

Karoliina Sipilä

YKSILÖOHJAUS OSANA
STARTTIVALMENNUSTA
Helsingin Diakonissalaitos
Vamos Mun Startti

Opinnäytetyö
Järjestö- ja Nuorisotyönkoulutusohjelma Yamk

Huhtikuu 2015



KUVAILULEHTI

 MAMK University of Applied Sciences		Opinnäytetyön päivämäärä 29.4.2015	
Tekijä(t) Karoliina Sipilä		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma Yhteisöpedagogi YAMK	
Nimeke Yksilöohjaus osana starttivalmennusta – Helsingin Diakonissalaitos Vamos Mun Startti			
Tiivistelmä Tässä opinnäytetyössä kehitettiin nuorten yksilöohjausta ryhmämuotoisen starttivalmennuksen rinnalla Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos Mun Startissa. Kehittämistoiminnan tavoitteena oli kehittää yksilöohjausta ja testata osallistavaa kehittämismenetelmää starttivalmennusnuorten kanssa. Kehittämismenetelmänä käytettiin työkonferenssia ja työskentelyyn osallistuivat Mun Startin työntekijät, esimies ja nuoret. Vamos Starttivalmennus on ryhmätoimintaa 16 – 29-vuotiaille nuorille, jotka ovat työelämän ja koulutuksen ulkopuolella. Starttivalmennus sopii nuorille, jotka ovat halukkaita suunnittelemaan tulevaisuuttaan, mutta tarvitsevat tukea työ- ja koulutusvalmiuksien vahvistamisessa ja arjen hallinnassa. Mun Startin yksilöohjaus kumpuaa etsivän nuorisotyön työotteesta. Etsivän nuorisotyön työote pohjautuu vapaaehtoisuuteen, nuorilähtöisyyteen, kokonaisvaltaisuuteen ja tavoitteellisuuteen. Nuori kohdataan kunnioittavasti, tasavertaisesti ja välittävästi. Kehittämismenetelmänä käytetty työkonferenssi perustuu tasavertaiseen dialogiin. Menetelmä on osallistava ja yhteisöllinen ja kaikki joita asia koskee, on otettava mukaan kehittämiseen. Jokaisen oma kokemus, hiljainen tieto ja sen hetkinen tietotaito kehitettävästä asiasta ovat riittävä osallistumisen peruste. Työkonferensseja toteutettiin vuoden 2014 aikana yhteensä kolme. Ensimmäisessä työkonferenssissa kartoitettiin lähtötilanne, toisessa luotiin tavoitteet, minkä jälkeen varsinainen kehittämistyö tehtiin ja kolmannessa työkonferenssissa arvioitiin prosessia ja lopputuloksia. Keskeisimpänä tuloksena tässä kehittämistoiminnassa saatiin aikaan Mun Startin yksilöohjauksen prosessikuvaus ja uusia käytäntöjä työntekijöiden osaamisen jakamiselle opintopiiriin ja työparityöskentelyn myötä. Yksilöohjausprosessi on nelivaiheinen (ensitapaaminen, aloitus-, työskentely- ja lopetusvaihe) ja siinä huomioitiin kehittämistoiminnan aikana tulleet kehittämistarpeet. Osallistavan kehittämismenetelmän käyttö starttivalmennusnuorten kanssa koettiin hyvänä ratkaisuna, jota jatkossakin kannattaa käyttää.			
Asiasanat (avainsanat) nuori, syrjäytyminen, yksilöohjaus, etsivänuorisotyö, starttivalmennus, kehittämistoiminta, työkonferenssi			
Sivumäärä 65 + 11 liitettä (15 sivua)	Kieli suomi	URN	
Huomautus (huomautukset liitteistä)			
Ohjaavan opettajan nimi Sari Miettinen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Helsingin Diakonissalaitos	

DESCRIPTION

 MAMK University of Applied Sciences		Date of the master's thesis 29.4.2015	
Author(s) Karoliina Sipilä		Degree programme and option NGO and youth work, Master of Humanities	
Name of the master's thesis Youth coaching as a part of a youth workshop - The Helsinki Deaconess Institute Vamos Mun Startti			
Abstract The goal of this thesis was to develop youth coaching as part of a youth workshop called Vamos Mun Startti. This development project took place at the Helsinki Deaconess Institute. At the same time there was also a goal to test participatory development method with young people in the youth workshop. The development method was used in a Work Conference. The Participants were Vamos Mun Startti's workers, the supervisor and the young people. Vamos Mun Startti is a group activity for 16 - 29 -year-olds, who are outside of working life and education. Vamos Mun Startti workshop is ideal for young people who are interested in planning their future, but need support in building work and study skills and in managing their everyday life. Vamos Mun Startti's individual coaching is based on work approach in outreach youth work. Outreach youth work is based on a voluntary, youth oriented, and goal-oriented, holistic view of people. The youth are met with respect, equality and caring. As a Developing method the Work Conference is based on dialogue. The method sets out to engage all participants in the development. Everyone's personal experience, tacit knowledge and the current know-how of the case are adequate criteria for participating. In 2014 three Work conferences were organized. The Topics at the work conferences were to map out a starting point, then set a goal and finally evaluate the results and the development process. The outcome of this thesis is a process description of the youth coaching process at Vamos Mun Startti and new ways to share the knowledge of the workers. The youth coaching process consists of four stages: first meeting, starting-, working and ending. The participatory development method was successful and should be used again.			
Subject headings, (keywords) youth, marginalization, coaching, outreach youth work, youth workshops, development project, work conference			
Pages 65 + 11 appendices (15 pages)		Language Finnish	
URN			
Remarks, notes on appendices			
Tutor Sari Miettinen		Master's thesis assigned by The Helsinki Deaconess Institute	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	YKSILÖOHJAUS NUORTEN TUKEMISESSA	3
2.1	Mitä ohjaus on?.....	3
2.2	Dialogisuus ohjauksessa	4
2.3	Ohjausosaaminen	5
3	ETSIVÄ NUORISOTYÖ OHJAUSMUOTONA.....	6
3.1	Etsivän nuorisotyön määritelmä	6
3.2	Etsivän nuorisotyön työote	7
3.3	Etsivä nuorisotyö Vamoksessa	9
4	VAMOKSEN MUN STARTTI KEHITTÄMISTYÖN KOHTEENA.....	11
4.1	Vamos – palvelukokonaisuus	11
4.2	Mun Startti -starttivalmennus	13
4.3	Vamoksen kohderyhmä	15
5	YKSILÖOHJAUKSEN TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMINEN.....	17
5.1	Kehittämistoiminnan tavoite.....	17
5.2	Kehittämistoiminnan osallistujina koko Mun Startti.....	18
5.3	Työkonferenssi kehittämismenetelmänä Mun Startissa	20
5.4	Oma roolini työkonferenssissa	24
6	KEHITTÄMISTOIMINNAN KULKU	26
6.1	Kehittämistoiminnan toteutuminen	26
6.2	Lähtötilanteen kartoittaminen ensimmäisessä työkonferenssissa.....	27
6.2.1	Työkonferenssin toteutus	27
6.2.1	Yksilöohjauksen prosessi.....	29
6.2.2	Yksilöohjauksen sisältö	33
6.2.3	Yksilöohjauksen toteuttaminen.....	35
6.3	Tavoitteiden asettaminen toisessa työkonferenssissa	36
6.3.1	Työkonferenssin toteutus	36
6.3.2	Yksilöohjauksessa onnistunutta	39
6.3.3	Yksilöohjauksessa parannettavaa.....	39
6.3.4	Tavoitteet kehittämistoiminnalle	40
6.3.5	Toimintasuunnitelman mukainen toiminta	41

6.4	Kehittämistyön arviointi kolmannessa työkonferenssissa	44
7	MUN STARTIN YHTEISÖLLISESTI LUOTU YKSILÖOHJAUSPROSESSI.	46
7.1	Yksilöohjaus Mun Startissa – prosessikuvaus	46
7.1.1	Ensitapaaminen	47
7.1.2	Aloitussvaihe	48
7.1.3	Työskentelyvaihe	49
7.1.4	Lopetusvaihe	50
7.2	Työntekijöiden osaaminen yhteisenä pääomana	53
7.2.1	Opintopiirit.....	53
7.2.2	Työparityöskentely	53
8	TYÖKONFERENSSIN YHTEISÖLLISYYS	54
9	POHDINTA	57
10	LOPUKSI.....	60
	LÄHTEET.....	62
	LIITTEET	
	Liite 1: Tiedote opinnäytetyöstä	
	Liite 2: Toisen työkonferenssiohjeet	
	Liite 3: Toisen työkonferenssin palautelomake	
	Liite 4: Alustava yksilöohjausprosessi	
	Liite 5: Kolmannen työkonferenssin arviointikysymykset	
	Liite 6: Kolmannen työkonferenssiohjeet	
	Liite 7: Kolmannen työkonferenssiohjeet isännälle	
	Liite 8: Kolmannen työkonferenssin palautelomake	
	Liite 9: Mun Startin yksilöohjausprosessi	
	Liite 10: Starttityöpajan aloituskeskustelulomake	
	Liite 11: Työparityöskentelyn arviointi	

1 JOHDANTO

Nuorten syrjäytyminen on ajankohtainen asia, se on esillä eri medioissa ja puhututtaa paljon. Työ- ja elinkeinoministeriön raportista (TEM 8/2012, 8) selviää, että arvioiden mukaan työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien peruskoulun jälkeisiä tutkintoja vailla olevia alle 30-vuotiaita nuoria saattaisi olla noin 40 000. Luku on valtava. Vuosittain jokaisesta ikäluokasta jää noin 4 000 – 5 000 nuorta ilman koulutuspaikkaa. Helsingissä luku on vajaa 1 000 nuorta (Helsingin kaupunki 2012, 7). Alle 30-vuotiaita työttömiä työnhakijoita TE-toimistoissa oli joulukuussa 2011 noin 54 900. Heistä noin 17 000 on pelkän perusasteen varassa ja noin 32 000:lla on ammatillisesti suuntautunut tutkinto ja noin 5 300:lla ylioppilastutkinto. (TEM 8/2012, 8.)

Vuoden 2013 alussa käynnistyneellä nuorisotakuulla pyritään vaikuttamaan nuorten syrjäytymiseen. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitus asetti yhdeksi kärkihankkeeksi nuorten syrjäytymisen ehkäisyn. Nuorisotakuun ajatuksena on taata kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle nuorelle työ-, koulutus-, harjoittelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka. (TEM 8/2012, 7.) Nuorisotakuun kampanjasivuilla (Nuorisotakuu, 2013) kerrotaan, että ”Nuorisotakuu on tarkoitettu sinulle, joka kenties vielä etsit suuntaa elämässäsi. Olipa kyse työpaikasta, koulutuksesta tai muusta elämässä tarvittavasta tuesta, nuorisotakuun tarkoitus on auttaa sinua eteenpäin.”

Haastavin kohderyhmä nuorisotakuunkin näkökulmasta ovat ne nuoret, jotka eivät ole minkään aktiivisen toiminnan piirissä ja tarvitsevan muuta tukea. Elämäntilanne, vastoinikäymiset, elämänhallinta, sairaus ja hukassa oleva elämän suunta eivät anna kaikille nuorille mahdollisuutta hypätä koulutuksen tai työelämän pariin. (TEM 8/2012, 11.) Nuorisotakuu painottaa etsivän nuorisotyön, nuorten työpajojen ja erilaisten kuntoutusvaihtoehtojen roolia näiden nuorten kohdalla. (Nuorisotakuu, 2013)

Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos-palvelukokonaisuus tuottaa palveluita juuri tälle nuorisotakuun näkökulmasta haasteellisimmassa elämäntilanteessa olevalle kohderyhmälle. Vamoksen toiminta lähti liikkeelle neljän työntekijän voimin etsivästä nuorisotyöstä vuonna 2008. Seitsemän vuoden aikana toiminta on laajentunut sekä

kehittynyt. Tällä hetkellä Vamos tarjoaa koulutuksen ja työelämän ulkopuolella oleville 16 – 29 -vuotiaille helsinkiläisille nuorille ryhmätoimintaa toimintakeskusten, starttityöpajojen ja kuntouttavan työtoiminnan muodossa sekä uravalmennusta ja etsivää nuorisotyötä. (Alanen ym. 2014, 7 – 9.)

Uutena kokeiluna syksystä 2012 on Vamoksessa kehitetty ryhmätoiminnan ja yksilöohjauksen tiiviimpää yhdistämistä Mun Startti -nimisessä starttivalmennuksessa. Vamoksen starttivalmennusryhmät ovat tarkoitettu tukea tarvitseville 16 – 29 -vuotiaille nuorille. Toiminnan päätavoitteena on vahvistaa nuoren valmiuksia siirtyä elämässään eteenpäin, kohti koulutusta, työelämää tai muuta mielekästä toimintaa. Vamoksen starttivalmennusryhmiin on ohjautunut entistä enemmän nuoria, jotka tarvitsevat paljon tukea toimintakykynsä ja haasteita sisältävän elämäntilanteensa takia. Ilman tukea jo pelkästään starttivalmennukseen osallistuminen on näyttänyt olevan haastavaa, saati oman elämäntilanteen saattaminen sellaiseen tilaan, että starttivalmennuksesta voisi jatkaa eteenpäin. Ryhmämuotoisella starttivalmennuksella pyritään tukemaan nuoren muutosta ja kasvua, mutta se ei ole tuntunut yksin riittävän. Tähän tarpeeseen Vamos on vastannut yhdistämällä Mun Startissa ryhmämuotoiseen starttivalmennukseen etsivän nuorisotyön työotteella tehtävää yksilöohjausta.

Kehittämistehtävänä tässä opinnäytetyössä on Mun Startin yksilöohjauksen edelleen kehittäminen ryhmämuotoisen starttivalmennuksen rinnalla. Tarve tälle kehittämistyölle nousi Mun Startin työntekijöiden kehittämispäivässä tehdyn nelikenttäanalyysin myötä helmikuussa 2014. Nelikenttäanalyysin myötä muun muassa vahvuudeksi todettiin ryhmätoiminnan selkeys, yhteinen näkemys ja menetelmällisyys. Kehittämistarpeisiin puolestaan lukeutui se, ettei yksilöohjaus ole yhdenmukaista, eikä siitä ole luotu yhteistä näkemystä kuuden työntekijän kesken. Näin yhdeksi Mun Startin kehittämistavoitteeksi nousi yksilöohjauksen kehittäminen, johon tällä opinnäytetyöllä etsitään ratkaisuja.

Opinnäytteeni on luonteeltaan tutkimuksellista kehittämistoimintaa, jossa perehdytään nykyisiin käytäntöihin, tunnistetaan ongelmia tai kehittämistä kaipaavia asioita ja tuotetaan parannusideoita. Marttila ym. (2004, 20) nimeävät tämän tyyppisen kehittämistoiminnan praktisen tiedon tuottamiseksi käytännöstä käsin. Tarkoitukseni on kuvata yksilöohjauksen lähtötilanne Mun Startissa, kirkastaa

etsivän nuorisotyön työtettä starttivalmennuksen kontekstissa ja muodostaa yhtenäinen käsitys Mun Startin yksilöohjauksesta. Nuorisotyön tutkimus- ja kehittämistoiminnan pääteemoista oma työni sijoittuu nuorisotyön menetelmiin, joissa tyypillisesti keskitytään nuorten kohtaamiseen, nuorten voimavarojen käyttöönottoon koulutus- ja elämänuralla sekä osallisuuden tukemiseen ja vahvistamiseen (Penttinen & Soanjärvi 2012, 237 – 238).

Käytin työssäni kehittämismenetelmänä työkonferenssia, joka perustuu tasavertaiseen dialogiin, on osallistava ja yhteisymmärrykseen pyrkivä menetelmä (Lehtonen 2004, 15). Olen itse yksi Mun Startin työntekijöistä, joten itselläni oli kaksi roolia työtä toteutettaessa. Toimin sekä työkonferenssi menetelmän fasilitaattorina, että yhtenä osallistujista.

Kehittämistoiminta toteutettiin Mun Startissa vuoden 2014 aikana. Ensimmäisessä työkonferenssissa Mun Startin työntekijöiden kesken luotiin käsitys yksilöohjauksen nykytilanteesta. Toisessa työkonferenssissa, jossa myös Mun Startin nuoret olivat mukana, päätettiin tavoitteista ja luotiin toimintasuunnitelmat. Kolmannessa työkonferenssissa koko osallistuja porukan kanssa arvioitiin lopputulosta ja päätettiin, kuinka yksilöohjausta Mun startissa tästä eteenpäin toteutetaan.

