

OPINNÄYTETYÖ

Duuni tutuksi

Vamos-nuorten työelämään tutustumisen malli

Nora Thesleff

Koulutuksen nimi ja laajuus

(90 op)

7/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma YAMK

Tekijät: Nora Thesleff
Opinnäytetyön nimi: Duuni tutuksi - Vamos-nuorten työelämään tutustumisen malli
Sivumäärä: 77 ja 17 liitesivua
Työn ohjaaja: Merja Kylmäkoski
Työn tilaaja: Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr, Vamos Espoo

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää nuorten ryhmämuotoisen työelämään tutustumiseen luotua Duuni tutuksi -mallia sekä selvittää sen soveltuvuutta osaksi Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos-valmennusta. Tarve työelämään tutustumiseen nousi Vamos Espoon yksiköstä, jossa havaittiin nuorten työelämäkokemusten olevan vähäistä tai niihin liittyvän pelkoja tai estäviä ennakoajatuksia.

Työ on toiminnallinen kehittämistyö, joka on tehty pääosin laadullisen tutkimusmenetelmin. Tutkimuksessa hyödynnetään aineisto- sekä menetelmätriangulaatiota tutkimustulosten luotettavuuden lisäämiseksi ja pienen otannan vuoksi. Työn teoreettisena viitekehyksenä on sosiokognitiivinen teoria ja minäpystyvyys, jotka rakentavat kehitettävälle mallille teoreettisen perustan. Kehittämistyössä tarkastellaan työelämän kanssa yhteistyössä toteutettavaa mallia kolmesta eri näkökulmasta; osallistuvien nuorten, valmentajien ja työnantajien. Opinnäytetyön prosessin aikana toteuttiin kaksi Duuni tutuksi -jaksoa, kahdessa eri työelämäympäristössä.

Kehittämistyön tulosten perustella voidaan todeta kehitetyn mallin soveltuvan osaksi Vamos-valmennusta sekä tuovan valmennukseen uusia elementtejä, joiden kautta nuorten pystyvyys- ja osaamiskokemukset vahvistuivat. Kehitetty malli tarjoaa Vamos-valmentajille mahdollisuuden oman työnkuvan monipuolistamiseen ja tilaisuuden kehittää omaa osaamista. Organisaatiolle kehittämistyö tuo uuden yritys yhteistyömallin sekä kehittää Vamos-valmennusta vastaamaan nuorten työllistymisen haasteisiin. Työnantajille malli tarjoaa kevyen ja turvallisen tavan yhteiskuntavastuullisen toimintaan.

Kehittämistyön tulokset kannustavat pohtimaan miten voisimme lisätä osatyökykyisten työelämä osallisuutta matalalla kynnyksellä ja kaikkia osapuoli hyödyttävällä tavalla. Duuni tutuksi -mallin voidaan sanoa olevan yksi menetelmä, mutta sen toteuttaminen vaatii taustalle pitkäkestoisemman valmennuksen ja tuen, jotta sen avulla päästään kehittämistyössä esiteltyihin tuloksiin.

Asiasanat: Valmennus, Työelämä, Nuoret aikuiset, Pienryhmät, Tulevaisuus, Sosiaaliset taidot

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work (Master's degree)

Author: Nora Thesleff

Title: Duuni tutuksi - a model for introducing Vamos young people to working life

Number of Pages: 77 and 17 attachment pages

Supervisor: Merja Kylmäkoski

Commissioned by: Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr, Vamos Espoo

The aim of the thesis was to develop the Duuni tutuksi model, which was created to introduce young people to working life in a group format, and to investigate its suitability as part of the Vamos coaching at the Helsingin Diakonissalaitos. The need to get to know working life arose from the Vamos Espoo unit, where it was found that young people's experiences of working life were limited or associated with fears or inhibiting preconceptions.

The work is a functional development project, which has been carried out mainly using qualitative research methods. The study makes use of data and methodological triangulation to increase the reliability of the results and due to the small sample size. The theoretical framework of the work is socio-cognitive theory and self-consistency, which build a theoretical basis for the model to be developed. The development work examines the model in collaboration with working life from three different perspectives; the participating young people, the coaches and the employers. During the thesis process, two Duuni tutuksi sessions were carried out in two different working life environments.

Based on the results of the development work, it can be stated that the developed model is suitable as part of the Vamos coaching and brings new elements to the coaching, through which the young people's experiences of ability and competence were strengthened. The developed model offers Vamos coaches the opportunity to diversify their own job description and to develop their own skills. For the organisation, the development brings a new business cooperation model and develops Vamos coaching to meet the challenges of youth employment. For employers, the model offers a light and safe way to operate in a socially responsible way.

The results of the development work encourage reflection on how we could increase the labour market participation of people with partial work capacity in a low-threshold and mutually beneficial way. The Duuni tutuksi model can be said to be one method, but its implementation requires more long-term coaching and support in order to achieve the results presented in the development work.

Keywords: Coaching, Young adults, Working life, Small group, The future, Social skills

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	VAMOS-PALVELUT JA VALMENNUS.....	11
3	DUUNI TUTUKSI -MALLI.....	14
4	TIETOPERUSTA.....	18
	4.1 NEET – nuoret.....	18
	4.2 Sosiokognitiivinen teoria.....	18
	4.2.1 Minäpystyvyys.....	20
	4.3 Volitio.....	22
	4.4 Osatyökyky.....	25
	4.5 Työelämätaidot.....	26
5	TOIMINNALLINEN KEHITTÄMISTYÖ.....	29
	5.1 Aineistoiston keruu- ja analysointimenetelmät.....	31
	5.1.1 Kysely ja ryhmätyöt.....	32
	5.1.2 Havainnointi.....	34
	5.1.3 Haastattelut.....	35
6	TULOKSET.....	38
	6.1 Työntajien ajatuksia osatyökykyisten työllistämisestä.....	39
	6.2 Nuorten taustatiedot ja osallistumiseen vaikuttaneet tekijät.....	41
	6.3 Nuorten kokemukset Duuni tutuksi -mallista.....	42
	6.3.1 Nuorten uskomuskokemukset.....	44
	6.3.2 Nuorten kokemukset omista taidoista.....	47
	6.3.3 Nuorten kokemusten tulokset suhteessa muihin tutkimuksiin.....	50

6.4	Valmentajien kokemukset.....	51
6.4.1	Lisäarvoa Vamos valmennukseen	51
6.4.2	Valmentajien roolit ja läsnäolon merkitys jakson aikana.....	54
6.5	Duuni tutuksi mallin soveltuminen Vamos valmennukseen.....	60
6.5.1	Mallin soveltuvuus yritysyhteistyöhön.....	60
6.5.2	Mallin soveltuvuus työpajayhteistyöhön.....	62
6.5.3	Työelämästatuksen vaikutus.....	64
6.5.4	Mallin soveltuminen Vamos-valmennukseen	65
7	TYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	67
8	POHDINTA.....	70
	LÄHTEET	72
	LIITTEET.....	78

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö. Työn tilaajana on Helsingin Diakonissalaitoksen työn ja koulutuksen ulkopuolella oleville 16–29-vuotiaille suunnattu Vamos-palvelu. Työ syvennyy tutkimaan ja kehittämään Duuni tutuksi -valmennusmallia Vamos Espoossa. Mallin tarkoituksena on madaltaa NEET- nuorten (Not in Employment, Education or Training) kynnystä uskaltautua kokeilemaan rajojaan vahvistamalla nuorten minäpystyvyyden ja osallisuuden tunnetta. Kehittämistyön tarkoitus on selvittää, miten malli soveltuu osaksi Vamos-valmennusta ja kehittää mallia yhteistyössä osallistujien, yritysten ja Vamos-valmentajien kanssa.

Tarve Duuni tutuksi kaltaiseen malliin nousi Vamos Espoossa tehdystä havainnoista, että yhä useampi ja varttuneempi valmennukseen osallistuva nuori on täysin vailla kosketusta työelämään tai kokemukset työstä tai opinnoista ovat negatiivisia. Negatiivisten kokemusten taustalla ovat olleet valmentajien havaintojen mukaan kesken jääneet opinnot, äkillisesti päättyneet työsuhteet ja huonot kokemukset suhteessa sosiaalisista tilanteista ja vuorovaikutuksesta. Vuoden 2019 nuorisobarometri selvitti nuorten syrjintä- ja kisaamiskokemuksia, kysymykseen vastanneista 18% ilmoitti kokeneensa syrjintää tai kiusaamista työssä. Vuoden 2014 nuorisobarometrissä selvitettiin yleisesti nuorten kokemuksia syrjinnästä, jolloin 55 % kertoi kokeneensa syrjintää elämänsä aikana. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 42).

Vuoden 2021 nuorisobarometrin mukaan 80 % vastanneista koki oman tulevaisuuden erittäin optimistiseksi tai optimistiseksi (Kiilakoski & Laine 2022, 73). Vamoksen 2019 ja 2020 nuorten Tulostähden avulla kerätyt tulokset osoittavat palveluun osallistuneiden nuorten kokeneen tulevaisuutensa barometriin vastanneita nuoria pessimistisemmin. Tulostähti-menetelmässä tulevaisuuden uskoa sekä yhteiskuntaan kuulumista selvitetään luottamus ja toivo -sakaran osana, 2019 ja 2020 palvelussa aloittaneiden luottamus ja toivo tulosten keskiarvo oli 5–6 välillä, arvioitaessa tilannetta 1–10 välillä. Vamos palveluissa olevien voidaan myös todeta kokevan yhteiskuntaan kuulumattomuutta. (Laine & Sarmia 2020; Laine & Sarmia 2021, 4).

Vamos Espoon valmentajien havaintojen perusteella pandemia-aika kasvatti entisestään helposti ja heikosti koulutukseen ja työhön kiinnittyvien välistä kuilua ja yhä useampi nuori kuuluu lähemmäs ääripäitä kuin keskelle. Pandemian keskellä tulevaisuuden uskon ja luottamuksen säilyttäneitä on havaintojen mukaan enemmän helposti työhön ja koulutukseen kiinnittyvissä, kun taas heikosti kiinnittyvät ja enemmän tukea tarvitsevat ovat entistä kauempana työhön tai

koulutukseen siirtymisestä ja tähän suurin yksittäinen yhdistävä tekijänä koetaan olevan nuorten heikentynyt usko omaan tulevaisuuteen ja omiin kykyihin. Valmentajien havaintoa tukevat keväällä 2022 asiantuntijoiden tekemä arvio COVID-19-epidemian vaikutuksista, joiden mukaan nuorten psyykinen hyvinvointi heikentyi sekä ahdistuksen ja yksinäisyyden tunteet lisääntyivät epidemian aikana (Kestilä & Kaipainen & Mesiäislehto & Rissanen 2022, 42).

Vamos-valmennukseen osallistuvat nuoret muodostuvat hyvin heterogeenisestä joukosta 16–29-vuotiaita nuoria. Valmennuksessa olevia nuoria yhdistää tarve ja halua saada tukea oman tulevaisuuden suunnitteluun ja suunnitelmien toteuttamiseen. Vaikka asiasta ei kerätä tilastollista tietoa voidaan valmentajien kokemusten ja havaintojen perusteella sanoa suurella osalla valmennukseen osallistuvista olevan haasteita mielenterveyden kanssa, syyt haasteiden taustoilla ovat heterogeeniset. Vuosina 2017–2019 Vamoksen MINDSET- hankkeessa kehitettiin kotiin vietävää valmennusta nuorille, jotka ovat jääneet kotiin. Osa näistä nuorista oli mielenterveydellisistä syistä sairaslomalla tai työkyvyttömyyseläkkeellä, osa oli ollut jo vuosia. Eläkkeestä oli muodostunut turvallinen vaihtoehto, niin taloudellisesti kuin psyykkisesti. Valmennuksessa kävi kuitenkin ilme näillä nuorilla olevan paljon eri aloilla tarvittavia taitoja. Heillä ei kuitenkaan ollut käsitystä tai uskoa siitä, miten he voisivat omaa osaamista tai kiinnostusta hyödyntää työelämässä tai opinnoissa. Jolloin oma osaaminen, kiinnostus ja arki tuntuivat kaukaisilta ajatuksilta suhteessa työllistymiseen ja koulutuksen hakeutumiseen. Ongelmaksi nousi näiden nuorten mahdollisuudet osallistua toimintakykyä kuntouttaviin palveluihin kuten kuntouttavaan työtoimintaan tai työkokeiluun, joiden avulla vahvistaa omaa toimijuutta. Opintoihin hakeutuminen tuntui monesta nuoresta liian suurelle askeleelle, samoin taitojen ja työelämäyhteyden ääneen sanoittaminen tuntui jäävän vain sanoiksi ilmaan. Olisi tarvittu konkreettista tekemistä, jonka kautta nuori olisi pystynyt oivaltamaan oman osaamisen merkityksen isommassa kokonaisuudessa, joissain missä juuri heidän osaamisellaan on merkitystä.

Suomessa määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä olevalla on mahdollisuus opiskella, tehdä työtä ja osallistua Kelan tai vakuutusyhtiöiden tarjoamiin kuntoutusvaihtoehtoihin sekä osallistua sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan. Mutta TE-palveluiden työkokeilu ja kuntouttava työtoiminta eivät ole mahdollisia, joihin osallistumalla nuori pääsisi kokeilemaan omaa jaksamista, osaamista ja erilaisia ammattialoja matalalla kynnyksellä. Nämä palvelumuodot ovat ne, joita NEET-nuorille on useilla paikkakunnilla tarjolla. Tämän lisäksi aikuissosiaalityö ja kolmas sektori tarjoaa erilaista yksilö- ja ryhmätoimintaa, kuten Vamoksen palvelun tarjonta. Albert Banduran (1997, 39) mukaan ihmisillä on taipumus vältellä tilanteista, joissa he eivät

usko onnistuvansa tai hallitsevansa tilannetta. Oman kokemukseni mukaan osa NEET-nuorista osallistuu erilaisiin työllisyyttä edistäviin ja kuntoutuksellisiin palveluihin useita kertoja ja useamman vuoden ajan, joissakin tapauksissa yksilöllinen kehitys vaatii pitkiä kuntoutuspolkua. Mutta joissakin tapauksissa hyväksi tarkoitettu vertaistoiminta ja palveluihin kiinnittyminen voi kääntyä itseään vastaan. Palveluiden samat sisällöt, samat osaamisvaatimukset sekä yhteisöt palveluissa ovat sellaisia, joissa nuoret kokevat pärjäävänsä ja sitä kautta tuntevat olonsa turvallisiksi. Sosiaalisen vertailun haitallisia puolia ovat uskomukset, joiden mukaan ihmisen kyvyt ja sitä kautta osaaminen ovat perinnöllisiä muuttumattomia asioita opittavien kykyjen sijasta. Tällaiset uskomukset estävät motivaation syntymisen, oman osaamisen kehityksen havainnoinnin sekä haluan pyrkiä omassa elämässään eteenpäin. Samankaltaisten uskomusten omaavat vertaistuelliset kokemukset voivat vahvistaa vääristyneitä uskomuksia, jolloin vertaistuesta tulee voimavan elementin sijasta yksilön kehitystä haittaava elementti. (Bandura 1991, 273; Kippola-Pääkkönen 2018, 173–174.)

Nuorten ja osatyökykyisten työllistyminen on yhteiskunnallisesti ajankohtainen, sillä sen toteutuminen liittyy vahvasti hallituksen tavoitteisiin nostaa maamme työllisyys 75 % sekä työllistää 60 000 työtöntä vuoteen 2023 mennessä (Valtioneuvosto 2020). Kehittämistyö keskittyy keiluvaiheessa nuoriin, jotka ovat sairauslomalla, määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä tai muuten haastavassa työllistymistilanteessa. Vuonna 2020 Suomessa oli yhteensä 192 000 työkyvyttömyyseläkkeensaajaa, yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeeseen on mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (53 %). Alle 35-vuotiaita työkyvyttömyyseläkkeen saajia oli 26000, joista 20000 mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi, joka on 73 % eläkkeensaajista. (Eläketurvakeskus 2021, 9–10.) Kehittämistyö keskittyy Vamos Espooseen, jonka toimialueena on Espoo, Kirkkonummi ja Kauniainen. Vuonna 2019 toimialueella työkyvyttömyyseläkettä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi sai yhteensä 572 (Espoossa 473, Kauniainen 83, Kirkkonummi 16) 16–29-vuotiasta nuorta (Kela). Samasta syystä vuonna 2020 sairaspäivärahaa maksettiin yhteensä 964 (Espoo 847, Kirkkonummi 94, Kauniainen 23) 16–29-vuotiaalle nuorelle (Kela a). Ennen työkyvyttömyyseläkettä nuoret ovat usein sairauslomalla, jonka vuoksi on hyvä huomioida myös heidät numeraalista kokonaisuutta hahmoteltaessa.

World Bank Groupin vuonna 2017 julkaisemassa raportissa työkyvyttömyyseläkkeet Euroopan unionissa, mielenterveydelliset syyt olivat kolmanneksi suurin syy eläkkeelle siirtymiseen koko Euroopan unionissa. Raportissa nostetaan esille työttömyyden lisäävän mielenterveydellisiä

ongelmia ja etenkin nuorten jäävän työkyvyttömyyseläkkeelle ennen työuransa alkua suoraan työttömyydestä. Ratkaisuksi ehdotetaan varhaista monialaista puuttumista, sillä raportin mukaan vain 2 % on mahdollisuus palata työelämään työkyvyttömyyseläkkeeltä. (World bank 2017, 18.) Vuonna 2020 Kevan teettämän julkisen alan tilastaselvityksen mukaan Suomessa 15 % määräaikaikäisellä työkyvyttömyyseläkkeellä olevasta palasi työhön pysyvästi (Sohlman & al. 2020, 23). Suhteutettuna muuhun Euroopan unioniin Suomessa työkyvyttömyys eläkkeeltä palataan prosentuaalisesti useammin työhön. Kuitenkin nuorella iällä mielenterveyssyistä työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden eläkkeen maksuaika on pitkä sekä tämä ryhmä käyttää runsaasti yhteiskunnallisia palveluita, joka kuormittaa yhteiskunnan taloutta.

Opinnäytetyössäni kehitettävällä pienryhmämuotoisen työelämään tutustumisen avulla nuorille tarjoutuu mahdollisuus lyhytaikaiseen tuettuun työelämäkokemukseen, jossa he pääsevät kokeilemaan omaa osaamista ja jaksamista yhdessä samassa elämäntilanteessa olevien nuorten kanssa sekä tutun valmentajan opastuksella. Malli on osa Vamos-valmennusta, jolloin jakson jälkeisellä valmennuksella voidaan tukea nuoria työllistymistä tai koulutukseen hakeutumista haittaavia tai hidastavia haasteita yksilöllisesti. Kehitettävän mallin tarkoitus on vahvistaa nuorten minäpystyvyyden tunnetta niin, että he uskaltavat lähteä työskentelemään kohti työtä tai koulutusta. Opinnäytetyössäni pyrin pohtimaan asiaa myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta, miten jo eläkkeellä tai suuressa riskissä sinne siirtymiseen olevia nuoria saisi työmarkkinoiden piiriin. Opinnäytetyö keskittyy yhden tähän tavoitteeseen pyrkivän mallin vaikutuksen tutkimiseen ja arviointiin. Kehittämistyön pääkysymys on, soveltuuko Duuni tutuksi –malli (Jatkossa DT) Vamos-valmennusmenetelmäksi, jonka avulla pyritään vahvistamaan nuorten käsityksiä minäpystyvyydestä ja omasta osaamisesta sekä tukemaan nuorten työelämätaitoja. Kehittämistyössä mallin soveltuvuutta pohditaan kolmesta eri näkökulmasta alakysymysten avulla. Työn alakysymykset ovat:

- 1) Nuorten näkökulma: *Miten nuorten ajattelu ja suhtautuminen omiin taitoihin ja mahdollisuuksiin muuttuu jakson aikana?*
- 2) Vamos-valmentajan näkökulma: *Millaisia uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia Duuni tutuksi- jakso tuo Vamos valmennukseen valmentajan näkökulmasta?*
- 3) Työnantajan näkökulma: *Millaisia ajatuksia Duuni tutuksi -malli herättää työnantajan näkökulmasta?*
- 4) Yhteiskunnallinen näkökulma *Mikäli mallilla havaitaan olevan positiivista vaikutusta nuorten omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin. Pystytäisiinkö mallin kaltaisella*

toiminnalla lyhentämään nuorten sairauslomien pituuksia ja työkyvyttömyyseläkkeen pituutta? Kehittämistyön ei odoteta pystyvän vastaamaan suoraan tähän kysymykseen, mutta sen tuloksista uskon löytyvän viitteitä mallin kaltaisen toiminnan mahdollisuuksista vastata tähän kysymykseen.

2 VAMOS-PALVELUT JA VALMENNUS

Kehittämistehtävän toimeksiantaja on Helsingin Diakonissalaitoksen säätiön sr (HDL) Vamos-palvelut. HDL:llä on pitkä historia sosiaali- ja terveystalouden toimijana tavoitteenaan heikompiosaisten aseman parantaminen (HDL, a). Vamos-palveluiden tehtävänä on tuottaa pääsääntöisesti 16-29-vuotiaille työn ja koulutuksen ulkopuolella oleville nuorille intensiivistä yksilö- ja ryhmävalmennusta, jonka tavoitteena on vahvistaa nuorten toimintakykyä ja osallisuutta sekä tukea kohti työtä ja koulutusta (HDL, b). Vamos-toiminta sai alkunsa vuonna 2008, jolloin Helsingin kaupungin palvelujärjestelmä ei pystynyt vastaamaan heikossa asemassa ja huonossa psyykkisessä kunnossa olevien nuorten aikuisten tuen tarpeeseen sekä tilanteessa, jossa vuosittain lähes 700 nuorta jäi ilman jatkokoulutuspaikkaa Helsingissä (Alanen, Kainulainen & Saari 2014, 8). Nykyisin Vamos-toiminta on laajentunut 13 eri paikkakunnalle hankkeiden ja liiketoiminnan muodossa. Eri toimintojen ja paikkakuntien rahoitus koostuu eri lähteistä kuten kunnilta, valtiolta ja erilaisista avustuksista ja rahastoista mahdollisuuksien ja alueen tarpeiden mukaan (Sulaoja & Turunen 2021, 6).

Opinnäytetyötä tehdessä olen toiminut Vamos-valmentajana yli 5 vuotta, joiden aikana minulle on kertynyt käytännön työn kautta vahvaa osaamista ja näkemystä Vamoksen palvelukokonaisuudesta, verkostotyöstä sekä kohderyhmään kuuluvien nuorten tukemisesta kohti opiskelu- ja työelämää. Vamos-palvelut ovat hanke- ja kehittäjätoimija. Vamoksen strategisena tavoitteena on tuottaa palveluja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi sekä vaikuttaa toiminnallaan aktiivisesti nuorille suunnattujen palveluiden kehittymiseen. Strategisesta näkökulmasta Vamos on onnistunut pitkäaikaisessa tavoitteessaan. Nykyisin nuorille suunnatut palvelut ovat laajentuneet ja pystyvät yhä paremmin vastaamaan nuorten tarpeisiin. Vamos-palvelut ovat nykyisin osa palvelujärjestelmää usealla paikkakunnalla tuottaen liiketoiminnallista palvelua nuorten tarpeisiin. Tämä kuiteinkin myös haastaa kehittämään ja uudistamaan valmennusta toiminnan säilymisen ja laajentumisen näkökulmasta.

Vamoksen liiketoiminta toteutuu palvelutuotantona ja asiantuntijamyyntinä. Palvelutuotannon keskiössä on nuorten intensiivinen yksilö- ja ryhmävalmennus. Ryhmävalmennuksessa ryhmällä oma turvallinen ja fyysinen tila, jossa erilaisia nuorten elämäntilanteisiin liittyviä ja sosiaalista vahvistumiseen pyrkiviä sekä työn ja koulutuksen teemoja käsitellään erilaisten menetelmien ja työskentelyjen avulla. Ryhmävalmennukseen kuuluu myös erilaiset vierailut ja vierailijat mm. nuorten mielenkiinnon mukaan erilaiset harrastuskokeilut sekä koulutus- ja

työelämävierailut. Yksilövalmennus tapahtuu pääsääntöisesti Vamos-yksiköissä, mutta nuorten tarpeiden mukaan valmennus voi olla myös liikkuvaa ja tapahtua nuorten elinympäristössä tai verkostojen luona. Osana valmennuksen loppuvaihetta on tarvittaessa nuorelle tarjottavaa tukea uuteen toimintaan kiinnittymiseen.

Vuosien saatossa Vamos-palvelusta on tehty tutkimuksia ja opinnäytetyötä, joiden kautta Vamos-valmennusta ja sen vaikuttavuutta on pyritty määrittelemään. Alanen & Kotkavuori (2014, 25) ovat määrittäneet Vamos-toiminnan vaikuttavuuden syntyvän Vamos-työotteesta, joka ytimenä on kiireetön kohtaaminen, tutustuminen ja vapaaehtoisuuteen perustuva luottamus- ja vuorovaikutussuhde nuoren ja valmentajan välillä. Ronja Järvelinin (2020) tekemässä käytäntötutkimuksessa Vamos-työotteesta keskeiseksi valmennuksen käsitteeksi nousee vuorovaikutus nuoren ja valmentajan välillä sekä vuorovaikutuksessa tapahtuvan emotionaalisen ja sosiaalisen uudelleen rakentumisen mahdollistaminen nuorelle (Järvelin 2020, 3 & 16).

Sari-Anna Loukas (2019) tutki Vamos-nuorten identiteettiä ja niihin liittyviä kokemuksia. Tutkimuksessa nousi esiin haastateltujen nuorten identiteetin rakentumisen ja kokemusten yhteen kietoutuminen sekä haastateltavien kokemus oman identiteetin katoamisesta. Nuorten identiteetti määrittyi aikaisempien negatiivisten kokemusten ja sairastumisten kautta, mutta myös autetuksi tulemisen kokemuksen ja itsensä löytämisen kautta tulevaisuussuuntautuneeksi. Tutkimukseen osallistuneista nuorista suurin osa koki heikkoa sosiaalista identiteettiä, jonka uudelleen rakentumiselle Vamos-valmennus loi mahdollisuuden toiminnallisuuden, merkityksellisen tekemisen, ryhmän tuen sekä yksilöllisen kohtaamisen avulla. (Loukas 2019, 74-79.) Järvelin (2020) nostaa tutkimuksessaan esiin Vamos-valmennuksen olevan nuorten tunteiden ja ajatusten peilaamisen sekä sanoittamisen lisäksi aktiivisen tilan luomista, jossa nuoren emotionaalinen ja sosiaalisen uudelleen rakentuminen on mahdollista ja turvallista (Järvelin 2020, 16). Turvallisuudesta puhuu myös Heidi Harju (2020) opinnäytetyössään, jossa nostaa esille turvallisen ilmapiirin ja luottamuksen merkityksen nuorten itseohjautuvuuden ja osallisuudessa tukemisessa Vamos-valmennuksessa. Harjun mukaan Vamos-valmennuksen perusajatuksia on nuoren osallisuus omista tarpeista ja toiveista nousevan valmennuspolun suunnittelussa. (Harju 2020, 39.)

Näiden tutkimusten tulosten yhteenvedona voidaan todeta Vamos-Valmennuksen elementtien tukevan nuorten identiteetin ja toimijuuden vahvistumista. Tätä väitettä tukee myös 2021 valmistunut Itlan tutkimus Vamos-valmennuksen vaikuttavuudesta nuorten elämään, jonka

verrokkiryhmänä oli kaltaistettu kohorttiryhmä 1987 syntyneistä. Tutkimuksen mukaan Vamos-valmennuksen myötä nuorten kokemukset ovat muuttuneet myönteisiksi osallisuuden, toimijuuden kokemuksen, minäkuvan, toiminta- ja kriisinsietokyvyn sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksien suhteen. Vaikuttavina tekijöinä kiireettömyys, kohtaaminen, omaan tahtiin eteneminen, tuki ja mahdollisuus kokeilla uusia asioita turvallisessa ympäristössä sekä osallisuuden kokemus. (Merikukka 2021, 16 &69.)

3 DUUNI TUTUKSI -MALLI

Kehittämistyön tavoitteena on kehittää Vamokseen uutta valmennuksellista elementtiä, jossa Vamos-valmennus vieään työelämätaitojen ja tietouden oppimisen kannalta luontaiseen oppimisympäristöön eli työpaikoille. Duuni tutuksi -mallissa (jatkossa DT) sovelletaan perusopetuksen TET-jaksoa (Opetushallitus 2022) sekä Ammattiopisto Luovin ryhmässä työelämäoppimisen käytäntöä. Luovissa ryhmä työelämässä oppimisen mallia käytetään etenkin Valma ja Telma -opinnoissa. Viimeisten kahden vuoden aikana sen käyttö myös Luovin tutkintoon johdettavassa koulutuksessa on lisääntynyt. Kuten DT-mallissa, myös Luovissa ryhmämuotoisella mallilla pyritään työelämävalmiuksien vahvistamiseen ja turvallisen työelämäkokemuksen tuottamiseen sekä mallioppimisen hyödyntämiseen. Luovissa on koettu, että ryhmämuotoinen työssä oppiminen antaa hyvän tavan vahvistaa opiskelijoiden pystyvyysuskomuksia ja työelämätaitoja itsenäisesti suoritettavia työssäoppimisia varten. (Tihinen 2022.) Vamoksen DT -mallin keskeisimmät tavoitteet ovat nuorten työelämä valmiuksien vahvistaminen, Vamos-valmennuksen kehittyminen ja uusien työelämäyhteistyö muotojen kehittäminen.

Malli mahdollistaa nuorelle tutustumisen työelämään ja erilaisiin työympäristöihin turvallisesti tuttujen ihmisten kanssa, ilman että nuoren tarvitsee muuttaa työelämästatustaan tai sitoutua uuteen toimintaan. Hän voi kokeilla erilaisia aloja, etsiä omia taitoja ja mielenkiinnonkohteita käytännön kautta lyhyillä ohjatuilla työelämän jaksoilla, jotka edistävät oman suunnan sekä vahvuuksien löytämistä. DT- malli koostuu pienryhmämuotoisesta työelämään tutustumisesta, joka pitää sisällään konkreettista työn tekemistä oikeissa työympäristöissä, oman toiminnan reflektointia ja suunnittelua. Kehittämistyön avulla selvitetään mallin vaikutusta jaksolle osallistuvien nuorten näkemykseen ja uskoon omasta tulevaisuudestaan ja mahdollisuuksistaan suhteessa työelämään sekä kehitetään mallia eteenpäin jaksoista tehtyjen havaintojen ja kokemusten perusteella.

