilökohtaisessa tapaamisessa. Näiden tapaamisten onnistuminen on avainasemassa kohderyhmän motivoinnin kannalta.

Kysyin myös ”Olivatko seuraavat asiat mielestäsi kunnossa koulutuksen alkaessa?” kuten kysyin Koulutustutkaa tehdessäni Turun ammatti-instituutin NAO-opiskelijoilta. Tällä kertaa en pyytänyt laittamaan niitä arvojärjestykseen eikä myöskään itse esittämäni järjestys ole sellainen. Kysyttävät asiat olivat:

- työkyky
- terveys
- läheisten ihmisten tuki
- asuminen
- nukkuminen
- ravinto
- kulkeminen oppilaitokseen (bussiyhteys, oma auto, lyhyt matka jne.)
- toimivat yhteydet (kännykkä, tietokone tms.)
- selkeä oma tavoite
- itseluottamus (luottaminen omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin)
- monipuolinen tiedonhankinta koulutuksesta (tiedonhankkiminen ammatin ja koulutuksen sisällöstä)
- työelämätaidot (kuinka toimitaan työpaikalla, mahdollisuus osallistua työosaoppimiseen)
- oppimistaidot (lukeminen, kirjoittaminen, keskittyminen jne.)
- opiskelun rahoittaminen (opintotuki, työvoimaetus jne.).

Kuten seuraavasta kaaviosta voidaan todeta, nuo asiat olivat opiskelemaan päässeillä pääasiassa kunnossa, ja siten ne ovat koulutukseen hakeutumisen ja siinä onnistumisen mahdollisia edellytyksiä. Eniten haasteita näyttää olevan itseluottamuksessa, nukkumisessa, opiskelun rahoittamisessa ja oppimiseen ja oman tavoitteen selkeyteen liittyvissä kysymyksissä. Näihin haasteisiin voidaan vaikuttaa osaavalla ja motivoivalla ohjauksella tai viranomaisten välisellä yhteistyöllä toimivassa ohjausverkostossa.



Kaavio 3. Olivatko seuraavat asiat mielestäsi kunnossa koulutuksen alkaessa? (N=184)

Kysyin myös avoimella kysymyksellä, mikä muu on opiskelijoiden mielestä tärkeää olla kunnossa opiskelun alussa. Tähän kysymykseen saamani vastaukset luokittelin seuraavasti (luokat, joihin tuli enemmän kuin yksi vastaus):

Taulukko 5. Mikä muu on mielestäsi tärkeää olla kunnossa opiskelun alussa? (N=77)

MOTIVAATIO, TAVOITE, ASENNE	37
HENKILÖKOHTAISET ASIAT, ELÄMÄNTILANNE	19
TERVEYS	9

TALOUS	9
SUOMEN KIELEN OSAAMINEN	2

Motivaatio-sana esiintyi vastauksissa useimmin. Ne, jotka kokivat että kaikki mainitut asiat eivät olleet kunnossa opiskelun alussa, arvioivat tärkeimmiksi ratkaistaviksi opintojen rahoittamiseen ja oman talouden hoitamiseen liittyvät asiat, nukkumisen ja riittävän levon sekä itseluottamuksen vahvistamisen.

Kysyin myös avoimesti, mikä vastaajia motivoi eniten opiskelemaan. Vastaukset kertoivat tavoitteellisuudesta ja tulevaisuuteen tähtäämisestä, kuten seuraava taulukko osoittaa:

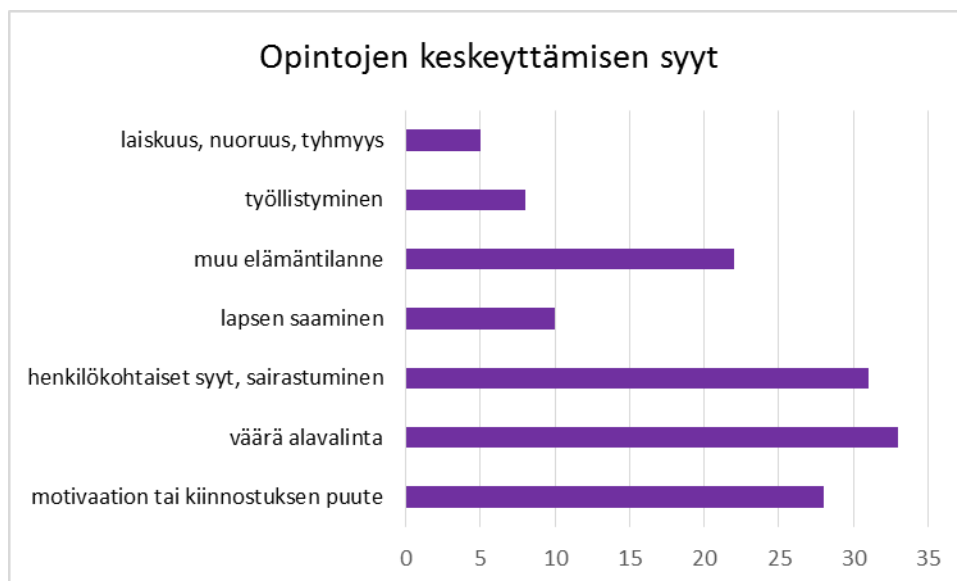
Taulukko 6. Luokitellut vastaukset kysymykseen ”Mikä sinua motivoi eniten opiskelemaan?” (N=132, yksi vastaaja on voinut mainita useamman asian)

AMMATTI TAI TUTKINTO OIKEALTA ALALTA	68
TYÖN SAAMINEN	37
TULEVAISUUDEN VAHVISTAMINEN	14
OMAN TALouden VARMISTAMINEN	13
OMA HALU, ITSENSÄ KEHITTÄMINEN	12
YMPÄRILLÄ OLEVIEEN IHMISTEN TUKI TAI HALU TYÖSKENNELLÄ IHMISTEN KANSSA	10
PERHE, LÄHEISTEN HYVINVOINTI	9
ONNISTUMINEN	5

Opiskelijoista 96 % vastasi kyllä kysymykseen ”Oletko sitä mieltä, että päätös koulutukseen hakemisesta oli sinun omasi?” ja 94 % vastaajista oli sitä mieltä, että koulutus oli juuri nyt hyvä ratkaisu itselle. Nämä tulokset ja vastaukset itsenäisestä tiedonhankinnasta ja hakeutumisesta sekä itsen ja oman motivaation merkityksen korostuminen siinä, mikä auttoi eniten hakemaan koulutukseen, viestivät vastaajien itse halunneen koulutukseen ja arvioineen elämäntilanteensa soveltuvaksi opintojen aloit-

tamiselle. Perheen, ystävien ja muun lähipiiriin tukikin on kuitenkin arvioitu tärkeäksi ja 67 % vastaajista tuntee saaneensa hakeutumisessa tukea lähipiiriltään vähintään jonkin verran.

Kysymys on kuitenkin kohdejoukosta, josta 82 % on kyselyni mukaan takanaan aiemmin keskeytyneitä opintoja. Vastanneiden kuvaamat keskeyttämisen syyt luokiteltiin seuraavasti:



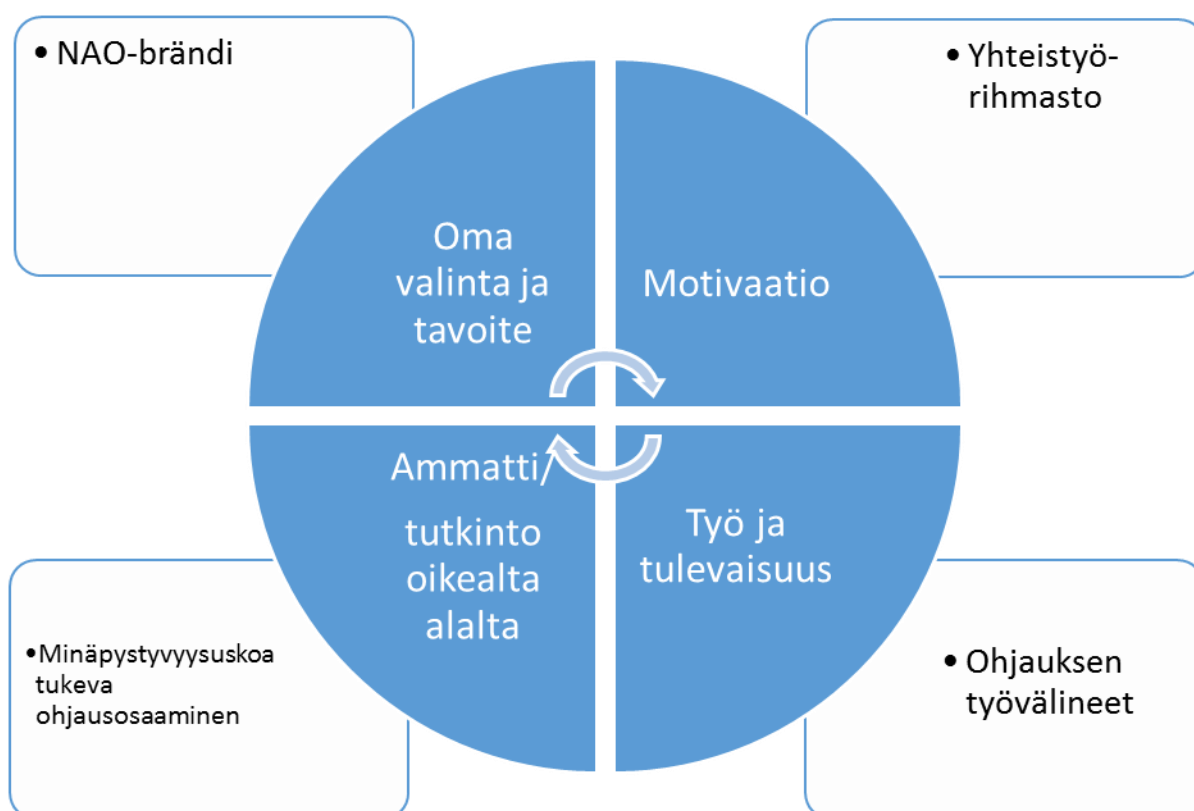
Kaavio 4. Opintojen keskeyttämisen syyt NAO-kyselyssä (N=135)

Yksittäisiksi syiksi kuvattiin myös koulukiusaaminen, opettajat ja kielimuuri oman ja koulutuskielen välillä. Osaa motivoitumattomien joukosta kuvannee erään vastaajan kommentti: ” Ei oo perinteiset koulut ollu mua varten.” Kyselyyn vastanneista 97 % uskoo kuitenkin suorittavansa tavoitteenaan olevan tutkinnon ja vain yksi vastaaja ei usko ollenkaan työllistymiseensä koulutuksen jälkeen.

## 6 HAKEVAN TOIMINNAN OHJAUS ALLE 30-VUOTIAILLE

Vedän yhteen arviointityöni tuloksen Vanhalakka-Ruohoa (2015, 44) mukailleen: ”Opiskelu- ja uravalintoihin tähtäävän ohjauksen päämäärinä on aina pidettävä ohjattavan henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista hänen omien tulostulokuvien perusteella ja pystyvyysuskomusten kasvattamista.” Edellä esittämäni ohjelmateorian ja

kehittämistutkimukseni aineistojen analyysin perusteella ehdotan kehittämissuosituksiksi verkostoyhteistyön jatkamista, Koulutustutkan käyttöönottoa ohjauksessa ja yhteistyössä sekä ”NAO-tyypin” osaamiskarttaa. Ohjauksen toimintaympäristöistä aikuisoppilaitokset ovat olleet ja ammatillisen koulutuksen reformin edistyessä tulevat edelleen olemaan eniten ennakointi-, muutos- ja joustavuustaitojen tarpeessa. Seuraavassa kuviossa esitän NAO:n hakevan toiminnan keskeiset tavoitteet ja menestystekijät:



Kuvio 4. NAO:n hakevan toiminnan keskeiset tavoitteet ja menestystekijät

Keskeisiä syitä NAO:n hakevan toiminnan onnistumiseen ovat erityisesti toimijoiden mielestä olleet NAO-brändi, jonka alla on toimittu yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi valtakunnallisesti ja yhteiset kehittämisen foorumit, joita opetus- ja kulttuuriministeriö tarjosi ohjelman toteuttajille NAO:n työseminaareissa. Toimijoiden tärkein toive ohjelman loppusuoralla on toiminnan jatkaminen, mallintaminen ja edelleen kehittäminen, koska se on ravistellut avaamaan oppilaitosten ovet maailmaan ja lähtemään liikkeelle sekä nuorten että varsinkin nuoria kohtaavien muiden toimijoiden pariin. Tämän tulee tapahtua hallituksen kaavailujen mukaan nuorisotakuun puitteissa. Nuorisotakuu on hakevan toiminnan perusmalli ja sitä voisi vahvistaa brändinä. Nuorisotakuu

takuun kehittämisessä hallituksen keskeisenä tavoitteena on malli, jossa vastuu tukea tarvitsevasta nuoresta on yhdellä tasolla, kaikille peruskoulun päättävälle taataan opiskelupaikka, vahvistetaan nuorten sosiaali- ja terveystalvueluita ja vahvistetaan työnetsijätolmintaa ja nuorten palkkatukea. Tarkoituksena on sekä tukea nuorten elämänhallintaa, opintopolkuja ja työllistymistä että syventää yhteistyötä nuorten saavuttamisessa ja tukemisessa. Hallitus esittää toiminnan keskiöön matalan kynnyksen palveluita (Ohjaamot), monialaista yhteistyötä ja julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sekä kansalaisten yhteistyötä. (TEM 2015b.)

Esitän, että NAO:n toteuttajat jatkavat toimintaansa osana nuorisotakuuta ja säilyttävät ja jakavat hyviä käytäntöjään ohjelman jälkeen osana nuorisotakuun ohjauksen verkostoja. Samalla nuorisotakuun verkkosivustosta voisi muokata tiedonhankinnan väylän, jossa pääsee sujuvasti tarvitsemansa konkreetin tiedon ääreille, kuten kuntien ja muiden tahojen palveluiden yhteystietoihin ja myös alueellisten koulutusten järjestäjien verkkosivuille. Ohjauspalvelujen ja oppilaitosten verkkosivustot ovat myös ohjaustyön tiloja. Niiden selkeys, ymmärrettävyys ja helppokäyttöisyys sekä konkreettien vinkkien, tietojen ja yhteystietojen saanti niiden kautta vievät usein nopeasti tavoitteeseen. Tiedottamisen visualisoinnilla varmistetaan myös vieraskielisten tiedon saantia. Tiedonhaku on siirtynyt internetiin ja suurin osa myös tämän arvioinnin kyselyyn vastanneista kertoi saaneensa tiedon koulutuksesta internetistä ja erityisesti sen oppilaitoksen verkkosivuilta, johon pääsi opiskelemaan. Ehdotan nuorisotakuu.fi -verkkosivuston kehittämistä ja markkinointia brändin luomisen vuoksi ja opintopolku.fi -sivuston rinnalle, koska nuoret tarvitsevat matalan kynnyksen palvelua myös verkossa ja tällä hetkellä tuen, ohjauksen, koulutuksen ja työllistymisen palvelut ovat verkossa hajallaan ja nuorisotakuusivusto ei mielestäni palvele riittävän käytännölläheisesti ja selkeästi nuoria, jotka haluavat löytää tiedon itse.

Verkkosivusto mahdollistaa lisäksi sekä valtakunnallisista että alueellisista ja paikallisista palveluista tiedottamisen. Vaikka alueellisuus ja paikallisuus palveluissa ovatkin tärkeitä, tarvitaan myös valtakunnallisesti tasavertaisia mahdollisuuksia. Valtakunnallinen verkossa toimiva avoin ammattiopisto, jonka yhteyteen rakennettaisiin verkko-ohjauspalvelu ja ohjaus te-palveluiden ja oppilaitosten palveluiden piiriin ja joka voisi toimia oppilaitosten, Ohjaamojen ja työpajaverkoston ylläpitämänä, voisi korvata tai yhdistää monet erilliset avoimiin ammattiopistoihin tähtäävät hankkeet ja ulottaa ha-



keutumisen ja tiedonsaannin myös niihin ihmisten asuinpaikkoihin, joissa ei ole ammatillista koulutusta tarjolla. Itse ajattelen, että valtakunnallinen avoin verkkoammattiopisto nuorisotakuu.fi -verkkosivuston yhteydessä voisi toimia osana uraohjauspalvelua ja työelämätaitojen vahvistamista ja hyvin rakennettuna vahvistaa onnistumisen kokemuksia ja tuottaa nuorelle materiaalia oman hakeutumisensa ja ansioluettelonsa tueksi. Avoin verkkoammattiopisto saattaisi parhaimmillaan mahdollistaa oppimisvalmiuksien parantamisen, opintojen ennakkojaksot sekä koulutuskokeilujen ja työharjoittelujen järjestämisen.