2 YKSILÖOHJAUS NUORTEN TUKEMISESSA

2.1 Mitä ohjaus on?

Ohjaukselle ei ole olemassa tarkkaa määritelmää. Englannin kielellä ohjaukselle löytyy useita käännöksiä, jotka sijoittuvat suomenkieltä tarkemmin tiettyyn kontekstiin: counselling, coaching, guiding, mentoring, tutoring, advising, facilitating, supervising. Onnismaan (2003, 7) mukaan ohjauksen määrittelemineen on helpompaa, kun lähdemme liikkeelle siitä, mitä ohjaus ei ole. Ohjausta ei kannata määritellä yhdeksi ammattialaksi, vaan se kannattaa ymmärtää moniammatillisena käytäntönä, lähtökohtana ja lähestymistapana eri konteksteissa. Ohjaus ei myöskään ole oma tieteenalansa, vaan monitieteinen tutkimusala. (Onnismaa, 2003, 8.) Ohjauksessa yhdistyy aineksia muun muassa psykologiasta, sosiologiasta ja kasvatustieteistä (Peavy, 2006, 24).

Onnismaan mukaan (2007, 24) ohjaaminen ei ole opetusta. Tästä huolimatta opetus voi olla ohjausta ja ohjauksessa voi olla pedagogista toimintaa. Peavyn (2004, 33–34; 2000, 4) mukaan ohjaus on oppimisprosessi, jossa painottuu transformatiivinen oppiminen eli muutos tapahtuu omaa toimintaa, havaintoja tai ajatusmalleja refleктоimalla. Koska ohjaus nähdään oppimisprosessina, se eroaa terapiasta (Peavy, 2006, 19; Onnismaa 2003, 8). Terapiassa lähdetään usein liikkeelle siitä, että jotain on vialla. Ohjaamisen lähtökohdaksi ei kuitenkaan tarvita mitään vikaa, eikä se näin ollen ole parantamista. Ohjauksessa keskitytään elämäntilanteeseen, tulevaisuuden suunnitteluun sekä näkökulmiin ajattelemisen ja tunteiden tavoista. (Peavy 2006, 25; Onnismaa 2007, 29; Onnismaa 2003, 9.)

Ohjaaminen eroaa myös tiedottamisesta ja neuvonnasta. Tiedotuksessa ja neuvonnassa asiakkaan rooli on passiivinen ja työntekijä asiantuntijan roolissa. Tiedottamisessa, asiakas on tiedon vastaanottaja, neuvonnassa asiakas ottaa vastaan neuvoja ja päättää itse niiden käyttöönottamisesta. Ohjauksessa asiakkaan rooli on aktiivinen. Ohjattavan omat tavoitteet ovat toiminnan lähtökohtana ja hän osallistuu aktiivisesti tilanteen ratkaisemiseen. Ohjaaja välttää valmiiden ratkaisujen antamista ja tukee ohjattavaa hänen voimavarojen ja vahvuuksien kautta. (Onnismaa 2007, 26; Onnismaa 2003, 9.) Sosiodynaamisessa ohjauksessa pyritään ohjattavan passiivisuus kääntämään näkemykseksi omasta osaamisesta ja ”sitkeästä selviytyjästä” (Peavy, 2006, 26).

Sosiodynaamisen näkemyksen mukaan ohjaamisessa autetaan ihmistä tunnistamaan vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan. Ohjauksessa tuetaan omien voimavarojen kehittymistä, jotta taidot päästä elämässä eteenpäin paranevat. Sosiodynaamisessa ohjauksessa korostetaan sitä, että ongelmat eivät sijaitse ihmisessä vaan ihmisten tai ihmisen ja asioiden välillä. Keskeistä on henkilökohtaisen ja sosiaalisen todellisuuden sekä kontekstin konstruointi. Merkitykset ja omat kokemukset ovat keskeisiä motivaation lähteitä. (Peavy 2006, 25 – 26).

2.2 Dialogisuus ohjauksessa

Yksi tapa hahmottaa asiakassuhdetta on puhua asiakastyön dialogisuudesta. Dialogilla tarkoitetaan vuoropuhelua tai keskustelua. Kaikki keskustelu ei kuitenkaan aina ole dialogia, esimerkiksi monologinen dialogi. Dialogisessa dialogisuudessa tavoitteena on rakentaa yhteinen ymmärrys. Lisäksi se kuvaa tietynlaista ihmiskäsitystä ja maail-

mankuvaa, jotka sisältävät tietyn tavan kohdata toinen ihminen. Dialogiseen dialogiin liittyy oleellisesti vastavuoroisuus, jossa molemmilla osapuolilla on mahdollisuus luoda yhteistä tilannetta, oppia toinen toisilta ja muuttaa omia asenteitaan. (Mönkkönen 2002, 33; 2007, 86 - 87.)

Dialogisessa suhteessa asiakas nähdään jatkuvasti muuttavana, aktiivisena osallistujana. Näin ollen, mikään yksittäinen menetelmä ei auta ketään, jos auttamissuhteessa unohdetaan dialogisuus, eikä uskalleta asettua vastavuoroiseen suhteeseen, jossa huomioidaan asiakkaan omia ajatuksia ja kuunnellaan hänen vahvuuksiaan. (Mönkkönen 2007, 97.) Dialogisessa suhteessa puhutaan yhteisasantuntijuudesta, jossa oivallukset syntyvät molempien osapuolten ehdoilla ja aktiivisuudella (Mönkkönen 2007, 104).

2.3 Ohjausosaaminen

Onnismaa (2007, 200 – 201) jakaa ohjaajan ydinosaamisen lyhyesti tietoihin, suhtautumistapoihin ja taitoihin. Lisäksi tarvitaan erikoisosaamista, jossa nämä kolme osa-aluetta painottuvat palvelun luonteen mukaan. Mönkkönen (2007, 22 – 31) jakaa ohjauksessa tarvittavan osaamisen substanssi-, prosessi- ja vuorovaikutusosaamiseen. *Substanssiosaamisella* tarkoitetaan omaan alaan liittyvää tietoa, lainsäädäntöä, toimintaperiaatteita, työmenetelmiä, teoriaa ja käsitteitä. Työntekijä osaa myös laajentaa omaa tietämystään muiden ammattilaisten tietämyksen avulla ja kykenee soveltamaan oppimaansa tietoa käytännön työhön. (Mönkkönen 2007, 22; 31.) *Prosessiosaamisessa* keskeistä on ymmärtää se, että jokaisen asiakkaan prosessi on erilainen ja muutosprosessin eri vaiheissa tuen intensiivisyys vaihtelee. Konkreettinen etenemissuunnitelma auttaa molempia osapuolia hahmottamaan missä mennään. Prosessin alussa asiakkaan motivointi on tärkeää, prosessin edetessä pedagogiset taidot, jotka mahdollistavat oppimisen ovat keskiössä. On myös muistettava, että jokainen tarvitsee oman ajan oppimiselle ja muutokselle. Prosessiosaamisessa tavoitteet pilkotaan sopivan kokoisiksi osa-alueiksi ja apu kohdennetaan oikeaan aikaan. (Mönkkönen 2007, 23 – 26.) *Vuorovaikutusosaamisella* tarkoitetaan kommunikointoon ja suhteiden luomiseen tarvittavia taitoja. Hyvä vuorovaikutusosaaja rakentaa yhteistä ymmärrystä asiakkaan ja verkostojen välillä. Hän myös tunnistaa erilaisia vuorovaikutuksen elementtejä, kuten dialogisuutta, ja osaa arvioida toimintaa niiden mukaan. Hän kohtaa asiakkaan kunnioittavasti ja uskaltaa astua samalle tietämättömyyden alueelle rakentamaan yhteistä ymmärrystä. (Mönkkönen 2007, 28; 31 .)

Kirsti Vänskä (2012) on tutkinut terveysalan ammattilaisten näkemyksiä ohjausosaamisesta. Tässä tutkimuksessa esille nousivat substanssi- ja prosessiosaaminen, kuten Mönkkönenkin (2007) tuo esille. Näiden osa-alueiden lisäksi ohjausosaaminen hahmotettiin myös konteksti-, reflektio- ja situationaaliseksi osaamiseksi. *Konteksti* tarkoitti Vänskän tutkimuksessa toimintaympäristöä sekä ohjattavan elämäntilannetta ja taustatekijöitä. Kontekstiosaamisessa korostui ohjaamisen suhde ohjattavaan, joka ei ole toiminnan kohde, vaan ohjauksen toinen osapuoli, kumppani. Ohjattavat ovat erilaisia ja heidän tilanteensa yksilöllisiä. Ohjaaminen räätälöityy eri tavalla eri tilanteissa, konteksteissa. Oma ohjauksellinen lähestymistapa tulee siis suhteuttaa eri ohjattaviin. Se, mitä ohjauksessa tapahtuu, on aina suhteessa ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutussuhteeseen. (Vänskä 2012, 66.) *Reflektio-osaaminen* liittyi oman ohjaajuuden ja ammattitaidon kehittymiseen. Vänskän tutkimuksessa ohjaajuus nousi esille oman ohjaustoiminnan tunnistamisena, vahvuuksien ja kehittämiskohtien arvioimisena, metakognitiivisina taitoina. Oman ohjaustavan tunnistaminen mahdollistaa myötäelävän ohjaustilan rakentamisen. (Vänskä 2012, 93; 95.) Vänskä (2012, 103) tiivistää tutkimuksen pohjalta nousseen ohjausosaamisen *situationaaliseksi* ohjausosaamiseksi, joka tapahtuu aina jossakin tilanteessa, kontekstissa ja kulttuurissa.

3 ETSIVÄ NUORISOTYÖ OHJAUSMUOTONA

3.1 Etsivän nuorisotyön määritelmä

Nuorisolaki (693/2010/7 b§) määrittelee etsivän nuorisotyön seuraavasti:

”Etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa hänet sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan ja itsenäistymistään sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivää nuorisotyötä tehdään ensisijaisesti perustuen nuoren itsensä antamiin tietoihin ja hänen omaan arvioonsa tuen tarpeesta.” (Nuorisolaki 693/2010/7 b§)

Anne Puuronen (2014, 22) esittelee ruotsalaisen Björn Anderssonin yleisemmän määritelmän etsivälle nuorisotyölle. ”Etsivä työ on verkostoituvaa ja resursseja välittävää

toimintaa, joka kohdistuu ryhmiin, jotka on yleensä vaikea tavoittaa muilla keinoilla ja jotka tarvitsevat tukea helposti saatavissa olevassa muodossa sellaisessa ympäristössä ja yhteydessä, jota etsivä työntekijä ei voi organisoida tai kontrolloida” (alkuperäinen lähde Andersson, 2010a, 45). Tämä määritelmä ei liitä etsivää työtä tiettyihin teemoihin, kuten esimerkiksi nuorisolaki, jossa erityisesti mainitaan nuorten tukeminen kohti koulutusta ja työmarkkinoita.

Kuviossa 1 on näkyvissä Jaana Männikön (2011, 10) esittämä määritelmä suomalaisesta etsivästä nuorisotyöstä, joka rakentuu norjalaisen työtavan ympärille. Männikön listaus etsivän nuorisotyön päätehtävistä koostuu oman näkemyksensä (2010) lisäksi norjalaisen Haldis Hjortin (1995, 17 – 18) näkemyksestä ja Tapio Kuuren (2010) analyysistä.

• Etsiä ja löytää apua tarvitseva
• Solmia kontakti ja rakentaa luottamus (kuunnella ja antaa aikaa)
• Kartoittaa nuoren tilanne ja voimavarat
• Selvittää tarvittavat palvelut ja toimia monialaisessa yhteistyössä
• Luoda nuorelle tuki- ja palveluverkosto
• Motivoida, tukea ja saattaa palveluun, kulkea rinnalla
• Vahvistaa nuorta omien voimavarojensa käytössä
• Opettaa hyödyntämään palveluita
• Seurata nuoren kiinnittymistä palveluun sekä voimaantumista
• Luopuminen ja työn lopetus
• Toiminnan kehittäminen: havaituista epäkohdista ja tarpeista tiedottaminen
• Omasta ammattitaidosta ja jaksamisesta huolehtiminen

KUVIO 1. Etsivän nuorisotyön päätehtävät (Männikkö 2011, 10.)

3.2 Etsivän nuorisotyön työote

Etsivä nuorisotyö lähtee liikkeelle vahvasti siitä, että kyseessä on vapaaehtoisuuteen perustuva yhteistyösuhde nuoren ja etsivän nuorisotyöntekijän välillä. Vapaaehtoisuus tarkoittaa sitä, että nuori itse päättää haluaako olla mukana tässä yhteistyössä vai ei, minkäänlaista velvoitetta mistään suunnasta ei ole. Niin sanotun kepin ja porkkanan

katsotaan olevan hyvin rajallisia välineitä. Työskentely perustuu nuoren omaan haluun ja motivaatioon. Työskentelyn taustalla on ajatus siitä, että nuori on oman elämänsä asiantuntija ja vastuunkantaja. (Puuronen 2014, 21, 24 – 27; Vamos esittely 2013.)

Etsivän nuorisotyön pariin pääsee matalalla kynnyksellä eli ilman läheteitä ja diagnooseja. Riittää että nuori itse, hänen läheinen tai joku työntekijä soittaa tai laittaa viestiä etsivälle nuorisotyöntekijälle. Yhteyttä otettaessa nuoresta ei tarvita kuin etunimi ja puhelinnumero. Etsivää nuorisotyötä tehdään siellä, missä nuoret itse ovat. Työ voi tapahtua yksityisellä alueella, kuten nuoren kotona tai kotiympäristössä. Jalkautuva etsivä nuorisotyö tapahtuu muualla kuin toimistoissa tai virastoissa. Nuorta tavataan esimerkiksi kahvilassa, puistossa, internetissä tai sosiaalitoimistossa. Institutionaalisen tason etsivä työ kohdistuu ryhmiin, kuten oppilaitosten koulupudokkaat. Tässäkin tapauksessa vapaaehtoisuuden on toteuduttava. (Puuronen 2014, 17 – 21; Vamos esittely 2013.)

Etsivässä työssä työskentely on nuorilähtöistä. Tämä tarkoittaa nuoren huomioimista kokonaisvaltaisesti yksilönä, yksilöllisten tuentarpeiden ja ratkaisutapojen huomioimista. Nuori itse määrittelee, missä asioissa hän haluaa ohjausta ja tukea, missä tavataan ja kuinka usein. Nuoren elämäntilanne nähdään laajemmin nuoruusikävaiheeseen, nuorisokulttuureihin ja nuoren elinoloihin vaikuttaviin yhteiskunnallisiin tekijöihin liittyvänä kokonaisuutena. (Puuronen 2014, 15; Vamos esittely 2013.) Nuorilähtöisyyteen liittyy myös käsite kokonaisvaltaisesta työotteesta. Vastuuta kannetaan kokonaisuudesta ja nuori kohdataan ihmisenä eikä tietyn ongelman näkökulmasta, esimerkiksi työttömänä. Nuorta autetaan kaikissa nuoren haluamissa hyvinvointiin liittyvissä asioissa. (Alanen & Kotkavuori 2014, 77.)

Onnistunut kohtaaminen etsivässä nuorisotyössä lähtee liikkeelle aidosta kiinnostuksesta nuorta kohtaan. Työntekijä ei jää profession tai ammatillisuuden taakse, vaan puhuu nuorelle ymmärrettävää kieltä, kohtaa nuoren kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Ammattilaisen rooli ei etsivässä työssä tarkoita kankeaa kuorta, jonka taakse jäädään. Etsivä nuorisotyöntekijä on aito, inhimillinen olento, joka voi sopivasti jakaa asioitaan omasta elämästään ja kokemuksistaan. Tapaamisten epämuodollisuus ja nuoren revii-rillä toimiminen helpottavat tilanteen luomista. Etsivä työ on ennen kaikkea rinnalla kulkemista ja yhdessä tekemistä. Etsivän nuorisotyöntekijän ei pidä olla kaiken tietävä

vastausautomaatti, vaan ihminen ihmiselle ilman turhaa hierarkkisuutta. (Puuronen 2014, 25 – 27.)