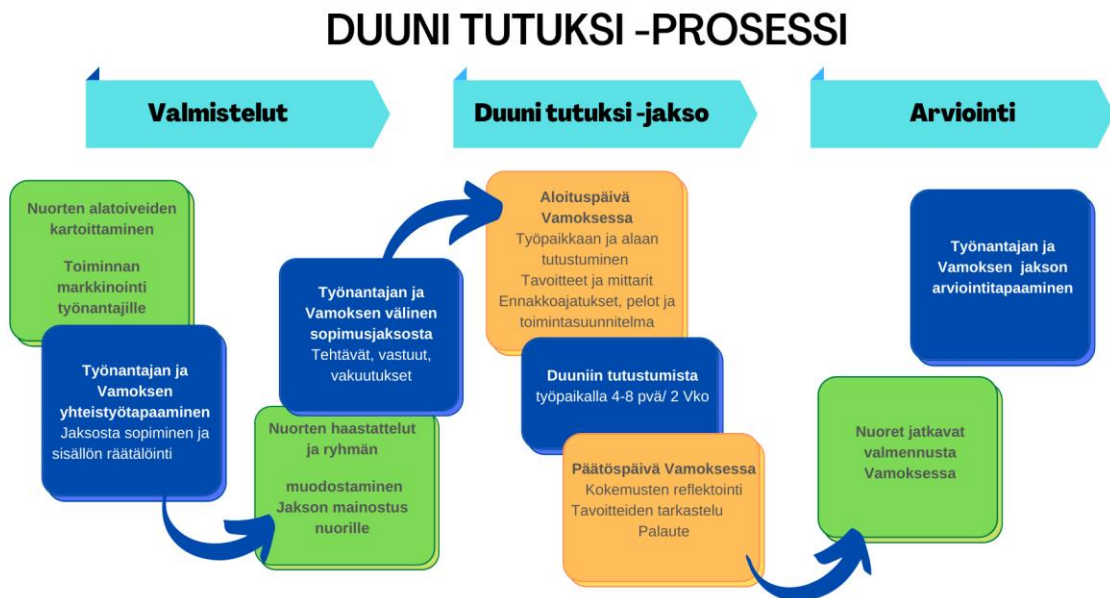
DT- jaksot ovat osa Vamos-valmennusta, niille osallistuminen on Vamoksen nuorille vapaaehtoisista ja maksutonta. Jakson tavoitteena on vahvistaa nuorten uskoa omista kyvyistä ja toimijuudesta sekä avartaa näkemystä työelämästä. Tavoitteena ei ole suora työllistyminen tai koulutukseen siirtyminen vaan vahvistaa nuorten itseluottamusta ja uskoa pärjätä tulevaisuudessa sekä tuottaa Vamos-valmennukseen materiaalia ja nuorten omia oivalluksia omasta toimintakyvystään. Jaksoille osallistuminen edellyttää aina riittävän kestoista valmennussuhdetta Vamokseen ennen jakson aloitusta. Riittävällä tarkoitetaan aikaa, jossa nuori pystyy sitoutumaan

valmennuksen, tutustumaan valmentajiin, muihin nuoriin ja Vamokseen yhteisönä sekä rakentamaan luottamussuhdetta omaan valmentajaansa. Nuorten ja valmentajien toistensa tuntemisella ajatellaan olevan psykologista turvallisuutta lisäävä vaikutus jakson aikana. Kun valmentajat ovat tietoisia jaksolle lähtevien nuorten vahvuuksista, taidoista, tuen tarpeesta, uskomuksista ja odotuksista pystytään ne huomioimaan jo jaksojen suunnitteluvaiheessa.

Kuten Vamos valmennuksessa valmennuksen oikea-aikaisuus on tärkeää, nuorella tulee olla oma motivaatio ja halu sitoutua valmennukseen. Sekä nuoren tilanne tulee olla sellainen jossa, nuorta pystytään oikeasti auttamaan valmennuksellisin keinoin. Myös DT-jaksojen oikea-aikaisuutta mietitään jokaisen nuoren tilanteeseen ja tavoitteisiin peilaten yhdessä nuoren kanssa. Mallilla pyritään positiivisiin muutoksiin, joiden avulla nuori saa realistisen käsityksen omasta tilanteestaan suhteessa työelämään. Positiivisella muutoksella ei tarkoiteta onnistumisia vaan onnistumisten ja haasteiden sekä epäonnistumisen tunteen ja kokemuksen reflektointia ja niistä oppimista. Onnistumisen kannalta on tärkeää, että jaksolle asetut tavoitteet ovat realistisia oppimisympäristön mahdollisuuksien kanssa ja se, ettei nuoria laiteta sellaisiin tilanteisiin, joissa heillä ei lähtökohtaisesti ole mahdollisuutta onnistua.

Jaksolle osallistuvat nuoret ovat Vamos-valmennuksessa olevia nuoria. Vamos-toiminta on avointa kaikille työn ja koulutuksen ulkopuolella oleville 16–29-vuotiaille nuorille, työelämästatuksesta riippumatta. Valmennuksessa on mukana nuoria, jotka ovat määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, sairauslomalla, työttöminä työnhakijoina, työelämän ulkopuolella tai opiskelijoita, joiden opinnot ovat keskeytyksellä. Jakson pituuteen on vaikuttanut työttömiä nuoria koskeva työttömyysturvalaki. Lain 2. luvun 1§ mukaan työttömänä pidetään henkilöä, joka ei ole työsuhteessa eikä työllisty yhdenjaksoisesti päätoimisesti yli kahta viikkoa yrittäjänä tai omassa työssä (työttömyysturvalaki). Työttömyysturvalain tulkinnan ja ennakoinnin vuoksi jaksojen pituus on aina maksimissaan kaksi viikkoa, jotta jaksolle osallistuminen ei tuota ongelmia tai epäselvyyttä työttömänä työnhakijoina oleville nuorille ja sitä kautta vaikuta heidän tuloihinsa.

Jakso ei koostu ainoastaan työpaikalla toteutuvista päivistä vaan siihen kuuluu olennaisena osana myös nuorten henkinen valmistautuminen ja jakson tavoitteiden suunnittelu ja reflektointi niin yksilöllisesti kuin yhdessä ryhmänä. DT-prosessi (Kuvio 1) muodostuu kolmesta vaiheesta. Ensimmäinen vaihe on valmistelut, jotka pitävät sisällään nuoren yksilöllisen valmistautumisen ja yritysyhteistyön toiminnan markkinoinnista aina sopimuksen kirjoittamiseen asti. Toinen vaihe on DT- jakso, joka koostuu aloitus- ja päätöspäivästä Vamoksessa sekä työn tekemisestä yhteistyöyrityksessä. Kolmantena vaiheena on arviointi, jossa jaksolle osallistunut nuori ja nuoren yksilövalmentaja arvioivat jaksolla tehtyjä havaintoja ja oivalluksia osana nuoren valmennusta. Vamos ja yhteistyöyritys arvioivat kuluneen jakson onnistumista ja sen vaikutusta tulevaan yhteistyöhön.



Kuvio 1. Duuni tutuksi-mallin prosessikaavio. Jakso jakautuu kolmeen vaiheeseen valmistelut, DT- jakso ja arviointi. Erivaiheiden sisällöt ovat eritelty niitä koskevien osallistujien mukaan. Siniset ovat työnantaja ja Vamos-valmentajaa koskevia toimenpiteitä, vihreät Vamos-nuoria ja valmentajia koskevia ja oranssit jaksolle osallistuvia nuoria, valmentajia sekä työnantajan edustajaa koskevia toimenpiteitä.

Nuoren valmistautuminen alkaa aina yksilövalmentajan kanssa, jolloin selvitetään jakson sopivuus nuoren tilanteeseen, toiveet ja mahdolliset haasteet jaksoa ajatellen. Tällä pyritään varmistamaan, että nuori saa oikeanlaista tukea ja valmennusta jakson aikana sekä nuorten odotusten ja toiveiden kohtaaminen jakson realiteettien kanssa. Jokaiselle jaksolle osallistuu Vamoksesta valmentaja. Osallistuva valmentaja ei ole aina nuorten yksilövalmentaja, jolloin nuoren yksilövalmentajan ja jaksolle osallistuvan valmentajan vuorovaikutus on tärkeää jakson

kaikissa vaiheissa. Näin jaksoilla esiin nousseita havaintoja nuorten toimintakyvystä ja osaamisesta pystytään hyödyntämään Vamos-valmennuksessa jakson jälkeen. Nuoren yksilövalmentaja ja jaksolle osallistuva valmentajan haastattelevat yhdessä jaksolle haluavan nuoren. Jakson valmentaja toimii työntäjän edustajana tuoden keskusteluun työympäristön mahdollisuudet ja haasteet sekä jakson prosessin tuntemuksen. Nuori ja yksilövalmentaja tuovat nuoren toiveet, haasteet ja mahdolliset pelot jaksoon liittyen. Näin pyritään tuomaan kaikille osapuolille realistinen tieto jaksosta sekä suunnitella ja ennakoida mahdollisia haasteita ja luoda mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseksi ja onnistumiselle. Jaksoilla on aina mukana Vamos-valmentaja, jonka tehtävänä on tukea nuorten toimintaa jakson aikana. Valmentajan tehtävänä on perehtyä työntäjätahon tarjoamaan työympäristöön, neuvotella ja sopia ryhmälle sopivista tehtävistä työnantajan kanssa sekä kertoa nuorten toiveet ja tavoitteet jaksolle. Valmentajan tehtävä jakson aikana on olla osa ryhmää, tehdä yhdessä nuorten kanssa annettuja tehtäviä, auttaa ja tukea perehdytyksessä sekä kannustaa ja tehdä sanoittaa nuorten osaamista näkyväksi. Valmentajan tehtävänä on myös havainnollistaa omalla käyttäytymisellä työelämässä toimimista ja tehdä havaintoja nuorten toimintakyvystä työympäristössä ja tarvittaessa auttaa nuorta muuttamaan omaa toimintatapaansa.

4 TIETOPERUSTA

4.1 NEET – nuoret

NEET on lyhenne sanoista Not in Education, Employment or Training, jolla tarkoitetaan yleisesti työn, koulutuksen ja kurssitoiminnan ulkopuolella olevia nuoria. NEET-käsitteestä ei ole virallista määritelmää vaan se on indikaattori, jonka avulla kuvataan kohderyhmän tilannetta laajasti Euroopassa. EU:n poliittisessa keskustelussa NEET-nuorten ikäluokalla tarkoitetaan 15–29-vuotiaita. (Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 2021.) Kuitenkin Euroopassa NEET- nuorten ikäjakaumasta on erilaisia tulkintoja maista ja tilaistoista riippuen, ikäjakauma vaihtelee 15–34 vuoteen. Eurostatin tilaston mukaan Euroopassa oli 20–34-vuotiaita nuoria 17,6 % ikäluokasta vuonna 2020. Tilastoraportissa on tietoisesti keskitytty 20–34-vuotiaiden tilanteeseen ja jätetty 15–19-vuotiaiden NEET-nuorten osuus pois pienen (6,3 %) määrän vuoksi. (Eurostat 2021.) Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2020 Suomessa 15–24-vuotiaiden NEET-nuorten määrä ikäryhmästä oli 8 % naisista ja 10% miehistä (Sutela 2021).

Opinnäytetyössä kohderyhmänä ovat Vamos-valmennuksessa olevat 16–29-vuotiaat NEET-nuoret. ”NEET- status” ei automaattisesti tarkoita huonoa elämäntilannetta, mutta pitkittyessään tilanteesta syntyy riski erilaiselle lieveilmiöille (opetus ja kulttuuriministeriö 2019, 7). Anu Gretschel ja Sami Myllyniemi (2020, 16) tutkivat NEET-nuorten näkemyksiä tulevaisuudesta, demokratiasta ja palveluista. Tutkimuksen vastanneiden nuorten mukaan syrjäytymiseen vaikuttavia syitä ovat mm. ystävien puute, mielenterveysongelmat ja puutteellinen tulevaisuuden usko. Jopa 76 % vastanneista koki puutteellisen tulevaisuuden uskon vaikuttavan syrjäytymiseen paljon (43%) tai jonkin verran (33%), vain 4% vastaajista koki, ettei sillä ollut lainkaan vaikutusta. Tutkimuksesta käy ilmi NEET-nuorten olevan tyytymättömämpiä elämäänsä, koska eivät koe saaneensa apua ongelmiinsa, kuin muut ikäryhmänsä nuoret (Mt., 42).

4.2 Sosiokognitiivinen teoria

Kehittämistyön teorian pohjana on Albert Banduran sosiokognitiivinen teoria ja minäpystyvyys. Sosiokognitiivinen teoria perustuu ajatukseen, jonka mukaan pystyvyysuskomukset ovat ihmisen toiminnan perusta. Kun ihmiselle syntyy kokemus vaikuttamisesta ja aikaansaamisesta, hän oppii kokemusta refleктоimalla myös ennakoimaan toiminnan vaikutusta. Ennakointi vahvistaa kykyä sopeutua ja selviytyä hankalissakin tilanteissa. Kyky saavuttaa haluttu

päämäärä ja estää ei toivotut tapahtumat vahvistaa henkilökohtaisen hallinnan tunnetta ja vahvistaa pystyvyysuskoa sekä motivoi taitojen kehittämiseen. (Bandura 1997, 2–3; Bandura 1991, 248).

Sosiokognitiivinen teoria hylkää dualistisen ihmiskäsityksen, jonka mukaan ihmisen ruumis ja mieli ovat erillisiä. Teoriassa lähdetään liikkeelle siitä, että ihminen on yksi toiminta eli ruumis ja ajattelukyky eli mieli. Tällöin ihminen on samaan aikaan oman elämänsä toimija, havainnoitsija ja strategikko. Banduran mukaan ihmisen käyttäytymistä ohjaa vastavuoroinen syy-seuraussuhdemalli, joka koostuu kolmesta toisiinsa vaikuttavasta osatekijästä. Nämä ovat käyttäytymisestä, yksilön sisäisestä maailmasta kumpuavista havainnoista ja toiminnoista ja ympäristön vaikutuksista. Osa-alueiden keskinäinen suhde ja vaikutukset eivät ole tasaisia eivätkä aina samanaikaisia, joka helpottaa tiedon käsittelyä ja sisäistämistä. Teorian mukaan yksilön sisäiset kokemukset, odotukset, uskomukset ja havainnot itsestä muokkaavat ja ohjaavat yksilön käyttäytymistä. Käyttäytymisen ympäristöön heijastuvat vaikutukset luovat tunnereaktioita ja sisäisiä ajatusmalleja vaikuttaen näin yksilön sisäiseen kokemukseen. (Bandura 1997, 5–6).

Sosiokognitiivisen teorian perusajatus on DT- jaksojen suunnittelun pohjana. Jaksoilla pyritään myös luomaan nuorille erilaisia työkaluja oman toiminnan reflektointiin ja muuttamiseen. DT-jaksojen aloitus- ja päätöspäivien tarkoitus on motivoida nuorta vahvistamaan omaa toimijuutta, kannustaa pohtimaan omia työelämätaitoja ja tarjota tila itsenäiselle sekä ryhmän yhteiselle reflektoinnille. Aloituspäivässä ryhmänä luodut yhteiset tavoitteet ja tavoitteiden saavuttamista seuraavien mittareiden on tarkoitus luoda ryhmähenkeä ja tehdä jaksosta yhteinen ponnistus, jonka onnistumiseen jokainen voi vaikuttaa omalla toiminnalla. Haasteiden selättämiseksi jaksolle tehtävän selviytymissuunnitelman tarkoitus on auttaa nuoria ennakoinnissa, tarjota vertaistukea ja uusia ajatuksia haastavissa tai ei toivotuissa tilanteissa toimimiseen tai niiden ennaltaehkäisyyn. Suunnitelmaan kerätään ryhmän mielestä haastavat tai ei toivottavat tilanteet sekä mietitään yhteisesti erilaisia toimintamalleja tilanteiden ennaltaehkäisyyn tai niissä selviämiseen. Yhteinen suunnitelma tarjoaa mahdollisuuden tukea muita ryhmäläisiä heille haastavissa tilanteissa ja saada tukea itse omissa haasteissa. Tällaisen tilanteen saavuttaminen vaatii luottamusta ryhmään, jotta uskaltaa olla rehellinen omissa haasteissa. Tilannetta auttaa nuori kohtainen valmistautuminen jaksolle yhdessä yksilövalmentajan kanssa sekä Vamos-valmennukseen osallistuminen ennen jakson aloitusta, jolloin jaksolle lähtevä valmentaja ja ainakin osa nuorista voivat olla tuttuja.

Sosiokognitiivisesta näkökulmasta ihmisessä on valtavasti potentiaalia, jota pystytään muokkaamaan ja kehittämään. Ihmisen kyky muovautua perustuu neurofysiologisten rakenteiden ja mekanismien kehittymiseen, joiden avulla pystymme säilyttämään ja käyttämään tietoa hyväksemme. (Bandura 2001, 266). Teorian mukaan ihminen kehittyy ja kasvaa sosiaalisessa suhteessa muihin ihmisiin, jolloin kehittymiseen tarvitaan kontaktia muiden ihmisten kanssa toimista. Kehitysprosessit eivät ole identtisiä, kehitykseen vaikuttavat yksilön biologiset edellytykset ja olosuhteet kehittymiselle. Prosessien erivaiheet luovat haasteita jaksojen suunnittelulle sekä toteuttamiselle, sillä osa toimintakyvystä ja osaamisesta paljastuvat vasta jakson aikana. Erivaiheisuus tuo mukanaan myös mahdollisuuksia nuorten vertaiskokemuksille ja toistensa tukemiselle haasteiden ja sitä kautta kehitysvaiheiden ollessa erilaisia. Vertaisuuden lisäksi se tuo myös nuorille mahdollisuuden roolimallina toimimiselle itselleen vahvoilla osa-alueilla. (Bandura 1997, 6–7.)

Banduran sosiokognitiivista teoriaa on kritisoitu sen ongelma- ja suorituskeskeisyydestä sekä sen keskittymisestä yksilön havaintoihin ja vaikutusmahdollisuuksiin. Teoria kuitenkin sopii kehittämistyöhön juuri sen tavoitekeskeisyyden ja muutoksen pyrkivän näkökulmansa vuoksi. Vamos-valmennus perustuu nuoreen haluun saada aikaan muutosta omassa elämässään, valmennus keskittyy tukemaan ja mahdollistamaan nuoren tavoitteellisen muutosprosessin.

4.2.1 Minäpystyvyys

Banduran mukaan minäpystyvyydellä tarkoitetaan kykyä tuottaa tuloksia ja uskoa oman elämän hallinnasta, taitoa käsitellä ja estää ei-toivottuja tapahtumia sekä hallita omaa tunnekäyttäytymistä erilaisissa tilanteissa (Bandura 2009, 1). Minäpystyvyys viittaa uskomukseen omista kyvyistä suunnitella ja toteuttaa omien tavoitteiden saavuttamiseen vaadittavat toiminnot. Uskomukset vaikuttavat toimintatapojen valintaan, epäonnistumisten ja vastoinkäymisten sietämiseen sekä siihen kuinka paljon ihminen on valmis ponnistelemaan tavoitteidensa saavuttamiseksi. Erilaiset uskomukset vaikuttavat eri tavoin. Positiiviset ja realistiset uskomukset omasta pystyvyydestä vahvistavat ja rohkaisevat, kun taas negatiiviset tai liian alhaiset uskomukset toimivat estävinä tekijöinä. Aikaisemmat negatiiviset kokemukset työstä ja koulutuksesta vaikuttavat Vamos Espoon valmentajien havaintojen perusteella voidaan sanoa Duuni tutuksi-mallin kohderyhmää yhdistävän Banduran määrittelemän minäpystyvyyden tunteen puute omassa elämässä. Bandura malliopittua käyttäytymistä tutkivien tutkimusten tulosten avulla on pystytty määrittämään neljä vaikutustapaa, joiden avulla pystyvyysuskomuksia voidaan vahvistaa. (Bandura 1997, 2–3).

Minäpystyvyyden tunnetta voidaan vahvistaa 1) Mastery experience – Mestarikokemusten kautta. Mestarikokemus ei ole paras suomenkielinen vastine, mutta kuvaavin. Mestarikokemuksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä onnistumisen kokemuksia, jotka pitävät sisällään myös hallinnan ja aktiivisen toimijuuden kokemuksen. Kokemuksen siitä, että osaa ja on itse nähnyt vaivaa tilanteen eteen. 2) Vicarious experience – Mallioppimisella ja samaistumisella tarkoitetaan oppimista henkilöltä, jota ihailee tai arvostaa. Mitä samankaltaisempaa kohde nähdään sitä vahvemmat ovat oppimiseen liittyvät tunnekokemukset. (Bandura 2009, 3.) Mallissa tähän yhdistetään myös vertaiskokemukset ja muiden kokemusten kautta oppiminen. 3) Social persuasion – sosiaalisella suostuttelulla tarkoitetaan saatua kannustusta ja vahvistusta, osaamisen ja taitojen näkyväksi tekemistä ja ihailua. Sosiaalinen suostuttelu vahvistaa ihmisen tahtoa yrittää ja uskoa selvitä vastaan tulevista haasteista. 4) Physiological and emotional states – fysiologisilla ja emotionaalisilla tekijöillä tarkoitetaan sitä, miten ihminen kokee ja tulkitsee omat emotionaaliset ja fyysiset tilat. Jos ihminen tulkitsee toistuvasti omat henkiset ja fyysiset tunnetilat negaation kautta ja tulkitsee ne estävinä tekijöinä, heikentää se minäpystyvyyden tunnetta. Kun taas ihmisellä, jolla on hyvä resilienssi pystyy tulkitsemaan erilaiset tunnetilat yksittäisinä kokemuksina eikä niinkään koko minuuteen vaikuttavana tekijänä. (Mt., 4.)

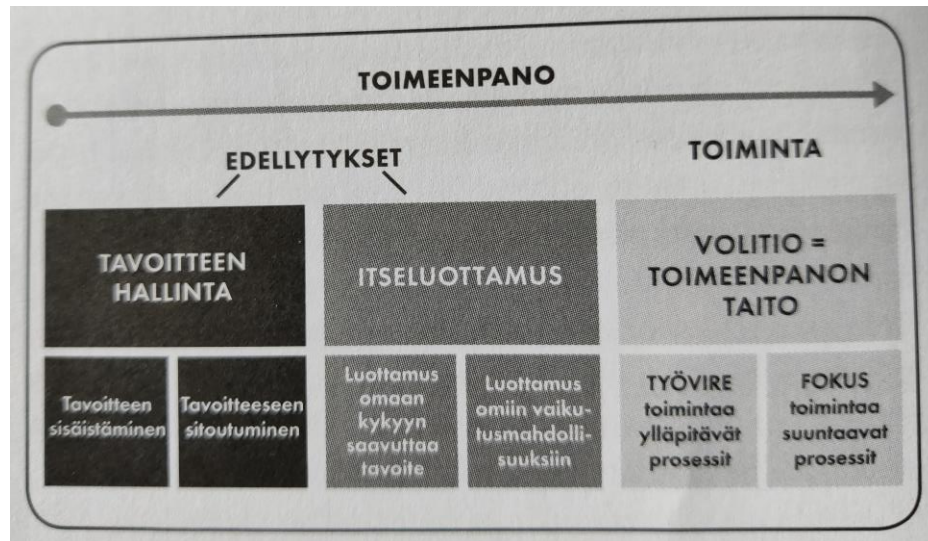
Minäpystyvyyssuskomuksesta käytetään myös muita termejä kuten tehokkuususkomukset ja itsetehokkuus (Partanen 2011, 19). Rauhala, Heikkilä ja Leppänen (2020, Kappale 3.4) sekä Druckman ja Bjork käyttävä termiä itseluottamus kuvaamaan uskomuksia ja käsityksiä ihmisen kyvykkyydestä käsitteen tunnettavuuden vuoksi. Bandura kuitenkin erottaa nämä toisistaan tarkoittaen itseluottamuksella uskon vahvuutta, ilman tavoitteen määrittelyä, kun taas minäpystyvyyssuskomus sisältää asetetun tavoitteen. (Druckman & Bjork 1994, 174). Itse ajattelen käsitteet erillisinä, niin että minäpystyvyydellä tarkoitetaan kohdennettuun asiaan liittyvä uskomustensa hallinnasta ja saavuttamisesta, kun taas itseluottamuksen näen laajempaan ja stabiilimpaan tuntemuksena, joka rakentuu ja vahvistuu erilaisten pystyvyysskokemusten kautta. Kuitenkin nuorten kanssa työskennellessä käytimme heille tutumpaa itseluottamus käsitettä.

Keltikangas-Järvinen puhuu itseluottamuksesta ja suoritusitsetunnosta osana itsetuntoa. Suoritusitsetunnolla hän tarkoittaa ihmisen luottamusta omiin kykyihin, osaamiseen ja asetun tavoitteen saavuttamiseen (Keltikangas-Järvinen 1994, 26). Itsetunnon hän määrittelee olevan sitä, mitä ihminen itsestään ajattelee ja miten hyvä hän omasta mielestään on. (Mt.,24). Suoritusitsetunnon ja minäpystyvyyden kuvauksessa on yhtäläisyyttä. Mutta tarkemmin tarkasteltuna

Kuvio 2. Ria Parppein (2018, 30) Mihin motivaatio häviää? kuvan avulla kehittämistyössä, lähdettiin rakentamaan työkalua, jonka avulla nuoret pystyvät ennakoimaan jakson aikaisia haasteita, jotka nuoret tunnistavat itsessään tai omassa historiassaan.

Volitioteoria pohjautuu uskomusteorioihin, kuten sosiokognitiiviseen teoriaan (Mt.,48). Siinä on paljon samankaltaisuutta Banduran itsesäätelyteorian kanssa, jonka mukaan ihmisellä on kyky säädellä omaa käyttäytymistä ja motivaatioitaan sekä jollain tasolla myös tunteita ja ajatuksia. Itsesäätelytaito on opittavissa oleva taito, joka koostuu kyvystä havainnoida ympäristöä ja omaa käyttäytymistä sekä sisäistämään ja käsittelemään niistä johtuvia välittömiä ja eteisiä vaikutuksia, jotta ihminen pystyy muokkaamaan ja ennakoimaan toimintaansa aikaisempien havaintojen pohjalta. Kuten volitioteoriassa pyritään toimenpanoa tukemaan fokusoimalla tavoitteen saavuttaminen prioriteettilistalla korkeimmaksi. Myös DT-mallissa lähdetään liikkeelle, että jakson suorittaminen ja omien sekä ryhmän tavoitteiden saavuttaminen on jakson keston ajan nuorilla prioriteettilistan kärjessä, jotta opitaan tavoitteen saavuttamisen lisäksi taitoja viedä suunnitelma alusta loppuun, vaikka matkalla olisi sitä häiritseviä tekijöitä. Tämän varmistamiseksi osallistuvien nuorten elämässä ei voi olla akuutteja kriisejä tai muita asioita, jotka estävät lähtökohtaisesti tämän ajatuksen kahden viikon kestoisen jakson ajaksi. Banduran mukaan itsesäätelyn muutos saavutetaan helpoiten keskittymällä käyttäytymisen havainnointiin siinä hetkessä havaittaviin vaikutuksiin, jotta uusia nuori voi kokeilla uusi käyttäytymis- ja vaikutusmalleja tilanteen ollessa käynnissä. Tämän vuoksi jaksolla pyritään keskittymään jakson aikana nousseisiin haasteisiin ja onnistumisiin kannustamalla nuoria keskittymään jaksoon ja jakson tehtäviin ja yrittää jättää omat muussa elämässä olevat asiat ja haasteet taustalle. Käyttäytymisen kaukaisempia vaikutuksia voidaan pohtia yksilövalmennuksessa jälkikäteen ja peilata niiden avulla ohjeita tulevaisuuden tilanteisiin. (Bandura 1991, 250–251).

Kehittämistyössä sovelsimme Parpein (2018, 103–106) luomaa Volition Booster® -toimintamallia (Kuvio 3) avaamaan toimeenpanon edellytyksiä ja taitoa. Alkuperäinen malli on luotu johtajille ja organisaatioille toimintamalliksi, jolla kuvataan toimeenpanoprosessiin liittyvien edellytysten ja taitojen arviointia ja kehittämistä. Sovelletun mallin (Kuvio 4) avulla toimeenpanon taidon koostumusta havainnollistettiin nuorille jaksojen aloituspäivässä sekä sen avulla pohdittiin, onko ryhmällä riittävät edellytykset ja taidot tavoitteiden saavuttamiseksi.



Kuvio 3. R.Parpein Volition Booster®-toimeenpanomalli.

DT-malliin sovellettuun toimeenpanotaito- malli on pyritty yksinkertaistamaan niin että se antaa nuorelle selkeän käsityksen siitä, miten voi arvioida omia onko asetettu tavoite saavutettavissa olemassa olevalla tiedolla, pystyvyysuskomuksilla sekä taidolla. Sillä, jos jo ennen toimeenpanoa huomamme eri osa-alueissa puutoksia, voimme vaikuttaa niihin. Mutta jos, jätämme ne huomiotta ja ryhdymme toimintaan siitä huolimatta todennäköisyys tavoitteen saavuttamiseksi, laskee puutteellisten edellytysten vuoksi. Mallissa pystyvyysuskomuslaatikko on muita, suurempi kuvastamaan sen merkityksellisyyttä toimeenpanossa, mallissa avataan nuorille myös missä tai missä tieto ja uskomuspohjaa on pystynyt vahvistamaan. Jaksolle osallistuvien pystyvyysuskomuksia vahvistavaa työtä tehdään Vamoksen ryhmä- ja yksilövalmennuksessa, se myös avaa nuorille toimeenpanon taidon näkökulmasta itsetuntemustyöskentelyn tarkeitua.

VOLITIO = TOIMEENPANON TAITO DUUNI TUTUKSI JAKSOLLA

TIETO (Aloituspäivästä)	PYSTYVYYSUSKOMUKSET (Vamos valmennuksesta)	TAITO (Jakson työntajalta ja valmennuksesta)
Työtehtävien ja -päivien sisältö Kesto Ryhmän jäsenet ja muut työntekimiseen liittyvät henkilöt Mitä meiltä vaaditaan jakson aikana? Yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt	Itsetunto- ja luottamus Sitoutuminen, halu ja motivaatio Usko siihen, että pystyn/ pystymme saavuttamaan tavoitteet Keinot tavoitteiden saavuttamiseksi	Annettujen tehtävien tekemisen taito Työhön keskittyminen Taito opetella uutta Apukeinoja ohjeiden sisäistämiseksi

Kuvio 4. DT-mallin toimeenpanotaito- mallissa punainen kehä muodostaa toimeenpanon edellytykset ja taito-osa käsittää itse tekemistä jakson aikana.

4.4 Osatyökyky

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) mukaan osatyökykyiselle ei ole olemassa yhtä määritelmää vaan sillä voidaan tarkoittaa henkilöä, jonka työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, vammaisuuden, sairauden tai elämässä tapahtuneen kriisin myötä (THL 2019; Terveyskylä 2021). Osatyökykyisyys voi olla luonteeltaan tilapäistä, määräaikaista tai pysyvää (Terveyskylä 2021). Oivon & Kerätären (2018, 12) mukaan osatyökykyisyyttä ei voida todeta ilman työ- ja toimintakyvyn vertaamista työn asettamiin vaatimuksiin. Näin ollen yhdessä tehtävässä osatyökykyinen voi olla täysin työkykyinen toisessa työtehtävässä, riippuen osatyökykyisyyden aiheuttavasta tekijästä sen laajuudesta sekä työtehtävästä. Tästä hyvänä esimerkkinä on Unicus Oy, joka palkkaa konsulteiksi ainoastaan autismitkirjon diagnoosin saaneita henkilöitä, koska kokevat heidän ominaisuutensa vahvuuksiksi ohjelmistotyössä (Unicus n.d). Autismitkirjon diagnoosin yhtenä kriteerinä on sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeudet ja kaavamainen käytös, jotka saattavat aiheuttaa hankaluuksia monessa muussa työssä ja tehdä heistä osatyökykyisiä siinä tehtävässä (Stevanovic & Koskinen 2018, 2120).

Osakykyisten työllisyyden edistäminen on ollut tavoitteena usealla eri hallituskaudella. Nykyisessä hallitusohjelmassa yhtenä tavoitteena on työllisyysasteen nostaminen 75 %. Tämän ta-

voitteen saavuttamiseksi tarvitaan myös osatyökykyisten huomiointia potentiaalisena työvoimana. (Oivo & Kerätär 2018, 63). Suomessa on n. 65 000 työtöntä, joiden työkyky on alentunut, mutta halu työntekoon on säilynyt. Hallituskaudella on luotu työkykyohjelma osatyökykyisten työllisyys tilanteen edistämiseksi. Ohjelman suurin uudistus on valtio-omisteinen yhtiö, jonka tarkoituksena on työllistää vaikeimmin työllistyviä osatyökykyisiä. Osatyökykyisten työllisyysprosentti on parantunut vuosien saatossa, mutta edelleen heidän osuutensa työvoimasta on alhainen. (Haatainen 2022.)