### 6.1 Verkostoyhteistyö hakevan toiminnan tilana

Koska nuorten aikuisten osaamisohjelma ja sen erillinen hakevan ja tukevan toiminnan rahoitus loppuvat vuoden 2016 jälkeen ja jo kehitettyyn toimintaan lienee turhaa perustaa uutta hanketta, pitää NAO:n virittämä toiminta nuorille aikuisille rakentaa jo olemassa oleville resursseille. Opetus- ja kulttuuriministeriön olisi juuri nyt koulutuksen rahoitusperusteita ammatillisen koulutuksen reformin myötä uudelleen arvioitaessa syytä varmistaa rahoitusohjauksella opintoihin hakeutumisen ohjaus ja opintoja tukeva toiminta.

Kuten arvioinnin tulosten analyysissä totesin, tärkeimpiä toimijoita sekä NAO:n hakevaa toimintaa toteuttaneiden että NAO-opiskelijoiden mukaan ovat TE-toimistot ja ammatillista aikuiskoulutusta nuorille aikuisille tarjoavat oppilaitokset. Myös nuorten työpajatoiminta on koettu tärkeäksi työvaltaiseksi väyläksi edetä uravalinnoissa. Tulvaisuudessa täytyy entistä paremmin opinnollistaa työpajoilla tehtävää työtä, jotta sitä voidaan tunnistaa tutkintokohtaisena osaamisena. Oppilaitosten hakevan toiminnan verkostojen täytyy ulottua myös esimerkiksi erilaisiin uraohjauksipalveluihin sekä päihde- terveys- ja mielenterveyspalveluja järjestäviin kunnallisiin ja järjestötahoihin niidenkin palvelemiseksi, joille koulutus ei ihan vielä ole sopiva vaihtoehto. Entistäkin vahvempaa yritysyritys yhteistyötä tarvitaan työkokeilu-, työssäoppimis- ja työpaikkojen löytämiseksi. Yritykset tarjoavat kohderyhmälle mahdollisuudet tutustua eri aloihin ja ammatteihin käytännössä ja sillä tavalla myös selkeyttää omaa ammatillista tavoitettaan, jonka merkitys kyselyaineistoni mukaan on opiskelun ja tutkinnon suorittamisen onnistumisessa keskeinen. Ainakin näiden toimijoiden on siis

oltava järjestelmällisesti ja säännöllisesti läsnä nuorten ohjauspalveluiden arjessa sekä yhteisten keskustelujen, koulutusten ja kehittämisen osalta että tapaamassa tulevaisuuttaan suunnittelevia nuoria.

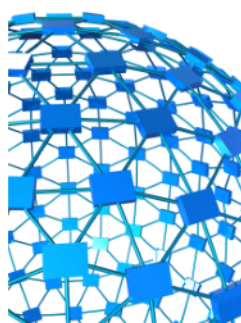
Resurssit ovat hakevan toiminnan mallissa tiloja, ihmisiä ja heidän osaamistaan ja yhteistyön varmistava joustava verkosto. Tilat voivat olla sekä fyysisiä tiloja että yhteisiä vuorovaikutuksen, jakamisen ja oppimisen tiloja ja myös jatkuvan uudistumisen mahdollistavia luovia tiloja. Yksi jo lanseerattu tila 14 paikkakunnalla on Ohjaamo, jonka tavoitteena onkin toimia yhden luukun ja matalan kynnyksen palvelupisteinä alle 30-vuotiaille nuorille ja joka parhaimmillaan yhdistää eri hallinnonalojen peruspalvelut toimimaan yhdessä asiakkaan hyväksi (TEM 2015b; Nuorisotakuu 2015). Se voi siis toimia paikkana, johon keskeiset koulutukseen hakevan toiminnan yhteistyökumppanit voivat jalkautua sekä toimimaan yhdessä että neuvomaan ja ohjaamaan asiakkaita.

Eri paikkakuntien Ohjaamot eivät kuitenkaan vielä toimi samalla tavalla eivätkä kaikki myöskään niille asetettujen tavoitteiden ja periaatteiden mukaisesti. Monia toimivia hankkeita on kuitenkin jo toteutettu tai käynnissä Ohjaamo-tyyppisen toiminnan viritämiseen ja pienemmissä kunnissa Ohjaamon poissaolon voi korvata kunnan yhteis- palvelupiste, nuorisotila tai kirjasto. Tärkein tavoite on nuorista aikuisista huolehtiva rihmasto, joka toimii ketterästi ja muuntautumiskykyisesti ja johon nuoren on helppo liittyä tarvitsemakseen ajaksi ja tarvitsemallaan tavalla, kunnes on saanut riittävän tiedon ja taidon jatkaa matkaansa koulutukseen tai työhön. Rihmaston toiminnan on oltava asiakaskeskeistä ja sen täytyy liikkua myös nuorten toimijuuden eri tasoilla. Luvussa 4.4 esittelemäni Koulutustutka-malli voisi toimia käytännön työvälineenä koulutukseen hakeutumisen ajankohtaisuutta ja siihen vaikuttavaa elämäntilannetta arvioitaessa TE-toimistossa ja erilaisissa työnetsijäpalveluissa, työpajoilla, Ohjaamojen henkilöstölle ja muille nuorisopalveluille.

## 6.2 NAO-tyypin osaamiskartta

Uskoakseni parhaiten NAO:n aikana hankitun kokemuksen ja joustavat toimintamallit voi säilyttää ylläpitämällä, kehittämällä ja lisäämällä yhteistyö-, vuorovaikutus- ja oh-

jausosaamista, jonka arviointitutkimukseni perusteella voi mallintaa. Osaaminen perustuu niin sanottuun ”nuoriso-osaamiseen”, joka minun tulkintani mukaan on oikeanlaista asennetta ja suhtautumista kohderyhmää kohtaan ja jonka avulla voi tunnistaa moninaisuuden ymmärtämisen, asiakaskeskeisyyden ja jaetun johtajuuden vaatimukset. Näin voidaan varmistaa, että erillisrahoituksena myönnetty merkittävä taloudellinen panostus tuottaa myös tulevaisuudessa. Arvioinnin perusteella NAO-tyyppin osaamiskartta näyttää seuraavalta:



#### Rihmasto-osaaja

- reflektointi-, oppimis-, kehittyminen- ja kehittämiskykyinen
- joustava, liikkuva, luova
- tiedonhankintataitoinen
- viestintätaitoinen, jakaa oikeaa tietoa
- vuorovaikutustaitoinen
- yhteistyökykyinen pari-, tiimi- ja moniammatillisessa verkostotyössä
- sitoutunut yhteisiin toimintatapoihin ja malleihin



#### Motivointiosaaja

- vuorovaikutustaitoinen supportiivisen viestinnän osaaja
- asiakaskeskeinen, ohjattavan tavoitteiden kunnioittaja
- vahvuuksien, voimavarojen ja toimijuuden vahvistaja
- kuuntelija ja kysyjä
- onnistumisten huomaaja
- tukiverkoston organisoija, vertaistuen rakentaja
- luottamuksen kasvattaja
- minäpystyvyyssuskon vahvistaja



#### Henkilökohtaistamisaaja

- työelämän, ammattien ja tutkintojen tuntija
- tutkintojärjestelmän tuntija
- digitaalisten järjestelmien käyttäjä
- pedagoginen osaaja
- osaamisen tunnistaja
- tuen tarpeiden tunnistaja
- rohkea vallasta luopuja

Kuvio 5. NAO-tyyppin osaamiskartta

**Rihmasto-osaaja** liikkuu verkostoissa halukkaasti, joustavasti ja yhteistyökykyisesti ja luo tarvittaessa uusia verkostoja ja yhteistyön foorumeita. Hän suhtautuu solidaarisesti moniammatillisen rihmaston yhteistyökumppaneihin ja kunnioittaa muiden osaamista. Tähän hän tarvitsee itsereflektion ja itsensä kehittämisen ja johtamisen taitoja ja kykyä herättää keskustelua ja toiminnan reflektointia myös erilaisissa ryhmissä. Rihmasto-osaaja hankkii tietoa moninaisista lähteistä ja osaa yhdistellä sitä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja yhteisten toimintamallien löytämiseksi ja toteuttamiseksi.