Etsivän nuorisotyön työote tiivistettynä:

- Vapaaehtoisuus
- Matala kynnys – nuoren reviirillä
- Nuorilähtöisyys, yksilöllisyys
- Kokonaisvaltaisuus
- Arvostava kohtaaminen – ihminen ihmiselle
- Vuorovaikutus
- Luottamus
- Välittäminen
- Kiinnittyminen
- Ei aikarajaa

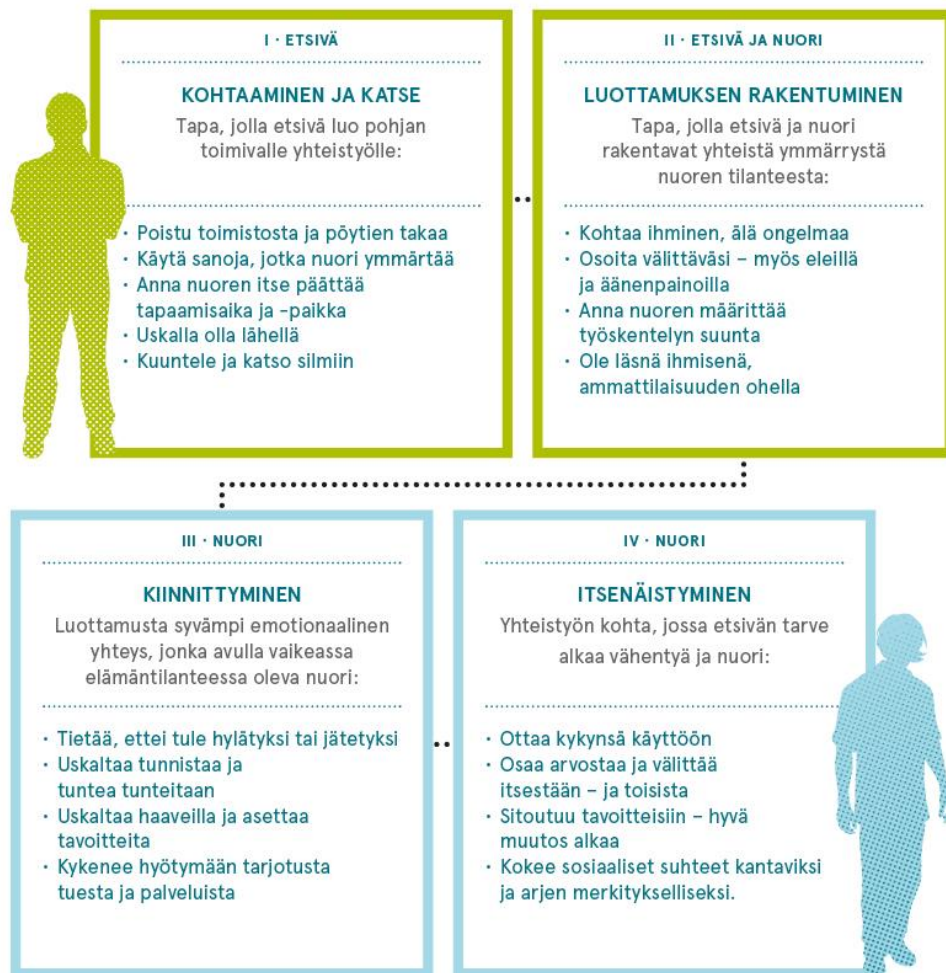
3.3 Etsivä nuorisotyö Vamoksessa

Vamoksen etsivän nuorisotyön polku (kuvio 2) lähtee liikkeelle nuoren kohtaamisesta. Luottamuksen rakentuessa edetään kohti kiinnittymistä ja lopulta vahvistetaan nuoren omaa itsenäistymistä (Alanen & Kotkavuori 2014, 25). Vamoksen etsivä nuorisotyö perustuu samoihin periaatteisiin, kuin aikaisemmassa luvussa on kuvattu. Lisäksi Vamoksen etsivässä nuorisotyössä painottuu ajatus siitä, että kaikkein ratkaisevinta työn onnistumisen kannalta on nuoren kohtaaminen. Erilaisia menetelmiä tärkeämpää on luoda aito suhde nuoreen ja osoittaa hänelle välittämistä, niin että nuorelle syntyy kokemus nähdäksi tulemisesta ja omasta merkityksellisyydestä. Vamoksessa nuorella on lupa kiinnittyä omaan työntekijäänsä, näin myös sitoutuminen yhteiseen työskentelyyn on mahdollista. Monet etsivään nuorisotyöhön tulevat nuoret ovat kadottaneet oman arvon tunteensa ja sen jälleen löytäminen vie aikaa, mutta on mahdollista välittämässä vuorovaikutuksessa. (Alanen & Kotkavuori 2014, 26 – 27.)

Muutos nuoren elämäntilanteessa tapahtuu siis ennen kaikkea vuorovaikutuksessa. Emotionaalinen eli välittävä vuorovaikutussuhde tarkoittaa sitä, että työntekijä välittää aidosti nuoresta. Suhde on emotionaalisesti latautunut ja työntekijä osoittaa välittämisestä olemalla läsnä, ilmeillä, eleillä, äänen sävyillä. Oleellista on se miten tehdään ja miten asioita sanotaan. Asiakassuhteita tutkittaessa on huomattu, että yhteistyösuhteen

hyvä laatu, emotionaalisesti latautunut ja merkitykselliseksi koettu suhde tuottaa hyviä tuloksia. (Särkelä 2011, 38 – 40.) Pirstoutuneessa palvelujärjestelmässä työntekijät eivät kohtaa nuorta kokonaisuutena, eikä välittävää vuorovaikutussuhdetta rakennu. Etsivässä nuorisotyössä nuori kohdataan kokonaisuutena ja luottamuksen rakentamiseen käytetään aikaa. Vamoksessa etsivässä nuorisotyössä rakenteet on luotu siten, että työntekijällä on mahdollisuus intensiiviseen työskentelyyn ja nuoren kanssa voidaan tavata usein. Työskentelyllä ei myöskään ole aika rajaa, vaan muutos vie juuri sen verran aikaa kuin vie. Toki etsivä työ on väliaikainen palvelu, eikä sen kuulu kestä ikuisuutta (Alanen & Kotkavuori 2014, 30 – 34; Vamos esittely 2013.)

Hyvän muutoksen polku



KUVIO 2. Vamos – Hyvän muutoksen polku (Alanen & Kotkavuori 2014, 25).

4 VAMOKSEN MUN STARTTI KEHITTÄMISTYÖN KOHTEENA

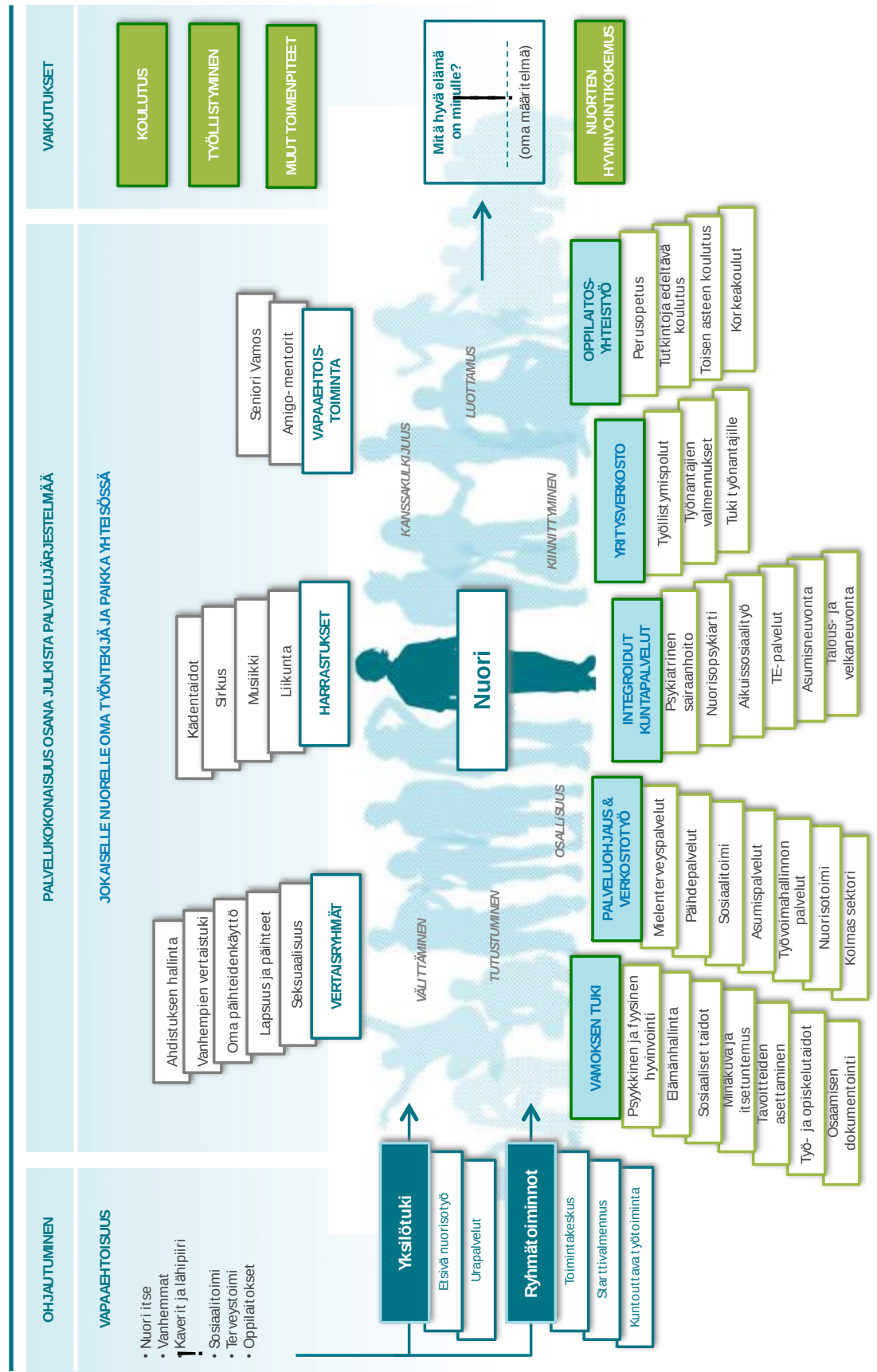
4.1 Vamos – palvelukokonaisuus

Opinnäytteeni sijoittuu Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos-palvelukokonaisuuden kontekstiin ja erityisesti Mun Startti nimiseen starttivalmennukseen. Vamoksen palvelut ovat suunnattu 16 – 29 -vuotiaille helsinkiläisille nuorille, jotka ovat työelämän ja koulutuksen ulkopuolella. Vamos tarjoaa tukea yksilöllisten suunnitelmien tekemisessä kohti työtä, koulutusta tai muuta mielekästä toimintaa, nuoren elämäntilanne, voimavarat ja vahvuudet huomioiden. (Vamos, 2015.) Vamos on matalan kynnyksen palvelu hybridi, jossa yhdistyy yksilötuki ja ryhmätoiminnot ja jossa nuori on koko prosessin ajan keskiössä (Alanen & Kotkavuori 2014, 64 - 65). Helsingin lisäksi Vamos palvelut palvelevat Espoossa, Turussa ja Kuopiossa (Vamos 2015).

Vamos palvelut perustettiin vuonna 2008 vastaamaan niiden nuorten tarpeisiin, jotka olivat kaikkein heikoimmassa asemassa ja joita silloinen palvelujärjestelmä ei tavoittanut. Ensimmäisenä Vamoksessa aloitettiin etsivä nuorisotyö ja pikkuhiljaa palvelut ovat laajentuneet nuorten tarpeiden mukaan. Tällä hetkellä Vamoksen palvelut (kuvio 3) koostuvat etsivästä nuorisotyöstä, urapalveluista, ryhmätoiminnoista sekä vertais- ja harrasteryhmistä. Ryhmätoimintoihin kuuluu toimintakeskukset, starttivalmennus ja kuntouttava työtoiminta. Lisäksi Vamoksen yhteyteen on integroitu Helsingin kaupungin palveluita, kuten psykiatrinen sairaanhoitaja, nuorisopsykiatria erikoistunut lääkäri ja sosiaalityöntekijöiden palveluja. Tiivistä yhteistyötä tehdään myös monien muiden kolmannen sektorin toimijoiden kanssa, joiden palvelut ovat joko yksilöllistä tukea nuorille tai ne ovat integroitu ryhmätoimintojen yhteyteen. Tarkoituksena on vastata nuorten tarpeisiin mahdollisimman kattavasti saman katon alla tai tehdä niin tiivistä yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa, että yhteinen näkemys nuoren parhaaksi säilyy. (Alanen ym. 2014, 8.)

Vamos- palvelut

Jokaiselle nuorelle mahdollisuus hyvään tulevaisuuteen



KUVIO 3. Vamos-palvelut (Vamos info 2015).

Vamokseen pääsee ilman läheteitä ja se on nuorelle vapaaehtoista sekä maksutonta. Nuori saa oman työntekijän aloittaa hän etsivästä nuorisotyöstä tai ryhmätoiminnassa. Työntekijän tärkeimpiä tehtäviä on tutustua rauhassa nuoreen. Tutustumisen, aidon välittämisen ja luottamuksen myötä nuoren tukeminen ja ohjaaminen onnistuvat. Koko työskentely perustuu siihen, että nuori on keskiössä ja hänet kohdataan kokonaisvaltaisesti kaikki elämän osa-alueet huomioon ottaen. Nuori määrittelee itse oman hyvän elämän ja ne asiat, joihin haluaa tukea. Työskentely ja eteenpäin siirtyminen seuraavaan palveluun joko Vamoksen sisällä tai sieltä muualle perustuu ajatukseen oikea-aikaisuudesta. Ensisijaisena tarkoituksena ei ole asioiden ja ohjautumisten aikaansaaminen mahdollisimman nopeasti, vaan vasta siinä vaiheessa, kun nuori on valmis ottamaan tukea vastaan ja hyötymään siitä. (Alanen ym. 2014, 8, 10.)

4.2 Mun Startti -starttivalmennus

Vamos Starttivalmennus on ryhmätoimintaa 16 – 29-vuotiaille nuorille, jotka ovat halukkaita suunnittelemaan tulevaisuuttaan, mutta tarvitsevat tukea työ- ja koulutusvalmiuksien vahvistamisessa ja arjen hallinnassa. Vamos-palvelukokonaisuuteen Helsingissä kuuluu neljä starttityöpajaa, jotka soveltuvat nuorille, jotka hyötyvät ensisijaisesti säännöllisestä ryhmätoiminnasta neljänä päivän viikossa. Ryhmätoiminnan lisäksi jokaisen nuoren kanssa suunnitellaan yksilöllinen jatkopolku. (Vamos 2015.)

Starttivalmennus on valtakunnallisestikin suunnattu niille nuorille, jotka tarvitsevat vahvaa, pitkäjänteistä ja kokonaisvaltaista tukea oman elämäntilanteensa ja tulevaisuuden suunnitelmien rakentamiseen. Usein näillä nuorilla on pulmia mielenterveyden ja riippuvuuksien kanssa, oppimisvaikeuksia, taloudellisia vaikeuksia ja puutteelliset sosiaaliset verkostot. Myös peruskoulun jälkeinen tutkinto uupuu. Starttivalmennuksen aikana tehdään tiivistä yhteistyötä nuoren verkoston ja palvelujärjestelmän kanssa, sillä sen tarkoituksena ei ole korvata muuta palvelujärjestelmää vaan tukea nuorta löytämään itselleen sopivan avun. (Hilpinen ym. 2012, 13 – 14.)

Starttivalmennuksen tavoitteet Vamoksessa kiteytyvät neljään kokonaisuuteen. Valmennuksen tarkoituksena on:

- vahvistaa arjen ja elämänhallinnan taitoja
- vahvistaa opiskelu- ja työelämävalmiuksia
- voimavarojen ja vahvuuksien löytäminen (itsetuntemus)
- tarvittavien palveluiden etsiminen. (Starttivalmennussuunnitelma 2014.)

Mun Startti -starttivalmennus puolestaan soveltuu nuorelle, joka tarvitsee ryhmätoiminnan lisäksi myös paljon yksilöllistä tukea omien asioidensa hoitamisessa. Mun Startti on yhdistelmä ryhmämuotoista starttivalmennusta ja etsivää nuorisotyötä. Mun Startin tavoitteena on tarjota kaikkein haasteellisimmassa asemassa oleville, koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleville nuorille kokonaisvaltaista tukea ja valmennusta, jotta he saavuttavat tarvitsemansa palvelut. Heille tarjotaan vahvistusta arjen ja elämänhallinnan taitoihin, merkityksellistä tekemistä yhdessä vertaisten kanssa sekä valmiuksia työelämään ja koulutukseen. Mun Startti vastaa tarpeisiin ja ongelmiin, joiden ratkaiseminen on keskeistä nuorisotakuun toteutumiseksi. Se toteuttaa nuorisotakuun kuntoutusosuutta, johon ei tällä hetkellä ole vastaavia palveluja tarjolla, mutta jonka toteutuminen haastavimman kohderyhmän kohdalla on ensisijaista, jotta ohjautuminen eteenpäin muiden palveluihin voi toteutua. (Vamos Mun Startti 2013.)

Mun Startissa työskentelee kuusi työntekijää, jotka jakavat vuorotellen vastuun ryhmätoiminnan ohjaamisesta. Mun Startin ryhmätoimintaa on neljänä päivänä viikossa, kello 10.00 – 14.00. Jokainen päivä aloitetaan yhteisellä aamupalalla, joka valmistetaan yhdessä nuorten kanssa. Aamupalan jälkeen aloitetaan päivän ohjelma, joka koostuu starttivalmennukselle asetetuista teemoista. Starttivalmennuksen teemat, joista sekä Mun Startin ryhmätoiminnan että yksilöohjauksen sisällöt koostuvat, kiteytyvät seitsemään osa-alueeseen:

- Hyvinvointi
- Omat tavoitteet, jatkopolut starttivalmennuksen jälkeen, työ- ja opiskelutaidot
- Sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot
- Yhteiskunnallisuus ja osallisuus
- Vapaa-aika ja omat mielenkiinnon kohteet
- Asuminen, talous ja koti

- Itsetuntemus ja minäkuva (Starttivalmennussuunnitelma 2014.)