Tässä kehittämistyössä osatyökykyisellä tarkoitetaan Vamos-valmennuksessa olevia nuoria, jotka osallistuvat DT- jaksolle. Osatyökykyisyyden taustalla on sairauden tai elämän kriisin aiheuttama työkyvyn alentuminen, osatyökykyisyyden ajatellaan näillä nuorilla olevan tilapäistä tai korkeintaan määräaikaista. Osatyökykyisyyttä tarkastellaan tässä työssä työantajien näkökulmasta, millaisia mahdollisuuksia he näkevät työkuvan ja tehtävien räätälöinnissä omalla työpaikallaan ja edustamallaan alalla.

4.5 Työelämätaidot

Työelämätaidoille ei tunnu olevan yhtä selkeää määritelmää. Työelämätaidot voidaan jakaa karkeasti yleispäteviin termeihin: asenteeseen, oma-aloitteisuuteen, vuorovaikutustaitoihin ja ammatillisiin taitoihin (Halonen, Laajala & Lehtelä 2017; Vuosiyrittäjänä.fi). Näistä kolme ensimmäistä ovat taitoja, joita tarvitaan myös muilla elämän osa-alueilla ja niitä voi kehittää ilman työtä tai koulutusta. Ammatillinen osaaminen kertyy alakohtaisesti koulutuksen ja työkokemuksen myötä. Ainialan, Olssonin, Mattilan ja Vesalaisen (2020, 98–99) korkeakouluopiskelijoiden työelämätaitoja tutkivassa tutkimuksessa työelämätaidot jaoteltiin neljään luokkaan ajattelun taidoiksi, työskentelyn taidoiksi, työskentelyn työkaluiksi ja taidoksi toimia kansalaisyhteisössä. He esittelevät työssään myös geneeriset taidot, jota Suomessa kutsutaan yleisiksi työelämän taidoiksi sekä tieteenalan asiantuntijuustaidot. Geneerisiä taitoja ovat alasta riippumattomia taitoja, joihin tulkinnasta riippuen kuuluu muutamasta osaamisalasta 80 erilliseen taitoon luetteloituna. Ehkä oleellisimpina taitoina nimeäisin kriittisen ajattelun, ongelmanratkaisutaidon, päättelykyvyn, kommunikaatio- ja yhteistyötaitot sekä oppimaan oppimisen. Ainialan ym. jaottelussa geneeriset ja alakohtaiset taidot yhdistyvät työelämätaidoiksi.

Eläkeyhtiö Ilmarisen 2017 teettämän Future score -testi kymmenen tärkeintä tulevaisuuden työelämätaitoa voidaan mielestäni luokitella geneerisiksi taidoiksi. Näitä viisi vuotta sitten nimettyjä tulevaisuuden taitoja, voidaan mielestäni pitää tämän hetken arvostetuimpina työelämän

taitoina. Testin kärjen muodostivat vuorovaikutustaito, itsetuntemus ja tunneälykyys ja empatia. Listalta löytyi myös yhteistyökyky sekä kyky toimia erilaisissa ympäristöissä ja kulttuureissa. (STT 2017.) Sosiaalisten vuorovaikutustaitojen voidaan ajatella pitävän sisällään kaikki edellä mainitut taidot, sillä tarkoitetaan ihmisten välistä toimintaa erilaisissa ympäristöissä. Sosiaaliset vuorovaikutustaidot koostuvat sosiaalisesta kyvykkyydestä, sosiaalisesta havaitsemista ja herkkyyden kyvystä, empatiasta ja kommunikaatio- eli viestintätaidoista. Viestintätaitojen avulla viestimme sanallisesti sekä sanattomasti ajatuksia, tunteita, tarpeita, pyrkimyksiä ja tavoitteita. Sosiaalisen kyvykkyyden avulla tulemme toimeen toisten ihmisten kanssa, kykenemme neuvottelemaan ja hallitsemaan omaa käyttäytymistä. Sosiaalinen kyvykyys on yhteydessä ihmisen persoonallisuuteen ja temperamenttiin, jota kautta se kytkeytyy myös osaksi ihmisen itsetuntemukseen. Myös sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden kyky ovat vahvasti kytköksissä ihmisen itsetuntemuksen, miten ja mitä ihminen havainnoi omasta ympäristöstään ja miten hän tulkitsee sanallisen ja sanattoman viestinnän. Heikko itsetuntemus ja itsetunto sekä aikaisemmat huonot kokemukset ihmissuhteissa voivat altistaa viestien vääristyneelle tulkinnalle, mikä hankaloittaa vuorovaikutustilanteissa toimimista. Empatiakyvyn avulla ihminen pystyy ymmärtämään ja asettumaan samalle tunnetasolle vuorovaikutustilanteessa. (Kauppila 2000, 19, 22–27, 32). Kauppilan mukaan hyvää sosiaalista vuorovaikutusta on, kun pyritään kohti yhteistä päämäärää tehokkaasti, mutta yhteistyösuhteita vaalien. Osallistujien välillä valitsee keskinäinen luottamus ja pyrkimykset ovat myönteisiä ja toinen osapuoli tulkitsee ne myönteisiksi. (Mt.,70).

Työelämätaitoihin liittyvä käsite on työelämävalmiudet, jotka voidaan nähdä työelämätaitoja laajempina yleiskäsitteenä työelämään hakeutumiseen ja siellä pärjäämiseen tarvittaviin taitoihin ja valmiuksiin kuten työhaun – ja tiedon hankintataidot sekä organisointi ja ennakoimisen taidot työpaikalla (Airila, Aho, Nykänen, Toivanen, Väänänen, Ågren & Mantila-Savolainen 2018, 31). Ruohotie (2000, 40) esittelee kirjassaan Eversin, Rushin ja Berdrowin (1998) jäsentelyn neljästä taitoalueesta, elämän hallinta- ja kommunikaatiotaidot, ihmisten ja tehtävien johtamisen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittamisen taidot, jotka yhdessä muodostavat yleiset työelämävalmiudet. Taitoalueissa on paljon yhtäläisyyksiä aikaisemmin esiteltyjen työelämätaitojen kanssa. Tämän kehittämistyön näkökulmasta Eversin ym. jäsentelystä elämän hallinta ja kommunikaatiotaidot ovat lähinnä kuvaamaan taitoja, joiden vahvistamiseen DT-mallilla pyritään. Elämän hallinnalla näen olevan yhteyden minäpystyvyyssuskomuksiin, jotka ohjaavat käyttäytymistämme sen mukaan, miten uskomme pystyvän onnistumaan tilanteessa.

Jäsentelyssä elämänhallinta koostuu useista pienistä taidoista, joiden yhdistelemisestä, reflektoinnista ja soveltamisesta syntyy kyky kantaa vastuu omasta toiminnasta. Se pitää sisällään taidon tunnistaa, soveltaa ja ilmaista oma osaamista. Kykyä hallita omaa käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä, selvittää ja hallita muutos- ja konfliktitilanteita sekä kestää epävarmuutta. (Mt., 43).

Tulevaisuuden työelämässä tulee tutkimusten mukaan korostumaan erilaiset digitaaliset, tunteälylliset ja kestävä kehityksen ja kulutuksen taidot, jotka erottavat meidät koneista (Opetushallitus 2019, 31; Konttinen 2021). Näiden lisäksi jo nyt tärkeänä pidettyjen oppimis-, vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojen merkitys tulee korostumaan. Oppimisen taidoilla tullaan tarkoittamaan myös taitoa pois oppimisesta ja oppimisherkkyyttä sekä oppimiskykyä että -halukkuutta. Oppiminen tulee tapahtumaan yhä enemmän työn yhteydessä, jolloin jo vähentynyt erillinen aikaan ja tilaan sidottu oppiminen vähentyy. (Opetushallitus 2019, 33.) Tämä tulee haastamaan niin opettajia kuin muitakin kasvattajia siinä, miten oppimismyönteisyys saadaan säilytettyä lapsilla ja nuorilla. Toki, se tarjoaa myös työelämässä oppimista käytännön kautta, mutta siihenkin tarvitaan oppimishalukkuutta ja kykyä. Elinikäinen oppiminen voidaan kokea myös kuormittavana (Arola 2021), ja näin ollen myös riskinä työn mielekkyyden vähenemiselle ja riittämättömyyden tunteen lisääntymiselle. Mielestäni jo nyt on nähtävissä viitteitä osaamisen kehittämisen olevan yhä enemmän yksilön kiinnostuksen ja omien taitojen varassa, tämän lisääntyessä tullaan työntekijältä vaatimaan yhä enemmän omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista ja halua kehittyä osaajana.

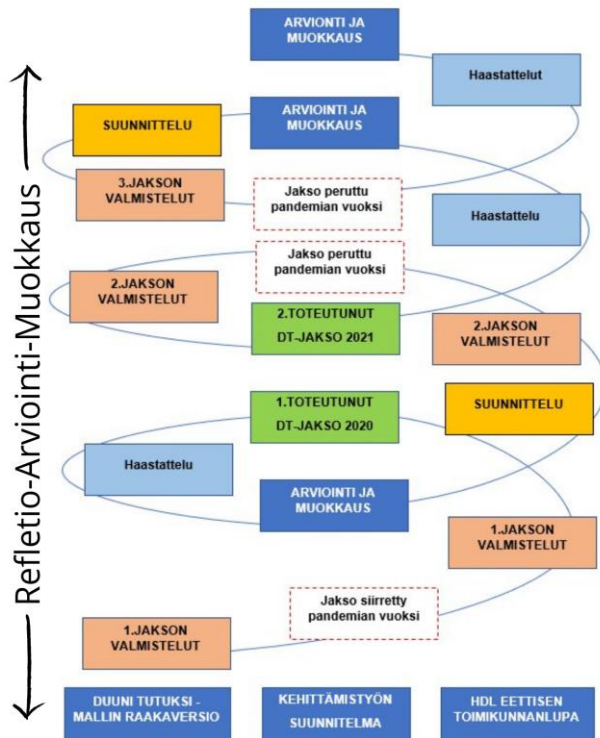
5 TOIMINNALLINEN KEHITTÄMISTYÖ

Kehittämistyön pohjana on toimintatutkimuksen strategia. Toimintatutkimuksesta ei ole olemassa tarkkaa määritelmää vaan se koostuu erilaisista tutkimusmenetelmistä, joiden tarkoituksena on saada tietoa, jotta muutos olisi mahdollinen. Siinä yhdistyy nimensä mukaisesti toiminta ja tutkimus, joiden elementtejä ovat toiminnan kehittäminen, yhteistoiminta, tutkimus ja tutkijan osallistuminen. (Kananen 2014, 11–14). Kehittämistyöhön osallistujat jaoteltiin kolmeen ryhmään, kohderyhmään eli nuoret, kehittäjäyhteisöön, johon kuuluivat Vamos Espoon valmentajat sekä sidosryhmään, joka muodostui työelämäyhteistyö kumppaneista. Kehittäjänä ja tutkijana toteutan työtä yhdessä osallistujien kanssa, niin että he osallistuvat toimintatutkimuksen tavoin toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja reflektointiin (Anttila 2005, 439). Tehtävänäni oli prosessin edistäminen ja dialogin ylläpitäminen ja sen kokoaminen. Yhteisen kehittämisen tuloksena pyrittiin luomaan toimintamallia, joka auttaisi tutkimuskysymyksen ratkaisemisessa. (Eskola & Suoranta 2000, 127; Toikko & Rantanen 2009, 10).

Kehittämistyö lähtee liikkeelle ennakoajatuksista, jonka mukaan henkilökohtaisella tuella ja valmennuksella pystytään lisäämään NEET-nuorten työ- ja oppimisvalmiuksia sekä tulevaisuuden uskoa. Työn tutkimuskysymys on, pystytäänkö mallinnettavalla DT-jaksolla saamaan aikaan ajattelun muutosta suhteessa omaan tulevaisuuteen. Kehittämistyö edustaa pääosin kvalitatiivista tutkimuslinjaa, mutta siinä käytetään myös kvantitatiivista tutkimuksesta tutumpaa numeraalista ilmiön kuvaamista. Kvalitatiivinen tutkimussuuntaus valikoitui pienen otannan ja toiminnallisen tutkimusmenetelmän kautta (Eskola & Suoranta 2000, 61). Toimintatutkimuksen tavoin kehittämistyössä toteutetaan jaksoja (Duuni tutuksi), jonka tarkoituksena on saada aikaan muutosta.

Toimintatutkimukselle ominaista on tutkimusprosessin koostuminen sykleistä, jotka pitävät sisällään suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin vaiheet (Kananen 2014, 55). Sykleihin sisältyy olennaisena osana vaiheiden havainnointia ja reflektointia, joiden avulla tehdään seuraavan syklin paranneltu suunnitelma. Sykliin määrä riippuu tutkimuksesta, mutta yleisen ajatuksen mukaan useampi syklien määrä tuo enemmän havaintoja ratkaisumallin kehittämiseksi (Toikko & Rantanen 2009, 67). Kehittämistyössä syklien (Kuvio 5) määrä rajautui suunnitteluvaiheessa kolmeen opinnäytetyöprosessin aikataulusyistä, mutta COVID 19 -pandemian rajoitusten

vuoksi vain kaksi sykliä pystyttiin toteuttamaan. Pandemia pitkitti kehittämistyön aineiston keruun prosessia puolentoista vuoden mittaiseksi ja keskeytti työn kehittämisprosessin useaan otteeseen.



Kuvio 5. Kehittämistyön aineiston keruun prosessikuvaus

Toimintatutkimuksen tavoin kehittämistyössä yritetään ratkaista käytännön työn kautta Vamos Mindset- hankkeessa 2017–2018 noussutta ongelmaa: mihin ohjata määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä eli kuntoutustuella olevia nuoria, joilla ei vielä ole mahdollisuutta tai halua luopua kuntoutustuesta. Vaihtoehtoja on Espoon alueella rajallisesti joko yksittäiset kuntouttavan työtoiminnan paikat tai sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta. Määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä olevan on myös mahdollista opiskella ja tehdä työtä, mutta Mindset-hankkeen kokemusten mukaan nämä vaihtoehdot tarvitsisivat kuntoutuksellista tai valmennuksellista välivaihetta eivätkä olleet monelle hankkeen nuorista ajankohtaisia. Toinen Vamos Espoon valmennuksen kautta esille noussut ongelma ovat haasteellisessa työllisyystilanteessa olevat nuoret, joita yhdistää nopea työllistymisen ja nopea työsuhteen purku. Sekä tilanne, jossa nuori ei työllisty, vaikka valmennuksellisesta näkökulmasta työllistymiseen vaikuttavat asiat olisivat kunnossa. Oma ja kollegoiden oletus tilanteeseen johtaneista syistä ovat mahdollisesti

nuoren epärealistinen käsitys omasta osaamisestaan, puuteet oman osaamisen sanoittamisessa sekä tuen tarpeen itseltään kieltäminen.

Näihin ongelmiin lähdetään hakemaan ratkaisua työympäristöissä tapahtuvalla DT –valmennusjaksolla, jossa työvälteenä käytetään havainnointia ja mallioppimista. Kehittämistyön kohderyhmä ja otanta ovat ei-satunnaisia eli 16–29-vuotiaat nuoret, jotka ovat Vamos Espoon valmennuksessa kehittämistyön ajankohtana. Nuoria yhdistää mielenterveyden, päihteiden tai sosiaalisten tilanteiden haasteet ja vaikea työllistymistilanne sekä halu lähteä kokeilemaan mallia. Työ on siis saanut alkunsa käytännöstä, eli työntekijöiden huomioista ja uuden toiminnan tarpeesta. Kehittämistyössä käytetään toimintatutkimuksellisia menetelmiä, joiden avulla pyritään selvittämään jaksoille osallistuvien nuorten ajattelun muutosta suhteessa tulevaisuuteen, omaan toimijuuteen sekä työelämään eli tutkimuskysymykseen etsitään vastausta käytännön toimintaa havainnoimalla sekä osallistujien kokemusta tutkimalla. (Metsämuuronen 2006, 102).

Kehittämistyössä mukana oli epävirallinen Vamos Espoon valmentajista koostunut kehittäjäryhmä, joka koostui neljästä valmentajasta, joista kaikki eivät osallistuneet kehittämiseen samaan aikaan. Kehittämisryhmä kokoontui arjen työn lomassa tarpeen ja tilanteen mukaan. Kokoontumisesta ei tehty virallisia muistioita, jolloin tiedon kulku oli jatkuvan vuorovaikutuksen varassa. Ryhmässä käsiteltiin jaksoista nousseet havainnot ja niihin pohjatuvat kehittämis ehdotukset sekä jaettiin nuorten jakson jälkeen tuottamia oivalluksia, yhteiset havainnot ja kehittämis ehdotukset huomiotiin seuraavan jakson suunnittelussa ja toteutuksessa. Kehittämistyön luotettavuuden ja dokumentoinnin kannalta olisi ollut tärkeää, että ryhmä olisi ollut virallisesti nimetty ja sen kokoontumisista olisi kirjattu muistio.

5.1 Aineistoiston keruu- ja analysointimenetelmät

Kehittämistyö on teoriasidonnainen ja siinä toteutuu aineisto- ja menetelmätriangulaatio. Triangulaatio tarkoittaa useamman menetelmän käyttöä luotettavien tulosten saavuttamiseksi. Sen käyttöä on perustelua silloin kun yksittäisellä menetelmällä ei saada riittävän kattavaa kuvaa tai näkökulma uhkaa jäädä suppeaksi yhden menetelmän avulla. (Anttila 2007, 143; Eskola & Suoranta 2000, 68). Triangulaation käyttöön liittyy riski aineistotulvasta ja tutkimuskysymyksen hämärtymisestä (Kananen 2014, 123). Tämän välttämiseksi aineiston analysointiin pyrittiin löytämään samaa teoriasidonnaista analysointilogiikkaa. Kehittämistyössä nousseita teemoja ja vaikutuksia kuvattiin ja tulkittiin kaikkien kolmen osallistujaryhmän näkökulmasta. Aineiston

keruumenetelmien valinta perustui siihen minkä menetelmän avulla saataisiin luotettavinta aineistoa ryhmille osoitettujen alakysymysten ratkaisuiksi.

Aineistotriangulaatiossa yhdistellään erilaisia aineistoja keskenään (Eskola & Suoranta 2000, 69). Tässä työssä yhdistetään aineistoa nuorille suunnatuista kyselyistä, havainnoista sekä nuorten tuottamasta materiaalista sekä valmentajien haastattelu ja havainnot. Työssä toteutuu myös menetelmätriangulaatio, jolla tarkoitetaan usean eri aineistonhankinta- tai tutkimusmenetelmän käyttöä tutkimuskohteen tutkimisessa (Eskola & Suoranta 2000, 70). Kehittämistyössä nuorten alakysymykseen: Miten nuorten ajattelu ja suhtautuminen omiin taitoihin ja mahdollisuuksiin muuttuu jakson aikana? Vastausta etsitään kyselyiden, ryhmätöiden ja havainnoinnin avulla. Valmentajien alakysymykseen: Millaisia uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia Duuni tutuksi jakso tuo Vamos valmennukseen valmentajan näkökulmasta? Etsitään haastattelujen ja havaintojen avulla. Aineistoista osa rakentuu tukemaan toisiaan, mutta yrityksille suunnattuja haastatteluaineistoa käsitellään myös yleisesti osatyökykyisten työllistämisen näkökulmasta. Kaikki aineistot käsitellään ja analysoidaan kohderyhmälle osoitetun alakysymyksen, teorian ja aineiston ohjaamina, mutta lopullisen tutkimuskysymykseen vastaaminen edellyttää tutkimustulosten yhdistämistä ja tarkastelua kaikista näkökulmista.

Tallenteista sekä nuorille suunnatuista kyselyistä muodostui henkilöstörekisterit, joiden käytöstä, säilytyksestä ja hävittämisestä tutkittavia tiedotettiin tutkimustiedotteessa ennen suostumuslomakkeen allekirjoittamista. Tutkimusaineiston tiedostoista koostuvaa materiaalia säilytettiin kehittämistyön tekijän henkilökohtaisella salasanoilla suojatulla tietokoneella ja paperiaineistoa säilytettiin lukitussa lokerossa, johon pääsy oli ainoastaan kehittämistyöntekijällä. Kehittämistyötä varten kerätyt materiaalien koonnit on esitelty opinnäytetyössä, työn valmistamisen jälkeen materiaalit hävitettiin asian mukaisesti kehittämistyön valmistuttua heinäkuussa 2022. (Kuula 2006, 106–109.)

5.1.1 Kysely ja ryhmätyöt

Kyselyllä pyrittiin selvittämään DT- jaksolle osallistujien ajatuksia ja uskomuksia työelämästä ja omista taidoista sekä niissä tapahtuvaa muutosta kehittämistyön aikana. Kyselyjen viitekehystenä olivat pystyvyysuskomukset ja työelämätaidot (Vilka 2005, 36). Kysely soveltuu hyvin tämän tyyppisen tiedon hankintaa ja tarkasteluun kun kiinnostuksena on ihmisen toiminta, ajatukset ja mielipiteet. (Vilka 2007, 29). Kyselyaineistoa täydennettiin Duuni tutuksi -jakson aloitus- ja päätöspäivissä syntyneellä ryhmätyömateriaalilla. Työskentely toteutui yhteisenä

pohdintana ja keskusteluna, joista syntyi kirjallista materiaalia ryhmän luomista tavoitteista, tavoitteiden mittareista, suunnitelmasta ja arvioinneista. Ryhmätyöskentelyissä syntyneet materiaalit ja kyselyt muodostivat nuorten näkökulman aineistoissa. Ryhmätöissä yhdistyivät teemat minäpystyvyys, työelämätaidot ja volitio (Parpei 2018, 16). Jaksoille osallistuvia nuoria haluttiin vaivata mahdollisimman vähän aineiston keruulla, joten menetelmäksi valikoituivat kyselyt ja ryhmätyöt, joita pysttiin kehittämistyössä hyödyntämään monella tavalla.

Kyselyt toteutettiin informoituna kyselynä, jossa osallistujille selitettiin tutkimuksen tarkoitus suullisesti tutkijan toimesta ja heillä oli mahdollisuus esittää kysymyksiä kyselyyn liittyen. Osallistujat täyttivät erilliset standardoidut kyselylomakkeet ennen jaksoa (liite 1) sekä jakson jälkeen (liite 2). Jokainen osallistuja luki ja vastasi itse kirjallisesti esitettyihin kysymyksiin. (Vilkkä 2005, 73–74). Kyselyt koostuvat kolmesta osasta, jotka sisälsivät avoimia- ja valinta-kysymyksiä sekä väittämiä. (Valli 2018, 93). Aloitus- ja lopetuskyselyn ensimmäiset osat poikkesivat toisistaan. Aloituskyselyn ensimmäisessä osassa selvitettiin taustatietoja, joiden avulla pyrittiin varmistamaan kohderyhmään kuuluminen sekä Duuni tutuksi -jakson oikea-aikaisuus. Lopetuskyselyn ensimmäisessä osassa selvitettiin jaksolle osallistuneiden nuorten kokemuksia ja palautetta avoimien kysymysten avulla. Kyselyiden toinen ja kolmas osa olivat identtisiä, tämän avulla pyrittiin selvittämään alun ja lopun muutokset vastauksissa. Toisessa osassa karotoitettiin nuoren uskoa tulevaisuuteen ja viimeisessä osassa selvitettiin nuoren usko omiin taitoihin ja kykyä havainnoida omaa oppimista. Kyselylomakkeet ovat laajoja, jotta lyhyessä ajassa tapahtuvat pienet muutokset pystyitiin nostamaan esiin.

Tutkimusaineiston lisäksi kyselyitä käytettiin kehittämistyössä myös osallistujien oman reflektionin tukena. Tästä syystä, samoin kuin pienen otannan vuosi, kyselylomakkeet täytettiin käsin paperille eikä sähköisesti. Kyselyihin vastaaminen sisällytettiin osaksi DT-jakson rakennetta, aloituskysely oli osa ensimmäisen päivän orientaatiota ja päätöskysely oli osa jakson viimeisen päivän reflektio-osuutta. Päätöskyselyyn vastaamisen jälkeen osallistujat saivat omat kyselylomakkeet tutkittavaksi ja vertailtavaksi, joka toimi alustuksena keskustelulle niistä nousseista ajatuksista ja nuorten havainnoista jakson aikana.

Osallistujat vastasivat kyselyyn omalla nimillään, jonka avulla aloitus- ja päätöskyselyt pystyttiin parittamaan aineiston käsittelyä varten ja palauttamaan aloituslomake nuorille nähtäväksi viimeisessä päivässä. Aineisto anonymioitiin heti parittamisen jälkeen, vaihtamalla nimitieto työssä käytettyyn tunnisteisiin N1-N5. Aineiston käsittelyvaiheissa vastaukset koottiin havaintomatriisiksi, joka ei sellaisenaan osoittautunut toimivaksi käsittelytavaksi. Pienen otannan

vuoksi osallistujat olivat tunnistettavissa havaintomatriisista. Anonymiteetin suojaamiseksi havaintomatriisi on purettu erikseen käsiteltäviin neljään osioon, jotka ovat taustatiedot, osallistumiseen vaikuttavat syyt ja odotukset, kokemukset sekä taidot. (Kuula 2006, 201). Havaintomatriisissa kokemus ja taidot osioiden väittämien vastaukset muutettiin numeroiksi, joka helpotti muutoksen havainnollistamista koottujen vastausten keskiarvojen avulla. (Vilkkä 2005, 90–94). Muutosprosentti laskettiin kaavalla $\frac{\text{Uusi havainto} - \text{Vanha havainto}}{\text{Vanha havainto}}$ (Tilastokeskus). Avoimista kysymyksistä ja ryhmätöistä syntynyt aineisto analysoidaan sisältöanalyysin avulla.

5.1.2 Havainnointi

Aktivoiva osallistuva havainnointi on olennainen osa toimintatutkimusta. Sen tavoitteena on vuorovaikutuksellinen kehittämistoiminta asetetun ongelman ratkaisemiseksi yhdessä kohdeyhmän kanssa. Sen avulla pyritään luomaan muutostila, joka ratkaisee koko yhteisöä koskeva ongelman. Ihannetilanteessa toiminta ja toiminnan tutkiminen eivät ole erillisiä, vaan sulautuvat yhteen. (Vilkkä 2006, 46–48.) Opinnäytetyössä havainnointia on käytetty kahdella tasolla, valmennuksellisenä välineenä ja kehittämiseen vaikuttavan tiedonkeruun menetelmänä. Valmennustilanteiden havainnoinnin avulla pyrittiin selvittämään, millaista tuen tarvetta kohdeyhmän nuorilla on jaksojen aikana ja millaisen valmennuksen avulla nuori pystytään tukemaan tavoitteissaan jakson aikana. Kehittämistyön prosessin aikana eri tahojen havaintoja kerätään haastattelujen sekä kehittämisryhmään kokoontumiskirjausten avulla.

Vilkan (2006, 33) mukaan havainnoinnin ajatellaan olevan paras tapa, kun tutkitaan toisiin liittyvää hiljaista tietoa. Marjut Pohjalaisen esittelee artikkelissaan Polanyin näkemyksen hiljaisesta tiedosta (tacit knowledge), jonka mukaan ihminen tietää enemmän kuin osaa kertoa. Hiljainen tieto koostuu mielikuvista, ajatuksista, uskomuksista, näkemyksistä, osaamisesta mitä ihmiselle on kertynyt elämän varrella, ja jotka vaikuttavat ihmisten toimintaan taustalla. (Pohjalainen 2012, 2.) Usein hiljainen tieto käsite liitetään työelämään ja työelämässä osaamisen jakamiseen. Kehittämistyössä ajatellaan hiljaiseksi tiedoksi nuorilla olevaa tietoa ja taitoa niin itsestä kuin työelämästä, joka ei tule sanallisesti näkyväksi. Anttila kutsuu hiljaista tietoa julki-lausumattomaksi tiedoksi, joka koostuu tiedon lisäksi myös taidosta hyödyntää tietoa (Vilkkä 2006, 32). Anttilan kuvaus tiedon hyödyntämisen taidosta kuvaa hyvin sitä, mihin valmennuksessa havainnoilla hankitulla tiedolla ja havainnoinnin kautta oppimisella pyritään.

DT-mallissa osallistujat viedään työelämätaitojen kannalta luonnolliseen ympäristöön, jossa havainnointia käytetään valmennuksen välineenä (Vilka 2006, 14) ja samanaikaisesti aineistoa tuottavana valmennuksen havainnointina. Valmentajien tekemien havaintojen ja havainnoinnin kautta tapahtuvan oppimisen avulla ajatellaan tulevan näkyväksi nuoren piilossa olevia kykyjä, taitoja tai tuen tarvetta, hiljaista tietoa. Tätä tietoa hyödynnetään nuoren valmennuksen tueksi jakson aikana ja sen jälkeen, jolloin se tuottaa uutta tietoa Vamos valmennukseen. Toiminnallisen tekemisen havainnoinnin ajatellaan nostavan esiin haasteiden juuri syitä. (Vilka 2006, 12). Vaikka valmennuksellisella havainnoinnilla pyritään auttamaan yksilöä valmennustilanteessa, antaa havainnot avaimia valmentajan laajempaan ymmärrykseen mahdollisesti koko kohderyhmää koskeviin haasteisiin ja näin ollen havainnoista voi hyötyä yksilön lisäksi myös muut kohderyhmän jäsenet. Havaintojen sensitiivisellä sanoittamisella valmennustilanteessa valmentaja luo mahdollisuuden muilta oppimiseen ja vertaiskokemuksien näkeväksi tulemiselle.

Kehittämistyön näkökulmasta havainnoidaan valmennuksellisen toimivuutta sekä nuoren toiminnassa tapahtuvaa muutosta. Havainnoinnin apuvälineenä oli havaintolomake (liite 3), joka auttaa havainnoitsijaa kohdentamaan havainnot kehittämistyön kannalta oleellisiin kohteisiin (Vilka 2006, 78–81). Kehittämistyössä havainnoinnista vastasi jaksolle osallistuva valmentaja sekä opinnäytetyön tekijä. Aineistoa kertyi kahdelta DT- jaksolta yhteensä 15 kirjattua havaintoa, joissa käytetään tunnisteita H1-H15. Aineisto analysoitiin teoriasidonnaisen sisältöanalyysin avulla, jossa aineisto pelkistettiin, yhdistettiin yhteisten nimittäjien alla ja muodostettiin tulokset, joita verrattiin muuhun aineistoon sekä teoriaan (Mt., 82 & 86–88).

5.1.3 Haastattelut

Teemahaastattelun avulla selvitetään haastateltavan tulkinta tutkimuskysymyksen kannalta oleellista teemoista, jotka tässä työssä olivat osatyökykyisyys, valmennus ja DT- malli. Siinä ei ole välttämätön määritellä tarkkoja kysymyksiä, jolloin teemojen käsittelyjärjestys ja laajuus voi vaihdella haastatteluista riippuen. Tärkeintä on, että haastattelija huolehtii kaikkien teemojen tulevan käsitellyiksi ja ohjaa keskustelua pysymään valituissa teemoissa. Haastattelujen suunnitteluvaiheessa valitut teemat eivät määrittele analysointia, vaan aineistosta voi nousta aivan uudet teemat. Kehittämistyössä haastatteluaineisto koostui työnantajien ja valmentajien yksilöllisistä teemahaastatteluista. Valmentajien haastatteluilla pyrittiin selvittämään heidän ajatuksiaan mallin tuomista valmennuksellisista elementeistä, mallin tarpeesta ja toimivuudesta

osana Vamos-valmennusta. Työnantajien haastatteluilla pyrittiin selvittämään mitä konkreettista tukea ja työn räätälöintiä he pystyvät osatyökykyisille tarjoamaan sekä Duuni tutuksi -mallin toimivuutta työnantajan näkökulmasta. Työnantajilta ja valmentajilta ei haluttu vain tietoa vaan haastattelut valikoituivat menetelmäksi emansipatorisuuden vuoksi, jolloin syntyy mahdollisuus nostaa osatyökykyisten nuorten työelämäkokemukset ja tuen tarpeet yhdessä tarkasteltaviksi. Menetelmän valintaa puolsi myös työssä käytettävä aineistotriangulaatio ja teemojen selkeä funktio, joka muodosti oman osansa aineistosta. (Vilka 2005, 101–103; Eskola & Suoranta 2000, 86.)