**Motivointiosaaja** toimii positiivisen psykologian periaatteiden mukaisesti ja ratkaisukeskeisesti kuunnellen asiakastaan ja tukien ja vahvistaen asiakkaan minäpystyvyyssuskoa viestinnällään. Hän pitää tavoitteenaan johdattaa asiakkaansa itseensä ja mahdollisuuksiinsa uskomisen kautta itsepystyvään tekemiseen ja siten vahvempaan osallisuuteen elinympäristössään ja yhteiskunnassa. Hänen erikoistaitojaan ovat aktivoivien kysymysten esittäminen ja palautteen antaminen, onnistumisten huomioiminen ja yhteenvetojen tekeminen, tuen tarpeiden tunnistaminen ja tukiverkoston rakentaminen sekä luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen ohjaustilanteisiin. Nämä taidot edellyttävät nuoriso-osaamisen lisäksi moninaisuuden kunnioittamista sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä.

**Henkilökohtaistamisosaaja** tuntee tutkintojärjestelmän ja sitä ohjaavan lainsäädännön ja tunnistaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä henkilökohtaisten urapolkujen suunnittelemisen ja toteuttamisen mahdollisuudet. Hän on sekä työelämän, työelämätaitojen ja eri ammattien vaatimien kompetenssien että pedagogiikan asiantuntija ja elinikäinen oppija. Hän uskaltaa luovuttaa vallan hakeutujalle ja tutkinnon suorittajalle tutkinnostaan ja oppimisestaan, mutta osaa myös tunnistaa opintoihin ja tutkinnon suorittamiseen liittyvät tuen tarpeet ja antaa ja hankkia tukea tarvittaessa.

NAO-tyypin on osattava ohjata yksilöiden lisäksi ryhmiä ja yhteisöjä toisaalta ohjattavien vertaistukea rakentaessaan ja hyödyntäessään sekä toisaalta verkostojen toimintaa ylläpitäessään ja kehittäessään. NAO-tyypin osaamisen voi mielestäni nähdä yhdistelmänä yhteisöpedagogin, ammatillisen opettajan ja opinto-ohjaajan osaamista. Ehdotankin rohkeasti Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteistyötä ammatillis-

ten opettajakorkeakoulujen kanssa tällaisten osaajien täydennyskoulutusten järjestämiseksi tulevaisuudessa. Moniammatillinen yhteistyö vaatii myös koulutuksen järjestäjien yhteistyötä ja uusien avauksien tekemistä ammattien rajapinnoilla toimimiseksi ja niiden ylittämiseksi.

## 7 ARVIOINNIN ARVIOINTI

Esitin luvussa 4.3 Martelan (2014, 31) mukaan ihmisen hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi vapaaehtoisuuden, kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden ja hyväntekemisen tunteita. Tämän opinnäytetyön tekeminen on edistänyt juuri noita tunteita minussa itsessäni. Kehittäjä-arvioijana toimiminen on vaatinut jatkuvaa oman toiminnan ja NAO:n yhteisen toiminnan reflektointia, mikä ei suinkaan ole ollut kevyttä, mutta mikä on osoittautunut sekä omalle henkilökohtaiselle ammatilliselle kehittymiselleni että tutkimustulosteni valossa myös NAO-toimijoiden yhteisölle suorastaan käännteentekeväksi kohdaksi työn kehittämisessä. Rikkainta toimijoiden näkökulmasta on ollut valtakunnallinen yhteistyö muiden samaa asiaa tekevien ja samoja haasteita kohtaavien kanssa ja alueellinen yhteistyö muiden nuorten kanssa toimivien tahojen kanssa. Uskon, että yhtenä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavana toimenpiteenä toimi NAO-työseminaarissa syyskuussa 2015 järjestämäni työpaja, jossa osallistujat saivat tuoda avoimesti esiin sekä NAO:N hakevan toiminnan vahvuudet ja uudet innovaatiot että vielä ratkaisematta olevat haasteet. Vaikka tunsin toimijajoukon aktiivisuuden, osaamisen ja innostuksen jo aiempien työseminaarien perusteella, pystyi työpajan aikana koko osallistujajoukon osoittama sitoutuneisuus sekä ohjelmaan että yhteiseen arviointiin yllättämään minut. Totean erään työpajan osallistujan sanoin, että en ole koskaan ennen ollut mukana niin toimivassa ryhmätyössä.

Realistisen arvioinnin malli toimi tässä opinnäytetyössä hyvin, joskin työstä tuli varsin laaja, koska tein sitä opintojen alusta asti ja yhdistin eri opintojaksojen tehtävät ja oppimiseni siihen. Onnistuin muodostamaan monipuolisen ohjelmateorian tulosteni ja johtopäätösteni tueksi ja hankkimaan arvokasta arviointitietoa sekä NAO:n toimijoilta että kohderyhmältä. Onnistumisten etsiminen ja toimivien asioiden arviointi tuottaa kuitenkin vain osan koko hakevan toiminnan totuudesta ja kokonaan toisen työn ai-

heeksi jäi vielä arvioida, mikä NAO:n hakevassa toiminnassa ei onnistunut ja miksi kohdejoukosta on edelleen suurin osa koulutuksen ulkopuolella.

Mielestäni vastasin asettamiini arviointikysymyksiin, millä toimenpiteillä hakeutumisessa on merkitystä hakijan kannalta järkevän vaihtoehdon löytämiseksi, millaisia vaikutuksia NAO:n hakevan ja tukevan toiminnan erillisrahoituksella saavutettiin hakevassa toiminnassa ja mitä voimme oppia NAO:n hakevasta toiminnasta tulevaisuutta varten. Vastaukset ovat kuitenkin yleisellä tasolla NAO:n opiskelijoiden osalta ja joitakin opiskelijoita syvällisemmin haastatteleamalla olisi ollut mahdollista saada yksityiskohtaisempaa tietoa koko hakeutumisprosessin etenemisestä ja sen erilaisista mahdollisuuksista. Vielä yhden arviointimenetelmän lisääminen olisi kuitenkin laajentanut ja monimutkaistanut työtä liikaa ja kiitollisena käytin myös muiden, kuten Jaana Törnqvistin, tekemää tutkimusta työni perustana.

Olen tyytyväinen valitsemaani aiheeseen ja mahdollisuuteen toteuttaa opinnäytetyö hyvin vapaasti ja oman näkemykseni mukaan aivan kuin myös toimijat saivat mahdollisuuden toteuttaa NAO:n hakevaa toimintaa parhaaksi katsomallaan tavalla ja tuoda hyvät käytännöt yhteiseen käyttöön. Nyt toivon sekä muiden jatkavan nuorten aikuisten tarpeiden tutkimista omissa toimintaympäristöissään että ohjauspalveluissa toimivien hyödyntävän opinnäytetyöni tuloksia ja Humanistisen ammattikorkeakoulun tarttuvan ehdottamani uuden koulutustuotteen suunnitteluun. Itse aion jatkaa nuorten, aikuisten ja ohjaamisen parissa sekä omassa työssäni että elinikäisenä oppijana.

## LÄHTEET

Aaltonen, Sanna 2012. Elämän umpisolmuja avaamassa. Toimijuus ja institutionaaliset rajat nuorten siirtymissä. Teoksessa Pekkarinen, Elina & Vehkalahti, Kaisa & Myllyniemi, Sami (toim.) 2012. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Viitattu 13.3.2016.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/103052/elinolot%20vuosikirja%202012.pdf?sequence=1>. 180-191.

Aaltonen, Sanna & Lappalainen, Sirpa 2013. Samalla viivalla? Koulutuspolulta pikenneiden nuorten resurssit ja toisen asteen koulutus. Teoksessa Brunila, Kristiina & Hakala, Katariina & Lahelma, Elina & Teittinen, Antti (toim.) 2013. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus. 110-127.

Aho, Simo & Mäkiäho, Ari 2014. Toisen asteen koulutuksen läpäisy ja keskeyttäminen. Vuosina 2001 ja 2006 toisen asteen opinnot aloittaneiden seurantalutkimus. Opetushallitus Viitattu 13.3.2016.

[http://www.oph.fi/download/156221\\_toisen\\_asteen\\_koulutuksen\\_lapaisy\\_ja\\_keskeyttaminen.pdf](http://www.oph.fi/download/156221_toisen_asteen_koulutuksen_lapaisy_ja_keskeyttaminen.pdf)

Ahola, Sakari & Galli, Loretta 2010. Nuorten koulupudokkaiden ja heidän ohjaajiensa syrjäytymispuheen ulottuvuudet. Teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Kuussaari, Kristiina & Puhakka, Tiina (toim.) 2010. Ohipuhuttu nuoruus. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Viitattu 15.2.2015.

<https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/elinolot-2010.pdf>. 132-143.