Jokainen nuori saa itselleen oman työntekijän eli starttivalmentajan, jonka kanssa etsivän nuorisotyön työotteen mukaisesti keskitytään nuoren tarpeesta nouseviin asioihin. Yhdessä nuoren kanssa määritellään tavoitteet, joita seurataan koko työskentelyn ajan. Tavoitteet liittyvät usein sen hetkisen elämäntilanteen järjestämiseen, tulevaisuuden suunnitelmiin sekä tarvittavien palveluiden etsimiseen. Kyseessä on hybridimalli, jossa kaksi palvelua eivät yhdisty vain saman katon alla, vaan samassa palvelussa. Nuorella on siis vain yksi Vamos-työntekijä, joka on tuttu ryhmätoiminnasta sekä tuntee nuoren elämäntilanteen myös yksilöohjauksen myötä. Mun Startin työntekijöiden työnkuva koostuu 1-2 ryhmänohjauspäivästä viikossa, jonka lisäksi muu aika viikosta käytetään nuorten yksilöohjaukseen. (Vamos Mun Startti 2013.)

4.3 Vamoksen kohderyhmä

Vamoksen nuorten voidaan sanoa olevan syrjäytymisvaarassa, vaikka tuota käsitettä ei Vamoksessa mielellään käytetäkään. Syrjäytymisellä tai syrjäytymisriskillä tarkoitetaan usealla elämän osa-alueella esiintyvää huono-osaisuutta, työelämän ja koulutuksen ulkopuolelle jäämistä, irtaantumista tavanomaisista sosiaalisista ympyröistä, pulmia terveydentilassa ja pienituloisuutta. Työttömyys ja kouluttautumattomuus nähdään syrjäytymisriskinä. Näiden myötä joutilas aika voi tuoda tullessaan muita ilmiöitä, kuten mielenterveysongelmia, päihteiden käyttöä, rikollisuutta ja niin edelleen, jotka myös ovat riskejä syrjäytymiselle. Syrjäytymisen syitä on sosiologisen näkökulman lisäksi tutkittu muun muassa biologisista ja psykologisista näkökulmista. (Notkola ym. 2013, 56, 61, 63.) Syrjäytyneet nuoret -käsitteen käyttäminen luo helposti mielikuvan samankaltaisesta nuorten joukosta. Vamoksessa ajatellaan, ettei kaikkia asiakkaana olevia nuoria kuitenkaan kannata niputtaa yhden käsitteen alle. Varsinkaan siitä syystä, että asiakkaaksi pääsemisen kriteerinä olisi syrjäytyminen, vaan Vamoksen palveluihin pääsevät kaikki ne nuoret, jotka haluavat muutosta omaan elämäänsä. (Alanen & Kotkavuori 2014, 20.)

Vamoksen nuoria kuitenkin yhdistää muutamia asioita, muun muassa toistuvat epäonnistumisen kokemukset, vähäinen luottamus, yksinäisyys ja syrjityksi tuleminen, käsittelemättömät traumat ja halu lisätä hyvinvointia. Vamoksessa toteutettiin tutkimus

Vamos-palveluissa olevien nuorten subjektiivisesta hyvinvoinnista. Määrällinen tutkimusaineisto koostui 120 Vamos-nuoren haastattelusta. Vastaajista yli puolet kokivat itsensä yksinäisiksi, epäonnistuneiksi ja masentuneiksi. Yli puolella vastanneista oli todettu oppimisvaikeuksia, heitä oli koulukiusattu ja he ovat olleet psykiatrisessa hoidossa. Vastanneista yksi kolmasosa koki, ettei heitä arvosteta ja että heidän vanhempansa eivät olleet huolehtineet heistä lapsena. Yhdellä kolmasosalla vastaajista oli ollut lastensuojelun asiakkuus ja yksi viidesosa oli ollut huostaan otettuna. Lisäksi yhdeltä kolmasosalta puuttui peruskoulun jälkeinen koulutus ja niiden lisäksi vastaajista 10 %:lla peruskoulu oli edelleen kesken. Vain reilu kolmannes koki pystyvänsä huolehtimaan itsenäisesti omista laskuista, asunnostaan, terveydestään sekä pitämään lupauksensa. Yksi neljäsosa vastaajista oli ollut jossain elämänsä vaiheessa asunnottomana. Kaikesta kokemastaan huolimatta tutkimuksen teko hetkellä 72 % nuorista uskoi positiiviseen tulevaisuuteen ja mahdollisuuteen olla puolen vuoden päästä työssä tai koulutuksessa. Yhdeksän kymmenestä uskoi myös olevansa ystävien parissa ja psyykkisesti paremmassa kunnossa. (Alanen ym. 2014, 4, 14 – 68.)

Vamoksen nuoret voidaan jakaa heidän tarpeidensa mukaan kevyttä tukea ja paljon tukea tarvitseviin nuoriin. Kevyellä tuella autetaan nuoria, jotka tarvitsevat tukea työtä tai opiskelupaikan löytämiseksi. Näillä nuorilla on usein mielenterveysongelmia, oppimisvaikeuksia, epäsäännöllinen päivärhythmi ja tulevaisuuden toiveet vielä kysymysmerkkinä. Kevyellä tuella autettavat nuoret aloittavat joko Vamoksen etsivässä nuorisotyössä tai ryhmissä, kuten starttivalmennuksessa. Paljon tukea tarvitsevien nuorten joukko on moninainen. Osa on kotiin syrjäytyneitä, eikä heillä ole sosiaalisia kontakteja. Näillä nuorilla on joko päihderiippuvuutta, päihteiden sekakäyttöä tai eivät käytä päihteitä ollenkaan. Mielenterveysongelmien lisäksi heillä voi olla somaattisia sairauksia, neurologisia ongelmia, vakavaa koulukiusaamista ja sosiaalista arkuutta. Lisäksi heillä saattaa olla rikollista taustaa, taloudellisia ongelmia, asunnottomuutta ja puutteellinen tukiverkosto. Paljon tukea tarvitsevat nuoret aloittavat usein Vamospolkunsa etsivästä nuorisotyöstä, sillä he tarvitsevat ennen kaikkea yksilöllistä ohjausta. (Alanen & Kotkavuori 2014, 20 – 21; Vamos esittely 2013.)

5 YKSILÖOHJAUKSEN TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMINEN

5.1 Kehittämistoiminnan tavoite

Tällä opinnäytetyöllä oli kaksi tavoitetta:

- kehittää Mun Startin yksilöohjausta, jota toteutetaan ryhmämuotoisen starttivalmennuksen yhteydessä,
- testataan osallistavan kehittämismenetelmän toimivuutta Mun Startin kontekstissa.

Kehittäminen on toimintaa, jolla tähdätään muutokseen. Muutoksella tavoitellaan jotakin parempaa ja toimivampaa, kuin mitä aikaisemmin on ollut. Muutoksen suunta on aina menneestä kohti tulevaa ja tavoiteltava tila on joko laadullisesti, määrällisesti tai rakenteellisesti muuttunut lähtötilanteeseen verrattuna. (Toikko & Rantanen 2009, 16.) Tässä työssä tavoiteltiin ennen kaikkea laadullisesti parempaa yksilöohjauksen ohjausprosessia. Kehittämisessä lähdettiin liikkeelle lähtötilanteen kartoittamisella ja lopulliset kehittämistoiminnan tavoitteet määriteltiin yhdessä kaikkien osallistujien kanssa. Kehittämiseen osallistuivat niin Mun Startin nuoret kuin työntekijät.

Tarve kehittämistoiminnalle nousee usein johdon suunnasta, mutta yhtä hyvin se voi nousta työntekijöiden taholta, harvemmin kuitenkin organisaation ulkopuolelta (Kirjonen 2006, 119). Tarve tälle kehittämistyölle nousi Mun Startin työntekijöiden kehittämispäivässä helmikuussa 2014. Nelikenttäänalyysin tuloksena muun muassa huomattiin se, että Mun Startin toiminta on ollut käynnissä noin 1,5 vuoden ajan, eikä yksilöohjauksen yhteisiä käytäntöjä oikeastaan ole luotu. Tähänastisessa työskentelyssä on kiinnitetty huomiota ryhmätoimintaan, josta kuudella työntekijällä onkin yhteneväinen käsitys. Yksilöohjausta puolestaan on jokainen työntekijä toteuttanut ansiokkaasti ja ammattitaitoisesti nojautuen omaan työkokemukseensa ja koulutukseensa. Näin yhdeksi kehittämispäivässä nostetuksi tavoitteeksi nousi Mun Startin yksilöohjauksen kehittäminen ja yhdenmukaistaminen, jota tämän opinnäytteen myötä lähdettiin toteuttamaan.

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Käsitettä voidaan lähestyä joko tutkimuksen tai kehittämisen näkökulmasta. Tässä työssä pääpaino on kehittämisessä, jolloin tietoa tuotetaan aidossa toimintaympäristössä ja

tutkimusasetelmat ovat toissijaisia kehittämistoiminnan määrittäessä reunaehdot. (Toikko & Rantanen 2009, 21 – 22.) Toikko & Rantanen (2009, 9 - 11) lähestyvät tutkimuksellista kehittämistoimintaa kolmesta näkökulmasta, joita ovat kehittämisprosessi, toimijoiden osallisuus ja tiedontuotanto. Kehittämisprosessi on lähellä projektimaista toimintaa, jossa prosessin suunnittelu ja hallinta korostuvat. Tässä työssä vastasin kehittämistoiminnan etenemisestä, mutta luovassa ja innovatiivisessa työskentelyssä ei kaikkea voi ennustaa tai suunnitella etukäteen. Lisäksi kehittämistoiminnan todelliseen suunnitteluun ja etenemiseen vaikuttivat kaikki osallistujat, Mun Startin nuoret, työntekijät sekä esimies. Tutkimuksellisessa kehittämisessä sovitetaan yhteen kaikkien osallistujien näkökulma, joka onnistuu aidon ja tasavertaisen osallistumisen myötä (Toikko & Rantanen 2009, 9 - 11).

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kolmas näkökulma liittyy tiedontuotantoon. Uusi tieto syntyy tarpeesta ratkaista käytännön ongelmia. Tietoa tuotetaan siinä ympäristössä, jossa toiminta tapahtuu, eikä sitä viedä ratkaistavaksi ”laboratorioon”. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa pyritään esimerkiksi kokeilemalla tuottamaan tietoa siitä, mikä toimii tai ei toimi. Tässä yhteydessä voidaan puhua kokemukseen perustuvasta ammatillisesta näytöstä. Kokemukseen perustuva näyttö voi myös olla peräisin asiakkaalta, vastaako palvelu hänen tarpeitaan. (Toikko & Rantanen 2009, 39 – 42.) Mun Startin yksilöohjauksen kehittämistoiminta pohjautui vahvasti työntekijöiden ja nuorten kokemukseen Mun Startin yksilöohjauksen toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Lisäksi tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa ollaan tekemisissä hiljaisen tiedon kanssa. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan esimerkiksi ammattilaisen käsitystä tulosta tuottavista yksilöohjauksen menetelmistä, vaikka tiedon alkuperää ei pystytäkään määrittelemään. Sosiaaliseen kontekstiin sidottu hiljainen tieto onkin keskeisin tiedonlähde tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa. (Toikko & Rantanen 2009, 39 – 42.)

5.2 Kehittämistoiminnan osallistujina koko Mun Startti

Kehittämistoiminta on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi, joka edellyttää dialogiin perustuvaa aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Dialogin avulla osallistujat tarkastelevat kehittämistoiminnan perusteluita, tavoitteita ja toimintatapoja. Itse asiassa kaikkien jäsenten osallistumista voidaan jopa pitää kehittämisen ehtona. (Toikko & Rantanen 2009, 89; 94.)

Tässä kehittämistoiminnassa on kyse käyttäjä- ja työntekijälähtöisestä kehittämisestä. Lähtökohtana on se, että kehittämistoimintaan osallistuvat ne, joihin kehittämistoiminta liittyy. Kehittämistoiminnan onnistumisen kannalta on todettu keskeistä olevan sekä käyttäjien, että toimijoiden osallistuminen. (Toikko & Rantanen 2009, 95 – 97.) Tavoitteena tässä kehittämistoiminnassa oli ottaa mukaan kaikki ne, joita Mun Startin yksilöohjauksen kehittäminen koskee. Eli kaikki Mun Startin nuoret, työntekijät ja heidän esimiehensä. Käyttäjät ja toimijat nähtiin tässä kehittämistoiminnassa tasavertaisina kehittäjinä, jolloin myös jaottelu kehittäjiin ja toimijoihin murtuu. Käyttäjät ja toimijat ovat kehittämisprosessin omistajia. Näin ollen kehittämisprosessia tai sen tavoitteita ei pystytä täysin suunnittelemaan ennakolta, vaan se muotoutuu matkan varrella, avoimessa prosessissa. (Toikko & Rantanen 2009, 95 – 97.)

Onnistuneimmat uudistamiseen ja kehittämiseen liittyvät projektit ovat vahvasti lähtöisin työntekijöistä, ei johtoportaasta, sillä työntekijät ovat asiakkaiden tapaan hyödynsajia (Stenvall & Virtanen 2012, 191). Tällöin ei tapahdu vaikutelmaa ylhäältä alaspäin tapahtuvasta juonesta ja työntekijät ovat motivoituneita laittamaan oman panoksensa mukaan. Usein työntekijöillä on myös johtajia parempi tietämys siitä, mihin suuntaan asioita tulisi viedä. Jotta kehittämistoiminnasta saataisiin työntekijälähtöistä, on yhtenä keinona resursoida niin, että aikaa jää perustyön lisäksi kehittämiselle ja tästä sopimuksesta pidetään myös kiinni (Stenvall & Virtanen 2012, 192). Mun Startissa resurssit ovat suunniteltu juuri näin ja työntekijän työnkuvassa painottuu kehittävyöote, sillä Mun Startti on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama kehittämishanke. Tämä antoi hyvän pohjan yksilöohjauksen kehittämiselle. Vamoksen organisaatiokulttuuri on muutenkin muutosorientoitunut ja suopea jatkuvalla uuden oppimiselle.

Asiakaslähtöinen kehittäminen kytkeytyy ajatukseen aktiivisesta kansalaisuudesta ja yksilön toimijuuden vaalimisesta. Asiakas on oman hyvinvointinsa asiantuntija ja aktiivinen toimija, ei toimenpiteiden kohde. (Stenvall & Virtanen 2012, 142, 177.) Vamoksen työotteeseen sisältyy vahva ajatus siitä, että asiakas eli nuori määrittelee itse, mikä on hänen hyvä elämänsä (Alanen ja Kotkavuori 2014, 65). Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat Mun Startin ryhmätoiminnankin keskeisiä teemoja sekä tavoitteita. Näin ollen asiakaslähtöinen kehittäminen istui osaksi Mun Startin perustoimintaa loistavasti, antaen samalla luonnollista sisältöä nuorten ryhmätoimintaan.

Asiakkaiden mukaan ottamiseksi on monenlaisia keinoja. Perinteinen tapa on kuulla asiakkaita keräämällä heidän mielipiteitään. Mun Startin yksilöohjauksen kehittämisessä käytetty työkonferenssi edustaa modernimpaa tapaa. Asiakkaat eli Mun Startin nuoret olivat mukana yhteissuunnittelussa työntekijöiden ja esimiehen kanssa. Asiakkaan mielipide on aina autenttinen ja siihen voidaan suhtautua joko väheksyvästi tai arvostavasti. Asiakaslähtöisessä kehittämisessä ei kuitenkaan ole tarkoituksena toteuttaa ainoastaan asiakkaiden toiveita ja ehdotuksia, vaan tarkoituksena on tehdä yhdistelmä kaikkien osapuolten ajatuksista. (Stenvall & Virtanen 2012, 175, 180.) Osallistumisessa päästäisiin vieläkin pidemmälle, jos mukaan yhteisproduktioon otettaisiin käyttäjien ja toteuttajien lisäksi rahoittaja (Stenvall & Virtanen 2012, 152 – 153, 173). Aikataulujen ja käytännöllisten syiden vuoksi emme ottaneet ulkopuolista rahoittajamme (Euroopan sosiaalirahasto) mukaan. Myös muut Vamoksen yhteistyökumppanit päätettiin rajata kehittämistyön ulkopuolelle. Tässä vaiheessa valjastimme oman osaamisemme parhaalla mahdollisella tavalla käyttöön ja mahdollisesti myöhemmin jatkamme työmme kehittämistä laajemman verkoston kanssa.

5.3 Työkonferenssi kehittämismenetelmänä Mun Startissa

Tutkimuksellisessa kehittämisessä kehittämismenetelmän valinnassa painottuu tarkoituksenmukaisuus (Seppänen-Järvelä 2008, 21 – 23). Mun Startin yksilöohjauksen kehittämisessä tärkeitä asioita olivat osallistujien sitoutuminen ja aktiivinen osallistuminen. Tarkoituksena oli rakentaa yhteinen projekti, jonka jokainen kokee omakseen, josta jokainen kantaa vastuuta ja jossa jokainen toimija on halukas saavuttamaan yhteisen päämäärän. Käyttäjälähtöisessä kehittämistoiminnassa on erityisesti muistettava, että kehittämistoimintaan osallistuminen edellyttää avointa, kaksisuuntaista vuorovaikutusta (Stenvall & Virtanen 2012, 163).