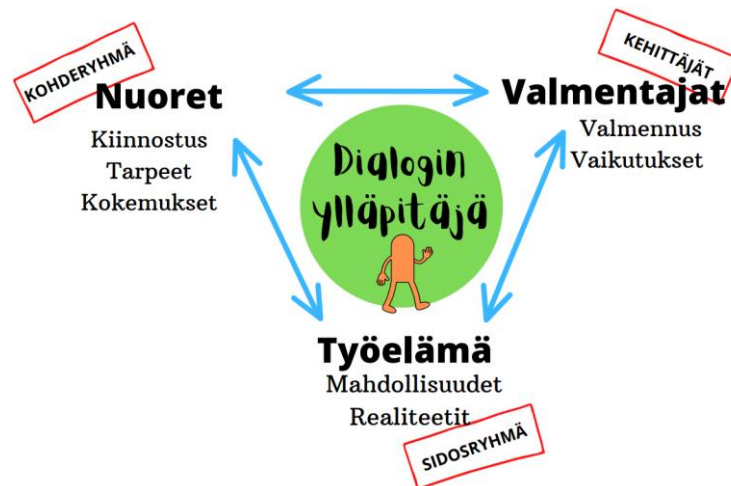
Työssä haastateltiin yhteensä seitsemän henkilöä. Kolmea Vamos Espoon valmentajaa, joista kaksi toimi jaksolle osallistuneen nuoren yksilövalmentajana Vamoksessa sekä yksi valmentajista toimi valmentajana jaksolla sekä yksilövalmentajana jaksolle osallistuville nuorille. Työnantajatahoille lähetettiin 12 haastattelukutsu Vamos Espoon yhteistyöyritykselle, joista löytyi kaksi työnantajatahoa, joissa Duuni tutuksi -jaksoa ei ollut toteutettu. Duuni tutuksi -jakso toteutui yhdessä yrityksessä ja yhdellä nuorten työpajalla, joista molemmista osallistuttiin haastatteluihin. Työnantajatahon haastateltavat henkilöt toimivat esihenkilöinä omissa yksiköissään ja vastasivat rekrytointiprosesseista. Haastattelurungot (Liite 4) koostuivat valmentajilla viidestä kysymyksestä, joissa selvitettiin heidän roolia ja havaintoja jakson aikana sekä valmentajien ajatuksia mallin hyödyistä, sopivuudesta ja kehittämistarpeista. Työnantajien haastattelut koostuivat neljästä kysymyksestä, joista ensimmäisellä käsiteltiin yrityksen mahdollisuuksia ja historiaa osatyökykyisten työllistämiseksi. Kolme muuta selvittivät työnantajien ajatuksia mallin mahdollisuuksista, riskeistä ja kehittämistarpeista. Työnantajien haastattelut rakennettiin yleisestä temasta yksilöityyn, jolloin heidän aikaisempia kokemuksia pystyttiin hyödyntämään haastattelussa avaavina näkökulmina. Valmentajien haastattelut rakennettiin päinvastoin yksilöidystä temasta yleiseen, jolloin lopussa pystyttiin pohtimaan mallin sopivuutta yleisesti Vamos-valmennukseen. (Vilka 2005, 103.) Haastattelut tallennettiin nauhoittamalla ääntä.

Aineiston analysointi sovellettiin teoriasidonnaista sisältöanalyysia. Ensimmäisenä aineistosta litteroitiin puheen pääsisällöt, aineistoa kertyi yhteensä 30 A4-sivua, fontilla Times New Roman, 12 pt, rivivälillä 1,5. Litterointivaiheessa aineistot anonymioitiin tunnisteiksi T1-T4 ja V1-V3. Aineistoon tutustuminen alkoi jo haastattelujen ja litteroinnin yhteydessä, mikä on tyyppistä menetelmää käytettäessä. Aineiston sisäistämiseksi se luettiin läpi kahdesti ennen sen purkamista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 143). Kokonaisuuden sisäistämisen jälkeen, aineisto purettiin pienempiin osiin havaintomatriisiksi, johon osat pelkistettiin ja teemoitettiin teoriasta

sekä aineistosta nousseisiin teemoihin. Tämän jälkeen aineistosta pystyttiin muodostamaan tuloksia tulkittaviksi (Vilkkä 2005, 139.)

6 TULOKSET

Dialogisuudesta muodostui yksi kehittämisprosessin tärkeimmistä elementeistä. Ilman dialogisuutta koko prosessin läpi jatkunut reflektio eri näkökulmista olisi jäänyt puutteelliseksi ja hidastanut kehitystä. Aktiivisen dialogisuuden avulla osallistujien havainnot, tarpeet ja kehittämisideat saatiin yhteiseen reflektioon, jonka avulla mallia pystyttiin muokkaamaan yhteisten näkökulmien pohjalta nopeasti. Työ koostui erillisistä jaksoista, jolloin osallistuvien tahon henkilöt vaihtuivat prosessin edetessä. Myös mallin kehittämiseen osallistuneessa valmentajaryhmässä tapahtui muutoksia prosessin aikana. Ainoa prosessin alusta loppuun asti ollut oli kehittämisytökijä, jonka tärkeimmäksi tehtäväksi muodostui dialogin ylläpitäminen. Ylläpitäjän avulla prosessin aikana tehdyt havainnot, ideat ja kokemukset elivät koko ajan mukana muodostaen dialogisen prosessin, irrallisten yksittäisten dialogien sijasta. (Toikko & Rantanen 2009, 89).



Kuvio 6. Prosessimaisen dialogisuuden avulla toisista irrallaan olevien Duuni tutuksi -jaksoille tehtyjä havaintoja pystyttiin hyödyntämään eri näkökulmista.

Toimiakseen DT-malli tarvitsee aktiivista vuorovaikutusta kaikkien toimijoiden kesken, mutta ennen kaikkea valmentajien keskinäistä jatkuvaa vuorovaikutusta. DT-jakson kannalla tärkeä dialogin ylläpitäjä on jaksolle osallistuva valmentaja. Hänen tehtävä on olla aktiivinen osapuoli, joka vie nuorten yksilövalmentajille havaintoja ja kuulumisia jaksolta ja kyselee yksilövalmennuksessa nousseita asioita ja huomiota jaksoon liittyen, jolloin jaettua tietoa pystytään hyödyntämään nuoren valmennuksessa kokonaisvaltaisesti.

6.1 Työntajien ajatuksia osatyökykyisten työllistämisestä

Työntajatahojen haastattelujen perusteella osatyökykyisten työllistymisen esteiksi koettiin teollisuuden alalla automatisoituminen, tarkat laatuvaatimukset ja tiukat aikataulut. Ennen työn automatisoitumista kokoonpano, pakkaus ja pussitus tehtäviin pystyttiin ottamaan osatyökykyisiä. Automatisaation ja käsin tehtävän alkutuotannon siirtyminen pois kotimaasta, on aiheuttanut sen, ettei osatyökykyisille sopia työtehtäviä koeta olevan. Oman haasteensa tuo myös teollisuuden työaikamalli, keskeytymätön kolmivuorotyö TAM 35, jonka vuoksi työajan räätälöintiä ei pystytä lähtökohtaisesti tekemään tai sen koetaan vaarantavan tuotantoketjua (Kemianteollisuus ry & Teollisuusliitto ry 2019, 8). Haastattelun perusteella myös palkkiojärjestelmien perustuminen tuottavuuteen ja työntehokkuuteen nähtiin esteenä työkuvien räätälöimiselle. Osatyökykyisten pelättiin lisäävän työtaturmariskiä sekä virheitä tuotannossa, jos osatyökykyisyyden taustalla olisi kuulo- tai näkövamma tai se aiheuttaisi hitautta reagoitakyvyssä.

”Meillä on automaatiolaitteita paljon ja koneita, eikä juurikaan manuaalista käsikokoonpanoa eikä pakkaamista tai pussittamista mitä oli joskus 10-20-30 vuotta sitten yrityksen historiassa, kun tehtiin käsin enemmän. Niin silloin meillä oli mahdollisuus ja käytettiin työkeskuksia ja nuoria otettiin töihin suoraan koulunpenkiltä.”
T4

”Ihan hirveesti meillä ei ole mahdollisuuksia. Tehdas työssä meillä on tosi tarkat laatu vaatimukset. Me teemme täällä sähköasennus tarvikkeita, jotka tehdään asiakkaan työkaluilla. Meillä ei ole omia tuotteita, vaan olemme sopimusvalmistaja. Meiltä vaaditaan koko ajan lisää tehokkuutta, nopeutta ja toimitus varmuutta elikkä ne tekee, tällaisessa prosessi teollisuudessa sen. Ettei täällä ole mahdollisuutta, vaikka halua olisi” T4

Osatyökykyisille suunnattuja tehtäviä on perinteisesti ollut varastotyöt, lajittelu, tuotannolliset tehtävät, puhtaanapito ja muut avustavat tehtävät (Päivinen 2022, 44 & 50). Teknologia hyödyntämällä on pystytty kuroma osatyökykyisen ja täystyökykyisen tuottavuuseroja. Mutta toisaalta automatisaatiolla korvataan yksinkertaisia toistuvia työtehtäviä. Tämän vuoksi aikaisemmin osatyökykyisille sopiviksi ajatellut tehtävät vähenevät juuri niiltä aloilta, jotka ovat heitä aikaisemmin työllistäneet. Todellisuus on että, työelämän digitalisoituminen ja teknologian lisääntymisen myötä perinteiset yksinkertaiset työtehtävät poistuvat. Samaan aikaan työvoiman saatavuus ongelmat kasvavat, ei avoimiin työtehtäviin löydy tekijöitä (Oivo & Kerätär 2018, 63).

Osatyökykyisen työllistämisen edellytyksenä nähtiin hyvä suunnittelu, joka pitäisi sisällään työllistettävään ja hänen työkykyensä tutustumisen. Myös muissa opinnäytetöissä on korostettu ennakkosuunnittelun tärkeyttä työnantajalle, ennakkotietojen ja suunnittelun puute on koettu

työllistämistä estävänä tekijänä (Päivinen 2022, 49). Haastatteluissa työllistettävään tutustuminen koettiin myös positiivisena mahdollisuutena yritykselle, kun työllistettävän osaamista ja vahvuuksia pystytään hyödyntämään työpaikalla ja näin ollen työllistettävän tuovan lisäarvoa työntantajalle.

”Tehtäviä voidaan tosi hyvin räätälöidä ja aika paljon se on kiinni näiden tyyppien omista vahvuuksista. Et sitä kautta löytyy kykyjä mitkä tuo meille vanhusten hoitoon lisäarvoa. Esimerkiksi jos on Musikaalisia. Niin sillä tuo paljon lisäarvoa siihen perustyöhön. Tai leipominen, kädentaidot, puutyöt mihin voi ottaa asukkaita mukaan.” T3

Etenkin hoiva-alalla nähtiin tarve ei ammatillista hoivatyötä tekeville henkilöille sekä alalla koettiin olevan paljon tehtäviä, joissa työkuva ja ajan räätälöinti on mahdollista. Työikäisten keski-ään noustessa, työajan ja tehtävien räätälöinnin koettiin olevan alan normaali käytäntö vakihenkilökunnan sekä uusien työntekijöiden kanssa tarpeen mukaisesti.

”Tukityöllistetyt ovat osallistuneet sellaisiin tehtäviin mitä kuka tahansa esim. omaiset pystyisivät tekemään. Siellä on tosi paljon semmoisia mitä voi mieltii tehtäviksi. Ihan semmoista pöytien kattausta asukkaiden kanssa, ulkoilua ja puuhastelua, leipomista.” T3

Sosiaali- ja terveysalalla on työvoimapula (Oivo & Kerätär 2018, 63), jota yritetään ratkaista lisäämällä koulutusta sekä erilaisten hankkeiden avulla, joiden kautta osatyökykyisiä yritetään työllistää alalle. Haastattelujen perusteella vanhusten asumisyksikössä nähdään hyödylliseksi, että alan ammattilaisten ollessa kiinni hoitotyössä, olisi ei ammattilaisia, jotka olisivat läsnä ja pitäisivät seuraa asukkaille.

”Mutta sit ihan näihin päivittäisiin toimintoihin, kun hoitajat tekee hoitotoimia niin asukkaiden viihdyttämiseen ja läsnäoloon, kahvin kaatoon, asukkaiden hakua huoneista. Että, on joku ihminen siellä vanhusten joukossa, niin se on tärkeää. Että, joku on siellä vähän käynnistämässä sitä päivää. Kahvin ja leivän tarjoilua ja ihan jutustelua.” T3

Työministeri Haatainen (2022) kaipaa työmarkkinoille asennemuutosta. Haastattelujen perusteella halua osatyökykyisten työllistämiseen on, mutta aina se ei ole taloudellisista tai tuotannollisista syistä mahdollista.

”Sanotaan ettei voi olla kovin montaa sellaista ihmistä, jolla on tällainen räätälöity työkuva, jotta saadaan vuosikellon mukaiset työtehtävät. Lähtökohtaisesti työkuvaan räätälöinti onnistuu. Halu ja pyrkimys meillä on, mutta täytyy huomioida realiteetit.” T1

Herääkin ajatus, olisiko työelämässä mahdollista mennä ihminen edellä rahan ja tuloksellisuuden sijasta. Mitä tapahtuisi, jos yrittäjät ja työnantajat pysähtyisivät miettimään, miten me voisimme palkata yhden osatyökykyisen. Tietäen, että hän ei välttämättä pysty tuottamaan omalla työpanoksellaan voittoa. Ajatuksella, että opetamme hänelle työn hänen omassa tahdissa. Olemme valmiit etsimään erilaisia ratkaisuja, joiden avulla hän pystyy oppimaan vaadittuja työtehtäviä siinä missä muutkin. Olen tietoinen, ettei kaikilla yrityksillä ja työnantajilla ole tähän mahdollisuutta. Mutta uskon että, jo yhteisen ajatusleikin avulla voisimme keksiä uusia keinoja osatyökykyisten työllistämiseksi.

Yksi haastateltavista oli nuorten työpajatoiminnan edustaja. Työpajoilla tällä hetkellä lähes kaikki nuoret voidaan jollain tapaa luokitella osatyökykyisiksi. Työpajoilla kaikille nuorille tehdään henkilökohtainen suunnitelma, jossa tavoitteet, työajat ja työsuhteen kesto määritellään. Eli voidaan sanoa, että työpajoilla jokainen jakso on tavallaan räätälöity eikä sitä voida verrata osatyökykyisiä työllistävän yrityksen mahdollisuuksiin tehtävien tai työn räätälöintiin. Nuorten työpajat tarjoavat työkokeilua ja kuntouttavaa työtoimintaa, joka on viimesijainen työhallinnollinen toimenpide. Tällä hetkellä haastatteluun osallistuneen nuorten työpajan nuorista on 2/3 kuntouttavan työtoiminnan nuoria. Määrä on noussut aikaisemmista vuosista, mikä näkyy nuorten huonompana kuntona.

”Noin 90 nuoresta n. 60 kuntouttavassa työtoiminnassa. Joka on ihan poikkeuksellisen paljon, mikä tavallaan heijastuu myös siihen et meillä on aidosti myös tarvitsempia nuoria enemmän ja siinä mielessä se haastaa meidän työntekijöiden osamista monella tapaa. Siihen ohjaamiseen liittyy sit niin paljon kaikkea muutakin, kun ammatillisen asian opettamista.” T2

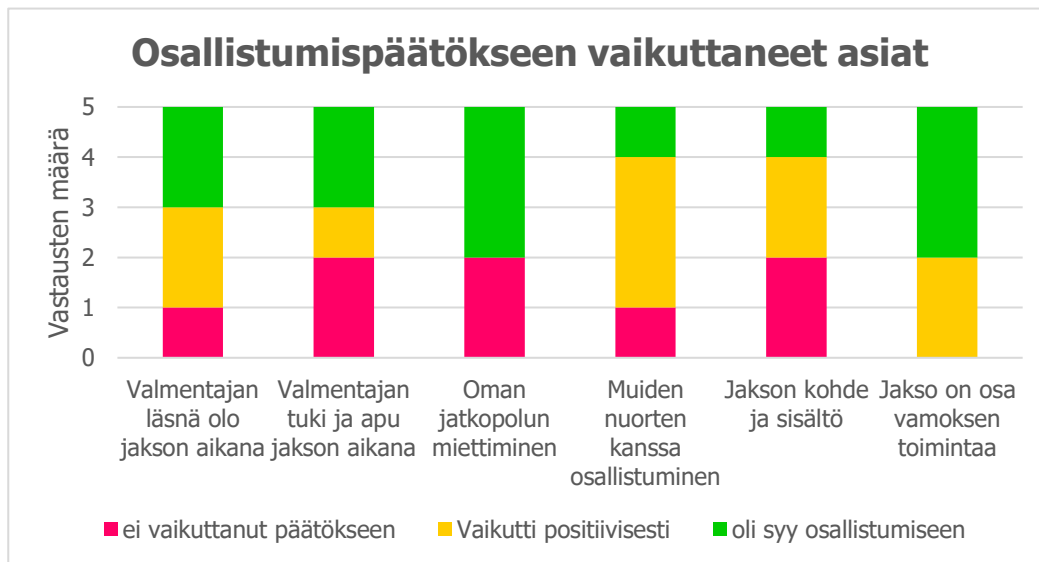
Mielestäni nuorten kuntouttavan työtoiminnan tarpeen kasvaminen voi heijastaa tulevaisuudessa osatyökykyisten määrän kasvua työikäisissä. Noin 88 % kuntouttavan työtoiminnan aloitaneista Suomessa koki toimintakykynsä rajoittavan työhön tai muihin työllistämistä edistäviin palveluihin menemistä. Palvelu on tarkoitettu työikäisille pitkään työttömänä olleille. Vuonna 2019 Suomessa kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 45100 henkilöä, joista alle 25-vuotiaita 15 %. (Virtanen 2020, 2–3.)

6.2 Nuorten taustatiedot ja osallistumiseen vaikuttaneet tekijät

Vuosittain Vamos Espoon valmennuksessa on noin 250 16–29-vuotiasta nuorta. Kehittämistyön aikana järjestettiin kaksi DT-jaksoa. Jaksoilla aloitti yhteensä seitsemän Vamos Espoossa

työskentelyssä ollut nuorta, mutta jakson loppuun asti suoritti viisi nuorta. Kaksi keskeyttänyttä ei ole mukana aineistossa, mutta keskeyttämisten syihin valmentajan näkökulmasta palataan valmentajien kokemukset luvussa. Jaksoille osallistuneet nuoret olivat iältään 21–27-vuotiaita, joista yhdellä koulutuksena peruskoulu ja neljällä lukio. Ainoastaan yhdellä osallistujista oli taustalla keskeytynyt ammatillinen koulutus. Työelämästatukseltaan nuorista kaksi oli määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, yksi sairauslomalla, yksi työttömänä työnhakijana ja yksi työelämän ulkopuolella. Työn- ja koulutuksen ulkopuolella nuoret olivat olleet viidestä kuukaudesta kuuteen vuoteen.

Kyselyn perusteella nuoret osallistuivat Duuni tutuksi- jaksolle mahdollisuuden, uteliaisuuden ja työelämäkokemuksen sekä oman jaksamisen testaamisen vuoksi. Vastausten pisteytyksen perusteella osallistumispäätökseen vaikuttavimmat tekijät (Kuvio 7) olivat jakson sisältyminen osaksi Vamoksen toimintaa (87 %), oman jatkopolun miettiminen (73 %) ja valmentajan läsnäolo jaksolla (73 %). Positiivisesti osallistumiseen vaikuttaneet tekijät olivat muiden nuorten kanssa yhdessä osallistuminen (67 %) ja valmentajan tuki (67 %). Vastauksista on myös huomioitava, että valmentajan tuki, oman polun miettiminen ja jakson kohde ei vaikuttanut kaikkien nuorten osallistumispäätökseen.



Kuvio 7. Aloituskyselyn mukaan nuorten osallistumispäätöksen vaikuttaneet tekijät eriteltyinä vastausten perusteella. Vastausvaihtoehdot olivat valmiiksi annettuja, vastaajilla oli mahdollisuus nimetä myös muu syy, mutta tätä mahdollisuutta ei käytetty.

6.3 Nuorten kokemukset Duuni tutuksi -mallista

Nuorten kokemukset pohjautuvat aloitus- ja päätöslomakkeissa kerättyihin tietoihin sekä ryhmätöinä jakson aloitus- ja päätöspäivässä tuotettuihin materiaaleihin. Nuorten toiveita ja omia

henkilökohtaisia tavoitteita jaksolle (kuvio xx) olivat aktiivinen osallistuminen, työelämätaitojen vahvistuminen, uuden oppiminen ja kokemuksia sekä varmuutta omista valinnoista ja kyvyistä.

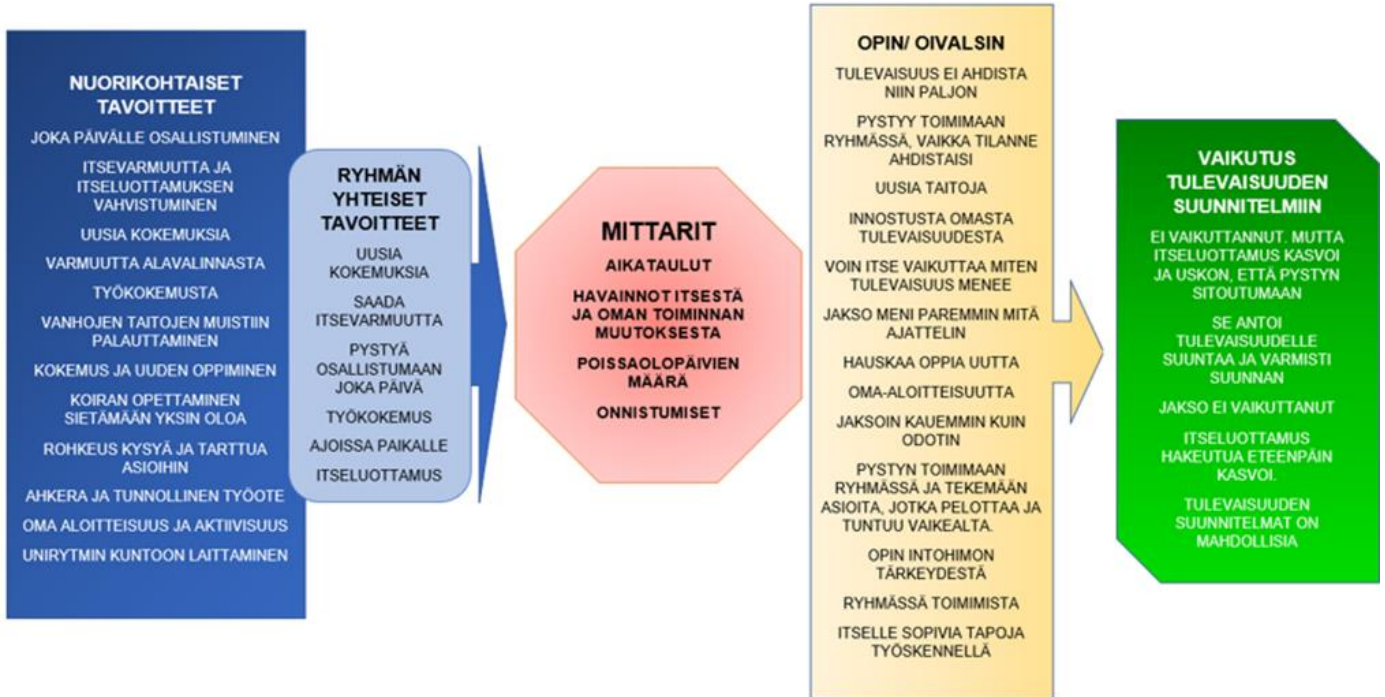
”Pystyn osallistumaan joka kerralle ja saan uusia kokemuksia ja itsevarmuutta” N1

”Opin tietämään onko media-ala minulle” N2

Nuoret kokivat pääasiallisesti jaksojen vastanneet omia toiveita ja omien tavoitteiden täyttymisen olleen jaksolla mahdollista.

”Keskeisintä oli, että pääsin testaamaan omaa jaksamistani. Tämä onnistui hyvin, kun tehtiin erilaisia tehtäviä sopiva määrä päivässä. Lisäksi tietyt työelämässä tarvittavat piirteet tuli kerrattua itselle. Eli aika pitkälle omia odotuksia kohtasi jakso” N4

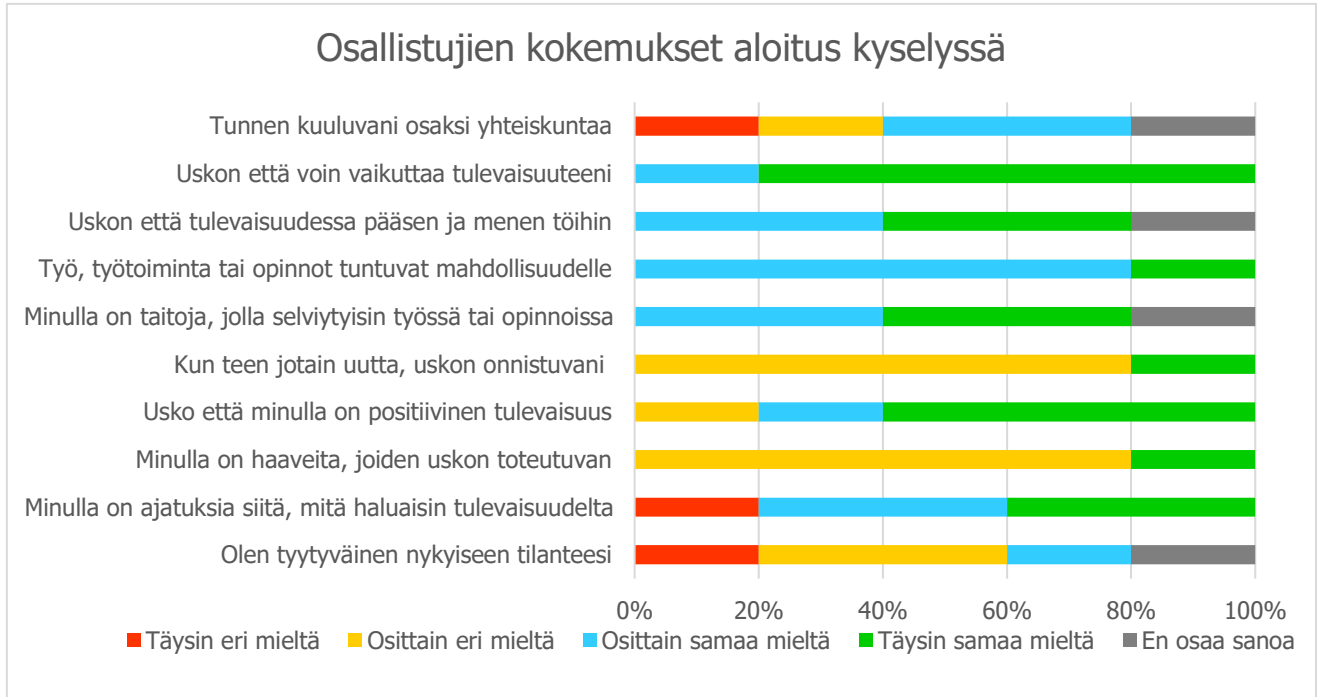
Jaksojen aloituspäivissä nuorten yhteisesti luomiksi tavoitteiksi nousivat uudet kokemukset, itsevarmuuden ja -luottamuksen vahvistaminen sekä työelämän vaatimusten noudattaminen. Itse asetut tavoitteet ja niiden toteutumisen seuraaminen kannustavat ponnistelemaan niiden toteutumiseksi (Bandura 1991, 250). Tavoitteiden saavuttamisen mittareiksi nuoret loivat yhteisen suunnitelman noudattamisen, omasta toiminnasta tehtävät havainnot sekä onnistumisen kokemukset. Tavoitteet ja seurantamittarit loivat pohjan päätöspäivien reflektioille, joiden kautta nousi esiin nuorten kokemukset ja oivallukset jakson aikana. Nuoret kokivat jaksojen aikana minäpystyvyyden vahvistumista sekä itsestä ja omista taidoista uuden oppimista, vaikka jaksoilla ei koettu olevan suoraa vaikutusta tulevaisuuden suunnitelmiin nuoret kokivat niiden vahvistaneet uskoa tulevaisuuteen (Kuvio 8).



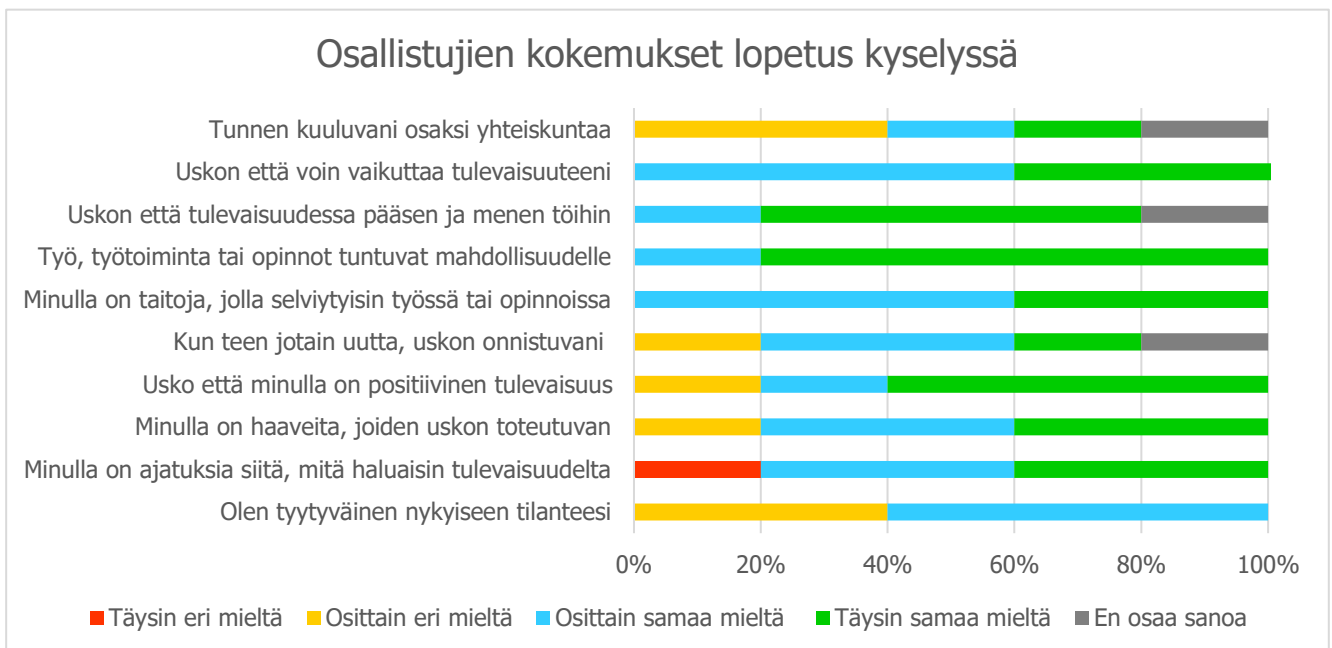
Kuvio 8. Kaaviossa koonti kahdesta toteutetun DT-jaksojen tuloksista ja tuotoksista. Nuoren jaksoille luomat yksilölliset tavoitteet ja niiden pohjalta luodut yhteiset tavoitteet. Jaksoilla nuoret loivat tavoitteiden saavuttamisen seuraamiseksi mittarit, joiden kautta ryhmä arvioi tavoitteiden saavuttamista jakson lopussa. Yhteisen reflektion ja lopetuskyselyn kautta nuoret tuottivat omia oivalluksia ja opittuja asioita jakson aikana sekä pohtivat jakson vaikutusta omaan tulevaisuuteen.