Ahola, Sakari & Saikkonen, Loretta & Valkoja-Lähteenmäki, Laura 2015. Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma. Arviointiraportti. Opetushallitus. Viitattu 20.3.2016.

[http://www.lapaisy.fi/wp-content/uploads/2015/11/Lapaisyutkimus\\_nettiin.pdf](http://www.lapaisy.fi/wp-content/uploads/2015/11/Lapaisyutkimus_nettiin.pdf)

Ahonen-Walker, Mari & Pietikäinen, Reetta 2014. Nuorisotakuu – kermankuorintaa ja tyhjiä lupauksia? Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) 2014.

Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusseura. Viitattu 10.1.2016.

[http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun\\_arki\\_ja\\_politiikka.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf). 69-73.

Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tutkimuksellinen kehittämistyö. Hamina: Akatiimi Oy.

Arnkil, Robert 2014. Tutkamallin avulla virtaa nuorten ohjaukseen. Viitattu 6.1.2015.

[http://www.nuorisotakuu.fi/files/39938/Arnkil\\_Tutkamallin\\_avulla\\_virtaa\\_nuorten\\_ohjaukseen\\_14.5.2014.pdf](http://www.nuorisotakuu.fi/files/39938/Arnkil_Tutkamallin_avulla_virtaa_nuorten_ohjaukseen_14.5.2014.pdf)

Bandura, Albert 1995. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. Teoksessa Bandura, Albert (toim.) Self-efficacy in Changing Societies. Cambridge: University Press. 1-45.

Council of the European Union 2008. Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. Viitattu 12.4.2015. [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf)

Crain, William 2005. Theories of Development. Concepts and Applications. Fifth Edition. New Jersey: Pearson Education.

Erkkilä, Tero 2012. Avain EU-käsitteisiin. Uusittu laitos, 1. painos. Helsinki: UM:n Eurooppatiedotus.

Euroopan unionin neuvosto 2013. Council recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee. Viitattu 10.1.2016. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01))

Euroopan komissio 2015. EU Youth Guarantee: Questions and Answers. Viitattu 10.1.2016. [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-15-4102\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm)

European Commission 2012. European guide. Strategies for improving participation in and awareness of adult learning. Belgia: European Union.

Feller, Jan & Parhankangas, Annaleena & Smeds, Riitta & Jaatinen Mia 2013. How Companies Learn to Collaborate: Emergence of Improved Inter-Organizational Processes in R&D Alliances. Organization Studies-2013-Feller-313-43.pdf. Viitattu 12.4.2015. <http://oss.sagepub.com.ruka.humak.edu:2048/content/34/3/313>

Finlex 2015. Valtioneuvoston asetus ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvästä henkilökohtaistamisesta. Valtioneuvosto. Viitattu 13.3.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150794>

Furman, Ben & Ahola, Tapani 1998. Taskuvarkaat nudistileirillä. Kumous terapia-maailmassa. Helsinki: Hakapaino Oy.

Grönfors, Terttu 2012. Hyvä kysymys. Kysymisen, vaikuttamisen ja johtamisen taito. Lohja: Facile Publishing.

Grönroos, Christian 2009. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. Juva: WSOYpro.

Halava, Ilkka & Pantzar, Mika 2010. Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu? Helsinki: Taloustieto Oy.

Harisalo, Risto 2009. Organisaatioteoriat. 2. painos. Tampere: University Press.

Harisalo, Risto & Miettinen, Ensio 2010. Luottamus. Pääomien pääoma. Tampere: University Press.

Heikkilä, Tarja 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.



Heikkinen, Hannu L.T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. tarkennettu painos. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Heinonen, Ville 2013. Nuorten aikuisten osaamisohjelma. Opetushallitus. Viitattu 6.3.2016.

[http://www.oph.fi/download/150074\\_Heinonen\\_Ville\\_Nuorten\\_aikuisten\\_osaamisohjelma.pdf](http://www.oph.fi/download/150074_Heinonen_Ville_Nuorten_aikuisten_osaamisohjelma.pdf)

Heinonen, Ville 2014. Nuorten aikuisten osaamisohjelma, toiminnan rahoitus. Opetushallitus. Viitattu 6.3.2016.

[http://www.oph.fi/download/156585\\_nao\\_toiminnan\\_rahoytus\\_12032014.pdf](http://www.oph.fi/download/156585_nao_toiminnan_rahoytus_12032014.pdf)

Heiskanen, Markku 2010. Numeroiden lukeminen ja ymmärtäminen. Teoksessa Hurtig, Johanna & Laitinen, Merja & Uljas-Rautio, Katriina (toim.) Ajattele itse! Tutkimuksellisen lukutaidon perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 71-96.

Helakorpi, Seppo 2005. Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä -. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita (13., osin uudistettu painos). Helsinki: Tammi.

Hirvihuhta, Harri & Litovaara, Anneli 2003. Ratkaisun taito. Helsinki: Tammi.

Hirvonen, Juha 2014. Nuorisotakuu – takuu yhteiskuntaosallisuudesta? Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusseura. Viitattu 10.1.2016. [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun\\_arki\\_ja\\_politiikka.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf). 33–36.

Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2008. Tilastolliset menetelmät (5. uudistettu painos). Helsinki: WSOY.

Humak 2015. Opetussuunnitelma. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma. Yhteisöpedagogi (ylempi AMK). Humak. Viitattu 20.3.2016. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/06/OPS-YAMK-janu-2015-2017.pdf>

Hurtig, Johanna & Laitinen, Merja & Uljas-Rautio, Katriina 2010. Ajattele itse! Tutkimuksellisen lukutaidon perusteet. Juva: PS-Kustannus.

Hyvönen, Erno 2013a. Nuorten aikuisten osaamisohjelma. Kohderyhmä tilastojen valossa ja ensimmäisiä tuloksia. Opetushallitus. Viitattu 6.3.2016. [http://www.oph.fi/download/155079\\_nao\\_tilastojen\\_valossa\\_25102013.pdf](http://www.oph.fi/download/155079_nao_tilastojen_valossa_25102013.pdf)

Hyvönen, Erno 2013b. Tiedonkeruun ja raportoinnin yhtenäistäminen ja synergiaetujen hakeminen. Opetushallitus. Viitattu 13.3.2016.

[http://www.oph.fi/download/150075\\_Hyvonen\\_Erno\\_Tiedonkeruun\\_ja\\_raportoinnin\\_yhtenaistaminen\\_ja\\_synergiaetujen\\_.pdf](http://www.oph.fi/download/150075_Hyvonen_Erno_Tiedonkeruun_ja_raportoinnin_yhtenaistaminen_ja_synergiaetujen_.pdf)

Hyvönen, Erno 2013c. NAO-koulutusten käynnistyminen, Syksyn 2013 tuloksia. Opetushallitus. Viitattu 13.3.2016.  
[http://www.oph.fi/download/155073\\_nao\\_koulutusten\\_kaynnistyminen\\_25102013.pdf](http://www.oph.fi/download/155073_nao_koulutusten_kaynnistyminen_25102013.pdf)

Hyvönen, Erno 2014. NAO-koulutusten rakennekysely I. Opetushallitus. Viitattu 25.2.2016. [http://www.oph.fi/download/161670\\_nao\\_Hyvonen2\\_011014.pdf](http://www.oph.fi/download/161670_nao_Hyvonen2_011014.pdf)

Hyvönen, Erno 2015a. NAO- ja ENO-tilastoja 2013. Opetushallitus. Viitattu 27.2.2016.  
[http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/nuorten\\_aikuisten\\_osaamisohjelma/tilastoja](http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/nuorten_aikuisten_osaamisohjelma/tilastoja)

Hyvönen, Erno 2015b. NAO-koulutusten rakennekysely II. Opetushallitus. Viitattu 25.2.2016. [http://www.oph.fi/download/171418\\_nao\\_koulutusten\\_rakennekysely.pdf](http://www.oph.fi/download/171418_nao_koulutusten_rakennekysely.pdf)

Hyvönen, Erno 2016. NAO-/ENO-tilannekatsaus. Opetushallitus. Viitattu 27.2.2016.  
[http://www.oph.fi/download/174770\\_NAO-ENO-tilanneT2016.pdf](http://www.oph.fi/download/174770_NAO-ENO-tilanneT2016.pdf)

Isokorpi, Tia 2014. Kohtaamisen taidot – ihminen ihmiselle, kiireettömästi ja ammatillisesti. Näkökulmia nuorten kanssa toimivien työntekijöiden osaamis- ja koulutustarpeisiin. Sosiaalikehitys Oy. Kohtaamisen taidot –hankkeen raportti. Viitattu 28.11.2015.  
<http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/TiaIsokorpi-Kohtaamisentaidot.pdf>.