Mun Startin yksilöohjauksen kehittämisessä käytettiin työkonferenssi-nimistä kehittämismenetelmää. Työkonferenssi on norjalaisen Björn Gusvsenin kehittämä demokraattiseen dialogiin perustuva kehittämismenetelmä. Mun Startin kehittämistoiminnassa lähteenä oli käytössä Jarmo Lehtosen (2004) toimittama teos Työkonferenssi Suomessa. Lehtosen toimittamassa teoksessa esitellään erilaisia työkonferenssi-käytäntöjä Suomessa, eikä siinä ole pyritty yhteen ja oikeaan tulkintaan. (Lehtonen 2004, 7.)

Työkonferenssi on osallistujia sitouttava menetelmä. Se perustuu perusolettamukseen, jonka mukaan ihminen ei ole pelkkä toiminnan kohde, vaan toimija ja valmis vaikuttamaan asioihin. Työkonferenssissa osallistujat päättävät kehittämiskohteen, tavoitteet ja toimenpiteet. Tarkoituksena on korvata suunnittelurationaalinen ajattelu dialogilla, johon jokainen osallistuu oman tietotaitonsa mukaan. (Lindström 2002, 140; Lehtonen 2004, 20; Toikko & Rantanen 2009, 104.)

Työkonferenssin keskeisin piirre, demokraattinen dialogi on tämän kehittämistoiminnan kohteena olevalle työyhteisölle totuttu toimintatapa. Vamoksen työyhteisöstä on tunnistettavissa oppivan organisaation piirteitä, joista dialogisuus on yksi keskeisistä asioista (vrt. Mäkisalo 2003, 50). Työkonferenssissa on siis kyseessä keskusteluareena, jossa osallistujat yhdessä tuottavat asiasisällön. Työkonferenssissa tähdätään osallistujien yhteisymmärrykseen, jonka varassa rakennetaan toimintasuunnitelma ja yhteistoiminnallisesti suunnitelma muuttuu teoiksi. (Lehtonen 2004, 15.) Kehittämistoiminnalle tyypillisellä tavalla uusi tieto toimivasta yksilöohjauksesta tuotetaan työkonferenssissa hyödyntämällä osallistujien kokemusta.

Työkonferenssi on myös oppimisareena, jossa jokainen osallistuja tuo keskusteluun sisältöä omien kokemustensa, koulutuksensa ja ymmärryksensä pohjalta (Lehtonen 2004, 15). Mun Startin työntekijöiden työkuva on kaikille yhteinen, mutta työntekijöiden koulutus pohja on monialainen. Tässä työtiimissä työskentelee kaksi yhteisöpedagogia, kaksi sosionomia, psykiatrinen sairaanhoitaja sekä pappi. Lisäksi jokaisella on omanlaisensa, monipuolinen työhistoria, puhumattakaan elämäkokemuksesta, jota eri ympäristöissä on karttunut.

Demokraattisen dialogin tarkoituksena on toimia teorian ja käytännön välisenä siltana. Tulkintoja maailmasta ei tehdä teorioita hyödyntäen, vaan paikallisesti, keskustelun avulla. Tavoitteena ei ole niinkään teoreettisen totuuden löytäminen tai yhteen ulkoa tuotettuun teoriaan nojautuminen, vaan hyviin käytännön ratkaisuihin pääseminen, ”paikallisteorian” rakentaminen. Tämä oli tavoitteena myös Mun Startin yksilöohjauksen kehittämisessä. Tarkoituksena oli hyödyntää jokaisen osallistujan omaa tietotaitoa ja näin kehittää yksilöohjausta, joka soveltuu juuri Mun Startin nuorille ja starttityöpajan kontekstiin. (Lehtonen 2004, 25; 27.) Gustavsen on kiteyttänyt demokraattisen dialogin säännöt kolmeentoista pääkohtaan (Lehtonen 2004, 16.). Taulukossa 1 on Lehtosta mukaillen tehty tiivistys siitä, mitä säännöt

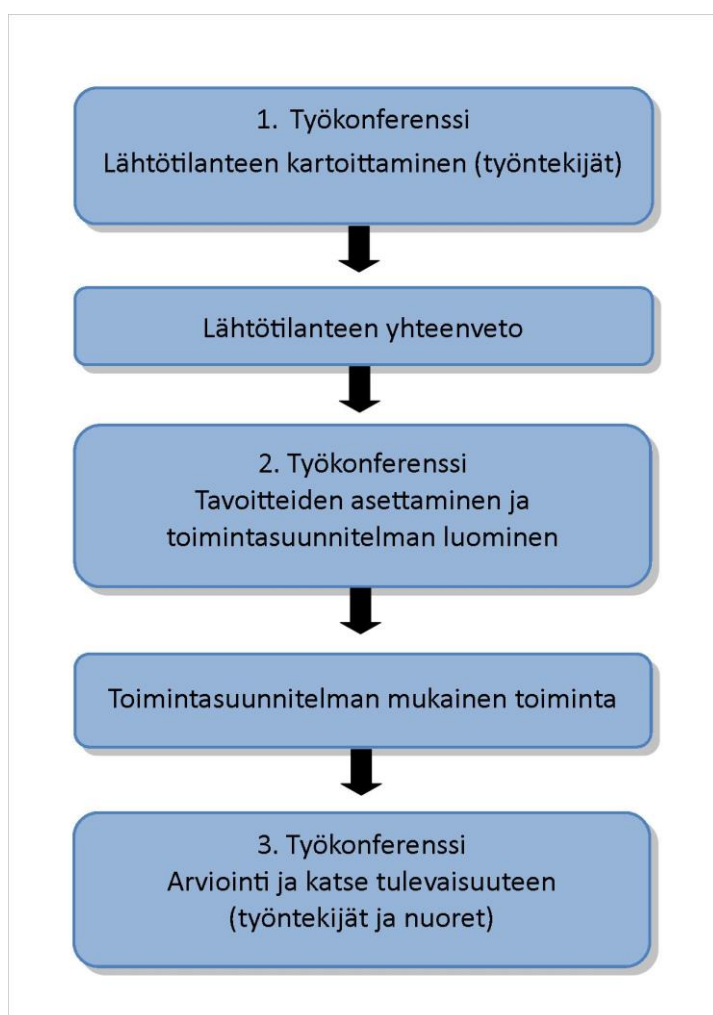
tarkoittavat Mun Startin kehittämistoiminnassa.

TAULUKKO 1. Demokraattisen dialogin säännöt Mun Startissa (mukaillen Lehtonen 2004, 16).

Demokraattisen dialogin säännöt Mun Startissa	
1.	Dialogi on ajatusten vaihtoa osanottajien välillä. Se on kommunikaatiota, joka perustuu periaatteeseen ”anna ja saa”. Vääriä vastauksia ei ole olemassa. Toisen ajatuksia ei saa lytätä.
2.	Kaikki, joita asia koskee, voivat osallistua keskusteluun. Mun startin yksilöohjauksen kehittämisessä mukana ovat Mun Startin nuoret, työntekijät ja esimies.
3.	Jokainen osallistuu keskusteluihin aktiivisesti. Työkonferenssien alussa keskustellaan nuorten kanssa siitä, kuinka toisille annetaan tilaa ja kuinka hiljaisilta voi kysyä heidän mielipiteitään.
4.	Kaikki osallistujat ovat tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa toisiinsa nähden. Jokainen osallistuja ja jokainen kommentti on yhtä arvokas. Esimerkiksi työntekijän mielipiteillä ei ole hänen asemastaan johtuen sen suurempaa painoarvoa, kuin nuoren mielipiteellä.
5.	Kokemus on kaikkien osanottajien osallistumisen perusta. Mitään sen ihmeellisempää ei tarvitse osata tai tietää.
6.	Osanottajien kokemuksia pidetään oikeutettuina.
7.	On välttämätöntä, että kaikki ymmärtävät, mistä on kyse. Käytetään mahdollisimman selkeää sanastoa ja tavallisia ilmauksia. Aina on mahdollisuus pysähtyä ja kysyä tarkennuksia.
8.	Kaikki aiheeseen liittyvät väitteet ovat oikeutettuja. Väite voidaan hylätä vain huolellisen tutkinnan jälkeen, eikä esimerkiksi sillä perusteella, että sen on esittänyt Mun Startin nuori eikä työntekijä.
9.	Mielipiteet esitetään suullisesti, kukaan ei voi osallistua vain paperilla. Mun Startin nuorista sosiaaliset tilanteet ovat jännittäviä. Työkonferenssien alussa kiinnitetään huomiota turvallisen ilmapiirin luomiseen, jotta jokainen uskaltaa ilmaista itseään suullisesti.
10.	Hyväksytään, että muilla osanottajilla saattaa olla eriäviä mielipiteitä kuin itsellään.
11.	Jokaisen osanottajan työrooli, auktoriteetti tms. voidaan ottaa keskustelun kohteeksi, jos sen koetaan vaikuttavan tasa-arvoisen vuorovaikutuksen toteutumiseen.

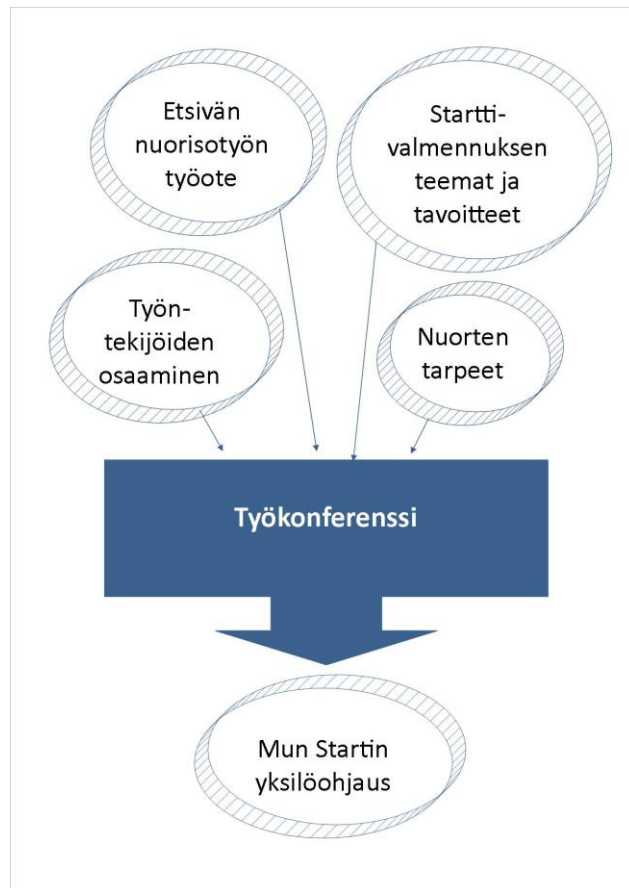
- | |
|--|
| 12. Osanottajien on siedettävä erilaisten mielipiteiden esiintymistä. Dialogin tulee yhteen sovittaa voimakkaastikin erilaisia mielipiteitä. |
| 13. Dialogin tulee synnyttää jatkuvasti päätöksiä, jotka luovat perustan yhteiselle kehittämistoiminnalle. |

Kehittämistoiminta voidaan jaotella suunnittelu- tai prosessorientoituneeseen toimintaan. Tässä kehittämistoiminnassa kyseessä on prosessorientoitunut lähestymistapa, joka usein liittyy toimijalähtöiseen kehittämiseen. Kehittämiselle luodaan alustava suunnitelma, mutta hyväksytään toiminnan ja toimintaympäristön ennakoimattomuus. Mun Startin kehittämistoiminta etenee vaiheittain kuvion 4 osoittamalla tavalla ensimmäisestä työkonferenssista kolmanteen. Prosessorientoituneessa kehittämisessä ei etukäteen voida määritellä kehittämistoiminnan tarkkoja tavoitteita tai toimenpiteitä, joten alustava suunnitelma on hyvin pelkistetty kuvaus prosessin mahdollisesta etenemisestä. (Toikko & Rantanen 2009, 49 – 50.)



KUVIO 4. Kehittämistoiminnan vaiheet

Työkonferenssi kokoaa kehittämistoimintaan vaikuttavat elementit yhteen (kuvio 5). Yksilöohjauksen sisällöllisenä lähtökohtana ovat starttivalmennukselle asetetut tavoitteet ja teemat (Starttivalmennussuunnitelma 2014, 5). Yksilöohjauksen työote puolestaan muodostuu Vamoksen etsivän nuorisotyön periaatteiden pohjalta (Alanen & Kotkavuori 2014, 25). Lisäksi työkonferenssin osallistujat tuovat mukanaan oman arvokkaan osaamisensa. Nuoret toimivat oman elämäntilanteensa ja tarpeidensa asiantuntijoina ja työntekijät puolestaan tuovat mukanaan oman kokemuksensa sekä osaamisensa nuorten ohjaamisesta.



KUVIO 5. Työkonferenssi kehittämiseen vaikuttavien elementtien kokoajana.

5.4 Oma roolini työkonferenssissa

Halusin erikseen ottaa tarkasteluun kehittäjän roolin työkonferenssissa, sillä tässä kehittämistyössä itselläni on kaksoisrooli. Olen sekä työkonferenssin fasilittaattorina eli kehittäjän roolissa. Lisäksi olen Mun Startin kuusihenkisen tiimin yksi työntekijä. Työkonferenssin taustalla on teoreettinen kytkentä toimintatutkimukseen. Toimintatutkimuksessa hylätään ajatus objektiivisesta tutkijasta. Toimintatutkimuksessa myös perinteisesti objektina pidetty kohde vedetään mukaan tutkimuksen tekijäksi. Työkonferenssissa ei tutkijan tai kehittäjän ole tarkoitus ohjata

prosessia asiantuntijaroolista käsin, vaan kehittämisprosessi tehdään yhdessä kohteen henkilöiden kanssa. (Lehtonen 2004, 25 – 27.) Tästä näkökulmasta käsin oma kaksoisroolini sekä työkonferenssin fasilitaattorina, että Mun startin työntekijänä ei ollut ristiriitainen.

Työkonferenssissa tarvitaan kuitenkin henkilö, joka ottaa koordinaattorin roolin. Hänen tehtävänä on ohjata kehittämistoiminnan etenemistä ja pitää se koossa. Hän voi kannustaa ja motivoida osallistujia osallistumaan. Usein koordinaattorin tehtäväksi jää myös ryhmätöiden ja muun kirjallisen materiaalin työstäminen sellaiseen muotoon, että sitä voidaan hyödyntää jatkotyöskentelyissä. (Lehtonen 2004, 43.) Tässä kehittämistoiminnassa tämän kaltaisten vastuiden jakaminen tarkentui prosessin edetessä. Työkonferenssin osallisuuden luonteesta johtuen työnjaostakin voitiin sopia yhdessä osallistujien kesken.

Työntekijälähtöisessä kehittämisessä johtajan eli kehittäjän rooliin liittyy olennaisesti kyky haastaa työntekijöitä ajattelemaan uudella tavalla. Myönteisen kehittämiskulttuurin edellytyksenä on johdon ”lupa” toisin toimimiseen. Itse toimin tämän kehittämistoiminnan johtajana, mutta en ole tiimimme esimies. Siksi onkin erityisen hyvä, että esimiehemme oli myös mukana työkonferensseissa, jotta tieto kehittämisestä oli myös suoraan hänellä. Kehittämisessä oleellista on myös se, kuinka virheisiin suhtaudutaan. Johtajan tai kehittäjän asemassa on mahdollisuus tuoda mukaan näkökulma, jonka mukaan epäonnistumiset ovat mahdollisuuksia uuden oppimisille ja näin ollen ne ovat tervetulleita. (Stenvall & Virtanen 2012, 199 – 202).