6.3.1 Nuorten uskomuskokemukset

Kehittämistyön yhtenä kysymyksenä oli selvittää nuorten uskomuskokemuksissa, ja osaamisessa tapahtunut muutos jakson aikana. Uskomuskokemuksen muutosta selvitettiin aloitus- ja lopetuslomakkeiden 10 väittämäkysymyksen vastausten perusteella, joista muutos havainnollistettiin yhteenvedon avulla. Aloitus- ja päätöskyselyn (Kuviot 9 & 10) vastausten avulla osallistujien uskomuskokemusten muutoksia voidaan tarkastella yksityiskohtaisesti.



Kuvio 9. Yhteenveto osallistujien aloituskyselyn vastauksista N.5.

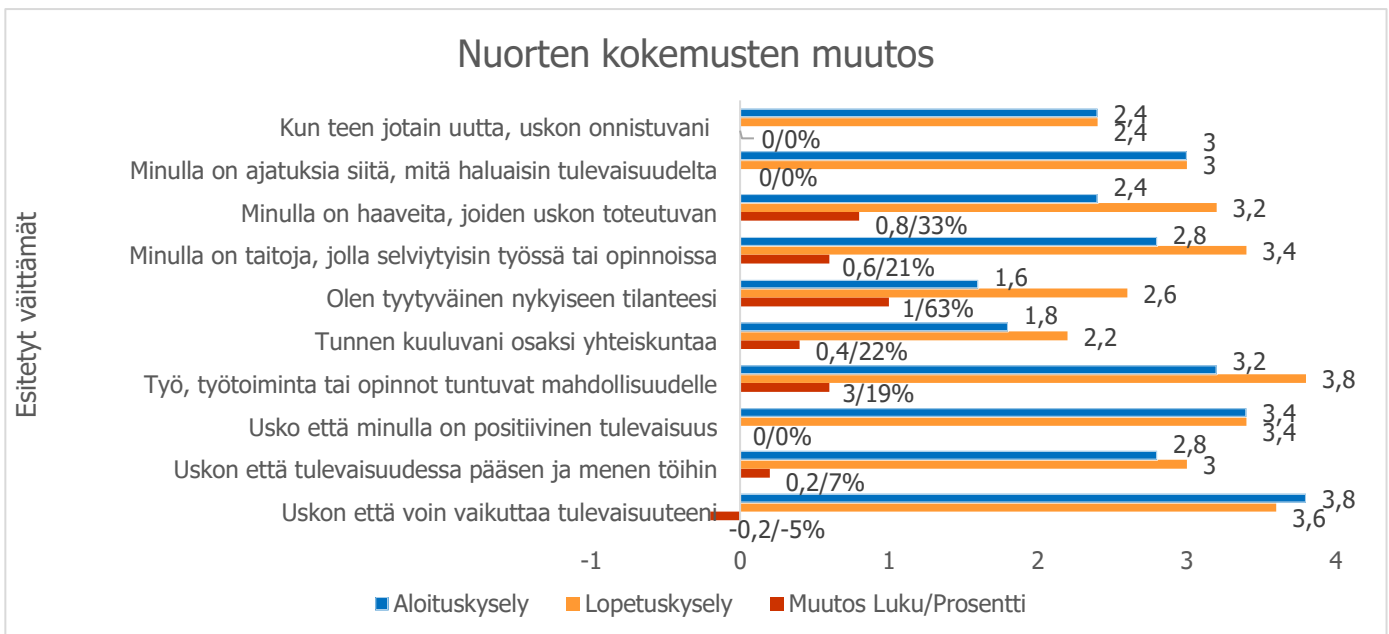


Kuvio 10. Yhteenveto osallistujien lopetuskyselyn vastauksista N.5.

Vastauksia tarkasteltaessa voidaan todeta vastausten siirtyneen positiivisempaan suuntaan jakson aikana. Väittämien kanssa täysin eri mieltä aloituskyselyssä oli 6 % vastauksista, kun lopetuskyselyssä vastausvaihtoehtoa käyttäneiden määrä oli 2 %. Osittain eri mieltä aloituskyselyssä väittämien kanssa oli 24 % ja lopetuskyselyssä vastaava luku oli 14 %. Uskomuskemuksia selvittäneiden väittämien kanssa osittain samaa mieltä oli aloituksessa 30 % ja lopetuksessa 38 %. Täysin samaa mieltä väittämien kanssa oli aloituksessa 32 % ja lopetuksessa 40

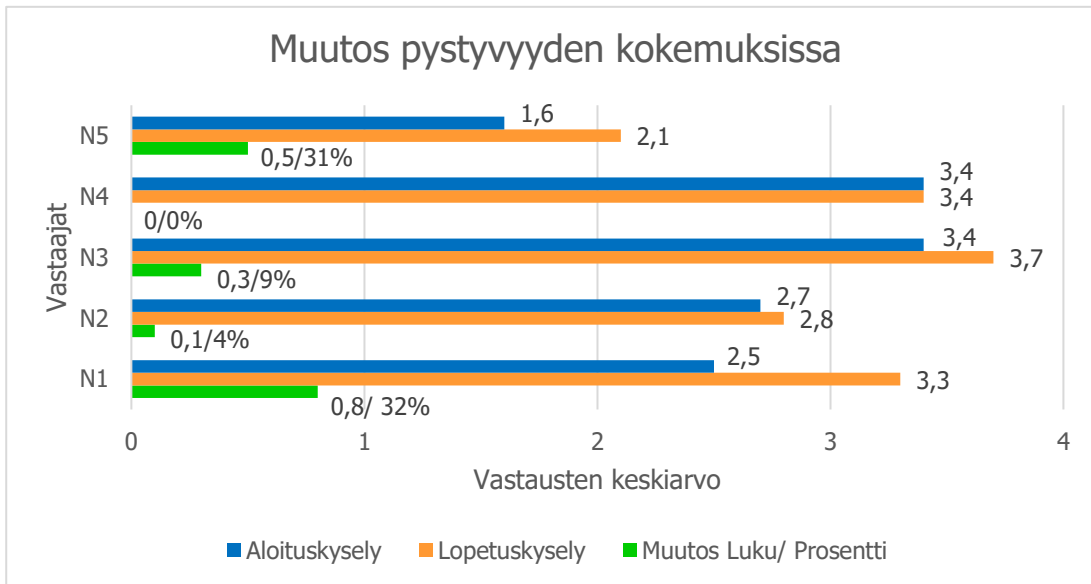
% . En osaa sanoa -vaihtoehtoa käytettiin aloituksessa 6 % vastauksista ja lopetuksessa vain 2 %.

Tuloksia luettaessa tulee huomioida, että myös nuorten muulla elämällä ja nuorilla olevilla palveluilla on yhteysmuutokseen eikä tulosta voida lukea ainoastaan jakson vaikutuksesta syntyneenä muutoksena vaan jakson aikavälillä tapahtuneena muutoksena, jossa jaksolle osallistuminen on ollut yhtenä vaikuttavana tekijänä. Kyselyiden yhteenvedon (kuvio 11) perusteella uskomuskokemuksissa tapahtui 12,5 % muutos positiivisempaan suuntaan. Eniten muutosta tapahtui tyytyväisyydessä omaan tilanteeseen (63 %), haaveissa, joiden uskoo toteutuvan (33 %) ja yhteiskuntaan kuuluvuuden tunteessa (22 %) sekä opinnoissa tai työssä selviytymisen taidoissa (21 %) ja opintojen, työn tai työtoiminnan tuntuvan mahdollisuuksille (19 %). Tuloksissa on myös huomioitava, ettei muutosta tapahtunut uskomukseen uudessa asiassa onnistumiseen ja tulevaisuuden toiveisiin tai positiiviseen tulevaisuuden uskoon. Lisäksi usko oman tulevaisuuteen vaikuttamisen mahdollisuuksista (-5 %) näyttää laskeneen tulosten perusteella. Jolloin tulokset ovat ristiriidassa aikaisemmin esitettyihin avointen kysymysten ja ryhmätyömateriaalien vastauksiin.



Kuvio 11. Yhteenvedo nuorten aloitus- ja lopetuskyselyiden uskomuskokemusten väittämien vastausten keskiarvosta.

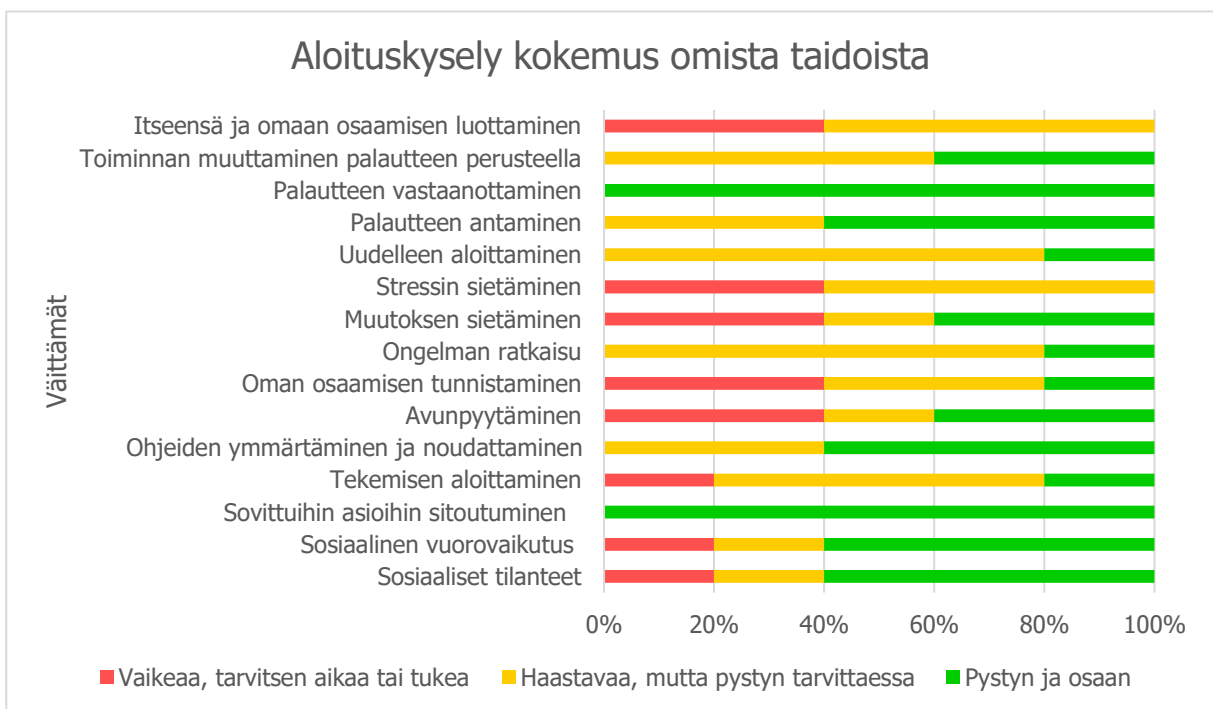
Nuorten yksilöidyt vastaukset (Kuvio 12) sekä kehittämistyöhön osallistuneiden nuorten vähäinen määrä selittää osaksi ristiriitaisia tuloksia, mutta herättää samalla kysymyksiä tulosten luotettavuudesta. Nuorten yksilöidyissä uskomuskokemuksessa tapahtuneet muutokset vaihtelevat 0 % ja 32 % välillä.



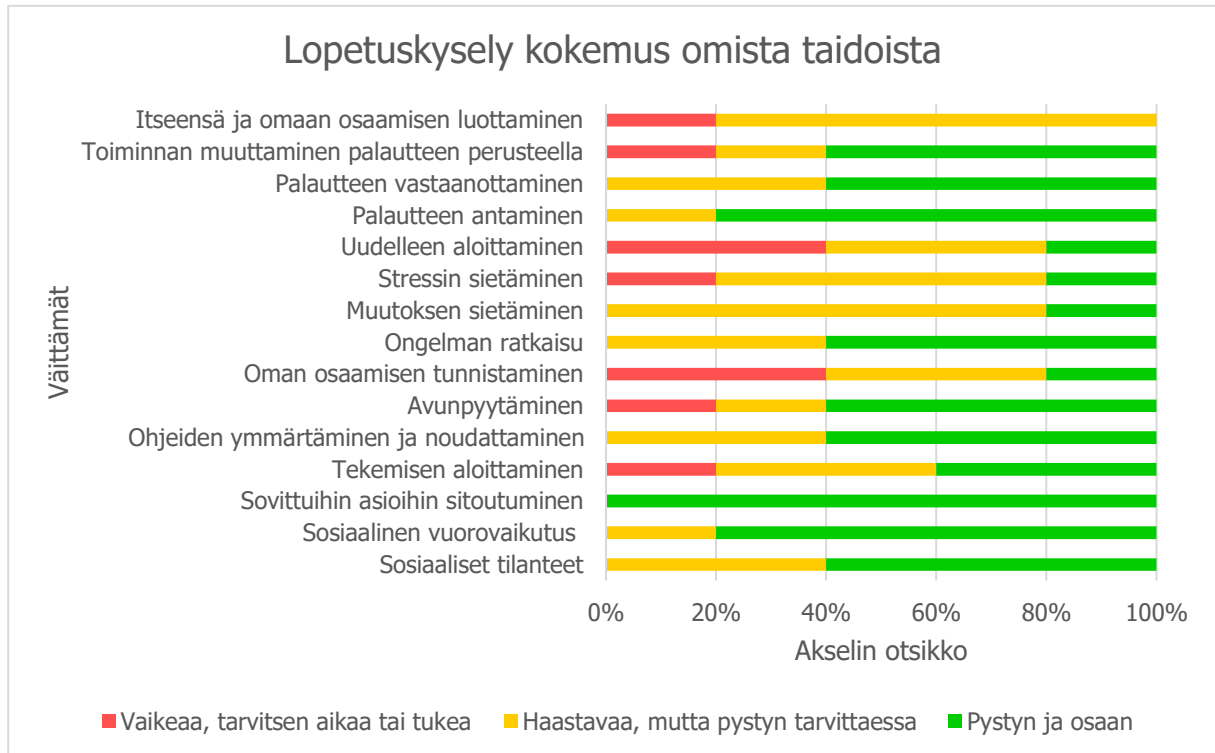
Kuvio 12. Nuorten yksilöllisellä tasolla tapahtunut muutos kaikkien väittämien keskiarvojen perusteella kuvattuna.

6.3.2 Nuorten kokemukset omista taidoista

Nuorten kokemuksia omista työssä ja koulutuksessa vaadittavista taidoista sekä niissä jakson aikana tapahtuvaa muutosta selvitettiin samalla periaatteella uskomuskokemusten kanssa.

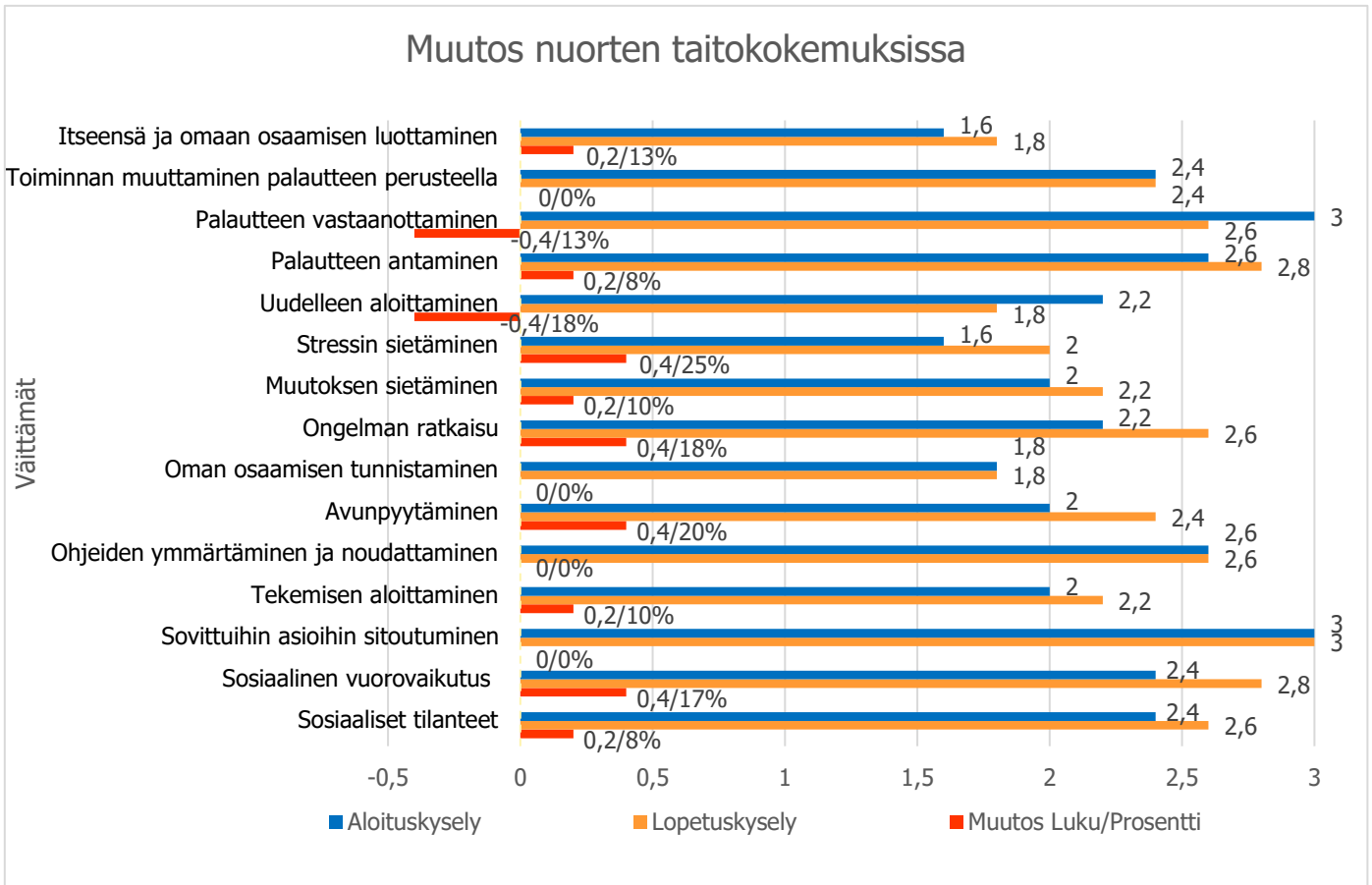


Kuvio 13. Yhteenvedo nuorten omien taitojen kokemuksesta aloituskyselyssä. N5.



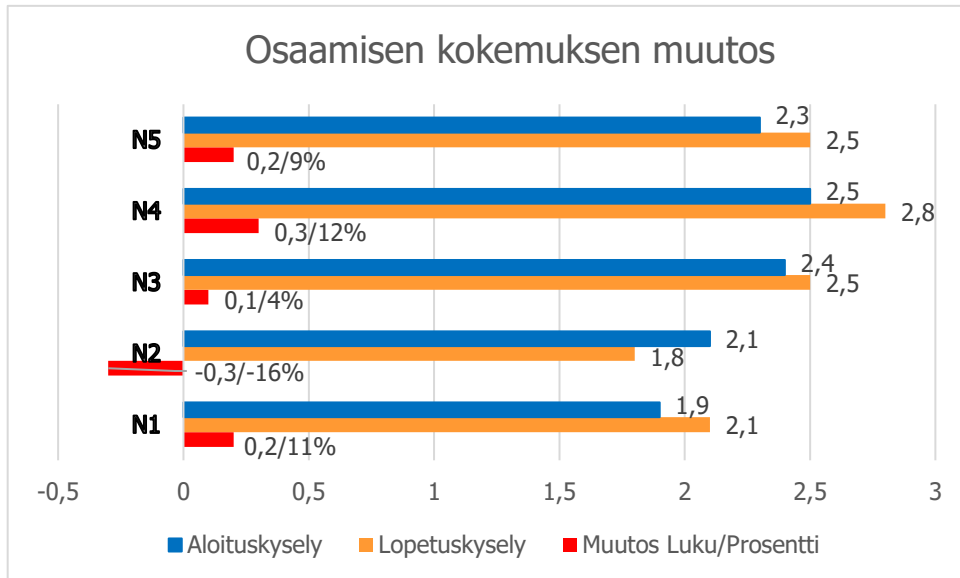
Kuvio 14. Yhteenveto nuorten omien taitojen kokemuksesta lopetuskyselyssä. N5

Aloitus- ja lopetustilanteiden (Kuvio 13 & 14) vastausten yhteenvetojen perusteella voidaan todeta nuorten kokemusten omista taidoista oleva vahvemmat jakson jälkeen kuin jakson ensimmäisenä päivänä tehdyssä kyselyssä. Kyselyn väittämiin vastaamiseen käytti aloituskyselyssä vaikeaa, tarvitsen aikaa tai tukea -vaihtoehtoa 17 % vastauksista, lopetuskyselyssä vastaava luku oli 9 %. Haastavaa, mutta pystyn tarvittaessa -vastausvaihtoehtoa, käytettiin aloituksessa ja lopetuksessa saman verran 40 % vastauksista. Pysty ja osaan -vaihtoehtoa käytettiin 43 % aloituksen vastauksista ja 49 % lopetuksen vastauksista. Osaamista tarkasteltaessa täytyy kiinnittää huomiota myös oman osaamisen realistisen arvioinnin kykyihin, jolloin muutos osaan ja pystyn kohdasta haastavaan tai vaikeaan voidaan myös nähdä omien taitojen ja osaamisen realisoitumisena uudessa tilanteessa.



Kuvio 15. Yhteenveto aloitus- ja lopetuskyselyiden tuloksista oman osaamiskokemuksen väittämistä keskiarvon perusteella sekä kyselyiden välissä tapahtunut muutos.

Nuorten osaamiskokemusten yhteenveto (Kuvio 15) osoittaa negatiivisen muutoksen tapahtuneen palautteen vastaanottamisen (-13 %) ja uudelleen aloittamisen (-18 %) taidoissa. Negatiivisen kokemuksen sijasta voi olla, että jaksolla on tapahtunut omien taitojen realisoitumista, jolloin muutos voidaan tulkita positiiviksi. Mikään muu nuorten antama palaute tai kokemus ei viittaa negatiivisiin kokemuksiin taidoista jakson aikana. Suurimmat osaamisen muutokset tapahtuivat kyselyn perusteella stressin sietämisen (25 %), Avunpyytämisen (20 %), ongelman ratkaisutaidoissa (18 %) ja sosiaalisen vuorovaikutuksen taidoissa (17 %). Yhteenvedon mukaan oman toiminnan muuttamisessa palautteen perusteella, oman osaamisen tunnistamisella, ohjeiden ymmärtämisellä ja sovittuihin asioihin sitoutumisen taidoissa ei tapahtunut muutosta mutta aloitus- ja lopetuskyselyjen vastausvaihtoehtoja vertaamalla ainoastaan sitoutumisessa sovittuihin asioihin ja ohjeiden ymmärtämisessä ja noudattamisessa ei ole tapahtunut muutosta jakson aikana. Nuorten yksilölliset muutokset osaamisen kokemuksessa (Kuvio 16) vaihteli -16 % ja 12 % välillä.



Kuvio 16. Nuorten aloitus- ja lopetuskyselyiden oman osaamiskokemuksen yksilöidyt yhteenvedot keskiarvojen avulla.

6.3.3 Nuorten kokemusten tulokset suhteessa muihin tutkimuksiin

2019 Nuorisobarometrin tuloksien mukaan 90 % vastaajista koki työelämään siirtymisen innostavana, DT-jaksolle osallistuneiden nuorten usko omaan tulevaisuudessa työllistymiseen kyselyiden perusteella oli 100 %. Vaikka usko ja innostus, eivät ole verrattavissa keskenään voidaan todeta kummankin edustavan positiivista suhtautumista tulevaisuudessa työllistymiseen ja näin vertailtaessa tulosten olevan saman kaltaisia. (Nuorisobarometri 2019, 29). Nuorten kanssa tehdyn selviytymissuunnitelman (Liite 5) avulla tuli näkyväksi jaksolle osallistuneiden pelkoja liittyen työelämässä toimimiseen. Pelot liittyivät suurimmilta osin nuorten voimavarojen riittämiseen, itselle ei miellyttävissä tilanteissa toimimiseen, sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin ja oman osaamisen riittämättömyyden pelkoon.

”En osaa”, ”voimavarat ei riitä”, ”En pääse paikalle” Selviytymissuunnitelmat

Nuorisobarometrin mukaan 32 % vastanneista koki työelämään siirtymisen pelottavana ja 42 % piti työelämään siirtymistä samaan aikaan pelottavana sekä innostavana kokemuksena. Työelämän vaatimukset ovat muodostaneet myytin, jolla ei nuorisobarometrin eikä jakson tulosten perusteella ole suoranaista vaikutusta nuorten uskoon omaan tulevaisuuden työllistymiseen. Kehittämistyön vastausten perusteella voidaan kuitenkin todeta nuorten tällä hetkellä kokevan uskon puutetta omassa työssä ja koulutuksessa tarvittavissa taidoissa. (Haikkola & Myllyniemi 2019, 29).

Yhteiskuntaan kuulumisen tulkitaan usein työn tai opiskelun kautta, joten ei ole kummallista, että 54 % NEET- nuorille suunnattuun kyselyyn osallistunutta koki kuuluvansa yhteiskuntaan joko löyhästi tai ei lainkaan (Gretschel & Myllyniemi 2020, 43). Myös jaksojen tulosten pohjalta voidaan todeta yhteiskuntaan kuulumisen tunteen olevan heikkoa osallistuneiden keskuudessa. Jakson tuloksissa oli yllättävää yhteiskuntaan kuulumisen tunteessa tapahtunut positiivinen muutos, vaikka jakson aikana nuoret eivät siirtyneet varsinaisesti työhön tai opintoihin vaan saivat työelämäkokemuksen kautta vahvistusta yhteiskuntaan kuulumisen tunteeseen.

Jaksoille osallistuneiden nuorten kokemukset omista taidoista suhteessa aikaisemmin esiteltyihin työelämän tulevaisuudessa tarvittaviin taitoihin kuten muutoksen ja stressin sietokykyyn jäivät etenkin aloituskyselyssä alhaisiksi. Joka osoittaa mallin kaltaisen toiminnan tarpeellisuuden taitojen kehittämisen alustana mutta myös riskin työn kuormittavuuden kokemiseen. Työn sekä yleisen psyykkisen kuormittavuuden kokemus nousi COVID -19-epidemian myötä lähes kaikilla aikuisväestön ikäryhmillä. 15–29-vuotiaista koki stressiä vähintään melko paljon vuonna 2021 jopa 40 %. (Kestilä ym. 2022. 44 & 47). Tulevaisuuden työelämässä pärjäämisessä tärkeänä taitona nähdään myös oman osaamisen sanoittaminen ja tunnistaminen. NEET- nuorten voi olla haasteellista oppia tätä taitoa ilman kokemusta omasta osaamisesta.

6.4 Valmentajien kokemukset

Valmentajien kokemuksia mallista ja mallin vaikutuksia nuoren valmennukseen tutkittiin valmentajien haastatteluiden lisäksi jaksoille osallistuneiden valmentajien havaintojen kautta. Jaksojen aikana kirjattiin 16 havaintoa nuorten toimintakykyyn, motivaation, valmennukseen ja vuorovaikutukseen liittyen.

6.4.1 Lisäarvoa Vamos valmennukseen

Havaintojen ja valmentajien haastatteluiden perusteella voidaan sanoa DT-mallin tuovan Vamos-valmennukseen tietoa nuorten toimintakyvystä työympäristössä, jonka avulla Vamos-valmennusta voidaan kohdentaa nuorten tarpeisiin entistä paremmin.

”Jakson tehtävissä näkyy helposti motoriset taidot ja itse sain ainakin siitä ihan eri infoa, kun mitä perus Vamos valmennuksessa saisi. Miten hahmotetaan erilaisesti, et mihin kohtaan pitää joku niitti laittaa ja miten jotain työvälinettä pidetään kädessä ja miten sitä käytetään. Niin tällaisesta tuli kyllä ihan tosi paljonkin infoa, myös nuorelle itselleen mutta etenkin mulle valmentajana.” V3

”Sosiaaliset taidot, fyysinen jaksaminen, työelämän pelisäännöt, kaikki tällaiset näky ihan eri tavalla. Jos työpaikalla tulee joku haastava tilanne tai alkaa ahdistaa joku juttu, niin miten se hoidetaan siellä. Nyt pystyi nuoren kanssa käymään läpi sen, miten se kuuluisi hoitaa.” V3

Havaintojen perusteella jaksoille osallistuneille haastavia tilanteita, joita ratkottiin yhdessä valmentajan kanssa työpaikalla, oli mm. paikalle saapuminen, tehtävien ohjeistuksen ymmärtäminen ja ohjeiden mukaan toiminen sekä epämieluisien tehtävien tekeminen. Näissä valmennustilanteissa valmentaja selvitti syyt haastavien tilanteiden takana. Syyt eivät aina varsinaisesti liittyneet työhön tai annettuun työtehtävään vaan muuhun nuoren elämässä tapahtuviin asioihin kuten talouteen, yksinäisyyteen tai turvattomuuden tunteeseen, jotka aiheuttivat ahdistusta rajoittaen nuoren toimintakykyä jaksolla. Näissä tilanteissa valmentajan kanssa yhteinen reflektio ja pohtiminen tilanteen ratkaisemiksi auttoi nuorta jatkamaan työtehtävää tai tulemaan paikalle. Tilanteiden, jotka liittyivät työhön ja annettuihin tehtäviin, kuten omien taitojen kyseenalaistamisessa ja ohjeiden ymmärtämisessä hyödynnettiin yhteisen pohdinnan lisäksi myös havainnollistamista valmentajan tai yhdessä ryhmän kanssa. Näin oppimisen tukena pystyttiin käyttämään erilaisia havaintokanavia monipuolisesti.

”Sitten myös näistä motorisista taidoista, sitten kun huomasi ettei joku osannut käyttää jotain työvälinettä tai muuta niin meni sit auttamaan siinä. Et kato mallia tästä, missä asennossa niitit ovat edellisessä osassa ja laita samalla tavalla. Ja miten se työkalu pitää olla siinä kädessä. Ja vähän työasentoja tsekattiin siinä myös. Et kyllä nää niin kuin jollain lailla, kaikki tilanteet vaati sitä valmennuksellista puuttumista ja keskustelua siitä miten kannattaa tehdä.” V3

Osa haastavina näyttäytyneistä tilanteista ratkesi myös jaksoilla osallistuvien nuorten toisilleen antaman vertaistuen avulla ilman valmennuksellista puuttumista.