Julkunen, Ilse & Lindqvist, Tuija & Kainulainen, Sakari (toim.) 2005. Realistisen arvioinnin ensimmäiset askeleet. FinSoc Työpapereita 3/2005. Helsinki. Stakes.

Juutilainen, Päivi-Katriina 2007. Sosiodynaamisen lähestymistavan juurilla. Teoksessa Väistö, Ritva. (toim.) Työntekijä oman työnsä kehittäjänä. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita, 27. Viitattu 22.11.2015.  
[http://www.karelia.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/c27\\_verkkojulkaisu.pdf.21-29](http://www.karelia.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/c27_verkkojulkaisu.pdf.21-29)

Jäppinen, Aini-Kristiina & Kiuttu, Kaisa & Pöysä-Tarhonen, Johanna 2011. Jaettu pedagoginen johtajuus organisaation muutosvaiheessa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 199-224.

Jäppinen, Aini-Kristiina 2012. Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kallio, Kirsi Pauliina & Korkiamäki Riikka & Häkli, Jouni 2015. Myönteinen tunnistaminen – näkökulma hyvinvoinnin edistämiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. Teoksessa Häkli, Jouni & Kallio, Kirsi Pauliina & Korkiamäki, Riikka (toim.) Myönteinen tunnistaminen. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Viitattu 20.3.2016.  
[http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/myonteinen\\_tunnistaminen.pdf9-35](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/myonteinen_tunnistaminen.pdf9-35).

Kallio, Maria 2015. NAO-työpajan vastaukset. Opetushallitus. Viitattu 27.2.2016.  
[http://www.oph.fi/download/172059\\_tyopaja\\_vastaukset.pdf](http://www.oph.fi/download/172059_tyopaja_vastaukset.pdf)

Kerätär, Raija 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopisto. Viitattu 13.3.2016.  
<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>

Koskela, Seija 2013. "Mie teen vaan oman työni". Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 13.3.2016. <http://docplayer.fi/409215-Mie-teen-vaan-oman-tyoni.html>

Koskinen, Keijo 2006. Johda yrityksesi osaamista – näkökulmia pk-yrityksille. Turun kauppakorkeakoulu. Viitattu 13.3.2016.  
[http://www.tuottavuustyö.fi/files/130/Johda\\_yrityksesi\\_osaamista.pdf](http://www.tuottavuustyö.fi/files/130/Johda_yrityksesi_osaamista.pdf)

Kosonen, Toni & Pitkänen, Anne 2009. Hakevan toiminnan merkitys ja vaikutukset Noste-ohjelmassa. Teoksessa Opetusministeriö Noste-ohjelma – aikuiskoulutuksen harppaus? Opetusministeriö. Viitattu 6.3.2016.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm35.pdf?lang=fi>. 29-40.

Kosonen, Toni 2013. Hakevan toiminnan teoriapaketti – Noste-ohjelman opetukset. Opetushallitus. Viitattu 6.3.2016.  
[http://www.oph.fi/download/150077\\_Kosonen\\_Toni\\_Hakevan\\_toiminnan\\_teoriapaketti.pdf](http://www.oph.fi/download/150077_Kosonen_Toni_Hakevan_toiminnan_teoriapaketti.pdf)

Kurki, Leena 2002. Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kuronen, Ilpo 2010. Peruskoulusta elämäkouluun. Ammatillisesta koulutuksesta syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten tarinoita peruskoulusuhteesta ja elämäkulusta peruskoulun jälkeen. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 6.3.2016.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37594/978-951-39-3890-1.pdf?sequence=1>

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys (toinen, uudistettu painos). Tampere: Vastapaino.

Kuuluvainen, Venla & Isotalus, Pekka 2015. Words and beyond: Members' experiences of the Supportive Communication and Helping Mechanisms of Al-Anon Groups. Viitattu 29.11.2015.  
<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1556035X.2015.1066725>.

KvantiMOTV 2003. Otos ja otantamenetelmät. Tampereen yliopisto. Viitattu 19.2.2016. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>

Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (toim.) 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Laitinen, Merja 2010. Kontekstin ja teorian hahmottamisen taito. Teoksessa Hurtig, Johanna & Laitinen, Merja & Uljas-Rautio, Katriina (toim.) Ajattele itse! Tutkimuksellisen lukutaidon perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 44-70.

Leiman, Mikael 2015. Dialoginen ohjaus. Teoksessa Kauppila, Päivi Annika & Silvonnen, Jussi & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta. (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämäntutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 22.11.2015. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1747-8/urn\\_isbn\\_978-952-61-1747-8.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1747-8/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf). 57-68.

Lindqvist, Tuija 2005. Johdatus tapauskohtaiseen ja realistiseen arviointiin. Teoksessa Julkunen, Ilse & Lindqvist, Tuija & Kainulainen, Sakari (toim.) Realistisen arvioinnin ensimmäiset askeleet. Stakes. Viitattu 15.2.2015. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76036/ty%C3%B6papereita3\\_05.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76036/ty%C3%B6papereita3_05.pdf?sequence=1), 13-16.

Lindtman, Antti 2014. Nuorisotakuu on suomalainen malli. Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusseura. Viitattu 24.1.2016. [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisu/nuorisotakuun\\_arki\\_ja\\_politiikka.pdf.96-99](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisu/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf.96-99).

Lipponen, Krisse 2014. Positiivinen psykologia ja ratkaisukeskeisyys psykoterapiassa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 200-221.

Martela, Frank 2014. Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. Juva: PS-Kustannus. 30-62.

Mattila, Kati-Pupita 2007. Arvostava kohtaaminen. Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Miettinen, Sonja & Pöyry, Sanna-Mari 2015. Vainulla Etelä-Savossa. Vaikeimmin työllistyvät nuoret palvelujärjestelmässä -selvitys. MAMK. Viitattu 13.3.2016. [https://peda.net/hankkeet/eejn/kalenteri/eejnt/vtntt/msps2vevtmps:file/download/e6b5a325f04c513b2c835477a9551f04bed2f7d1/Vainulla\\_Etela-Savossa\\_Miettinen\\_Poyry\\_2015.pdf](https://peda.net/hankkeet/eejn/kalenteri/eejnt/vtntt/msps2vevtmps:file/download/e6b5a325f04c513b2c835477a9551f04bed2f7d1/Vainulla_Etela-Savossa_Miettinen_Poyry_2015.pdf)

Mikkola, Leena 2006. Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 29.11.2015. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13414/9513927288.pdf?sequence=1>

NAO 2016. Nuorten aikuisten osaamisohjelma. Opetushallitus. Viitattu 13.3.2016. <http://www.oph.fi/NAO>

Nuorisotakuu 2015. Ohjaamot edistävät nuorisotakuun toteutusta - nuorten matalan kynnyksen palvelut käynnistymässä. Viitattu 10.4.2016.  
[http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa\\_takuusta/ajankohtaista/ohjaamot\\_edistavat\\_nuorisotakuun\\_toteutusta\\_-\\_nuorten\\_matalan\\_kynnyksen\\_palvelut\\_kaynnistymassa.117897.news](http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta/ajankohtaista/ohjaamot_edistavat_nuorisotakuun_toteutusta_-_nuorten_matalan_kynnyksen_palvelut_kaynnistymassa.117897.news)

Nuorisotakuu 2016. Nuorisotakuu. Viitattu 24.1.2016.  
[http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa\\_takuusta](http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta)

Nuorten tuki –hanke 2014. Unelmoi, uskalla, onnistu! Ohjaamon ja Avoimen ammatitopiston matkassa 2010-2014. Nuorten tuki-hankkeen kehittämistyön kuvauksia. Joensuu: Nuorten tuki –hanke.

Ojanen, Sinikka 2012. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Porvoo: Sanoma Pro Oy.

OKM 2014. Nuorten aikuisten osaamisohjelma. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 27.12.2014.  
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/osaamisohjelma/index.html>

OKM 2015. Nuorten aikuisten osaamisohjelma. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 15.2.2015.  
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/osaamisohjelma/index.html>

OKM 2016. Ammatillisen koulutuksen reformi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 27.2.2016. [http://www.oph.fi/download/174689\\_nao\\_reformi\\_okm.pdf](http://www.oph.fi/download/174689_nao_reformi_okm.pdf)

Ollikainen, Anne-Mari 2014. Korvaako takuu pitkittyneen työttömyyden? Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Viitattu 24.1.2016.  
[http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun\\_arki\\_ja\\_politiikka.pdf.63-65](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf.63-65).

Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalan 3. Ohjaustyön välineet. Jyväskylä. PS-Kustannus.

OPH 2014. Hyvän ohjauksen kriteerit. Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukio-opetukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Opetushallitus. Viitattu 12.4.2015.  
[http://www.oph.fi/download/158918\\_hyvan\\_ohjauksen\\_kriteerit.pdf](http://www.oph.fi/download/158918_hyvan_ohjauksen_kriteerit.pdf)

Oulun aikuiskoulutuskeskus 2014. Hakevan toiminnan onnistumisia nuorten aikuisten osaamisohjelmassa. Opetushallitus. Viitattu 25.2.2016.  
[http://www.oph.fi/download/161635\\_nao\\_oakk\\_011014.pdf](http://www.oph.fi/download/161635_nao_oakk_011014.pdf)

Oulun aikuiskoulutuskeskus 2015. NAO-kyselyn tuloksia. Opetushallitus. Viitattu 25.2.2016. [http://www.oph.fi/download/164800\\_nao\\_kyselyn\\_tuloksia\\_2015.pdf](http://www.oph.fi/download/164800_nao_kyselyn_tuloksia_2015.pdf)

Pakaste, Marja & Laukkanen, Hanne 2006. Hakeva löytää. Hakevan toiminnan hyviä käytäntöjä kouluttajille ja koulutusyhteyshenkilöille oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Noste-ohjelma.

Pukkila, Päivi & Helander, Jaakko & Laitila, Katja 2015. Matkalla monialaisuuteen. JAMK. Viitattu 13.3.2015. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/11/24/matkalla-monialaisuuteen/>

Robson, Colin 2001. Käytännön arvioinnin perusteet: opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Tammi.

Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYPro.

Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

SOSTE 2014. Oman toimijuuden arviointi hankeprosessissa. Viitattu 13.3.2016. <https://www.innokyla.fi/documents/947759/314a85bc-64e5-41a4-b305-963f6087d226>.

Souto, Anne-Mari 2014a. Vähän koulutetut kohderyhmänä. Opetushallitus. Viitattu 6.3.2016. [http://www.oph.fi/download/155071\\_nao\\_vahan\\_koulutetut\\_kohderyhmana\\_03092013.pdf](http://www.oph.fi/download/155071_nao_vahan_koulutetut_kohderyhmana_03092013.pdf)

Souto, Anne-Mari 2014b. ”Kukaan ei kysy, mitä mulle kuuluu”. Koulutuksen keskeyttäjä ja ammatilliseen koulutukseen kuulumisen ehdot. Julkaisussa Nuorisotutkimus 4/2014. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry. 19-35.

Spangar, Timo & Arnkil, Robert & Keskinen, Anita & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta & Heikkilä, Heli & Pitkänen, Sari 2013. Ohjauksen liike näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 13.3.2016. [http://www.tem.fi/files/38086/TEMjul\\_32\\_2013\\_web\\_21112013.pdf](http://www.tem.fi/files/38086/TEMjul_32_2013_web_21112013.pdf)

Suoranta, Juha & Rynänen, Sanna 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into.

Tapola, Anna & Niemivirta, Markku 2014. Kiinnostus – tunteiden kuningatar vai kesytön Tarzan? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 294-317.

Telivuo, Julius 2015. Rihmasto. Teoksessa Eriksson, Kai (toim.) Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus. 42-63.

TEM 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. Viitattu 10.1.2016. [https://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](https://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf)

TEM 2013. Kirje nuorisotakuun alueellisille ja paikallisille toimijoille. Viitattu 10.1.2016.

[http://www.nuorisotakuu.fi/files/36290/Nuorisotakuun tavoitteet ja sisalto - Kirje nuorisotakuun alueellisille ja paikallisille toimijoille.pdf](http://www.nuorisotakuu.fi/files/36290/Nuorisotakuun_tavoitteet_ja_sisalto_-_Kirje_nuorisotakuun_alueellisille_ja_paikallisille_toimijoille.pdf)

TEM 2015a. Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Viitattu 10.1.2016. [https://www.tem.fi/files/42493/TEMjul\\_19\\_2015\\_web\\_19032015.pdf](https://www.tem.fi/files/42493/TEMjul_19_2015_web_19032015.pdf)

TEM 2015b. Nuorisotakuu. Viitattu 17.1.2016. <http://www.tem.fi/yhteiskuntatakuu>.

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

Torvinen, Hannele & Leppänen, Anne 2012a. Moniammatillisuus ja monihallinnollisuus. Verkkojulkaisussa Torvinen, Hannele & Leppänen, Anne Verkostoitujan apu – avoimet oppimateriaalit. JAMK. Viitattu 13.3.2016. <http://oppimateriaalit.jamk.fi/verkostoitujanapu/>

Torvinen, Hannele & Leppänen, Anne 2012b. Luottamuksen rakentaminen. Verkkojulkaisussa Torvinen, Hannele & Leppänen, Anne Verkostoitujan apu – avoimet oppimateriaalit. JAMK. Viitattu 13.3.2016. <http://oppimateriaalit.jamk.fi/verkostoitujanapu/>

Turku, Riikka 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Helsinki. Edita.

Tuulaniemi, Juha 2011. Palvelumuotoilu. Hämeenlinna: Talentum.

Törnqvist, Jaana 2015. Pedagogisen hyvinvoinnin merkitykset koulutuksen läpäisysssä. Nuorten kokemuksia matkastaan peruskoulusta Nuorten aikuisten osaamisohjelmaan. Turun yliopisto. Viitattu 6.3.2016. [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/120058/gradu\\_T%C3%B6rnqvist.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/120058/gradu_T%C3%B6rnqvist.pdf?sequence=2)

Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 100-112.

Vanhalakka-Ruoho, Marjatta 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. teoksessa Kauppila, Päivi Annika & Silvonen, Jussi & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämäntapaohjaus. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 22.11.2015. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1747-8/urn\\_isbn\\_978-952-61-1747-8.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1747-8/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf). 39-56.

Vanhanen, Rauno 2014. Nuoria jää ulkopuolelle – yritykset sivuraiteella? Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Viitattu 24.1.2016.

[http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun\\_arki\\_ja\\_politiikka.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf).  
84–86.

Vataja, Katri 2009. Arvioiva työote – kehittämisen peruslähtökohta. Teoksessa Sepännen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri (toim.) Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus, 51-68.

Venkula, Jaana 2011. Epävarmuudesta ja varmuudesta (2. painos). Helsinki: Books on Demand GmbH.

Virtanen, Petri 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.

Winqvist, Liisa 2014. Nuorten yhteiskuntatakuusta nuorisotakuuseen. Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Viitattu 10.1.2016.  
[http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun\\_arki\\_ja\\_politiikka.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf).  
78–83.

Väisänen, Leena & Niemelä, Mika & Suua, Pirkko 2009. Sanat työssä. Vuorovaikutus ammattitaitona. Helsinki: Kirjapaja.

Yliaska, Ville 2014. Tehokkuuden toiveuni. Uuden julkisjohtamisen historia Suomessa 1970-luvulta 1990-luvulle. Helsinki: Into Kustannus.

Ylistö, Sami 2014. Miksi työnhaku ei kiinnosta? Nuorten pitkäaikaistyöttömien työnhakuhaluudelle kertomia syitä. Viitattu 13.3.2016.  
[http://www.oph.fi/download/156580\\_nao\\_miksi\\_tyonhaku\\_ei\\_kiinnosta\\_12032014.pdf](http://www.oph.fi/download/156580_nao_miksi_tyonhaku_ei_kiinnosta_12032014.pdf)

Julkaisemattomat lähteet:

Kokkonen, Markku 2016. Ajankohtaista ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Luentomateriaali 11.3.2016.

Viitanen, Reijo 2015. Toimintatutkimus. Luentomateriaali 29.5.2015.



## LIITTEET

1 Kysely nuorten aikuisten osaamisohjelman opiskelijoille

2 Kyselyn saatekirje

## liite 1

*Kysely Nuorten aikuisten osaamisohjelman opiskelijoille***Taustatiedot*****Ikäsi koulutuksen alkaessa \*******Koulutustausta \****

- peruskoulu  
   lukion oppimäärä  
   ylioppilas  
   kokonaan suoritettu ammatillinen

tutkinto

***Sukupuoli***

- nainen  
   mies

***Äidinkieli***

- suomi  
   ruotsi  
   saame  
   muu, mikä?