”Nuori ahdistunut oman äänen kuulemisesta nauhalta, ei pystynyt suorittamaan annettua tehtävää. Tilanteessa muut nuoret kannustivat nuorta tehtävän suorittamisessa ja ehdottivat ratkaisua, jonka avulla nuori pystyi suorittamaan tehtävän kuulematta omaa ääntään nauhalta. Tehtävän edetessä nuori alkoi kuunnella omaa ääntään nauhalta yhdessä muiden nuorten kanssa eikä tehtävän päätyttyä kokenut oman äänen kuulemista nauhalta ahdistavana.” H4

Tilanteessa muu ryhmä tuki nuorten minäpystyvyyden tunteen vahvistumista samaistumisen, mallioppimisen sekä sosiaalisen vahvistamisen avulla, ilman että nuoren haastavaksi kokemaa tilannetta nostettiin ryhmässä erilliseksi haasteeksi. Voidaan ajatella, että tilanteen haasteelliseksi kokenut nuori pystyi tilanteessa vertailemaan omaa käyttäytymistään suhteessa muiden

nuorten käyttäytymiseen sekä omasta käyttäytymisestään saamaan palautteen kautta korjaamaan omaa käyttäytymismalliaan suhteessa tunteisiinsa ja tätä kautta saamaan vahvistusta omalle riittämisen tunteelle aikaisemmasta haasteellisesta tilanteesta huolimatta. (Bandura 1991, 254; Bandura 2009, 3–4.)

Joihinkin jaksoilla tapahtuneisiin tilanteisiin oli hyvä palata nuoren yksilövalmentajalleen saottaman kokemuksen lisäksi valmentajien keskisessä vuorovaikutuksessa, jotta tilannetta pystyttiin hyödyntämään valmennuksessa jälkikäteen useista näkökulmista. Nuorten käyttäytymis- ja ajattelumallit, ovat saattaneet kehittyä pidemmällä aikavälillä, joten ei voida odottaa nuorten pystyvän muokkaamaan toimintamallejaan yhden jakson kokemusten perusteella. DT-jakso voi toimii joillakin nuorilla osana valmennusprosessia, joka käynnistää uusia valmennuksen vaiheita.

”Valmennuksellista tukea annettiin myös tilanteiden jälkeen. Esim. silloin kuin yksi nuori koki työpaikalla tilanteen sosiaalisesti ahdistaviksi eikä pystynyt siinä tilanteessa kommunikoidaan lainkaan ja hän lähti vain yhtäkkiä tilanteesta. Siinä tilanteessa ei pystynyt käymään läpi tätä ja tukemaan siinä vaan sit myöhemmin kävimme tilanteen läpi et mitä siinä tapahtui, miten olisi ehkä kannattanut toimia sit oikeassa työelämässä.” V3

”Nuori löytänyt työtehtäviä, joista piti ja joista ei pitänyt mutta teki silti. Nuoren kanssa työtehtävistä keskustella havaitsin, ettei nuori erottanut erityyppisiä motorisia taitoja vaatia tehtäviä toisistaan. Vaan koki, että joistain vain piti enemmän.” H15

Konkreettisten kokemusten kautta yksilövalmennuksissa pystyttiin pohtimaan nuorten kanssa vaihtoehtoisia toimintamalleja erilaisissa tilanteissa sekä pohtimaan uudenslaisia ajattelu- ja toimintastrategioita yhdessä erilaisia kokemuksia refleктоimalla. Valmentajat kokivat jaksojen tuovan lisäarvoa valmennukseen etenkin tilanteissa, joissa keskustelupainotteisella valmennuksella on vaikea edetä uusiin oivalluksiin sekä tilanteissa, joissa tarvittiin konkreettista kokeilemista pohtimisen sijasta. Valmentajat myös kokivat DT-jaksojen vaikuttaneen nuorten eteenpäin lähtemisen päätökseen. Tätä ei kehittämistyössä seurattu, mutta valmentajien kokemuksen mukaan kaikki jaksoille osallistuneet lähtivät jakson jälkeen eteenpäin tai tekivät entistä selkeämmän päätökset mitä kohti lähtevät valmennuksessa työskentelemään.

”DT-jakso oli hyvä lisä yksilövalmennukseen, kun jää vähän jumiin eikä pysty Vamos valmennuksen keinoin mitään oikein tehdä, niin tää on tämmönen konkreettinen kokeilu, jonka kokemusten avulla päästään eteenpäin. Tässä pystyy lähtee kokeilee, ilman mitään paineita ja stressiä. Yleisin syy, jos nuori on yhtään epävarma et mikä juttu. Niin miks nuoret ei lähe kokeilee, on se et ne vaikuttaa nuoren tukiin ja aiheuttaa sitä kautta stressiä.” V1

”Jakso vahvisti, ettei nuori ainakaan tätä alaa halua. Mun mielestä se on myös tärkeä loppu tulema. Koska sitä siinä kovasti mietittiin et mikä ala on kiinnostava, niin tavallaan sai sit tän kokemuksen myötä rajata joitakin juttuja pois suosiolla. Niin se oli kanssa sellainen hyvä juttu. Jakson kokemukset ehkä realisoi sitä omaa psyykkistä vointia ja mitkä ovat niitä asioita, jotka siihen vointiin alentavasti ehkä vaikutti. Sen jakson aikana. Et se tuotti kyllä paljon materiaalia yksilövalmennukseen.” V2

”Mun nuoren osalta jakso johti siihen, et hänellä oli aika avoimet ajatukset. Nyt jakso toi hänelle sen varmistuksen, et hänellä oli sellasta pientä kutinaa et tää ala vois olla se. Mutta ei yhtään varmuutta et pitäiskö lähtee opiskelemaan alaa, niin tän kautta sai sen varmistuksen et tää ala on se mille hän halua lähtee. Ja niin hän sit lähtikin.” V1

6.4.2 Valmentajien roolit ja läsnäolon merkitys jakson aikana

Yksi jaksolle osallistuvan valmentajan tärkeimmistä tehtävistä oli erilaisten tilanteiden ja tilanteeseen johtaneiden asioiden sanoittaminen.

”Nuoret saivat positiivista palautetta hyvin tehdystä työstä ja ahkeruudesta työpajan ohjaajalta. Palautteesta huolimatta osa nuorista kokenut, ettei osaa tai ole riittävän nopea tehtävässään.” H8

”Ja yksi oli se, et nuoret kokivat välillä väsyvänsä, niin et on ihan ok pitää taukoja. Ja et tein niin ite kans, kun oli sovittu et pidetään taukoja. Et se ei tee teistä nyt mitenkään huonompia, vaan tämän jakson tarkoitus on just kokeilla sitä omaan jakamista. Siellä oli tosi kuuma ilma, jonka vuoksi myös palkatuilla työntekijöillä oli ylimääräisiä helletaukoja. Ja niin myös meitä oli kehoitettu pitämään tauko, ettei kukaan kuukahda siellä. Mutta jos tilanteisiin ei olisi puuttunut niin varmasti joku olisi kuukahtanut sinne, sitä muistuttelua, että muista juoda, taukoja, mene varjoon välillä, jotta pystyy tekemään työpäivän loppuun.” V3

Banduran nimeämistä minäpystyvyyden vahvistamisen keinoista sosiaalisen suostutteluun sisältyy osaamisen ja taitojen näkyväksi tekeminen sekä ihailu, jolla tässä työssä tarkoitetaan juuri osaamisen ja erilaisten tilanteiden sanoittamista ääneen sekä onnistumisten sanallistamista ja ihailua. Asioiden ääneen sanoittamisen kautta tulee näkyväksi myös erilaiset tulkintamallit tilanteesta, jolloin tilanteiden erilaisista tulkinnoista voidaan yhteisesti keskustella ja tilanteita reflektoida työn tekemisen lomassa. Erilaiset mielenterveydelliset häiriöt vaikuttavat yksilön kykyyn tehdä sosiaalista vertailua sekä tulkita ympäristön viestejä omasta toiminnasta. Esimerkiksi masentunut henkilö on alttiimpi kääntämään sosiaalisen vertailun itsensä alentavaksi ja vääristää sosiaalisen vuorovaikutuksen viestejä itseään kohtaan negatiivisemmiksi, jolloin positiivisten viestien tulkitseminen ja uskominen voi olla haastavaa. Valmentajan aktiivisen läsnäolon ja ryhmään kuulumisen ajatellaan ennaltaehkäisevän tilanteiden vääristyneitä tulkintoja

ja niistä aiheutuvia negatiivisia kokemuksia työpaikalla. Valmentajan läsnäololla pyritään luomaan mahdollisuuksia uusien sekä korvaavien positiivisten työelämäkokemusten syntymiseen. (Bandura 2009, 3–4; Bandura 1991, 274–275.)

”Nuori innostunut alasta, omasta osaamisesta ja tulevaisuuden mahdollisuuksista.”
H5

”Toimintakyky tuli näkyväksi mun nuoren kohdalla, et hän kyseenalaisti omaan toimintakykyä. Ehkä vähän alemmas mitä se sit todellisuudessa oli. Niin ehkä hän nyt kun pääsi vähän loistamaan siellä jaksolla ja sai sitä palautetta ihan ammattilaiselta. Niin hän ymmärsi ja hänellä tuli ehkä se ahaa-momentti, että hei, mähän osaan ja mä pystyn tehdä tätä ja muutkin huomaa sen.” V1

”Meidän valmennuksen keinoin sitä on vaikea konkreettisesti tuoda esille, ”et sä oot hyvä tässä ja sä voisit osata tätäkin”. Nyt kun hän sai sen palautteen ammattilaiselta, niin hän otti sen ihan eri tavalla, kun mitä minä hänelle sanotin et oot hyvä ja osaat tätä. Niin se on ehkä se mitkä ajoi tätä mun nuorta siihen suntaa et totta kai mä lähen opiskelemaan. Kyllä hän kuitenkin, vaikka oli nää kaikki elementit, mitä mainitsin. Niin heti sen DT-jakson jälkeen tuli taas epäilystä. Joka johtui hänestä, mutta kuitenkin jakson kokemukset ja palaute kantoi. Et loppua kohden nuori rupesi itse tuottamaan jakson aikana käytyjä asioita. Jotka tukivat nuorta positiivisesti, et kyllä hän se valmentaja mainitsi tästä ja se paja ohjaaja sano et hyvin mä hoidit. Et mun nuori sai semmoista vahvistusta ehdottomasti.” V1

Kehittämistyöhön osallistuneet valmentajat toimivat kahdessa roolissa. Jaksolle osallistuvana valmentajana ja nuoren yksilövalmentaja. Jaksolle osallistuvan valmentajan tehtävänä oli olla osa jaksolle osallistuvaa ryhmää, havainnoida nuorten toimintakyky jaksolla ja tukea ja mahdollistaa nuorten onnistumisia jakson aikana sekä auttaa nuoria refleктоimaan omia kokemuksiaan jakson aikana.

”Valmentajana roolini oli yksi ryhmästä ja varmistaa että ryhmäläiset on ymmärtänyt tehtävät. Eli kun työntekijältä tuli ohjeistukset, kävimme nuorten kanssa läpi kuka tekee mitään. Ja kun menttiin tekemään jutut niin työpaikanohjaaja näytti miten se tehdään, sit se ei välttämättä jäänyt jollekin mieleen et, miten tää nyt tehtiin. Mun vastuulla oli, että menin auttamaan tätä nuorta että päästiin alkuun niissä työtehtävissä. Sellanen työtehtävissä tukeminen myös, et jos joku koki et mä en nyt osaa näitä rikkaruohoja tästä nyppiä tai et miten tää kuokka tähän laitettiin niin. Niin mun tehtävä oli olla ”Et hei katottaanpas yhdessä ja hyvinhän sä oot tän tässä tehnyt. Saat vielä paremmin kun laitetaan kuokka tässä asennossa.” Semmosta tsemppausta ja ohjeistusta. Varmistamista siitä että tehdään se mikä onki käsketty tehdä. Eikä tarvinnut kokoajan sitä itse työpaikanohjaajaa, sieltä nakittaa paikalle. Ja sit tietty tehdä samalla lailla siinä niiden nuorten mukana töitä, ei missään nimessä seistä siinä ja toljottaa ja katella heidän työn tekoa vaan olla yks niin kuin mukana siinä.” V3

Jaksoille osallistuminen valmentajan roolissa tarjoaa valmentajille vaihtelua omaan työnkuvaan sekä mahdollisuuden uuden oppimiseen erilaisista työtehtävistä ja aloista yhdessä nuorten

kanssa. Asetelma lisää nuorten samaistumispintaa ja sitä kautta vertaisoppimista niin valmentajilta kuin muilta nuorilta.

”Toisaalta kun en salannut sitä, että en nauttinut jakson alasta, niin se helpotti ehkä niit nuoriakin et mä en ollut mikään superihminen sillä jaksolla. Vaan ihan yhtä lailla pyörin siellä ympyrää ampiaisen kanssa keskellä hautausmaata kun kuka tahansa nuori, joka pelkäsi sitä maa-ampparia. Ja välillä tuntu et on raskasta, et tuottaa sen, et tää on oikeasti fyysisesti tosi rankkaa ja et enpä oo pitkään aikaan ollut näin rankassa työssä itkekään. Ei oo tarkoitus olla itse heidän yläpuolella vaan voi sanoa et ”Hei, et tää on nyt rankkaa.” Ja etukäteen kun joku nuori siinä aloituspäivässä sano että pelkää eksymistä ja et jääkö oikealla pysäkillä. Niin mä tuotin et muakin jännittää, et jääkö oikealla pysäkillä pois, niin siit tulikin sellainen ryhmää yhdistävä tekijä. Se ryhmäytti porukkaan.” V3

Valmentajien erilaisten roolien lisäksi kehittämistyössä koettiin jaksolle osallistumisen vaativan Vamos valmentajalta enemmän kuin perusryhmävalmennusta tehtäessä sen intensiivisyyden vuoksi. Jaksojen tarjoaman käytännön kokemusten kautta jakson vetäminen ja siihen osallistuminen vaatii valmentajalta kykyä ennakoida ja arvioida erilaisia tilanteita, milloin tilanteeseen on hyvä puuttua ja tarjota tukea ja missä tilanteessa on hyvä antaa nuorten itse harjoitella tilanteen ratkaisemista. Työnantajayhteistyö ja uuteen heittäytyminen vaatii joustavuutta, rohkeutta sekä nopeaa sopeutumis- ja reagointikykyä yllättävissä tilanteissa. Valmentaja tuli olla valmis rehelliseen reflektioon myös oman osaamisen osalta ja valmius ja halu nuorten kanssa samalle viivalle asettumiseen sekä yhteiseen projektiin.

”Valmentajalta tää vaatii kykyä osata arvioida tilannetta. Et työn vaatimukset kohtaa tekijän kyvyt ja valmiudet. Ja ylipäättään aika ennakkoluulotonta asennetta lähteä nuorten kanssa kokeilemaan ja tekemään näitä juttuja.” V2

”Ei oo valmentajalle läpi huuto juttu, riippuu paljon paikasta että mikä se on. Olin omalla epämurkavuus alueella jakson aikana. Tärkeintä mulle oli, kun tiesi että nuorille tää tärkeä. Tää malli on ihan mieletön juttu ja se mitä me tehdään tällä mallilla ja kaikkien pitäisi tehdä tätä, koska se antaa nuorille niin paljon, antaa meille niin paljon. Mutta kyl kannattaa miettiä et kuka valmentaja lähtee mihinkin et ei välttämättä laita ihan kaikkia kaikkiin paikkoihin. Mä selvisin omasta jaksosta, mutta olin kyl ihan poikki sen 2 viikkoa.” V3

Jaksoille osallistuvien nuorten yksilövalmentajien tehtävänä oli toteuttaa nuorten yksilövalmennusta Vamos-valmennuksen mukaisesti sekä kerätä aktiivisesti tieto ja nuorten kokemuksia jaksolta, hyödyntäen näitä havaintoja ja kokemuksia nuoren yksilövalmennuksessa. Tämän lisäksi valmentajan tehtävänä oli pohtia yhdessä nuorten kanssa jaksojen oikea-aikaisuutta sekä jakson hyötyä nuoren sen hetkiseen tilanteeseen nähden.

”Oma rooli oli toimia nuoren tukena taustalla ja päivittää kuulumisia. Kysellä miten jaksolla on mennyt ja toisaalta toimia välikappaleena sen valmentajan, joka siellä jaksolla on ollut mukana ja nuoren välillä, jos jotain sellaista yksilövalmennuksessa esiin nousisi. Ja Tavallaan se valmentaja, joka siellä jaksolla oli ollut, kertoi niistä havainnoista mulle. Ja sit niitä käytiin nuoren yksilövalmennuksessa lävitse. Eli vähän sellaisena välikappaleena siinä käytännön jakson ja yksilövalmennuksen välillä.” V2

”Omien valmentajien pitää huolehtia siitä, että DT-jaksolle lähtee sellaisia nuoria, jotka ovat kontaktissa, johon saa yhteyden. Jotka pystyvät suunnittelemaan tän jakson ajoissa ja keskustelemaa oman valmentajan kanssa siitä mitä se on ja miksi se on hänelle sopiva ja mitä tavoitteita nuorella on. Pystyykö nuori sitoutumaan ja mitä jakso häneltä vaatii. Nuoren pitää pystyä ensin sitoutumaan valmennukseen Vamoksessa, jos me emme pysty tekemään nuoresta havaintoja täällä. Kuulostaa epärealistiselle, että pystyisimme tekemään niitä jaksolla.” V3

Vaikka nuori pystyisi sitoutumaan jakson valmisteluun ja valmennukseen voi jakson aikana syntyä tilanteita, joiden vuoksi toiminta joudutaan nuorten osalta keskeyttämään. Keskeytys on aina nuorelle pettymys, mutta hyvin purettuna ja reflektoituna tilanne voi johtaa valmennuksellisesta näkökulmasta myös nuoren haasteiden juuri syihin kiinni pääsemiseen. Banduran ajatus minäpystyvyydestä ei liity vain tilanteissa onnistumiseen ja uuden oppimiseen vaan myös reflektioon ja sitä kautta itsetuntemuksen ja itsesäätelytaitojen kehittymiseen. (Bandura 1991, 250).

”Nuori halunnut keskeyttää jakson henkilökohtaisten syiden vuoksi, jotka heikentäisivät nuoren psyykkistä hyvinvointi, mikäli nuori jatkaisi jaksolla. Nuoren kanssa purettu akuuttia tilannetta jaksolla. Nuori jatkanut asian käsittelyä yhdessä oman valmentajansa kanssa nuoren keskeytettyä jakson.” H11

Lähtökohtaisesti mallilla ei pyritä aiheuttamaan nuorille haastavia tilanteita vaan sen avulla pyritään luomaan nuorille onnistumisen kokemuksia työelämästä ja havaintoja omasta osaamisesta ja taidosta, mitä kautta pyritään pystyvyyskokemusten vahvistumiseen. Valmentamisessa ei ole kyse johtamisesta, mutta siinä voidaan soveltaa elementtejä johtajuudesta. Johtajuuden näkökulmasta viestintä on yksi tärkeimmistä keinoista, sen avulla pystytään liittämään yhteisön jäsenet toisiinsa ja ohjeistamaan toimimaan yhteisen tavoitteen eteen. Toimivalla viestinnällä pystytään vaikuttaa ihmisten sitoutumiseen, motivaatioon, suorittamiseen ja jaksamiseen. Kuten johtaja myös valmentaja on vastuussa ryhmänsä sisäisesti viestinnästä. DT- jakson onnistumisen kannalta yhtenä keskeisinpä asiana kehittämistyön tekijän näkökulmasta oli tiedottaminen. Jaksolle osallistuvan valmentajan tuli pitää ajan tasalla niin jaksolle osallistuvat nuoret, heidän omat valmentajansa sekä työyhteisön edustajat, jotta jokainen osapuoli tiesi mitä heiltä odotetaan, mitä yhteisesti on sovittu ja mitä on tulossa. (Yli-Kokko 2005, 62–63.)

Nuorten toimintakyky ja pystyvyysuskomukset vahvistumiseen jakson aikana tarvitaan työtehtäviä, jotka vastaavat nuorten osaamisen tasoa ja haastavat nuorten osaamista sopivassa määrin, niin että nuorilla on mahdollisuus testata kehittymiseen jakson aikana. Mikäli jakson tehtävät eivät haasta tai tarjoa merkityksellisiä onnistumisen kokemuksia on vaarana, ettei nuorten pystyvyysuskomukset vahvistu ja eikä jakso täytä nuoren tavoitteita eikä odotuksia, jolloin jakso ei motivoi nuorta työskentelyyn. (Bandura 1991, 260). Työnantajien toiveena on saada ennakkotietoa jaksoille osallistuvien nuorten osaamisesta, toimintakyvystä ja toiveiltaan jakson suhteen. Malli pyrkii avoimeen vuorovaikutukseen, mutta haastaa samalla valmentajien taidon arvioida miten tietoja nuorten ryhmästä työnantajalle kerrotaan, jotta ennakkotiedot eivät muokkaa työnantajan käsitystä nuorten osaamisesta liian alhaiseksi, johtaen työtehtävien yksinkertaistamiseen tai vaativimpien tehtävien poistamiseen listalta.

”Täytyy miettiä miten työnantajille kerrotaan nuorten haasteista, ettei muodosta työnantajille ennakkoluuloja. Sitä mä en toivo, et sit on vaarana, et aletaan menee sieltä mistä aita on matalin. Se on mun yksi pelko, et jos tuotetaan liikaa tietoa, et sit ne ei lähde vaatimaan näiltä liikaa ja menee jo tylsiin tehtäviin tai tehtävät on liian helppoja.” V3

Sosiaalisen tuen saaminen saattaa synnyttää riippuvuuden tunteen tuesta ja lisätä tuntemusta, ettei pärjää itse sekä liiallisella tuella voi olla passivoitava vaikutus henkilön omaan aktiiviseen toimijuuteen (Kippola-Pääkkönen 2018, 172). Nuorella voi palveluihin osallistujana olla todellista toimintakykyä heikompi rooli, jonka vuoksi DT-Mallin tarkoituksena on tarjota nuorelle mahdollisuus uuden roolin kokeilemiseen työympäristössä. Liian avoin ja yksilöllinen tieto nuorten haasteista saattaisi vaikeuttaa uuden roolin ottamista, jos työyhteisössä on syntynyt ennako-oletuksia nuorista tai heidän osaamisestaan.

Työyhteisöön sopeutumista voidaan kuvata Vanessa May (2011, 371) artikkelin pohjalta, jossa hän esittelee Bourdieun habitusteorian. Teorian mukaan kuulumisen tunne saavutetaan sosiaalisia sääntöjä noudattamalla. Vaikka teoria ei ole vedenpitävä yksilön yhteiskuntaan kuulumisen tunteen pohjana, se toimii tässä työssä kuvaamaan työyhteisöön kuulumisen periaatteita. Teorian mukaan yksilön tulee hallita sosiaalinen peli, jonka säännöt voivat olla näkymättömät, jotka opitaan ja omaksutaan työhön ja yhteisöön perehtymällä. Säännöt pitävät sisällään tiedon siitä mitä tehdään, miten ja milloin. Työyhteisöön kuulumisen yhtenä yleisenä edellytyksenä voidaan pitää sitä, että osaa käyttäytyä muiden edessä työelämän pelisääntöjen hyväksyttävällä tavalla. Sosiokognitiivisen teorian mukaan omaa käyttäytymistä voi oppia säätelemään, jos us-

koo siihen pystyvänsä sekä saa hyväksyttävästä käytöksestä vahvistavaa palautetta. Valmentajat voivat auttaa nuorta työelämässä hyväksyttävien käyttäytymismallien sisäistämässä omalla esimerkillä noudattamalla ja sanoittamalla omaa toimintaa nuorille työyhteisössä.

DT- malli haastaa valmentajien vuorovaikutusosaamista, sillä kaikki vaikuttamismuodot mal- lissa näyttävät pohjautuvan sosiaalisen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutustaidot koostuvat kommunikoinnin, sosiaalisen kyvykkyyden, sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyiden sekä em- patian osa-alueista ja rakentuvat sanallisesta sekä sanattomasta viestinnästä. Työelämän näkö- kulmasta kommunikaatio taidot eli viestintätaidot, joiden avulla ihminen pystyy ilmaisemaan tarpeitaan ja tunteitaan tulee esille mm. perehdytystilanteissa. Sosiaalisella kyvykkyydellä tar- koitetaan kykyä tulla toimeen ihmisten kanssa ja sosiaalisella havaitsemisella ja herkkyydellä kykyä havaita ja tulkita sosiaalisia tilanteita ja sanatonta viestintää. (Kauppila 2011, 22–23.) Kuten sosiokognitiivisen teorian kautta on jo aikaisemmin todettu sosiaalisten tilanteiden ha- vaitsemiseen, ja tulkintaa vaikuttavat aikaisemmat kokemukset ja sisäistetyt vuorovaikutusmal- lit. Niiden kautta määräytyy se mihin kiinnitämme huomiota, miten arvioimme toisten pyrki- mykset ja aikomukset vuorovaikutustilanteessa ja se millaisen toimintastrategian valitsemme tilanteessa. (Mt., 40–42.) Loukaksen (2019) ja Järvelinin (2020) aikaisemmin esiteltyt tutki- mustulokset osoittavat Vamos-valmennuksen mahdollistavan nuorelle sosiaalisen ja emotio- naalisen uudelleen rakentumisen. DT-mallin ajatuksena on mahdollistaa uusien korvaavien ko- kemusten saaminen työelämäympäristössä, jonka uskotaan vaikuttavan nuoren käsitykseen omasta pystyvyydestä. Korvaavien kokemusten muodostumista tuetaan vaihtoehtoisia tulkinta- , havainto- ja toimintastrategiamalleja sanoittamalla, pohtimalla ja kokeilemalla yhdessä nu- ren kanssa. Vuorovaikutustaitojen lisäksi korvaavien kokemusten rakentumista voidaan tukea myös positiivisella ilmapiirillä. Rauhalan ym. mukaan aivojen plastisuus eli muovautuminen on suurempi, kun ihmisellä on positiivinen mielentila. Jos ajatellaan nuorten emotionaalista uudelleen rakentumista suhteessa työelämään, voidaan ajatella, että valmentajan yksi tärkeim- mistä tehtävistä on positiivisen ilmapiirin ylläpitäminen jakson aikana. Jos ajatellaan positiivi- sen ilmapiirin vahvistavan yksilön positiivisen mielentilan syntymistä ja säilymistä. Jolloin voi- daan ajatella kokemuksen muovautumisen aivoissa olevan todennäköisempää. (Rauhala, Heik- kilä & Leppänen 2020, Luku 3.2.)

Hyvää sosiaalista vuorovaikutusta voidaan kuvata tilanteella, jossa ihmisten välillä säilyy yh- teishenki. Jossa tapahtuu oppimista ja oivaltamista, vaikka toiminta on tehokasta ja päämäärä- tietoista. Vuorovaikutuksen perusta on keskinäinen luottamus, jossa vuorovaikutus on avointa

ja rehellistä. Se vaatii myös positiivisen sosiaalisen kontaktin, joka syntyy viestien ja pyrkimysten myönteiseksi tulkitsemisesta. (Kauppila 2011, 71.) Valmentajalta tämä vaatii jatkuvaa kartalla oloa, sanallisen ja sanottaman viestinnän havaitsemista, tulkintaa siitä mitä ympärillä tapahtuu. Arviointia, mihin tilanteisiin on hyvä mennä tueksi ja mitä ottaa puheeksi. Sanaton viestintä koostuu ilmeistä, eleistä, olemuksesta, asennosta. Sitä ovat myös äänen, tilan ja ajan käyttö sekä pukeutuminen. Sosiaalisesta kanssa käymisestä jopa 60 % koostuu sanattomasta viestinnästä, sen tulkinta voi olla joissakin tilanteissa haastavaa ja altistaa herkästi virhetulkinnolle. Sanattoman ja sanallisen viestinnän yhdenmukaisuus on yksi tärkeimmistä viestintätaidoista. (Mt., 2011, 33–37.)

6.5 Duuni tutuksi mallin soveltuminen Vamos valmennukseen

Mallin soveltuvuutta arvioidaan aikaisemmin esiteltyjen tulosten pohjalta sekä nuorten, valmentajien ja työnantajatahojen antamien vastausten ja kehittämissuositusten avulla. Samalla vastataan kehittämistyön tutkimuskysymyksiin.

6.5.1 Mallin soveltuvuus yritysyhteistyöhön

Työnantajien haastatteluissa selvitettiin heidän näkemystään mallin soveltuvuudesta yhteistyö- ja valmennusmenetelmäksi hyötyjä, riskejä ja kehittämissuhteita kartoittamalla. Työnantajien edustajien vastaukset noudattivat yhden mukaista linjaa, vaikka mallia ei nähty soveltuvan kaikille aloille alan ja tehtävävaatimusten vuoksi. Haastatteluissa annettujen vastausten perusteella DT-mallissa on jo suunnitteluvaiheessa osattu hyvin huomioida sekä työnantajien että nuorten tarpeita. He näkivät mallissa nuorille hyvän mahdollisuutena tutustua työelämään, siitäkin huolimatta, etteivät nähneet mallin toimivan juuri heidän yrityksessään tai työpaikassaan.

”Nuorelle hyvä tapa ja mahdollisuus tutustua työelämään ja saada sitä varmuutta lisää sit kun lähtee myöhemmin hakemaan itsenäisesti paikkaa.” T4

Työnantajatahot kokivat yhdenmukaisesti jakson kahden viikon keston ja neljän tunnin päivät sopivaksi ajanjakso, joka ei rasita heidän toimintaansa liiaksi. Myös valmentajan läsnäolo koettiin hyvänä, sen koettiin keventävän työpaikan jaksolle suunnattavia resursseja sekä mahdollistavan nuorten ryhmän työpaikalle ottamisen.

”Yhteiskunnallisena vastuun näkökulmasta tää malli on hyvää. Eli tavallaan syrjäytymisen estäminen ja sit se mikä tässä mallissa oli, niin se että se oli meille helppo, kun oli ohjaaja mukana” T1

Kolme haastateltavista toivoi jaksoilta myös toistuvaa yhteistyötä, joissa pysyisi sama valmentaja, jotta valmentaja oppisi työpaikan ja alan tavoille ja osaisi tarvittaessa opastaa ryhmää työtehtävissä. Malli koettiin selkeänä ja kevyenä ja sopivan etenkin kiinteistö ja hoiva-aloille. Sen koettiin tarjoavan myös työnantajalle mahdollisuuden esitellä omaa työpaikkaa ja alaa potentiaalisille työntekijöille sekä jaksujen tarjoavan myös apukäsiä työtehtäviin.

”Täähän tuo organisaatiolle kaksi semmoista tiiseriä, se että saadaan vähän lisää käsiä. Plus, sitten että mahdollisesti tulevaisuudessa tämä ihminen haluaisi työllistyä tähän organisaatioon. Tänä päivänä joudutaan miettimään vaihtoehtoja, että ei ammatillista tutkintoa tehneitä saataisiin tukitoimintoihin ja saadaan niihin edes auttavia käsiä.” T3

”Kaikki tuollainen työ minkä te teitte, niin se oli niin iso pelastus, et meillä oli 2 työntekijää vähemmän kuin normaalisti. Et me ei itse sitä pystytty tekemään.” T1

Kehittämistyössä tuli näkyväksi myös yhteistyön haasteita, kun jakso osui ajallisesti työpaikan sesonkiaikaan. Tämä tiedostettiin suunnitteluvaiheessa, mutta jaksoa päätettiin lähteä kokeilemaan silti. Kokemuksen ja työntajien haastatteluiden perusteella jaksoja suunniteltaessa on hyvä huomioida, etteivät ne ajoittuisi eri alojen sesonkiaikoihin, jotta vältetään turha stressi sekä odotukset nuorten toimintakyvystä, joka ei välttämättä vastaa sesonkikiireessä tarvittavaa toimintakykyä.

”Et just se juhannusta edeltävä viikko on meidän kiireisin ja rankin viikko. Et me aateltiin et ois voinut enemmän olla mukana siinä kukkien istuttamisessa mut se ei sit. Mut oli isoapu et olitte siinä meidän varakukka puolella et sekin oli apu.” T1

Työnantajatahot kokivat mallin riskeinä nuorten aiheuttavat työtapaturma ja virheet tuotannossa. Näihin seikkoihin tulee kiinnittää huomiota jaksujen suunnitteluvaiheessa, jotta tapaturmien ja virheiden syntymistä estetään jo yhteisellä suunnittelulla. Kaikki suunnittelut tehtävä tulee olla sellaisia, joiden perehdytys on järkevää työnantajan näkökulmasta jakson aika jännteellä sekä sellaisia mitkä nuorten on mahdollisuus oppia ja hallita ilman alan koulutusta. Esimerkkinä kiinteistöhoidon jakson tehtävistä, sähkölaitteilla tehtävät työt jätettiin jakson ulkopuolelle. Olisi ollut työnantajan resurssien hukkakäyttöä opettaa laitteen käyttö, työturvallisuus sekä ergonomia henkilölle, joka on työpaikalla kaksi viikkoa eikä tee koko jaksoa samaa tehtävää. Yhteisinä kehittämisen paikkoina mallissa nähtiin vuorovaikutuksen lisääminen ennen jakson alkua. Työnantajatahot olivat hyvin kiinnostuneita siitä, millaisia nuoria jaksolle on tulossa, mitkä ovat heidän odotukset ja osaaminen. Osaltaan kiinnostus pohjautui haluun suunnitella

työtehtäviä nuorten vahvuuksien mukaan, jotta niistä saadaan lisää resurssia työntäjän käyttöön. Osaltaan kiinnostus taustalla oli huoli siitä, että jaksolla työnantajatahon edustajat toistavat nuorten saamia huonoja kokemuksia työelämästä.

”Tieto nuorten erityisosaamisesta ja taidoista, et tehtäviä voidaan tosi hyvin räätälöidä, ja aika paljon se on kiinni näiden tyyppien omista vahvuuksista. Et jos esimerkiksi on osaamista musiikista, leipomisesta, kädentaidoista tai puutöistä, niin kyllähän se meille lisäarvoa tuo, jos joku soittaa pianoa vanhuksille tai leipoo heidän kanssaan.” T3

”Yks kehittämisehdotus voisi olla, että nuorten toiveet ja ehkä pelotkin tuotaisiin tiedoksi työpaikalle, jotta ne voidaan huomioida suunniteltavissa työtehtävissä. Se vuoropuhelu Vamoksen ja työpaikan välillä on tärkeää ja yhteinen suunnittelu. Et jos sen teidän ensimmäisen aloituspäivänne jälkeen voisi vaikka käydä puhelin keskustelun. Niin me voimme sit miettiä ja muuttaa niitä töitä tarvittaessa. Ja ehkä se auttaisi myös siihen, että täytämmekö me työnantajana näiden nuorten toiveet, jotka tänne tulee. Et se oli iso riski, et jos heillä on huonoja kokemuksia työstä. Et jos meilläkin tulee niitä lisää. Niin sen mä näe hirveen isona riskinä” T1

Selkeä ja avoin vuorovaikutus nousi esille monissa haastattelujen vastauksissa, joka suoraan mainittuna tai sisällytettynä vastaukseen muuhun viestiin. Vuorovaikutus koettiin etenkin tärkeäksi yhteistyöstä neuvotellessa, jotta työntäjälle tulee selväksi se mitä heiltä odotetaan ja miten he voivat hyötyä mallista. Virheellinen informaatio tai tulkinta voi johtaa väärinymmärryksen, jotka vääristävät mallin tarkoitusta jo lähtökohtaisesti. Kuten kävi yhdessä haastattelussa, jossa haastateltava sai alkuun väärän käsityksen mallista ja sen tarkoituksesta.

”Mutta mitäs sit, jos yritys lähtee tällaiseen mukaan, niin yritys toivoo et siitä tulee sit oikeasti se työpanos siihen yritykseen kanssa sit siihen työhön mihin se nuori tulee sitten. Ja jos huomataan et ei tästä nyt tulekaan mitään ja yritys on satsannut siihen ja perehdyttänyt niin onko teillä sitten sellainen takuu, että tulee toinen tilalle..... Ahaa. Ymmärrän eli yritys on tässä enemmän antajana ja tukijana. Se on tärkeä tehdä näkyväksi yritykselle rehellisesti” T4

6.5.2 Mallin soveltuvuus työpajayhteistyöhön

Yksi kehittämistyön jaksoista suuntautui nuorten työpajaympäristöön, joka eroaa vaatimuksiltaan työpaikoista. Työpajoille suunnattavat jaksot ovat erityisesti hyödyllisiä niille nuorille, joiden toimintakykyä ja polkua työhön tai koulutukseen tukee tuetumpi toimintaympäristö. Sekä ammattialoille, joiden on haasteellista ottaa ryhmää työympäristöön. Yhteistyön avulla voidaan helpottaa nuorten siirtymiä palveluiden välillä sekä sen avulla voidaan tehostaa nuoren valmennuksellista jatkumoa. Tavoitteena on, ettei nuoren valmennus ala aina uudessa palvelussa uudelleen vaan aikaisempia huomiota ja tehtyä työtä pystytään hyödyntämään valmennuksessa niin että palveluista muodostuu yhteinen polku nykyisten erillisten palvelusaarekkeiden sijasta.

Yhteistyön avulla nuoret pystyvät tutustumaan pajatoimintaan jo ennen kuin se on työelämätatusten puolesta mahdollista.

”Pajan näkökulmasta hyöty on, että pajatoiminta tulee tutuksi, minkä ajatellaan mahdollistavan kynnystä pajoille hakeutumista, kun se on mahdollista työelämästatuksen puolesta. Kun nuori on eläkkeellä niin silloin se ei ole mahdollista. Mutta sit jos ja kun on mahdollista niin varmasti se kynnys hakeutua, kun se on tuttua. Se on se selkein hyöty” T2

Yhteistyön avulla syntyy myös organisaatioiden välistä osaamisen ja tiedon jakamista uudella tavalla sekä toisen organisaation toimintakulttuurit ja toiminnan sisällöt tulevat tutummiksi, jolloin nuorten ohjaaminen ja nuorille palveluista kertominen perustuu myös omakohtaiseen tietoon ja kokemukseen toisesta palvelusta. Mallissa keskinäiseen sopimukseen perustava yhteistyö mahdollistaa jaksojen räätälöinnin nuorten tarpeiden ja pajan resurssien mukaan, eikä pakota kumpaakaan yhteistyö osapuolta yhteistyöhön, jota ei koeta tarpeelliseksi tai joihin ei ole resursseja. Kehittämistyön kautta löytyi myös yhteinen tarve ja haaste, vieraskielisten nuorten palveluiden tarpeeseen vastaaminen niin Vamoksessa kuin pajalla. Vamoksessa valmentajat ovat havainneet osalla vieraskielisistä nuorista olevan virheellisiä ennakkoluuloja pajalla työskentelystä ja toimintaan osallistumisen hyödyistä. Osa vieraskielisistä kokee työskentelyssä erilaisuutta, jonka vuoksi pajalla työskentely ei tunnu sopivalta vaihtoehdolta.

”Pääorganisaation kanssa on pohdittu hanketta vieraskielisten tukemiseksi ja et ylipäätään on tunnustettu se ja halutaan luoda sellaisia käytänteitä millä me madalletaan sitä kynnystä näitten vieraskielisten osallistua meidän toimintaamme. Ja me on ajateltu nyt se niin että me yritämme löytää sellaisia tapoja et he vois tulla näihin meidän nykyisiin olemassa olevaan toimintoihin, ettei heille perustettaisi mitään omaa vieraskielisten toimintaa. Yhteistyö ja voimien yhdistäminen ja ajatukset siihen suuntaan et miten voitaisiin helpotusta.” T2

”Monet nuoret jännittävät vähän pajoja, kun ei tiedä riittäkö kielitaito ja että mitä se hyödyttää, kun siitä ei saa palkkaa. Osalla nuorista on hirveä kiire päästä töihin tai kouluun, eikä näitä tukevia välivaiheita osata nähdä tarpeellisena. Toisaalta sen ymmärtää, kun osalla nuorista on paineita lähettää rahaa kotimaahan tai auttaa perheen elättämissä täällä suomessa. Ja sit on vielä se et työ tai koulutus edistää kansalaisuuden saamista” V1

Mallin kautta toteuttavan yhteistyön kehittämisehdotuksena nousi vuorovaikutuksen tehostaminen etenkin jakson jälkeen, jotta molemmat osapuolet voivat hyödyntää tietoa osallistumisen vaikutuksen nuorten valmennus poluissa. Tiedon avoimuudella voidaan molempien toimintojen rahoittajille ja tilaajille perustella yhteistyön tarkoitusta ja hyödyllisyyttä. Sekä sen koettiin motivoivan myös pajaohjaajia osallistuman oman pajansa kanssa yhteistyöhön.

6.5.3 Työelämästatuksen vaikutus

Kehittämistyössä nuorten työelämästatuksien muuttumattomuus mallissa nousi kaikkien osallistujien näkökulmasta oleelliseksi. Työnantajat totesivat mallin kevyeksi etenkin byrokraattisen paperien täyttämisen puuttumisen vuoksi, jotka haastatellut työnantajat kokivat kuormittavimmaksi kuin itse nuorten ottamisen työpaikoille.

”Tärkeää että malli, on työnantajalle mahdollisimman kevyt ja selkeä, ettei yrityksille tule ylimääräistä paperityötä. T3

Nuorten ja valmentajien näkökulmasta Vamos valmennukseen osallistuminen ei vaikuta nuorten työelämästatukseen, jolloin nuorelle on tarjolla oikeasti matalan kynnyksen malli työelämään tutustumiseen.

”Kohderyhmälle tää tuli tosi tarpeeseen. Ja näiden nuorten itsetunto näiden asioiden osalta on aika heikko. Et he tarvii hyvin matalan kynnyksen mahdollisuuden, ja tuetun sellaisen. Ilman ett siitä tehdään sellaista sen isompaa numeroa. Et mä näen et tää on tosi toimiva menetelmänä. Jolloin ei status muutu miksiäkään, vaan et sulla on turvallisessa ympäristössä lähteä vähän kokeilemaan jotain. ja saada siitä taas uusia kokemuksia ja vähän niin kuin uusia ajatuksia. Et mun mielestä kohderyhmä on aivan täysin oikea.” V2

”Mielestäni kohderyhmälle täydellinen malli, siihen koska heillä ei olisi muuta mahdollisuutta kokeilla tällasta. Et, jos ei puhuta sosiaalihuoltolain mukaisesta työtoiminnasta. Tän mallin tärkein juttu on matala kynnyks, se ettei malli ole pyrokrattinen. Tässä ei tarvitse ottaa työkkäriä, sossua, mitään tällasia viranomasia mukaan. Et totta kai tsekataan vakuutukset ja sopimukset työnantajan kanssa et tämmönen on niin kuin tulossa ja ollaan vastuista kärryillä mut sellanen muu pyrokratia tästä puuttuu täysin ja se on se paras juttu. Mallissa oleva ”pyrokratia ei kosketa nuorta” vaan sen hoitaa valmentajat ja sillä turvataan selustat ja tiedetään mistä on kyse ja työnantajakin lupautuu sit siihen, et on mustaa valkoisella mitä on luvattu. pyrokratia vaikeuttaa aina.” V3

Valmentajien oli helpompi kannustaa ja rohkaista nuoria kokeilemaan uutta, kun kokeilun epäonnistumisella ei ole vaikutusta nuorten talouteen tai negatiivisia vaikutuksia esim. työllisyys tai kuntoutussuunnitelmaan, joihin liittyen kokeilun epäonnistuminen voisi johtaa selvitysten antamiseen ja epävarmuuteen selvitysten vaikutuksista tulevaisuuteen.

Nuorille tarjolla olevien erilaisten kuntoutus ja työllistymistä edistävien palveluiden ollessa pääsääntöisesti sidoksissa työelämästatukseen (Palomäki 2018, 21). Statuksen muuttuminen saattaa vaikuttaa nuoren taloudelliseen tilanteeseen tukien muutoksen kautta, joka voi estää nuoren etenemisen kohti työtä ja koulutusta taloudellisen turvattomuuden tunteen vuoksi. ETLA:n (Puonti, Kauppi, Kotamäki & Ropponen 2022, 4 & 21) kannustinloukot Suomessa

tutkimuksen mukaan kannustinloukot ovat vahvimpia henkilöillä, jotka saavat ensisijaisen toimeentulon lähteen lisäksi toimeentulo- ja asumistukea. THL:n koordinoimassa IPS- sijoita ja valmenna kehittämishankkeessa edistetään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden työllistymistä yhteistyössä hoitotahon ja te-palveluiden asiantuntijoiden kanssa (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos). Hankkeessa on huomattu työn mukanaan tuomien positiivisten vaikutusten jäävän etuuskien menettämisen pelon varjoon, jonka johdosta henkilöt kieltäytyvät työhönvalmennuksesta. Mielenterveydelliset haasteet vaikuttavat usein henkilön talouteen ja taloudelliset haasteet vaikuttavat alentavasti mielenhyvinvointiin. Monet mielenterveydellisestä syistä työn ja koulutuksen ulkopuolelle jääneistä ovat ensisijaisen työttömyysturvatuon, eläkkeen tai sairaspäivärahan lisäksi toimeentulo- ja asumistuen piirissä. (Alatalo, Virtanen & Lassenius 2022.) Muutos työelämästatuksessa voi vaikuttaa henkilön kaikkiin tukiin, jolloin tukipäätökset on haettava uudelleen. Tällainen taloudelliseen toimeentuloon liittyvä prosessi voi tuntua stressaavalle ja pelottavalle, jolloin tyytyminen nykyiseen tilanteeseen voi olla turvallisempi vaihtoehto.

6.5.4 Mallin soveltuminen Vamos-valmennukseen

Jaksoille osallistuneet nuoret antoivat lopetuskyselyn vapaa palaute -osassa yhdenmukaiset positiiviset palautteet, joiden mukaan jakso onnistui hyvin, ohjaus oli hyvää ja ryhmät toimivat jaksoilla hyvin yhteen.

”Kaikki onnistui todella hyvin, jaksosta oli paljon hyötyä” N1

Nuoret antoivat myös suullista palautetta jaksosten päätöspäivissä (Liite 6), jonka mukaan jakso koettiin turvalliseksi ja myönteiseksi ympäristöksi testata omaa jaksamista, eikä jaksoilla tarvinnut jännittää. Ryhmähenki koettiin jaksoilla hyväksi, selkeiden työnjakojen ja osallistamisen ansiosta. Nuoret kokivat saaneensa jaksoilta myös taitoja ja oppia, joita voivat hyödyntää omassa elämässä. Jaksojen rakenne, keston sekä työtehtävät nuoret kokivat itselleen sopiviksi.

Kehittämistyön tulosten yhteenvetona voidaan todeta DT-mallin vahvistavan nuorten pystyvyysuskomuksia sekä kokemuksia omista taidoista sekä tarjoavan NEET-nuorille matalan kynnyksen mallin kokeilla omia voimavaroja ja osaamista työympäristössä. Valmentajille malli tarjoaa mahdollisuuden havainnoida nuorten toimintakykyä uudessa toimintaympäristössä ja auttaa nuorta omien vahvuuksien ja haasteiden hahmottamisessa ja ratkaisujen löytämisessä. DT-jaksoilla esiin nousevien havaintojen avulla nuori ja yksilövalmentaja pystyvät kohdentamaan nuoren valmennusta entistä tarkemmin nuoren tarpeiden mukaiseksi. Työnantajille malli

tarjoaa kevyen yritysysteistyömuodon, jonka avulla voivat auttaa NEET-nuoria kiinnittymään yhteiskuntaan sekä esitellä omaa toimialaa ja työpaikkaa nuoria hyödyttävällä tavalla.

Kehittämistyö osoittaa mallin nojaavan vahvista vuorovaikutukseen ja etenkin valmentajan sosiaalisiin vuorovaikutusta taitoihin. Tämä asettaa tuo haasteen, sillä mallin valmennukselliset menetelmät havainnointi, sanoittaminen, havainnollistaminen ja sosiaalinen suostuttelu nojaavat vahvasti valmentaja osaamiseen. Myös vertaistuellisuus ja työantajien tarjoama työyhteisö, -tehtävät ja -ympäristö tuovat omat tärkeät elementit DT-malliin, mutta ilman niitäkin malli on toteutettavissa ryhmän omina työelämäprojekteina kuten ravintolapäivä tai yksilöllisenä jaksone työelämässä. Ilman valmentajaa ja valmennusta ei kuitenkaan enää voida puhua toimintaa uudistavasta ja alaa kehittävästä mallista.

DT-mallia voi ja sitä tulee kehittää tämän kehittämistyön huomioiden perusteella. Suurimman kehittämisen kohteet ovat informaatiossa ja vuorovaikutuksessa kaikkien toimijoiden kesken. Kehittämistyön tulosten pohjalta uskallan myös sanoa Duuni tutuksi-mallin kaltaisen NEET-nuorille suunnatun työelämäkokeilujen rohkaisevan nuoria siirtymään omalla polullaan eteenpäin kohti työ tai koulutusta. On kuitenkin huomioitava, että malli on osa Vamos-Valmennusta, eikä kehittämistyössä esiteltyihin tuloksiin olisi päästy ilman jaksoa edeltävää valmennusta eikä jakson jälkeen tapahtuvaa valmennusta. Mallin voidaan siis näiden tulosten pohjalta sopivan hyvin osaksi Vamos-valmennusta.

7 TYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kehittämistyössä noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) luomia hyvän tieteellisen käytäntöjen ohjeistuksia (Kuula 2006, 34). Työlle haettiin asian mukaisesti Helsingin Diakonissalaitoksen eettisen toimikunnan lausunto, joka myönnettiin työn toteutukselle. Työssä pyrittiin vaivaamaan tutkittavia mahdollisimman vähän työn yhteydessä tehtävällä tutkimuksella. Kehittämistyön kohderyhmän nuorten katsoin olevan haavoittuvassa asemassa olevia nuoria (Mt.,147). Vamos-nuoria yhdistää mm. mielenterveyteen, päihteiden käyttöön tai sosiaalisiin taitoihin liittyvät haasteet, jonka vuoksi he ovat hakeutuneet Vamos-valmennukseen. Valmentajan ja nuorten luottamussuhde oli rakentunut valmennuksessa, jo ennen kehittämistyön alkua. Luottamussuhde saattoi vaikuttaa nuorten päätökseen osallistumisesta sekä tuottaa epäsuoria positiivisia vaikutuksia kehittämisen kohteesta. Tämän välttämiseksi kaikki nuoriin liittyvä aineistoin keruu integroitiin DT- jakson normaaliin kulkuun ja aineiston luotettavuutta pyritään vahvistamaan eri menetelmillä kerätyllä aineistolla jakson aikana. Mikäli DT-jaksolle osallistuva nuori ei halunnut osallistua tutkimukseen, ei se vaikuta hänen osallistumiseensa tai valmennukseen millään lailla. Riippumatta tutkimuksesta kaikille nuorille kuuluu lomakkeiden täyttö, valmentajan havainnointi ja ryhmätehtävät osana jaksoa. Mikäli nuori ei osallistunut tutkimukseen, hänen tuottamaa materiaalia käytettiin ainoastaan nuoren oman prosessin työvälineenä, ei tutkimuksen aineistona eikä sitä käytetty tässä kehittämistyössä.

Nuorten valmentajista tai valmennuksesta riippumatonta suostumusta tutkimukseen on vaikea osoittaa. Nuorten omaa motivaatiota osallistua tutkimukseen pyrittiin todentamaan tutkimuksesta tiedottamisen ja tutkimuslupien allekirjoittamisen sijoittamisella irti jakson normaalista sisällöstä ennen jakson alkamista sekä tiedottamalla tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta jokaista nuorta henkilökohtaisesti jaksoihin osallistumiseen liittyvissä haastatteluissa. Nuorilla oli mahdollisuus myös tutustua tiedotteeseen ennen tutkimukseen osallistumista itsenäisesti Vamoksen tiloissa olleen tiedotteen välityksellä. Tutkimuksesta riippumatonta osallistumista ja tasaista valmennuksen laatua tutkimukseen osallistuvien ja ei osallistuvien välillä pyrittiin varmistamaan sillä, ettei DT-jaksoille osallistuneiden valmentajien ollut tarpeellista tietneet kuka osallistui tutkimukseen ja kuka ei.

Työssä haastateltiin valmentajia, jotka työskentelivät tilaajalle. Valmentajien omaa motivaatiota tutkimukseen osallistumisesta pyrittiin varmistamaan tutkimuksesta tiedottamisen avoimuudella, kenellä tahansa valmentajista oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Tilaajan ei

myöskään ollut tarpeellista tietää kuinka monta tai kuka valmentajista tutkimukseen osallistuu kehittämistyöntekijään lukuun ottamatta. (Mt.,155–156). Tutkimukseen osallistuvan perueissa suostumuksensa ennen aineiston keruuta tai ennen aineiston anonymiointia tutkivasta kerätty aineisto tuhoetaan eikä sitä käytetä tutkimuksessa. Tutkittavan perueissa suostumuksensa aineiston keruun ja anonymioinnin jälkeen, jolloin kaikki henkilötiedot aineistosta on poistettu. Tutkittavan tuottamaa aineistoa ei voitu enää identifioida eikä näin olleen poistaa tutkimuksesta. Tutkimusaineisto olivat ainoastaan kehittämistyön tekijän käytettävissä, aineistoa säilytettiin salasanoin suojattuna tai lukitussa tilassa, joihin oli pääsy ainoastaan kehittämistyön tekijällä.

Työssä käytetyllä aktivoivalla osallistuvalla havainnoinnilla pyrittiin aktiivisesti vaikuttamaan nuorten toiminnassa tapahtuvaan muutokseen, jossa oli riski eettisyyden näkökulmasta. Havainnointia ja havainnollistamista tekevän valmentajan harkinnassa oli milloin hän, tulkitsee tilanteen sellaiseksi, että siihen olisi hyvä puuttua valmennuksellisin keinoin. Jolloin myös tätä kautta aineistoon nousseet havainnot olivat havaitsijoiden valintojen ja havainnointikyvyn varassa. Havaintoja teki työssä kaksi jaksoille osallistunutta valmentajaa, joista toinen oli kehittämistyön tekijä. Havainnointi osaamisen tukena oli opastusta ja havainnointilomakkeen havaintojen tekemisen apuvälineeksi.

Positioni kehittämistyössä on hyvin subjektiivinen. DT-malli on lähtenyt oman työyhteisöni tarpeista ja havainnoista sekä se on rakennettu tukemaan Vamos Espoon sen hetkistä toimintaan. Tämän vuoksi kiinnitin erityistä huomiota työn ja aineiston kriittiseen arviointiin. Aineiston luotettavuutta pyrin lisäämään työssä käytetyllä triangulaatiolla, jonka avulla aineistojen luotettavuutta pystyttiin lisäämään ja löytämään mahdollisia ristiriitoja aineistojen välillä. Luotettavuuden mittareina toimivat kehittämistyön tutkimuskysymykset, jotka mittaamiseen työssä pyrittiin valitsemaan oikeat menetelmät. Tutkimustulokset ovat yhdenmukaisia aikaisemmin tehtyjen tutkimusten sekä työssä käytetyn teorian kanssa. Joitakin ristiriitaisuuksia työn tuloksista on löydettävissä, ne on pyritty työssä avaamaan selkeästi tulosten yhteydessä. (Kananen 2014, 129–130.)

Oman työn tutkiminen ja omana työntekijän alaisuudessa tehty tilaustyö tuo kehittämistyöhön eettisen haasteen. Eettistä ja luotettavuuden haastetta lisää osan kehittämistyöhön osallistuneiden henkilöiden suhde tilaajaan, joita olivat työ- tai asiakassuhde. Kehittämistyön eettisyyttä olisi voitu lisätä, perustamalla kehittämistyöhön kehittäjäryhmä, johon olisi otettu mukaan organisaation ulkopuolisia alan ammattilaisia. Näin kehittämisprosessiin olisi saatu myös ulkoista

arviointi ja uusia näkökulmia, joita organisaation sisältä voi olla vaikea havaita. Työn eettisyyttä ja luetettavuutta pyrittiin työssä lisäämään keskittymällä konkreettisiin todennettavissa oleviin tuloksiin. Havaintoihin ja ihmisten kokemukseen perustuvassa aineistoissa on aina tulkitsemisen riski. Tämän vuoksi työssä pyrittiin avaamaan mahdollisimman selkeäsi syuseuraus suhdetta sekä perustelemaan aineistosta nousseet tulkinnat ja oletukset teorian tai aineiston avulla.

8 POHDINTA

DT- mallin pilotointi ja sitä kautta kehittämistyö osuivat pahimpiin COVID 19 -pandemia vuosiin 2020–2021, jonka vuoksi jaksojen toteutuksia jouduttiin siirtämään ja perumaan. Toteutuneiden jaksojen osalta oli jatkuva epävarmuus pystyitiinkö niitä järjestämään tai joutuisimmeko keskeyttämään jakson pahentuneen tilanteen vuoksi, joka toi epävarmuutta kehittämistyön onnistumiselle. Samoin pandemiatilanne vaikutti Vamos Espoon nuorten halukkuuteen liikkua kodin ulkopuolella sekä yritysten halukkuuteen ottaa ylimääräisiä ihmisiä työpaikoille. Moni yritys ilmoitti, etteivät pysty ottamaan edes työkokeilijoita tai TET-harjoittelijoita pandemiasta johtuneiden rajoitusten aikana. Useassa paikassa oli siirrytty etätöihin tai pyritty rajoittamaan työntekijöiden määrää toimipisteissä. Rajoitusten purun jälkeen kilpailimme työelämäyhteistyökumppaneista alueen peruskoulujen ja työkokeiluun haluavien kanssa, joka osaltaan vaikeutti työelämäyhteistyökumppaneiden löytymistä ja jaksojen toteuttamista.

Kokonaisuudessaan kehittämistyö prosessi, opetti tekijälleen tutkimuksellisten menetelmien käyttöä ja soveltamista sekä tutkimuksellisen kehittämistyön hyödyntämistä arjen kehittämisen tukena. Opinnäytetyö prosessin venyminen toi haasteita työn tekemiseen, jonka aikana opinnäytetyön suunnitelman puutteellisuus tuli näkyväksi. Prosessin aikana myös huomasin, ettei kehittämistyön kannalta kaikkea kehittämistä dokumentoitu, jolloin kehittämiseen vaikuttaneita pohdintoja ja huomiota ei tule näkyväksi tässä työssä systemaattisesti, osa näistä havainnoista kuitenkin tuli mukaan aineistoon valmentajien haastatteluiden välityksellä.

Kehittämistyön tulokset ja prosessi teki näkyväksi NEET-nuorten heterogeenisyyden ja sen, kuinka laajakirjo erilaisia nuorten tilanteita NEET-nuorten käsitteen alle ahdettu. NEET-nuorissa on väliinpuotoajien joukko, joka ei statuksensa vuoksi voi osallistua tulevaisuuteen suuntaaviin palveluihin. Toukokuussa 2022 voimaan tulleessa pohjoismaisessa työvoimapalvelumallissa on lupauksia näiden nuorten tilanteiden parantumisesta, jonka mukaan uuden mallin avulla myös eläkkeellä olevilla nuorilla olisi mahdollisuus työllisyyttä edistäviin palveluihin. Vaikka näin uusi työvoimamalli tämän mahdollistaisi, ei se poista Duuni tutuksi -mallin kaltaisen matalan kynnyksen työelämään tutustumisen mallin tarvetta. Edelleen ongelma on eritoimintojen sitominen erilaisiin tukimuotoihin, jolloin mahdollinen pelko taloudellisen tilanteen heikkenemisestä on olemassa.

Kehittämistyössä havaittiin jaksoille osallistuneiden nuorten siirtyvän eteenpäin tai nuorten tekevän selkeän päätöksen eteenpäin lähtemisestä jakson päättymisen jälkeen. Tätä ei kehittämistyössä pyritty selvittämään eikä sitä aineiston keruussa myöskään erillisesti selvitetty. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää miten DT- jakso vaikuttaa nuorten Vamos-valmennusten kestoon ja työhön ja koulutukseen siirtyvien määrään. Toinen kiinnostava jatkotutkimus olisi selvittää millaista tukea mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi määräaikaisella työkyvyttömyys eläkkeellä tai pitkällä sairauslomalla olevat nuoret saavat työ- ja opiskeluvuon vahvistamiseksi. Ja kuinka moni nuori, kokee jääneensä palveluiden ulkopuolelle eläke tai sairauslomapäätöksen jälkeen.

Työnantajien kanssa käydyt keskustelut saivat pohtimaan miten työllistämistä voisi helpottaa. Kaikilla työnantajilla oli halu ja tahto yhteistyöhön ja jopa palkkaamiseen. Mutta osatyökykyisten ja enemmän tukea tarvitsevien työntekijöiden palkkaaminen tuntui olevan liian kallista ja byrokraattisesti hankalaa. Tämän pohjalta palkkatuki uudistus ja sen kautta kiristyvät palkkatuen ehdot herättävät kummastusta itsessäni. Maailman poliittinen tilanne ja ilmaston muutos tuulee lisäämään väestön liikkuvuutta. Sitä kautta Suomeenkin tulee nopeasti uutta työvoimaa, joilla ei välttämättä ole ammatillista koulutusta tai kielitaitoa mutta kova halu ja tahto päästä kiinni työelämään uudessa maassa. Tällä hetkellä järjestelmämme ei tuo näiden ihmisten nopeaa työllistymistä, vaikka työvoimapulasta kärsivät alat ja työnantajat voisivat saada näistä ihmisistä helpotusta tilanteeseensa.