***Syntymämaa***

- Suomi  
   Muu, mikä?

***Asema työmarkkinoilla ennen koulutuksen alkamista***

- työssä  
   työtön alle 12 kuukautta  
   työtön yli 12 kuukautta  
   työmarkkinoiden ulkopuolella (äitiysloma tai perhevapaa, armeija, eläkeläinen,

muuten vaan kotona)

***Alue, jossa opiskelupaikka on***

- Pohjois-Suomi  
   Keski-Suomi  
   Itä-Suomi  
   Länsi-Suomi  
   Etelä-Suomi

***Koulutusala***

- humanistinen ja kasvatusala  
   kulttuuriala  
   yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala  
   luonnontieteiden ala  
   tekniikan ja liikenteen ala  
   luonnonvara- ja ympäristöala  
   sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
   matkailu-, ravitsemis- ja talousala

**Koulutusmuoto**

- oppilaitos  
  oppisopimus

**Koulutukseen löytäminen ja hakeminen**

**Miltä taholta sait tiedon koulutuksesta, jossa olet nyt opiskelijana? (voit**

**valita useampia kuin yhden vaihtoehdon)**

- TE-toimisto  
  sama oppilaitos, jossa nyt opiskelet  
  muu oppilaitos  
  koulutuksen ennakkopaketti tai ohjaava koulutus  
  uravalmennuskurssi  
  maahanmuuttajien kieli- tai ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus  
  muu valmentava koulutus  
  oppisopimustoimisto  
  nuorisotalo  
  sosiaalitoimisto  
  kunnan/kaupungin nuorten työllistymispalvelut  
  työpaikka  
  työkoetilupaikka tai kuntouttava työtoiminta  
  työpaja  
  muu ohjauspalvelu (esimerkiksi OpinOvi-palvelupiste), mikä?  
  seura tai järjestö, johon kuulun tai jonka piirissä harrastan, mikä?  
  maahanmuuttajajärjestö tai -yhdistys  
  armeijan varuskunta  
  rikosseuraamuslaitos  
  muu, mikä?

**Keneltä henkilöltä sait tiedon koulutuksesta, jossa olet nyt opiskelijana?**

**(voit valita myös useampia kuin yhden vaihtoehdon)**

- työvoimaneuvoja  
  ammatinvalintapsykologi  
  peruskoulun opinto-ohjaaja (olen käynyt peruskoulun valmiiksi aikuisena)  
  lukion opinto-ohjaaja  
  ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaaja  
  ammatillisen koulutuksen opettaja  
  aikuiskoulutuksen opettaja  
  aikuiskoulutuksen opinto-ohjaaja, ohjaava opettaja tai valmentaja  
  nuorisohjaaja  
  etsivä nuorisotyöntekijä  
  sosiaaliohjaaja  
  asumispalvelun ohjaaja  
  työvalmentaja  
  kaveri tai tuttu  
  perheenjäsen tai sukulainen

- joku muu, kuka?  
  en keneltäkään tietyltä henkilöltä

**Millä tavalla sait tiedon koulutuksesta, jossa olet nyt opiskelijana? (voit valita useampia kuin yhden vaihtoehdon)**

- netistä  
  lehdestä  
  radiosta  
  televisiosta  
  henkilökohtaisessa tapaamisessa  
  puhelimella/kännykällä  
  tekstiviestillä  
  sähköpostilla  
  somessa, esimerkiksi facebookissa  
  infotilaisuudessa  
  messuilla tai muussa tapahtumassa  
  paperisella esitteellä tai käyntikortilla  
  muu, mikä?

**Kuka tai mikä auttoi sinua eniten löytämään koulutuksen ja hakemaan koulutukseen?**



**Oletko sitä mieltä, että päätös koulutukseen hakemisesta oli sinun omasi?**

- kyllä  
  ei  
  en osaa sanoa

**Jos päätös koulutukseen hakemisesta ei mielestäsi ollut täysin omasi, kuka tai mikä siihen vaikutti?**



**Onko tämä koulutus hyvä ratkaisu sinulle juuri nyt?**

- kyllä  
  ei  
  en osaa sanoa

**Miksi tämä koulutus ei ole sinulle juuri nyt hyvä ratkaisu?**



**Uskotko suorittavasi tutkinnon, jota opiskelet?**

- kyllä  
  ei

**Kuinka vahvasti uskot että työllistyt tutkinnon suorittamisen jälkeen**

**asteikolla 1-4, jossa 1=en ollenkaan ja 4=paljon?**

1 ei ollenkaan 2 vähän 3 jonkin verran 4 paljon

uskoni työllistymiseen

**Onko sinulla takana aikaisemmin keskeytyneitä opintoja?**

kyllä

ei

**Mikä oli opintojen keskeyttämisen syy?**



**Saitko tukea lähipiiriltäsi koulutukseen hakeutumisessa?**

en ollenkaan vähän jonkin verran paljon

lähipiirin tuki

**Olivatko seuraavat asiiasi mielestäsi kunnossa opiskelun alussa?**

kyllä ei

työkyky

terveys

läheisten ihmisten tuki

asuminen

nukkuminen

ravinto

kulkeminen oppilaitokseen (bussiyhteys, oma auto, lyhyt matka jne.)

toimivat yhteydet (kännykkä, tietokone tms.)

selkeä oma tavoite

itseluottamus (luottaminen omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin)

monipuolinen tiedonhankinta koulutuksesta (tiedonhankkiminen ammatin ja koulutuksen sisällöstä)

työelämätaidot (kuinka toimitaan työpaikalla, mahdollisuus osallistua työssäoppimiseen)

oppimistaidot (lukeminen, kirjoittaminen, keskittyminen jne.)

opiskelun rahoittaminen (opintotuki, työvoimaetus jne.)

**Mikä muu on mielestäsi tärkeää olla kunnossa opiskelun alussa?**



**Jos sinulla oli opiskelun alussa asioita, jotka eivät olleet kunnossa, minkä**

**asioiden ratkaiseminen oli tärkeintä (kirjoita tärkein ensimmäiseksi, toiseksi tärkein toiseksi ja niin edelleen)?**



**Mikä sinua motivoi eniten opiskelemaan?**

liite 2

Hyvä NAO-toimija,

Toimin Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksessa ohjaavana opettajana ja opiskelen Yhteisöpedagogi YAMK –tutkintoa Humakissa. Teen opinnäytetyötäni Nuorten aikuisten osaamisohjelman hakevasta toiminnasta. Työni tilaaja on opetus- ja kulttuuriministeriö.

Opinnäytetyön tutkimus- ja arviointiosuuteen liittyy **webropol-kysely NAO-opiskelijoille**. Kysely on lähtenyt kaikkiin oppilaitoksiin, joissa toteutetaan NAO-koulutuksia. **Linkki** kyselyyn on tämän **viestin lopussa**. Toivon, että voisitte pyytää oppilaitoksessanne **kahta eri alan NAO-koulutusryhmää** vastaamaan kyselyyn (jos teillä on vain yksi ryhmä, se riittää). Jos ryhmissänne on opiskelijoita muillakin rahoitusmuodoilla, antakaa vaan heidänkin vastata. Erottelen analyysissä kohderyhmän vastaukset erikseen ikä- ja koulutustaustakysymysten perusteella.

Parasta olisi toteuttaa kysely opettajan johdolla tietokoneluokassa. Näin opettaja voi selvittää esim. koulutusalaan liittyvää kysymystä, jos kaikilla ei ole tietoa siitä. **Mobiilivastaaminenkin onnistuu**. Vastausaika voi vaihdella esim. vastaajan kielitaidon vuoksi, mutta tämä sopii tehtäväksi jonkin tunnin alussa tai vaikkapa ryhmäohjauksessa. Kyselyyn voi vastata **toukokuun 2015 ajan**. Koska kyselyn linkki on julkinen eikä myöskään oppilaitoksen nimi tule kyselyssä esiin, vastaajat eivät ole mitenkään tunnistettavissa jälkikäteen.

Vastausten saaminen on tärkeää meidän kaikkien yhteiselle kehittämistyölle, joten kiitän jo etukäteen vaivannäöstänne! Toimijat pääsevät osallistumaan tutkimus- ja kehittämistyöhön itse sitten syksyn 2015 NAO-seminaarissa.

<https://www.webropolsurveys.com/S/5B1F44C10F79D538.par>

Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiinne!  
yhteistyöterveisin Maria Kallio  
[maria.kallio@turku.fi](mailto:maria.kallio@turku.fi)  
0449073945