LÄHTEET

- Ainiala, Terhi, Olsson, Pia, Mattila, Hanna & Vesalainen, Marjo 2020. Työelämätaidot korkea-kouluopetuksessa. Opiskelijoiden kokemuksia asiantuntijuuden ja taitojen kehittymisestä monialaisella kaupunkitutkimuksen projektikurssilla. Aikuiskasvatus 2/2020. Viitattu 21.4.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/317026/95449_Artikkelin_teksti_158629_1_10_20200604.pdf?sequence=1
- Airila, Auli & Aho, Outi & Nykänen, Mikko & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari & Ågren, Susanna & Mantila-Savolainen, Sari 2018. Nuorten osallisuus, työelämävalmiudet ja hyvinvointi: Hyviä käytäntöjä, tietoa ja vaikutuksia. Työterveyslaitos
- Alanen, Olli & Kotkavuori, A. (2014). Välittämisen ammattilaiset. Vamoksen käsikirja etsivään nuorisotyöhön. Helsingin Diakonissalaitos.
- Alanen, Olli, Kainulainen, Sakari & Saari, Juho. (2014). Vamos tekee vaikutuksen. Vamosnuorten hyvinvointikokemukset ja tulevaisuuden odotukset. Helsingin Diakonissalaitos.
- Alatalo, Tomi, Virtanen, Niina & Lassenius, Tove 2022. Moni mielenterveyden häiriöön sairastunut henkilö on pahassa kannustinloukussa. Kirjoitus IPS-sijoita ja valmenna blogissa. Viitattu 17.3.2022. <https://sijoitajavalmenna-uusimaa.fi/blog/moni-mielenterveyden-hairioon-sairastunut-henkilo-on-pahassa-kannustinloukussa/>
- Anttila, Pirkko 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. Akatiimi Oy. Hamina.
- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Akatiimi Oy. Hamina.
- Arola, Milma 2021. Tulevaisuuden työ on oppimista, mutta sen ei tarvitse uuvuttaa. Opettaja. Viitattu 21.4.2022. <https://www.opettaja.fi/kolumnit-ja-pakinat/milma-arola-tulevaisuuden-tyo-on-oppimista-mutta-sen-ei-tarvitse-uuvuttaa/>
- Bandura, Albert 1991. Social Cognitive Theory of Self-Regulation. Organizational behavior and human decision processes 50, 248-287. Stanford University. Viitattu 21.4.2022 <http://www.uky.edu/~eushe2/BanduraPubs/Bandura1991OBHDP.pdf>
- Bandura, Albert 1997. Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman and Company. New York.
- Bandura, Albert 2001. Social Cognitive Theory of Mass Communication. Media Psychology, 3, 265–299. Department of Psychology Stanford University. Viitattu 21.4.2022. http://cogweb.ucla.edu/crp/Media/Bandura_01.pdf
- Bandura, Albert 2009. Self-efficacy in Changing Societies. Cambridge University Press. New York. Alkuperäinen julkaisu 1995. Viitattu 16.10.2021 https://www.researchgate.net/profile/Barry-Zimmerman-2/publication/247480203_Self-efficacy_and_educational_development/links/549b67770cf2b80371371ad5/Self-efficacy-and-educational-development.pdf
- Eläketurvakeskus 2020. Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja 9/2021. Viitattu 6.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143164/tilasto-suomen-elakkeensaajista-2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatuslaadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere

- Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 2021. Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevat. Viitattu 27.1.2022 <https://www.eurofound.europa.eu/fi/topic/neets>
- Eurostat 2021. Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Viitattu 27.1.2022. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
- Gretschel, Anu & Myllyniemi, Sami 2020. Kuulummeko yhteiskuntaan? Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten käsityksiä tulevaisuudesta, demokratiasta ja julkisista palveluista. Kunnallissalan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 110.
- Haatainen, Tuula 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Valtioneuvosto. Viitattu 22.4.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>
- Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusseura. Viitattu 21.7.2022. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- Halonen, Laura, Laajala, Tiina & Lehtelä Pirjo-liisa 2017. Kiinnittyminen työelämään. Oulun ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 21.4.2022. https://moodle.amk.fi/pluginfile.php/19620/mod_resource/content/8/kiinnittyminen_tyoelamaan.pdf
- Harju, Heidi 2020. Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten itseohjautuvuuden tukeminen Vamos Helsingissä. Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen. Opinnäytetyö. Viitattu 12.1.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/343846/OT_Harju_valmis.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Helsingin Diakonissalaitos (HDL a). Diakonissalaitoksen historia. Viitattu 12.1.2022. <https://www.hdl.fi/meista/historia/>
- Helsingin Diakonissalaitos (HDL b). Vamos-Tukea ja toimintaa nuorille. Viitattu 12.1.2022. <https://www.hdl.fi/vamos/>
- Järvelin, Ronja 2020. Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen rakennusaineet Vamos-valmentajien havaintopäiväkirjojen valossa. Helsingin yliopisto. Käytäntötutkimus. Viitattu 12.1.2022 <https://s3-eu-central-1.amazonaws.com/evermade-hdl/wp-content/uploads/2020/03/27075131/200207-Kt2-J%C3%A4rvelin-Vamos-vuorovaikutus.pdf>
- Kananen, Jorma 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä
- Kauppila, Reijo 2011. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. PS-kustannus. Jyväskylä
- Kela a. Sairauspäivärahojen saajat ja maksetut etuudet. Kelan tilastotietokanta Kelasto. Viitattu 6.4.2022. https://tilastot.kela.fi/ibmcognos/bi/?perspective=classicviewer&pathRef=.public_folders%2FRaportit%2F91%2BEtuudet%2F9107%2BSairausp%25C3%25A4iv%25C3%25A4rahat%2FSairausp%25C3%25A4iv%25C3%25A4rahojen%2Bsaajat%2Bja%2Bmaksetut%2Betuudet%2B%25289107RS002%2529&id=i4308224D80F0406388CB2E25B3F69D57&objRef=i4308224D80F0406388CB2E25B3F69D57&action=run&format=HTML&prompt=true&cmPropStr=%7B%22id%22%3A%22i4308224D80F0406388

[CB2E25B3F69D57%22%2C%22type%22%3A%22report%22%2C%22default-Name%22%3A%22Sairausp%C3%A4iv%C3%A4rahojen%20saajat%20ja%20maksut%20etuudet%20%289107RS002%29%22%2C%22permissions%22%3A%5B%22execute%22%2C%22read%22%2C%22traverse%22%5D%7D](https://www.kela.fi/raportit/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT093AL)

Kela. Kelan työkyvyttömyyseläkkeen saajat sairauden mukaan. Kelan tilastotietokanta Kelasto. Viitattu 6.4.2022. http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT093AL

Kemianteollisuus ry & Teollisuusliitto ry 2019. Työntekijöiden palkanlaskenta. Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työntekijät, Kemian perusteollisuuden työntekijät. Viitattu 22.4.2022. https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2019/02/190226_M-K-PK-palkanlaskentaopas_2019.pdf

Kestilä, Laura & Kaipainen, Satu & Mesiäislehto, Merita & Rissanen, Pekka (toim.) 2022. Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 21.7.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144268/THL_Rap4_2022_Covid-seuranta_kevat_2022_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kiilakoski, Tomi (toim.) & Laine, Riku 2022. Kestävää tekoa. Nuorisobarometri 2021. Nuorisotutkimusseura.

Kippola-Pääkkönen, Anu 2018. Vertaistuen hyödyt ja haasteet kuntoutuksessa. Teoksessa: Lindh J & Härkäpää K & Kostamo-Pääkkö K (toim.) Sosiaalinen kuntoutuksessa. Rovaniemi: Lapland University Press, 174–191. Viitattu 21.7.2022. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64446/Osaturkimus%20IV.pdf?sequence=14&isAllowed=y>

Konttinen, Annika 2021. Tulevaisuuden työelämätaidot meillä ja maailmalla. E-SIGNALS. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.4.2022. <https://esignals.fi/teemat/tutkittu/tulevaisuuden-tyoelamataidot-meilla-ja-maailmalla/#de5dfca7>

Laine, Terhi & Sarmia, Vesa 2020. NEET-nuorten valmennus ohjaa nuoria työllisyys- ja koulutuspoluille. Talous & Yhteiskunta 2/2020. Viitattu 29.7.2022. <https://labore.fi/t&y/neet-nuorten-valmennus-ohjaa-nuoria-tyollisyys-ja-koulutuspoluille/>

Laine, Terhi & Sarmia, Vesa 2021. Vamoksen vuosi 2020. Viitattu 29.7.2022. <https://www.hdl.fi/blog/nuorten-tuen-tarve-kasvanut/>

Loukas, Sari-Anna 2019. Psykososiaalisesti oireilevien, koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten identiteetit ja niihin liittyvät kokemukset. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden maisteriohjelma. Maisterintutkielma. Viitattu 12.1.2022 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/309315/Loukas_SariAnna_maisterintutkielma_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

May, Vanessa. 2011. Self, belonging and social change. *Sociology* 45, 3/2011. 363–378.

Merikukka, M., Hilli, P., Juutinen, A., Keski-Säntti, M., Hartman, M., Ristikari, T. & Virtanen, P. (2021). Vamos-nuortenpalvelun vaikuttavuustutkimus. *Itlan tutkimukset* 2021: 3. Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiö sr.

Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus. Jyväskylä.

- Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 20.4.2022. <https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/3022628/Osatyokykyisten+reitit+tyollisyyteen+%28002%29.pdf/c7c62c6e-293b-6122-5cce-83b107454e6b/Osatyokykyisten+reitit+tyollisyyteen+%28002%29.pdf.pdf>
- Opetus ja kulttuuriministeriö 2019. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat (NEET) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin. Viitattu 27.1.2022 [https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+tyo%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+\(NEET\)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+tyo%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+\(NEET\)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf](https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+tyo%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+(NEET)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+tyo%c3%b6n+ulkopuolella+olevat+(NEET)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf)
- Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 21.4.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf
- Opetushallitus 2022. Oppilaan ohjaus perusopetuksessa. Työelämään tutustuminen. Viitattu 20.4.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/oppilaanohjaus-perusopetuksessa>
- Palomäki, Susanna 2018. Asiakkaiden kokemuksiin perustuvat kuntoutusta tukevat prosessit yhteisten toimintojen alueella. Kuntoutus 2/2018. Viitattu 17.3.2022. <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2020/04/KUN1802-kokolehti.pdf>
- Parpei, Ria 2018. Tee, toimi, saa aikaan. Kehitä ja johda toimeenpanoa. Alma Talent Oy. Helsinki
- Pohjalainen, Marjut 2012. Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus: katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Informaatiotutkimus Vol 31 Nro 3 (2012). Viitattu 24.3.2022 <https://journal.fi/inf/article/view/7079/5613>
- Puonti, Päivi, Kauppi, Eija, Kotamäki, Mauri & Ropponen, Olli 2022. Kannustinloukut Suomessa. ETLA Raportti No 124. viitattu 17.3.2022. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-124.pdf>
- Päivinen, Kirsi 2022. Osatyökykyisten työllistymisen tuen kehittäminen. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen opinnäytetyö. Viitattu 22.4.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744802/Paivinen%20Kirsi.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WSOY. Porvoo
- Sohlman Petra, Paananen Merja, Ruusuvoori Minttu & Turtiainen Saija 2020. Kuntoutustuen käyttö julkisella alalla. Tilastotarkastelu vuosina 2010–2013 uuden kuntoutustukijakson päättäneiden työhön palaamisesta. Kevan tutkimuksia 2/2020.
- Stevanovic, M. & Koskinen, E. 2018. Sosiaalinen vuorovaikutus autismikirjon häiriössä – keskustelututkimuksen näkökulma. Viitattu 20.4.2022 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/264096/duo14588.pdf?sequence=1>
- STT Viestintäpalvelut Oy 2018. Työelämä muuttuu - myös Ilmarisen Future Score -testi uudistui. Viitattu 21.4.2022. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/tyoelama-muuttuu---myos-ilmarisen-future-score--testi-uudistui?publisherId=20853347&releaseId=66206048>

- Sulaoja, Kirsi & Turunen, Heidi 2021. Vamos-työotteen mallinnus. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus Opinnäytetyö. Viitattu 12.1.2022 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508692/Sulaoja-Turunen%20Vamos-ty%c3%b6tteen%20mallinnus%20YAMK-opinn%c3%a4ytety%c3%b6.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Sutela, Hanna 2021. Koronan satoa: nuoret naiset opiskelevat, miehet enemmän työttöminä. Viitattu 27.1.2022 <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/koronan-satoa-nuoret-naiset-opiskelevat-miehet-enemman-tyottomina/?listing=simple>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2019. Osatyökykyisyys. Tutkimus ja kehittäminen. Viitattu 20.4.2022 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisistoihin/osatyokykyisyys>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. Viitattu 17.3.2022 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke>
- Terveyskylä 2021. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? Viitattu 20.4.2022. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/ty%C3%B6kykyinen-ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n-vai-osaty%C3%B6kykyinen>
- Tihinen, Heli 2022. Ammatillinen erityisopettaja. Ammattiopisto Luovi. Puhelinhaastattelu 15.4.2022.
- Tilastokeskus. Tilastojen ABC. Viitattu 21.7.2022. https://tilastokoulu.stat.fi/verkko-koulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tlkt&lesson_id=4&subject_id=3&page_type=sisalto
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.
- Työttömyysturvalaki 2002/1290. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290#O1L2> Viitattu 10.3.2022.
- Unicus Oy (n.d). Laadukkaita IT-palveluita testauksessa ja laadun varmistamisessa. Viitattu 20.4.2022 <https://www.unicus.com/fi/om-oss/>
- Valli, Raine 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli (Toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Valtioneuvosto. Hallitusohjelma. viitattu 24.1.2022. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/kestavan-talouden-suomi>
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Vilka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Virtanen, Ari 2020. Kuntouttava työtoiminta 2019 – Kuntakyselyn osaraportti Kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärä kasvoi edelleen. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Tilastoraportti 39/2020. Viitattu 22.4.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140575/TR_39_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Vuosiyrittäjä.fi (n.d). Työelämätaidot. Sivulla osaaminen menestystekijänä. Viitattu 21.4.2022. <https://vuosiyrittajana.fi/osaaminen/>

World Bank Group 2017, Disability Pensions in the European Union. Viitattu 14.4.2022 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34038/Disability-pensions-in-the-European-Union.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Yli-Kokko, Päivi 2005. Asiantuntija johtaa. Teoksessa asiantuntija viestii - ajatuksesta vaikutukseen. Karhu, M. Salo-lee, L. Sipilä, J. Selänne, M. Söderlund, L. Uimonen, T. & Yli-Kokko, P. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

LIITTEET

Liite 1. Aloituskysely

Liite 2. Lopetuskysely

Liite 3. Havainnointilomake

Liite 4. Tutkimushaastelurungot

Liite 5. Selviytymissuunnitelma

Liite 6. Ryhmätöinä annetut nuorten palautteet

Liite 7. tiedote tutkimuksesta

Liite 8. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Liite 1. Aloituskysely

DUUNI TUTUKSI KYSELY


ALOITUSKYSELY**Taustatiedot**

Nimi Tai Nimimerkki _____ (Nimi tieto poistetaan ennen materiaalin käsittelyä, Nimittiedon avulla aloitus ja lopetus vastaukset paritetaan analysointia varten)

ikä **Sukupuoli**

_____ Mies/ Nainen /Muu

Koulutus

Keskeytyneet opinnot

Peruskoulu kesken/ Peruskoulu/ Ammattikoulu/ Lukio

Ammattikoulu/ Lukio

Työelämästatus

Työtön Kuntoutustuki/eläke työelämän ulkopuolella Muu: _____

Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työelämä statuksessa _____

Vamos valmennuksen kaupunki ja kesto _____

Duuni tutuksi jakson toimintaympäristö: Yritys/ Työpaja/ Vamos projekti

Kerro omin sanoin miksi lähdet Duuni tutuksi jaksolle:

Omat toiveet ja tavoitteet Duuni tutuksi jaksolle:

Mitkä asiat vaikuttivat päätökseesi osallistua Duuni tutuksi jaksolle:

	ei vaikuttanut päätökseeni	vaikuttii positiivisesti	oli syy osallistumiseeni
Valmentaja läsnäolo jakson aikana			
Valmentajan tuki ja apu jakson aikana			
Oman jatkopolun miettiminen			
Yhdessä muiden nuorten kanssa osallistuminen			
Duuni tutuksi jakson kohde ja sisältö			
Jakso on osa Vamoksen toimintaa			
Muu, mikä:			

DUUNI TUTUKSI KYSELY

Vastaa alla oleviin tulevaisuutta ja tilannetta kuvaaviin väittämiin.

	Kokemus	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1.	Olen tyytyväinen nykyiseen tilanteesi	1	2	3	4	5
2.	Minulla on ajatuksia siitä, mitä haluaisin tulevaisuudelta	1	2	3	4	5
3.	Minulla on haaveita, joiden uskon toteutuvan	1	2	3	4	5
4.	Usko että minulla on positiivinen tulevaisuus	1	2	3	4	5
5.	Kun teen jotain uutta, uskon onnistuvani	1	2	3	4	5
6.	Minulla on taitoja, jolla selviytyisin työssä tai opinnoissa	1	2	3	4	5
7.	Työ, työtoiminta tai opinnot tuntuvat mahdollisuudelle	1	2	3	4	5
8.	Uskon että tulevaisuudessa pääsen ja menen töihin	1	2	3	4	5
9.	Uskon että voin vaikuttaa tulevaisuuteeni	1	2	3	4	5
10.	Tunnen kuuluvani osaksi yhteiskuntaa	1	2	3	4	5

DUUNI TUTUKSI KYSELY

Vastaa alla olevaan laatikkoon miltä edellä mainitut tilanteet tai asiat sinusta tällä hetkellä tuntuvat.

	TAIDOT	Vaikeaa, tarvitsen aikaa tai tukea	Haastavaa, mutta pystyn tarvittaessa	Pystyn ja osaan
1.	Sosiaaliset tilanteet	1	2	3
2.	Sosiaalinen vuorovaikutus	1	2	3
3.	Sovittuihin asioihin sitoutuminen <small>(Aikataulut, tehtävien jako ja teko, yhteiset pelisäännöt)</small>	1	2	3
4.	Tekemisen aloittaminen	1	2	3
5.	Ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen	1	2	3
6.	Avunpyytäminen	1	2	3
7.	Oman osaamisen tunnistaminen	1	2	3
8.	Ongelman ratkaisu	1	2	3
9.	Muutoksen sietäminen	1	2	3
10.	Stressin sietäminen	1	2	3
11.	Uudelleen aloittaminen	1	2	3
12.	Palautteen antaminen	1	2	3
13.	Palautteen vastaanottaminen	1	2	3
14.	Toiminnan muuttaminen palautteen perusteella	1	2	3
15.	Itseensä ja omaan osaamisen luottaminen	1	2	3

Kiitos kun oot mukana!

Liite 2. Lopetuskysely

DUUNI TUTUKSI KYSELY

iVAMOS!
Diakonissalaitos

Lopetuskysely

Taustatiedot

Nimi Tai Nimimerkki _____ (Nimi tieto poistetaan ennen materiaalin käsittelyä, Nimitiedon avulla aloitus ja lopetus vastaukset paritetaan analysointia varten)

Kohtasivatko toiveesi Duuni tutuksi jakson todellisuutta?

Miten Duuni tutuksi jakso vaikuttaa tulevaisuutesi suunnitelmiin?

Mitä opin Duuni tutuksi jakson aikana?

Vapaa palaute Duuni tutuksi jatkosta. Mikä onnistui? Mitä olisimme voineet tehdä toisin? Ideoita miten voisimme kehittää Duuni tutuksi mallia?

Vastaa alla oleviin tulevaisuutta ja tilannetta kuvaaviin väittämiin.

DUUNI TUTUKSI KYSELY



	Kokemus	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1.	Olen tyytyväinen nykyiseen tilanteesi	1	2	3	4	5
2.	Minulla on ajatuksia siitä mitä haluaisin tulevaisuudelta	1	2	3	4	5
3.	Minulla on haaveita, joiden uskon toteutuvan	1	2	3	4	5
4.	Usko että minulla on positiivinen tulevaisuus	1	2	3	4	5
6.	Kun teen jotain uutta, uskon onnistuvani	1	2	3	4	5
7.	Minulla on taitoja, jolla selviytyisin työssä tai opinnoissa	1	2	3	4	5
8.	Työ, työtoiminta tai opinnot tuntuvat mahdollisuudelle	1	2	3	4	5
9.	Uskon että tulevaisuudessa pääsen ja menen töihin	1	2	3	4	5
10.	Uskon että voin vaikuttaa tulevaisuuteen	1	2	3	4	5
11.	Tunnen kuuluvani osaksi yhteiskuntaa	1	2	3	4	5

DUUNI TUTUKSI KYSELY



Vastaa alla olevaan laatikkoon miltä edellä mainitut tilanteet tai asiat sinusta tällä hetkellä tuntuvat.

	TAIDOT	Vaikeaa, tarvitsen aikaa tai tukea	Haastavaa, mutta pystyn tarvittaessa	Pystyn ja osaan
1.	Sosiaalisessa tilanteessa toimiminen			
2.	Sosiaalinen vuorovaikutus muiden kanssa			
3.	Sovittuihin asioihin sitoutuminen <i>(Aikataulut, tehtävien jako ja teko, yhteiset pelisäännöt)</i>			
4.	Tekemisen aloittaminen			
5.	Ohjeiden ymmärtäminen ja noudattaminen			
6.	Avunpyytäminen			
7.	Tunnistaa oma osaaminen			
8.	Ongelmien ratkaisu			
9.	Muutoksen sietäminen			
10.	Stressaavien tilanteiden sietäminen			
11.	Uudelleen aloittaminen			
12.	Palautteen antaminen			
13.	Palautteen vastaanottaminen			
14.	Toiminnan muuttaminen palautteen perusteella			
15.	Itseensä ja omaan osaamisen luottaminen			

Kiitos osallistumisestasi!

Liite 3. Havaintolomake

Havainnointi Duuni tutuksi jaksolla

Havainnointi paikka:

Havainnoitsijan tehtävä on toimia aktiivisena havainnoitsijana, havainnoiden **nuorille hankalia tilanteita ja onnistumisia** työn harjoittelussa sekä tilanteeseen johtanutta ja siitä seurannutta asiaa tai käytöstä.

Tilanne (Hankala tai onnistuminen)	Tilanteeseen johtanut asia	Tilasta seurannut asia	Valmentajan antama tuki/ valmennus tilanteessa

Havainnoitsija:

Liite 4. Valmentajien ja työnantajien haastattelurungot.

DUUNI TUTUKSI KYSELY



Haastattelurungot

Valmentajien haastattelurunko

1. Mikä oli teidän roolinne valmentajana Duuni tutuksi pilotointi jakson aikana?
2. Millaisia havaintoja mallista teitte pilotoinnin aikana?
3. Miten malli mielestänne toimi kohderyhmän tarpeisiin nähden?
4. Miten kehittäisitte mallia piloinnin perusteella?
5. Millaista uutta tietoa/ valmennusmateriaalia pilotointi teille tarjosi?

Työnantajan haastattelurunko

1. Millaisia mahdollisuuksia teillä on nuorten osatyökykyisten työllistämiseen ja työnkuvan räätälöintiin?
2. Mallin lyhyt esittely – Soveltuisiko esitelty malli yhdeksi yhteistyömuodoksi nuorten työllistymistä tukeväksi malliksi
3. Millaisia riskejä näette työnantajatahona mallissa?
4. Millaisia hyötyjä näette mallissa?
5. Miten kehittäisitte mallia työnantajan näkökulmasta?

Liite 7 .Tiedote tutkimuksesta

Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Opi, oivalla ja onnistu. Duuni tutuksi ryhmässä työhön tutustumisen malli

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Duuni tutuksi mallin soveltuvuutta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten työelämään tutustumiseen. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen,

1) Koska olette kiinnostuneet tutustumaan työelämään sekä tutkimuksen kohderyhmää 16–29-vuotias nuori vailla työ- tai opiskelupaikkaa.

Tai

2) Olette osallistuneet Duuni tutuksi jaksolle Vamos valmentajan roolissa

Tai

3) Olette edustamassanne yrityksessä, sellaisessa tehtävässä että tunnette työtänne koskevan tehtävän kuvaukset ja teillä on ymmärrys alallanne vaadittavaan osaamiseen työllistymisen näkökulmasta.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perekdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta osallistumiseen Duuni tutuksi jaksolle tai muuhun toimintaan tai kohteluunne Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos palvelussa. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syyt ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutate suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä jo anonymioitua tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kehittää Vamos Espoossa luotua Duuni tutuksi mallia, sekä tutkia mallin vaikutuksia nuorten ajatteluun omasta osaamisesta, mahdollisuuksista ja työelämästä sekä soveltuvuutta Vamoksen valmennukselliseksi menetelmäksi.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus on Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi ylempi AMK tutkinnon oppinäytetyö. Työn toimeksiantaja on Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos-palvelut. Tutkijana toimii Vamos Espoon valmentaja Nora Thesleff.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus ajoittuu ajalle, jolloin tutkimukseen osallistuja osallistuu Duuni tutuksi jaksolle.

Tutkimusaineistoa kerätään jakson aikana. Tutkimus toteutetaan siten, että aineistoa kerätään jaksolle osallistuvilta kyselylomakkeelle jakson alussa sekä lopussa. Kyselylomakkeissa kysytään tutkittavan nimeä aloitus ja lopetuskyselyiden parittamista varten, parituksen jälkeen lomakkeet anonymioinaa eli nimet poistetaan lomakkeista.

Tämän lisäksi jakson ensimmäisenä ja viimeisenä päivänä osallistujien kanssa tuotetaan ryhmässä materiaalia ryhmän keskustelujen pohjalta teemoista työelämätaidot, minä pystyvyys ja toimijuus sekä volitio (toimeenpanon taito).

Tiedote tutkimuksesta

Tutkimuksessa kerätään myös nuorten valmennukseen osallistuvilta valmentajilta puolistrukturoidulla haastattelulla Duuni tutuksi jaksojen jälkeen. Haastatteluiden tarkoituksena on selvittää valmentajien näkökulmaa mallin soveltuvuudesta työvälineenä valmennuksessa. Tutkimuksessa haastatellaan myös työnantaja, haastatteluilla pyritään selvittämään mitä konkreettista tukea ja työn räätälöintiä he pystyisivät osatyökykyisille tarjoamaan sekä Duuni tutuksi mallin toimivuudesta työnantajan näkökulmasta yhtenä vaihtoehtona osatyökykyisten työelämään saattamisen mallina. Haastatteluissa ei kerätä haastateltavien tietoja, haastattelut äänitetään ja anonymoidaan litteroinnin yhteydessä.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkittavien vakuusturva

Duuni tutuksi- jaksolle osallistuvat nuorilla on tapaturma- ja vastuuvakuutus Helsingin Diakonissalaitoksen puolesta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimuksen tulokset esitellään kaikille avoimessa Helsingin Diakonissalaitoksen akatemian tapaamisessa työn tulosten valmistuttua. Työn on valmistuttuaan kokonaan luettavissa Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksen päättäminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen ilman erillistä syytä. Tutkimuksen päätyttyä kaikki kerätty materiaali hävitetään poistamalla materiaaleista koostuneet tiedostot sekä lomakemateriaalit. Tutkittavilla on mahdollisuus tutustua tutkimuksen tuloksiin osallistumalla kaikille avoimeen Helsingin Diakonissalaitoksen Akatemia tapaamiseen, jossa tutkimus esitellään sen valmistuttua.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä
Nimi: Nora Thesleff
Puh.050 409 3854
Sähköposti: nora.thesleff@hdi.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Yliopettaja
Nimi: Merja Kylmäkoski
Humanistinen ammattikorkeakoulu/Helsingin TKI-keskus
Puh. +358 400 349 287
Sähköposti: merja.kylmakoski@humak.fi

Tiedote tutkimuksesta

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä, jolta voitte kysellä tietoja henkilötietoihinne liittyen.

Opinnäytetyöntekijä

Nimi: Nora Thesleff

Puh.050 409 3854

Sähköposti: nora.thesleff@hdi.fi

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Tutkimuksessa teiltä kerätään nimitieto kyselylomakkeelle tai äänitetty nauhoite haastattelutilanteessa. Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Teistä kerättyä lomakkeella tai nauhurilla kerättyä henkilötietoa säilytetään Vamos Espoon tiloissa Lintuvaarantie 2, 02650 Espoo. Lukitussa huoneessa sekä erillisessä lukitussa kaapissa, jonne pääsy on vain rekisterinpitäjällä. Anonymisoitua materiaalia säilytetään rekisterinpitäjän käyttäjätunnuksella ja salasanaalla suojatuissa tiedostoissa rekisterin pitäjän koneella.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on tutkia Duuni tutuksi mallin soveltuvuutta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten valmennusmalliksi työn ja opiskelutilanteen parantamiseksi.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

käsittelyperuste on tutkimukseen osallistuvien suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimuksen kesto-aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

20.10.2020-31.5.2020

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Kaikki tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot hävitetään tutkimuksen päätettyä. Lomakkeet toimitetaan tietoturvarokasäiliöön sekä nauhoitteet poistetaan laitteilta sekä tutkimukseen käytettävän tietokoneen tiedostoista.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta tutkimusrekisteristä.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä/siirretään EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Tiedote tutkimuksesta

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä

- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus

Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyri rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoidessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttävät Tutkijan hallussa tutkimuksen ajan eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla mutta aineiston pienen koon vuoksi emme pysty lupaamaan täydellistä anonymiutta.

Liite 8. Suostumukset

Nuoren suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Opi, oivalla ja onnistu - Duuni tutuksi ryhmässä työhön tutustumisen malli

Tutkimuksen tekijä: Nora Thesleff

Kuvaus: opinnäytetyö on osa yhteisöpedagogin ylempää korkeakoulututkintoa. Opinnäytetyönä tehtävä kehittämistyön tarkoitus on kehittää Duuni tutuksi mallia ja tutkia sen soveltuvuutta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten valmennusmalliksi kohti työtä ja koulutusta. Tutkimusta varten Duuni tutuksi jaksolle osallistuvilta nuoria pyydetään vastaamaan kyselylomakkeeseen jaksos alussa sekä lopussa. Tämän lisäksi jaksos ensimmäisenä ja viimeisenä päivänä osallistujien kanssa tuotetaan ryhmässä materiaalia ryhmän keskustelujen pohjalta teemoista työelämätaidot, minä pystyvyys ja toimijuus sekä volitio eli toimeenpano taito. Valmis opinnäytetyö julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-sivustolla.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon. Minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen, sitä käsittelee ainoastaan tutkija. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa asiakassuhteeseen.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Huoltajan suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Opi, oivalla ja onnistu - Duuni tutuksi ryhmässä työhön tutustumisen malli

Tutkimuksen tekijä: Nora Thesleff

Kuvaus: opinnäytetyö on osa yhteisöpedagogin ylempää korkeakoulututkintoa. Opinnäytetyönä tehtävä kehittämistyön tarkoitus on kehittää Duuni tutuksi mallia ja tutkia sen soveltuvuutta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten valmennusmalliksi kohti työtä ja koulutusta. Tutkimusta varten Duuni tutuksi jaksolle osallistuvilta nuoria pyydetään vastaamaan kyselylomakkeeseen jakson alussa sekä lopussa. Tämän lisäksi jakson ensimmäisenä ja viimeisenä päivänä osallistujien kanssa luotetaan ryhmässä materiaalia ryhmän keskustelujen pohjalta teemoista työelämätaidot, minäpystyvyys ja toimijuus sekä volitio eli toimeenpanon taito. Jaksolle osallistuva Vamos valmentaja havainnoi jakson aikana hankalia tilanteita sekä onnistumisia. Näitä käsitellään yhdessä nuorten kanssa jakson viimeisenä päivänä. Valmis opinnäytetyö julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-sivustolla.

Huolettavalleni ja minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta huollettavalleni minkäänlaisia kustannuksia, huollettavan henkilöllisyys jää vain tutkijan tietoon, häntä koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että huollettavani antamia tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa asiakassuhteeseen.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Tutkittavan huoltajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Työnantajan suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Opi, oivalla ja onnistu - Duuni tutuksi ryhmässä työhön tutustumisen malli

Tutkimuksen tekijä: Nora Thesleff

Kuvaus: opinnäytetyö on osa yhteisopedagogin ylempää korkeakoulututkintoa. Opinnäytetyönä tehtävä kehittämistyön tarkoitus on kehittää Duuni tutuksi mallia ja tutkia sen soveltuvuutta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten valmennusmalliksi kohti työtä ja koulutusta.

Tutkimusta varten haastatellaan työnantaja tahon edustajaa mallin soveltuvuudesta yritys yhteistyömuodoksi ja yhteiskuntavastuun toteuttamisen malliksi työnantajan näkökulmasta. Haastattelussa pyritään myös selvittämään työnantaja tahon mahdollisuuksia työtehtävien räätälöintiin osatyökykyisten palkkaamiseksi. Valmis opinnäytetyö julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-sivustolla.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon. Minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen, sitä käsittelee ainoastaan tutkija. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa yhteistyöhön.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Valmentajan suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Opi, oivalla ja onnistu - Duuni tutuksi ryhmässä työhön tutustumisen malli

Tutkimuksen tekijä: Nora Thesleff

Kuvaus: opinnäytetyö on osa yhteisöpedagogin ylempää korkeakoulututkintoa. Opinnäytetyönä tehtävä kehittämistyön tarkoitus on kehittää Duuni tutuksi mallia ja tutkia sen soveltuvuutta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten valmennusmalliksi kohti työtä ja koulutusta. Tutkimusta varten Duuni tutuksi jakson pilotointiin osallistuneita valmentajia haastatellaan mallin soveltuvuudesta valmennusmalliksi kohti työtä ja koulutusta. Valmis opinnäytetyö julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-sivustolla.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon. Minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen, sitä käsittelee ainoastaan tutkija. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa asiakassuhteeseen.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys