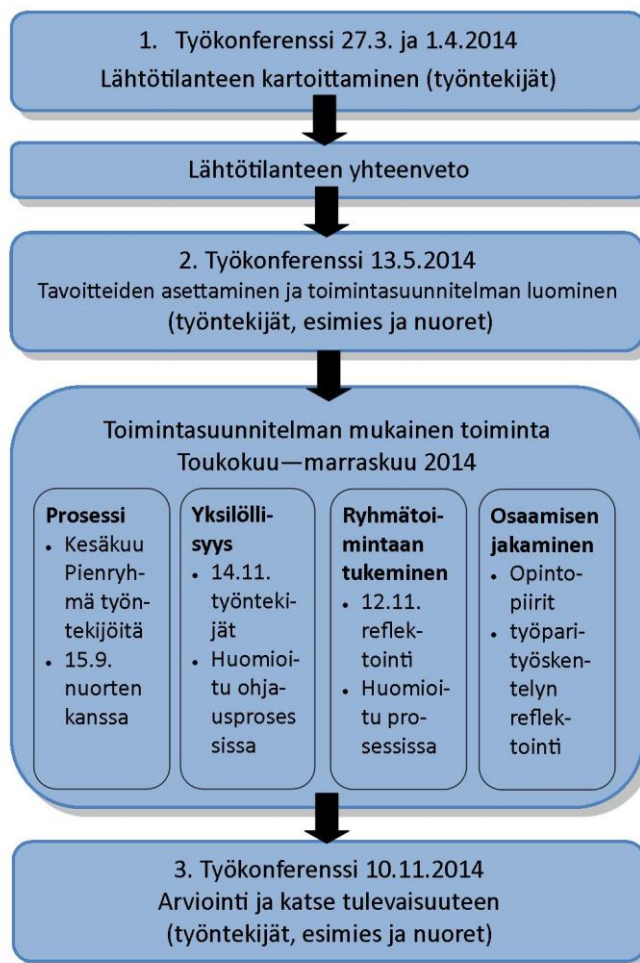
Asiakaslähtöisessä kehittämisessä kehittäjän tärkeäksi tehtäväksi kuuluu vastuun kantaminen organisaation asiakaslähtöisen kulttuurin kehittämisestä. Tämä tarkoittaa muun muassa niiden mahdollisuuksien avaamisesta, joissa asiakas pääsee osalliseksi palvelun suunnittelusta, kehittämisestä ja jopa toteuttamisesta. Työkonferenssi on yksi näistä mahdollisuuksista. Asiakaslähtöisen kehittämisen johtamisessa tärkeää on avata asiakkaalle, mikä hänen roolinsa ja vastuunsa palvelun kehittämisessä on. Asiakkaan rooliin kuuluu aktiivinen osallistuminen kehittämiseen, ei pelkästään osallistuminen hänelle tarjottuun palveluun. (Stenvall & Virtanen 2012, 154 - 155). Tämän mahdollisuuden ja roolin korostaminen oli tärkeää jo siinä vaiheessa, kun Mun Startin nuorille kerrottiin kehittämistoiminnasta ja avattiin niitä syitä, miksi heidän kannatti käyttää tällainen mahdollisuus. Rooli saattoi olla heille uusi ja vastuun

saaminen hämmentävää, joten siitä muistuttaminen oli tärkeää koko kehittämisprosessin ajan.

6 KEHITTÄMISTOIMINNAN KULKU

6.1 Kehittämistoiminnan toteutuminen

Kehittämistoiminta Mun Startissa kesti kaiken kaikkiaan kahdeksan kuukautta, joiden aikana pidettiin kolme työkonferenssia ja lukuisia pienempiä ideointi ja suunnittelu kokoontumisia (kuvio 6). Mukana olivat niin Mun Startin nuoret kuin työntekijät sekä Mun Startin esimies. Kehittämistoimintaan osallistui kaiken kaikkiaan 21 eri nuorta, joista kolme oli mukana koko prosessin ajan. Kevään 2014 aikana Mun Startissa työskenteli kuusi työntekijää, syksyllä viisi.



KUVIO 6. Lopullinen kehittämistoiminnan toteutuma

Aivan aluksi nuorille ja työntekijöille kerrottiin Mun Startin yksilöohjauksen kehittämistä suullisesti Mun Startin ryhmätoiminnan yhteydessä, työntekijöille tiimipalaverissa ja lisäksi kehittämistoiminnasta ja sen liittymisestä opinnäytetyöhön oli laadittu tiedote (liite 1).

6.2 Lähtötilanteen kartoittaminen ensimmäisessä työkonferenssissa

6.2.1 Työkonferenssin toteutus

Ensimmäinen työkonferenssi pidettiin kahdessa osassa 27.3.2014 ja 01.04.2014. Tässä vaiheessa oli tarkoituksena kartoittaa Mun Startin yksilöohjauksen lähtötilanne. Molempiin osiin oli kutsuttu kaikki kuusi Mun Startin työntekijää sekä heidän esimiehensä. Ensimmäiseen osaan osallistui neljä työntekijää sekä heidän esimiehensä. Toisessa osassa olivat paikalla kaikki kuusi työntekijää sekä heidän esimiehensä.

Ensimmäinen osa oli kestoiltaan puolitoista tuntia, jonka aikana kaikki viisi osallistujaa työskentelivät kahdessa vertaisryhmässä (taulukko 2). Tässä tapauksessa vertaisuuden peruste oli se, että kaikki osallistujat olivat työorganisaationjäseniä, eikä esimerkiksi asiakkaita, vaikka yksi osallistujista olikin tiimin esimies (vrt. Toikko & Rantanen 2009, 104). Ryhmät kiersivät läpi kahdeksan eri fläppipaperia ja keskustelivat fläppipapereissa esitetyistä kysymyksistä. Keskusteluista kirjattiin pääkohdat fläppille. Yhtä fläppipaperia kohden oli aikaa noin viisi minuuttia. Ryhmätyöskentelyn päätteeksi molemmat ryhmät olivat vastanneet jokaiseen kysymykseen. Fläppipapereiden kysymykset koostuivat kolmesta teemasta, joita olivat yksilöohjauksen prosessi, yksilöohjauksen sisältö ja yksilöohjauksen toteutustapa.

Yksilöohjauksen prosessi:

1. Miten yksilöohjaus nuoren kanssa aloitetaan?
2. Kuinka usein nuoren kanssa tavataan? Milloin nuoren kanssa tavataan? Missä tapaamisia pidetään? Kauan yksilöohjaus keskimäärin kestää?
3. Miten yksilöohjaus nuoren kanssa päätetään?

Yksilöohjauksen sisältö:

4. Mitä teemoja yksilöohjauksessa käsitellään?
5. Miten yksilöohjaus tukee Mun Startin tavoitteita (itsetunnon vahvistaminen, elämänhallinnan parantaminen, opiskelu- ja työelämävalmiuksien lisääminen, sopivien palveluiden löytäminen)?
6. Miten yksilöohjaus tukee Mun Startin ryhmätoimintaan osallistumista?

Yksilöohjauksen toteutustapa:

7. Menetelmät, joita yksilöohjauksessa käytetään?
8. Miten kuvailisit yksilöohjauksen työotetta (ym. toimintaperiaatteita)?

Ensimmäisen osan lopuksi keskusteltiin vielä yhdessä päällimmäisistä ajatuksista, jonka jälkeen päätettiin yhdessä toisen osuuden ajankohta. Toisessa osassa käytiin läpi kaikkien fläppipapereiden sisällöt.

Lähtötilanteen yhteenveto lähti liikkeelle toisessa osassa yhteiskeskustelun aikana, kun kaikki ryhmätyöskentelyn fläpit käytiin läpi. Fläpeille tallentuneiden huomioiden perusteella nousi selkeästi muutamia asioita esiin, jotka vaativat yhdenmukaistamista tai ylipäättään selkeämpää muotoa. Työkonferenssin jälkeen kirjoitin fläpeistä yhteenvedon, jonka jaoin kaikille työntekijöille luettavaksi ennen seuraavaa työkonferenssia.

TAULUKKO 2. 1. Työkonferenssin suunnitelma.

Työkonferenssi 1 (osa 1) 27.3.2014			
Aika	Aihe	Toteutustapa	Perustelut
8.15 – 8.25	Avaus, työskentelyn idea	Karoliina kertoi kehittämis-toiminnan kokonaisuudesta.	Auttaa hahmottamaan tämän työskentelyn liittyvän osaksi suurempaa kokonaisuutta
8.25 – 8.35	Työkonferenssi metodina	Tasavertaisen vuoropuhelun periaatteiden kuvaus ja käytötapa.	Perustelee näkemyksen dialogin merkityksestä, auttaa osallistujia ymmärtämään millaisesta menetelmästä on kyse ja mitä heiltä odotetaan. Tarvittaessa työskentelyn edetessä menetelmän periaatteista on helpompi muistuttaa.
8.35 – 9.35	Yksilöohjauksen nykytila	Ryhmätyö Osallistujista muodostettiin kaksi vertaisryhmää. Ryhmät kiersivät läpi 8 fläppiä, joissa oli yksilöohjaukseen liittyviä kysymyksiä.	Yksilöohjauksen nykytila on työntekijöille entuudestaan tuttu. Nopeassa aikataulussa tarkoituksena saada ydinkohdat paperille, yhteisen työskentelyn myötä varmistetaan

		Keskustelun pääkohdat kirjattiin fläpeille.	yhteinen käsitys nykytilasta.
9.35 – 9.50	Yhteenveto ja palautetta työskentelystä	Yhteiskeskustelu ajatuksista ja tunteista, joita työskentely herätti. Jäikö jotakin puuttumaan?	Ryhmätyöskentelyn päätteeksi on tärkeää ja kiinnostavaa kuulla toistenkin ajatuksia ja tunteita, näin kokemus yhteisestä päämäärästä lujittuu. Hyvä myös kerätä päällimmäiset ajatukset ja palautteet, joita osallistujat pitävät tärkeinä ja joita ei fläpillä olevien kysymysten yhteydessä ole keskusteltu.
9.50 – 10.00	Sovitaan jatko-työskentelystä, päätetään työkonferenssi	Yhdessä keskustellen sovittiin seuraava ajankohta yhteiskeskustelun jatkamiselle fläppityöskentelyn pohjalta.	Kytkee työkonferenssin kehittämistoiminnan kokonaisuuteen. Osallistujien kiittäminen.
Työkonferenssi 1 (osa 2) 1.4.2014			
Aika	Aihe	Toteutustapa	Perustelut
8.30 – 9.30	Fläppi-työskentelyn läpikäyminen	Yhteiskeskustelu Kaikki 8 fläppiä käytiin läpi, tekstit luettiin ääneen ja tarvittaessa tarkistettiin, jotta jokainen ymmärsi, mitä kukin tekstillään tarkoitti.	Saadaan yleiskuva tämän hetkisestä näkemyksestä. Yhteenveto/analyysi yksilöohjauksen nykytilanteesta lähtee oletettavasti jo tässä vaiheessa muodostumaan, keskustelussa nousee esiin yksilöohjauksen eroja ja yhdenmukaisuuksia työntekijöiden välillä.
9.30 – 9.40	Sovitaan jatko-työskentelystä, päätetään työkonferenssi, tiedottaminen	Yhdessä keskustellen sovittiin jatkotyöskentelystä, huhti-toukokuun aikana pidetään toinen työkonferenssi, jossa nuoret ovat mukana.	Kytkee työkonferenssin kehittämistoiminnan kokonaisuuteen. Muistuttaa kehittämistoiminnan olevan meidän yhteinen projekti.

6.2.1 Yksilöohjauksen prosessi

Työkonferenssissa lähtötilannetta kartoitettaessa havaittiin, että Mun Startin yksilöohjauksen prosessi lähtee liikkeelle nuoren tai ohjaavan tahon yhteydenotosta. Aluksi sovitaan ensitapaaminen. Ensitapaaminen pidetään usein Vamoksen tiloissa, paikalla on aina kaksi työntekijää. Tässä tapaamisessa nuorelle kerrotaan Vamoksen palveluista, nuoren ei vielä tarvitse päättää, haluaako hän aloittaa yhteistyön Vamoksen kanssa. Ensitapaamisen jälkeen nuorella on ”mietintäaika”, haluaako hän sitoutua tähän toimintaan. Myös työntekijöillä on mahdollisuus miettiä, onko Mun Startin ryhmä se,

joka palvelee nuorta parhaiten, vai olisiko joku muu Vamoksen toiminnoista tai ylipäätään jokin muu palvelu tällä hetkellä parempi. Mietintäajan jälkeen työntekijä soittaa ja nuoren halutessa he sopivat tapaamisen.

Nuoren kanssa tavataan keskimäärin 1-2 kertaa ennen Mun Startin ryhmätoiminnan aloittamista. Joskus ennen ryhmän aloittamista tapaamisia on enemmänkin tai yhteistyö nuoren kanssa jatkuu pelkästään yksilöohjauksessa. Ensimmäisissä tapaamisissa tavoitteena on molemminpuolinen tutustuminen, luottamuksen rakentaminen, nuoren elämäntilanteen kartoittaminen sekä toiveiden ja tavoitteiden mukaisen suunnitelman rakentaminen. Aloitussvaiheessa eroja työntekijöiden välillä löytyi lähinnä siitä, että osa käytti säännöllisesti starttityöpajan aloituslomaketta, toiset eivät. Aloitustilanteen hyviä puolia kuvattiin seuraavalla tavalla: ”toimii keskustelun välineenä, sen avulla myös tutustuu, tulee puhuneeksi kaikista tärkeistä asioista ja asioita sekä tavoitteita tulee kirjattua ylös”.

Keskustelussa huomattiin, että aloituksessa ilmeni kaikilla työntekijöillä kahden tyyppistä tapaa toimia, riippuen nuoren tarpeista. Työskentely alkoi joko keskustelemalla tavoitteista ja rakentamalla ensin suunnitelmaa (aloituskeskustelulomake joko oli mukana tai ei) tai sitten konkreettiseen työskentelyyn ryhdyttiin heti aloittamalla akuuttien asioiden hoitaminen. Tyypillisesti akuutit asiat liittyivät rahaan tai asumiseen. Konkreettiseen toimintaan ryhtyminen koettiin myös hyväksi tavaksi tutustua nuoreen ja rakentaa luottamusta. Keskustelu ei toimi kaikkien kanssa ja toiminnan kautta on joskus jopa helpompi tutustua. Käytännön asioihin tarttuminen tuo myös nuorelle tunteen, että asiat voivat järjestyä, kun heti tapahtuu jotain konkreettista ja näkyvää. Näin myös motivaatio yhteistyön jatkumiseen koettiin kasvavan.

Tapaamisten määrä nuorten kanssa vaihtelee nuoren tilanteen ja tarpeiden mukaan. Määrät saattavat vaihdella päivittäisistä tapaamisista kerran kuussa oleviin tapaamisiin. Tapaamistiheydessä huomattiin eroa niiden nuorten välillä, jotka osallistuvat Mun Startin ryhmätoimintaan verrattuna nuoriin, jotka ovat pelkästään yksilöohjauksessa tai osallistuvat Vamoksen johonkin toiseen ryhmätoimintaan. Mun startin ryhmätoiminnassa mukana olevien nuorten kanssa saattaa tapaamisia olla joka päivä, jos etukäteen sovittujen tapaamisten lisäksi lasketaan spontaanit tapaamiset ryhmätoiminnan aikana tai sen jälkeen. Keskiarvoksi kuitenkin epäiltiin tapaamisia olevan 2-4 kertaa kuukaudessa. Varsinkin ohjauksen alussa ja lopussa tapaamisia on tiheämmin.

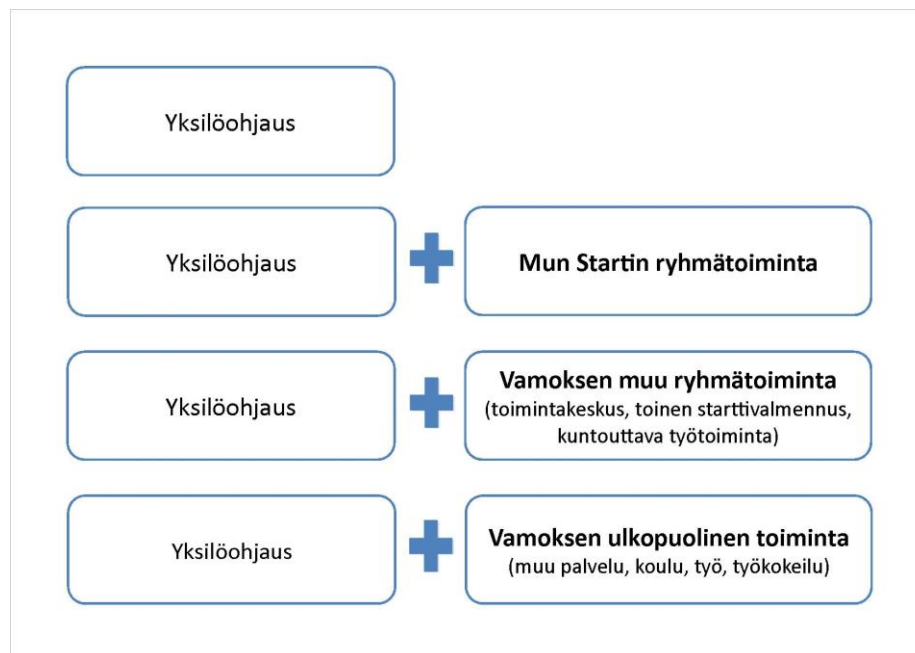
Tässä vaiheessa heräsi jo keskustelua siitä, pitäisikö säännöllisiä tapaamisia olla niidenkin nuorten kanssa, jotka osallistuvat Mun Startin ryhmätoimintaan ja joilla ei ole suuria tarpeita yksilöohjaukseen. Tällainen usein jää, kun huomio menee niihin, joilla on akuuttia ohjauksen tarvetta. Kuulumisia ja tavoitteiden seurantaa olisi kuitenkin tärkeä tehdä kaikkien nuorten kanssa.

Nuorten yksilötapaamiset ovat useimmiten Vamoksen toimipisteissä, erityisesti Pasi-lan toimipisteessä. Lisäksi toimipisteitä on Sörnäisissä ja Herttoniemessä. Tapaamiset voivat olla myös julkisissa tiloissa, kuten kahviloissa, kirjastossa, kaupungilla, puis-tossa tai vaikka kävelylenkin yhteydessä. Julkisten tilojen lisäksi nuoria tavataan jos-kus myös heidän omassa kodissa. Myös tapaamiset verkostojen luona ovat yleisiä. Näitä verkostoja ovat muun muassa sosiaalivirasto, nuorisoasemat, psykiatrianpolikli-nikat, Duuri ja TE-toimistot. Epäviralliset keskustelut voivat tapahtua myös ryhmä-toiminnan ohella, matkalla jonnekin retkikohteeseen tai yhteisellä matkalla sovittuun tapaamiseen.

Ajallisesti nuorten tapaamiset sijoittuvat työntekijöiden työajan mukaisesti klo 8.00 - 17.00 välille. Aikaisimmillaan tapaamisia on klo 9.00 - 10.00 aikaan. Useimmiten tapaamiset kuitenkin painottuvat iltapäivään klo 12.00 - 17.00 välille. Nuorten tapaa-miset ajoittuvat sekä ryhmätoiminnan kanssa päällekkäin, että sen ulkopuolelle. Tästä käytiinkin jo keskustelua, pitäisikö tapaamisia pyrkiä pitämään ryhmäajan ulkopuolel-la, minkä verran se häiritsee ryhmädynamiikkaa jos joku puuttuu, entä onko tämä yli-päättään mahdollista, riittäkö tällöin tapaamisille tarpeeksi aikaa.

Pisimmät ohjaukset tällä hetkellä ovat kestäneet lähes yhtä pitkään, kuin Mun Startti on ollut toiminnassa eli noin puolitoista vuotta. Näissä pitkissä ohjauksissa on kyse nimenomaan yksilöohjauksesta, ei ryhmätoimintaan osallistumista. Minimiiä oli vaikea määrittää. Jos nuori on ohjauksessa vain muutaman viikon, niin käytännössä tällöin on usein kyse nopeasta ohjauksesta soveltuvamman palvelun pariin. Lyhyt kesto joskus kertoo myös siitä, ettei nuori ole kiinnittynyt palveluun tai nuori ei ehkä alkujaankaan ole ollut kiinnostunut tästä toiminnasta.

Ohjauksen prosessista keskusteltaessa huomattiin ohjauksessa olevilla nuorilla olevan erilaisia toimintoja yksilöohjauksen rinnalla. Toisaalta osalla nuorista ei yksilöohjauksen lisäksi ollut mitään muuta toimintaa (kuvio 7).



KUVIO 7. Erilaiset toiminnot yksilöohjauksen rinnalla

Yksilöohjauksen päättämisessä todettiin olevan erilaisia tapoja toteuttaa. Ohjaus lopetetaan yhteisellä sopimuksella nuoren kanssa ja jatkopolku on tiedossa. Joskus myös nuori ikään kuin ”katoaa”, eli ei enää vastaa viesteihin tai puheluihin, eikä tule tapaamisiin. Myöhemmin nuori saattaa toki ilmoittaa itsestään ja tällöin paluu Vamokseen on mahdollinen. Näiden kahden tavan lisäksi löydettiin kolmaskin tapa, jossa ohjaus vaan hiipuu, nuori on tavoitettavissa, mutta ohjauksen tarve vähenee, siltikään selkeää lopetuskeskustelua ei käydä. Tällaista tilannetta kuvattiin epämääräiseksi ja kelluvaksi, jolloin työntekijä ei oikein tiedä, mikä on tilanne, tuskin nuorikaan.

Tästä aiheesta nousi heti paljon keskustelua. Kaikki työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että olisi tärkeä saada yksilöohjauksen lopettamiselle selkeämmät kriteerit. Keskustelussa mietittiin jo, pitäisikö lopuksikin käyttää jotakin lomaketta, vai voisiko aloituslomaketta käydä lopuksi läpi ja keskustella miten nuoren asiat ovat nyt. Lopetusvaiheessa olisi oleellisia keskustella esimerkiksi tavoitteiden toteutumisesta, onnistumisista ja kartoittaa asioita, joissa nuori vielä tarvitsee tukea. Lisäksi keskustelussa pohdittiin, kauanko ohjauksen kannattaa kestää, jos nuori on jo siirtynyt seuraavaan palveluun, kouluun tai työkokeiluun.

Yhteenveto ohjauksen prosessista

- **Alkuvaihe:** Mun Startin yksilöohjauksen ohjausprosessi vaikutti olevan selkeä ja melko yhdenmukainen prosessin alkuvaiheessa.
- **Keskivaihe:** Ohjausprosessi muotoutuu nuoren tarpeiden mukaan ja saat-
taa siksi näyttäytyä hyvinkin erilaisena, ohjaus kuitenkin perustuu kaikilla
työntekijöillä samaan joustavuuden ja yksilöllisyyden periaatteeseen. Oh-
jauksessa helposti unohtuu niiden nuoren säännölliset tapaamiset, joilla
ei ole akuutteja yksilöohjauksen tarpeita.
- **Loppuvaihe:** Suuriakin eroja työntekijöiden toiminnan välillä. Yhtäläisyyt-
tä tosin löytyi siitä, ettei kellään tuntunut olevaan selkeää toimintatapaa,
rakennetta tai tavoitteita ohjauksen päättämiseen liittyä.

6.2.2 Yksilöohjauksen sisältö

Työkonferenssissa kootun tiedon perusteella yksilöohjauksen sisällön koettiin tukevan hyvin Mun Startin tavoitteita. Yksilöohjauksella vastataan jokaisen nuoren yksilölliseen tilanteeseen ja juuri hänen tarpeisiinsa. Yksilöohjauksessa syvennetään yksilöidymmin asioita, joita jo ryhmätoiminnassa käydään yleisesti läpi. Tähän päästään muun muassa yhteisellä tavoitteiden asettelulla. Tavoitteita pyritään seuraamaan säännöllisesti, mutta parantamisen varaa todettiin olevan.

Sopivien palveluiden löytäminen nuorelle on yksi Mun startin tavoitteista. Yhdessä nuoren kanssa otetaan selvää tarjolla olevista palveluista ja lähdetään nuoren mukaan tapaamisiin. Esimerkiksi mielenterveyteen tai päihteiden käyttöön liittyvissä asioissa, mietitään, mistä löytää itselleen sopivan terapeutin, ohjataan nuori Vamoksen psykiatriselle sairaanhoitajalle, psykiatrian poliklinikalle tai Nuorisoasemalle sekä yhteistyön tekeminen verkostojen kanssa. Ylipäätään turvaverkon rakentaminen, sen ylläpito ja toimivuuden varmistaminen ovat tärkeitä yksilöohjauksen teemoja. Keskustelussa todettiin, että ”Itsenäistyminen ei ole yksinäistymistä!”

Elämänhallinnan parantaminen tuli esille arkeen ja hyvinvointiin liittyvissä teemoissa. Näitä olivat päivärytmi, harrastukset, asuminen, asunnon hakeminen ja ylipäätään kotiin liittyvät asiat, raha, rahankäytön suunnittelu ja erilaiset taloudelliset tukimuodot. Itsenäistymistä pääsee harjoittelemaan yhdessä oman työntekijän kanssa. Itsetun-

temuksen nähtiin rakentuvan jo monien edellä mainittujen asioiden myötä, kuin itsensä. Lisäksi itsetuntemusta vahvistetaan keskustelemalla nuoren toiveista, haaveista, unelmista, tavoitteista, siitä ”kuka mä oon” ja ”mitä mä haluan”. Tärkeäksi nähtiin myös se, ettei tässä yhteydessä tarvita diagnooseja määrittämään ketään. Ohjaus nähtiin myös tukemiseksi, kannustamiseksi ja rohkaisemiseksi, jotta nuori uskaltautuisi ottamaan vastuuta omista asioistaan ja luottaisi omiin kykyihin. Ohjauksessa tarjotaan aika ja paikka, jotka ovat varattu vain hänelle ja jossa voisi turvallisesti tunnistaa omia haasteita ja saada tukea niiden hyväksymiselle.

Opiskelu- ja työelämävalmiuksiin nähtiin kuuluvan muun muassa ihmissuhdetaidot, sekä vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot, joista yksilöohjauksessa keskustellaan ja käytännön tilanteissa harjoitellaan. Yksilöohjauksessa harjoitellaan jonkin verran työnhakutaitoja. Tarvittaessa tähän saa ohjausta myös Vamoksen uraohjaajilta. Itselleen sopivan koulutuksen etsiminen ja hakeminen ovat työnhakua yleisempiä aiheita, joita tehdään oman työntekijän kanssa.

Yksilöohjauksessa voi reflektoida niitä asioita joita ryhmässä tapahtuu. Nuoren oman toiminnan arviointi voi kohdistua hänen haasteisiinsa sosiaalisissa tilanteissa, tavoitteisiin, jotka liittyvät ryhmässä olemiseen tai tunteisiin, joita ryhmätoimintaan osallistuminen ja sosiaaliset tilanteet synnyttävät. Yksilöohjauksessa ylipäätään motivoidaan ryhmätoimintaan osallistumiseen, sanoitetaan hyötyjä hyvinvoinnin ja tulevaisuuden kannalta. Keskustelun aikana huomattiin, että reflektointia nuorten kanssa voisi tehdä tietoisemmin ja tavoitteellisemmin. Lisäksi reflektoinnissa voisi hyödyntää toiminnallisia menetelmiä. Ryhmässä tapahtuvan toiminnan reflektointi perustui ajatukseen siitä, että se taito, joka opitaan Vamoksen ryhmässä, voidaan ottaa käyttöön myös muualla elämässä. Toiminnan arvioinnin lisäksi nuorille voisi useammin antaa palautetta ryhmässä toimimisesta. Lisäksi kaikki ohjaajat voisivat antaa palautetta kaikille nuorille, oli kyseessä niin sanottu oma nuori tai ei.

Yhteenveto yksilöohjauksen sisällöstä

- Sisältö vastaa starttivalmennuksen tavoitteita ja teemoja.
- Teemat kuitenkin painottuvat nuoren tarpeiden mukaan. Kaikki nuoret eivät ohjauksensa aikana käsittele kaikkia tarjolla olevia teemoja.
- Keskeisenä aiheena ovat myös keskustelut ryhmätoimintaan osallistumisesta. Yksilöohjauksella tuetaan ryhmätoimintaan osallistumista, motivoidaan, kannustetaan sekä reflektoidaan omaa ryhmässä tapahtunutta toimintaa. Reflektoinnin tavoitteellinen lisääminen ja toiminnallisten menetelmien hyödyntäminen nousivat jo tässä vaiheessa esille.

6.2.3 Yksilöohjauksen toteuttaminen

Mun Startin yksilöohjauksen työote vaikuttaa olevan samanlainen kuin Vamoksen etsivän nuorisotyö työote. Mun Startin yksilöohjauksen työotetta kuvailtiin seuraavilla sanoilla: nuoren aito kohtaaminen, kunnioittaminen, tasavertaisuus vuorovaikutuksessa, aito kuunteleminen, joustavuus aikojen ja aikataulujen suhteen, jämäkkyys tarvittaessa, vapaaehtoisuus, luottamus, lupa kiinnittyä, yksilöllisyys. Yksilöohjaus on nuoren johtamaa ja määrittelemää toimintaa: nuori itse päättää, mitä asioita tehdään (starttivalmennuksen tavoitteiden raameissa). Työntekijällä on kuitenkin lupa kyseenalaistaa, olla eri mieltä, haastaa nuorta, testata, onko nuori oikeasti sitä mieltä, mitä sanoo olevansa.

Menetelmiä näytti olevan melko pitkä ja monipuolinen listaus. Keskustelussa havaittiin suuria eroja työntekijöiden käyttämien menetelmien välillä. Seuraavat menetelmät tulivat vastauksissa esiin: työparityöskentely, keskustelu (myös kävelyllä), mennään ja tehdään yhdessä – jalkautuminen, ratkaisukeskeinen viitekehys (fokus tulevaisuudessa), NLP-viritteinen viitekehys (näkyä esimerkiksi kysymyksen asetteluissa, ei harjoitteita), toiminnallisia menetelmiä (elämänjана, sukupuu, verkostokartta, kuvakortit), verkostotyö, ”kotitehtäviä” tapaamisten välissä, harjoituksia/tehtäviä esimerkiksi ryhmätoiminnan materiaaleja, AUDIT ja BDI-testit, reflektointi, motivointi, muunnelmia menetelmistä (motivoivakeskustelu), sosiaalipedagoginen lähestymistapa ja luovat menetelmät (esimerkiksi harjoitellaan työhaastattelutilanteita, draamakasvatuksen harjoitteita). Työntekijöiden käyttämät menetelmät heijastivat heidän koulutustaus-

taansa. Psykiatrinen sairaanhoitaja käytti muun muassa Audit-testejä, yhteisöpedagogit toiminnallisia menetelmiä.

Yhteenveto yksilöohjauksen toteuttamisesta:

- Työote on samanlainen kuin Vamoksen etsivässä nuorisotyössä. Keskeisiä piirteitä ovat vapaaehtoisuus, nuorten tasavertainen kohtaaminen sekä luottamuksellinen suhde. Kaiken lähtökohtana on nuoren oma tilanne, jonka asiantuntija on nuori itse.
- Yksilöohjauksessa on käytössä monipuolinen lista erilaisia menetelmiä. Jokainen työntekijä käyttää menetelmiä, jotka heijastavat kunkin työntekijän koulutusta ja aikaisempaa työkokemusta.

6.3 Tavoitteiden asettaminen toisessa työkonferenssissa

6.3.1 Työkonferenssin toteutus

Toinen työkonferenssi pidettiin 13.5.2014 klo 10.00 – 14.00 eli Mun Startin ryhmävalmennuksen aikana. Työkonferenssi muodosti ryhmäpäivän ohjelman. Päivän tavoitteena oli kerätä sekä nuorilta (palvelun käyttäjät) että työntekijöiltä ajatuksia tämänhetkisen yksilöohjauksen onnistumisista ja kehittämisen kohteista, joiden perusteella päätettiin kehittämistoiminnan suuntaviivoista. Palvelun käyttäjät eli Mun Startin nuoret edustavat oman elämäntilanteensa asiantuntijoita, heitä kuulemalla voidaan päästä lähemmäs heidän tarpeisiinsa vastaavaa yksilöohjausta. (Toikko & Rantanen 2009, 96.) Toiseen työkonferenssiin kutsuttiin Mun Startin työntekijät, heidän esimiehensä ja kaikki Mun Startin nuoret, jotka osallistuvat joko pelkästään yksilöohjaukseen tai yksilöohjauksen lisäksi Mun Startin ryhmätoimintaan. Nuorille esitettiin kutsu etukäteen ryhmätoiminnan yhteydessä sekä tekstiviesteillä. Työkonferenssiin osallistui viisi Mun Startin työntekijää, esimies ja yhdeksän nuorta.

Työkonferenssi aloitettiin Mun Startin ryhmätoiminnalle tyypilliseen tapaan yhteisellä aamupalalla, joka valmistettiin ja nautittiin koko porukan voimin. Itse työkonferenssi lähti käyntiin päivän ohjelman ja työkonferenssi menetelmän esittelyllä (taulukko 3). Varsinainen työskentely käynnistyi yksilötehtävällä, jossa vihreille tarralapuille jokainen kirjoitti yksilöohjauksen onnistumisia, mikä on toiminut, mikä on hyvin ja mihin

on tyytyväinen. Vaaleanpunaisille tarralapuille puolestaan kirjoitettiin asioita, jotka kaipaavat muutosta ja kehittämistä, eivät toimi tai joihin ei olla tyytyväisiä. Tämän jälkeen nuorista muodostettiin kolme ryhmää ja työntekijöistä kaksi. Näissä vertaisryhmissä (liite 2) jokainen esitteli ääneen omat ajatuksensa tarralapuilta, joiden sisältö kirjoitettiin myös fläppipaperille. Ensimmäisen ryhmätyöskentelyn jälkeen siirryttiin uusiin pienryhmiin, joihin sekoitettiin sekä nuoria että työntekijöitä. Näissä ryhmissä etsittiin tarralapuille kirjoitetuista ajatuksista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, joiden perusteella valittiin kolme tavoitetta, joihin ryhmän mielestä kehittämistoiminnassa olisi syytä keskittyä. Kahvitaun jälkeen kävimme läpi jokaisen ryhmän tavoiteehdotukset. Tavoiteehdotuksiin päätettiin palata saman viikon perjantaina työntekijöiden suunnittelupäivässä ja tavoitteiden lopullisesta valinnasta kerrottiin nuorille seuraavana maanantaina Mun startin yhteisökokouksessa. Lopuksi jokainen osallistuja täytti palautelomakkeen (liite 3).

TAULUKKO 3. 2. Työkonferenssin suunnitelma.

Työkonferenssi 2 13.5.2014			
Aika	Aihe	Toteutustapa	Perustelut
10.00 – 10.45	Aamupala ja lämmittely	Yhdessä valmistettu aamupala, kuuluu starttivalmennuksen ryhmätoimintaan. Vapaamuotoista jutustelua ja Metrolehden 10 kysymystä.	Rakentaa yhteisöllisyyttä, lisää vuorovaikutusta ja virittää turvallista tunnelmaa. Tärkeä vaihe starttivalmennusryhmän toiminnassa muulloinkin.
10.45 – 11.00	Tauko		Tauko pidettiin samaan aikaan, kuin Mun Startin ryhmässä on tapana.
11.00 – 11.20	Kuvaus kehittämis-toiminnasta	Karoliina kertoi kehittämis-toiminnan kokonaisuudesta. Lyhyt kuvaus yksilöohjauksen nykytilanteesta.	Auttaa hahmottamaan tämän työskentelyn liittyvän osaksi suurempaa kokonaisuutta. Ensimmäinen työkonferenssi yhdistää tähän hetkeen.
11.20 – 11.30	Työkonferenssi metodina	Käytiin läpi päivänkulku. Tasavertaisen vuoropuhelun periaatteiden kuvaus ja käytötapa.	Perustelee näkemyksen dialogin merkityksestä, auttaa osallistujia ymmärtämään millaisesta menetelmästä on kyse ja mitä heiltä odotetaan. Tarvittaessa työskentelyn edetessä menetelmän periaatteista on helpompi muistuttaa.
11.30 – 11.40	Mikä on onnistunut? Millaisiin asioihin kehittämisessä pitäisi tarttua?	Yksilötyö Osallistujat miettivät ja kirjoittivat lyhyesti ylös tarralapuille asioita, jotka ovat yksilöohjauksessa toimineet	Pohjustaa osallistujia osallistumaan ryhmäkeskusteluihin. Muistiinpanot on tarkoitettu omaan käyttöön.

		hyvin ja mitä he pitävät tärkeänä kehittämisen kohteena.	
11.40 – 12.00	Millaisiin asioihin kehittämisessä pitäisi tarttua.	Ryhmätyö A Osallistujat jaettiin vertaisryhmiin, siten että työntekijät olivat kahdessa ryhmässä ja nuoret kolmessa ryhmässä. Yhteensä ryhmiä oli viisi. Ryhmät saivat ohjeet työskentelylle (liite 2). Ryhmätyöt kirjattiin fläpeille.	Käytettiin vertaisryhmiä, jotta keskustelu alkoi tutussa ympäristössä, jotta paineet oman ajatuksen sanomatta jättäminen minimoituu. Ryhmät loivat näin oman vertaisryhmänsä toivomusprofiilin. Vertaisryhmien käyttö tuo esiin mahdollisia ryhmien välisiä näkökulmaeroja
12.00 – 12.30	Millaisiin asioihin kehittämisessä pitäisi tarttua.	Ryhmätyö B Muodostettiin viisi sekoitettua ryhmään, siten että jokaisessa ryhmässä molempien perusryhmien jäseniä. Ryhmät kokosivat ideapaketteja, joiden aineksina olivat edellisen vaiheen ”ryhmämuistin” kertymää. Ryhmät saivat ohjeet työskentelylle (liite 2).	Sekaryhmissä ajatukset virtaavat ryhmäjakojen yli. Toisen ryhmän ajatukset voivat avartaa omaa näkemystä ja tarve kehittämiselle voi saada uusia, ryhmäraajat ylittäviä, näkökulmia.
12.30 – 12.45	Kahvitauko		
12.45 – 13.15	Yhteenveto kehittämis-ehdotuksista.	Yhteinen kokoontuminen Lyhyet kuvaukset jokaisen ryhmän kehittämis-ehdotuksista.	Saadaan yleiskuva odotuksista. Tässä vaiheessa saattaa jatkosuunnitelmat jo lähteä muodostumaan.
13.15 – 13.30	Sovitaan jatko-työskentelystä. Päätetään työkonferenssi.	Kuvaus jatkosta ja tiedottamisesta. Palautteen kerääminen (liite 3).	Muistuttaa siitä, että jokaisen osallistuminen on ollut merkittävää, eikä ideat jää pöytälaatikkoon.

Työkonferenssista annettu palaute oli pääsääntöisesti todella positiivista. Palautteen vastasi 12 henkilöä. Heistä 11 toivoi olevansa mukana jatkossakin. Osallistujista jokainen oli tyytyväinen, että sai osallistua tähän kehittämispäivään. Vapaaehtoisesti toki jokainen oli paikalle tullutkin. Vastaajista 11 koki pystyneensä ilmaisemaan itseään, eikä heidän ajatuksiaan lytätty. Vastauksissa tuli enemmän hajontaa niiden kysymysten kohdalla, joissa kysyttiin mielipidettä keskustelun tasavertaisuudesta ja jokaisen osallistumisesta. Jokaisen aktiivinen osallistuminen ryhmätyöskentelyyn ei täysin onnistunut, neljännes osallistujista koki, ettei tasavertainen osallistuminen toteutunut.

6.3.2 Yksilöohjauksessa onnistunutta

Toisessa työkonferenssissa tuotetun sisällön perusteella nuorten ja työntekijöiden mainitsevat ”plussat” eivät olleet ristiriidassa keskenään, vaikka varsinaisesti samoja vastauksia ei tullutkaan. Keskeistä kuitenkin oli se, että yksilöllistä tukea pystytään tarjoamaan ja siitä nuoret ovat olleet tyytyväisiä. Nuorten mielestä yksilöohjauksessa toimivat asiat liittyivät sosiaaliseen ulottuvuuteen, työntekijän tavoitettavuuteen ja tuen saamiseen. Nuoret kokivat oman työntekijän kanssa vuorovaikutuksen hyväksi, asioista voi puhua luottamuksella ja samalla työntekijä on osa nuoren tukiverkostoa. Avun ja tuen saaminen tuli esille joka kolmannessa vastauksessa. Yksilöohjauksen keskeisin tavoite näyttäisi siis toteutuvan. Tukea oli saatu muun muassa arkisissa ja henkilökohtaisissa asioissa. Nuorten mielestä työntekijän saa helposti kiinni, voi soittaa lähes milloin vain ja tapaamiset järjestyvät nopeasti.

Työntekijöiden mielestä yksilöohjauksessa toimivaa on tällä hetkellä yksilöllisyys, joustavuus ja työtiimin monipuolinen osaaminen. Lisäksi yksilöohjaus täydentää ryhmävalmennusta, ryhmässä käsiteltyjä teemoja voi yksilöllisemmin jatkaa yksilöohjauksessa. Nuorten tarpeet ovat työskentelyn lähtökohtana, on aikaa ja mahdollisuuksia tehdä niitä asioita, jotka nuoret kokevat tarpeellisiksi siinä elämäntilanteessa, isollakin intensiteetillä. Joustavuutta koettiin löytyvät muun muassa tapaamispaikan suhteen, nuoren kanssa on mahdollisuus jalkautua ”kentälle”. Lisäksi joustavuus liittyi vastauksissa nuorten yksilöllisten tarpeiden huomioimiseen sekä oikea-aikaisuuteen.

6.3.3 Yksilöohjauksessa parannettavaa

Kehittämistoiveita yksilöohjauksen prosessiin ja tapaamisten määrään liittyen nousi sekä työntekijöiltä että nuorilta. Nuorten toiveet yksilöohjauksen kehittämiseksi keskittyivät jatkokolkujen suunnitteluun, tapaamisten määrään ja ohjauksen teemoihin tai työotteeseen. Jatkokolkujen suunnitteluun liittyen nuoret toivoivat aktiivisempaa otetta työntekijältä. Nuoret halusivat, että työntekijä sopisi säännöllisesti tapaamisia, jossa luodaan tulevaisuuden suunnitelmia ja että työntekijä kartoittaisi sopivia vaihtoehtoja nuorelle. Tämä toive työntekijän aktiivisuuden kannalta on oivallinen. Vamoksen toimintaperiaatteisiin kuitenkin kuuluu kasvattaa nuoren omaa aktiivisuutta ja vastuunkantamista. Tapaamisia nuoret toivoivat useammin ja enemmän. Työotteen näkökulmasta nuoret toivoivat työntekijöiden ottavan enemmän kontaktia omiin yksilöohjauk-

sessä oleviin nuoriin, kysymällä esimerkiksi kuulumisia ja tällä tavoin huomioimalla enemmän. Lisäksi yksi nuori koki, ettei hän ole tullut kuulluksi, vaan työntekijä on tuputtanut omia mielipiteitään.

Työntekijöiden kehittämis ehdotukset liittyivät ohjauksen prosessiin, teemoihin, resursseihin, yhteistyön tekemiseen sekä konkreettisiin tilanteisiin, joissa työntekijä koki olevansa keinoton. Ohjauksen prosessiin eli rakenteeseen kaivattiin selkeyttä, eli mikä on työskentelyn tavoite ohjausprosessin eri vaiheissa. Teemoihin liittyi huoli, ettei starttivalmennuksen teemoja hyödynnetä, vaan aika menee akuuttien arjen asioiden hoitamiseen. Resursseista aika tuntuu riittämättömältä, välillä myös rauhalliset tilat Pasilan Vamoksessa. Yhteistyötä työntekijöiden kesken voisi olla enemmän, esimerkiksi erilaisten menetelmien jakamisen muodossa. ”Plussaksi” koettiin työtiimin monipuolinen osaaminen, mutta näemmä osaamisen jakamista voisi kehittää.

6.3.4 Tavoitteet kehittämistoiminnalle

Toisessa työkonferenssissa pienryhmät valitsivat onnistumisten ja kehittämiskohteiden perusteella tavoitteita, joihin tässä kehittämistoiminnassa keskityttäisiin. Yhteenvetona näistä tavoitteista, lisättynä ensimmäisen työkonferenssin ajatuksilla, muodostuivat seuraavanlaiset suuntaviivat. Tavoitteena on selkeyttää yksilöohjauksen rakennetta eli prosessia, mitä tapahtuu ohjauksen alussa ja lopussa sekä säännölliset tapaamiset ohjauksen keskellä, jotta ohjauksessa säilyy tavoitteellisuus. Tärkeää on tavata myös niiden nuorten kanssa, joilla näyttäisi arki rullaavan ihan mukavasti, ilman akuutteja kriisejä. Säännöllisissä tapaamisissa (esimerkiksi kerran kuukaudessa) voitaisiin tarkistaa tavoitteita ja kartoittaa sen hetkistä tilannetta.

Ohjauksen toteutustapaan tuli ryhmiltä osittain keskenään ristiriitaisiakin tavoitteita. Yhdessä ehdotuksessa toivottiin puhumisen tilalle konkreettista ja intensiivisempää toimintaa asioiden edistämiseksi ja toisessa puolestaan toivottiin enemmän keskustelua ja kuulumisten kyselemistä. Näiden toiveiden lisäksi tuli ehdotus siitä, että yksilöllisyyttä voisi kehittää lisää eli tutustutaan ja kuunnellaan jokaista nuorta enemmän, jotta tiedetään, mitä juuri hän haluaa. Näistä ehdotuksista voisi tavoitteeksi tiivistää sen että, työotteessa huomioidaan nuorten yksilölliset tarpeet ja toiveet, jotka määrittävät millaisia menetelmiä yksilöohjauksessa käytetään, keskustelua vai konkreettista toimintaa. Ensimmäisessä työkonferenssissa nousi myös esiin osaamisen ja menetel-

mien jakaminen työntekijöiden kesken. Erityisesti mainittiin menetelmät, joita voisi hyödyntää ryhmätoiminnassa tapahtuvan toiminnan reflektoinnissa.

Yksikään ehdotus toisessa työkonferenssissa kehittämistoiminnan tavoitteeksi ei liittynyt yksilöohjauksen sisältöön eli teemoihin. Tästä voisi päätellä sen, että jokainen nuori on oikean palvelun piirissä, eli he saavat ohjausta juuri niihin asioihin, joihin he itse kokevat tarvitsevänsä tukea. Lisäksi yksilöllinen kohdentaminen ohjauksen sisällöissä näyttäisi toimivan. Ensimmäisessä työkonferenssissa esille nousi yksilöohjauksessa annettava tuki ryhmätoimintaan osallistumiselle. Eli yksilöohjauksessa tietoisesti ja tavoitteellisesti käytetään aikaa myös nuoren oman toiminnan reflektointiin, kuinka ryhmään osallistuminen ja siellä toimiminen ovat sujuneet.

Mun Startin yksilöohjauksen kehittämistavoitteet tiivistetysti:

Ohjausprosessi

1. Yksilöohjausprosessin selkeyttäminen. Alussa aikaa tutustumiselle ja tavoitteiden asettamiselle, ohjauksen loppupuolella jatkopolkujen suunnitteleminen. Säännölliset tapaamiset läpi ohjauksen.

Ohjauksen toteutus (työote ja menetelmät)

2. Nuorten yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomiointi, joka vaikuttaa ohjauksen menetelmiin ja käytännön toteutukseen.
3. Työntekijöiden osaamisen ja menetelmien jakaminen.

Ohjauksen sisältö

4. Yksilöohjauksella tuetaan ryhmätoimintaan osallistumista.

6.3.5 Toimintasuunnitelman mukainen toiminta

Taulukossa 4 näkyy kehittämistoiminnalle laadittu toimintasuunnitelma. Toukokuussa 2014 Mun Startin työntekijät jakaantuivat kahteen ryhmään, joista toinen otti pohdinnan alle ohjausprosessin eli rakenteen kehittämisen ja toinen puolestaan ohjauksen toteuttamisen, joka sisälsi niin työntekijöiden osaamisen jakamisen kuin nuorten yksilöllisyyden huomioimisen. Tarkoituksena oli pienemmällä porukalla pohtia, mitä ideoita tavoitteet toteuttamiseksi keksitään. Kesäkuussa molemmat ryhmät esittelivät toisilleen, mitä seuraavaksi tehtäisiin ja millä tavalla nuoret ovat toteutuksessa mukana.

TAULUKKO 4. Kehittämistoiminnan toimintasuunnitelma

Tavoite	Toimenpide	Aika	Tulos	Arviointi
Yksilöohjausprosessin selkeyttäminen	Luodaan prosessikuvaus yhdessä työntekijöiden ja nuorten kanssa	Kesä - syyskuu 2014	Prosessikuvaus yksilöohjauksesta	Väliarviointi nuorten kanssa syyskuussa 2014 3. työkonf.
Nuorten yksilöllisyyden huomiointi ohjauksessa	Huomioidaan ohjausprosessissa	Marraskuu 2014	Sisällytetty prosessikuvaukseen	3. työkonferenssissa
Työntekijöiden osaamisen ja menetelmien jakaminen.	Työparityöskentely	Elo - loka 2014	Lomake työskentelyn reflektointiin + testaus	Jokaisen tapaamisen jälkeen.
	Opintopiirit	Syysmarras 2014	Aikataulu ja teemat opintopiireille + testaus	3. työkonferenssissa
Yksilöohjauksella tuetaan ryhmätöimintään osallistumista.	Huomioidaan ohjausprosessissa.	Marraskuu 2014	Sisällytetty prosessikuvaukseen	3. työkonferenssissa

Ensimmäinen hahmotelma yksilöohjauksen prosessista muodostui kesäkuussa. Syyskuussa (29.9.2014) nuorten kanssa tutustuttiin alustavaan suunnitelmaan yksilöohjauksen prosessista. Nuorille esiteltiin Mun Startin yhteisökokouksen yhteydessä yksilöohjauksen prosessi, joka oli koostettu heidän kommenttiensa perusteella. Nuoret saivat värikkäillä tarralapuilla kommentoida, mikä prosessissa (liite 4) oli heidän mielestä hyvää ja mihin vielä toivoisivat muutosta. Työskentelyyn osallistui yhdeksän nuorta, joista kolme oli mukana toukokuun työkonferenssissa, jossa yksilöohjausta ensimmäisen kerran kommentoitiin.

Ensitapaamisesta ei tullut kommenttia suuntaan tai toiseen, eli tulkitsin ensitapaamisen olevan nuorten mielestä toimiva. Toisaalta kyseessä on kestoaltaan noin tunnin mittainen tapaaminen, joten kehittämiskohteena se ei ole siinä mielessä oleellisin. Nuoret pitivät hyvänä sitä, että heti alkuvaiheessa lähdetään liikkeelle nuorten omista toiveista. Muutoksia toivottiin niihin tilanteisiin, kun uusi nuori aloittaa starttivalmennusryhmässä. Uuden nuoren aloittaminen koetaan vaikuttavan ryhmän ilmapiiriin, tunnelmaa kuvattiin ”jäiseksi”. Työskentelyvaihe sai lähestulkoon vain positiivista palautetta. Nuoret ovat tyytyväisiä joustavuuteen tapaamisajan ja -paikan suhteen.

Ajatus tapaamisten määrän määräytymisestä tarpeiden mukaan koettiin myös hyvänä asiana. Samalla saimme tyytyväistä palautetta muutamista yksittäisistä asioista, joihin nuori on jo saanut tukea Mun Startin yksilöohjauksessa, kuten asuntoasioihin, lomakkeiden täyttöön ja tukien hakemiseen. Joku puolestaan koki, ettei ole saanut tarpeeksi tukea käytännön asioiden hoitamiseen. Lisäksi toivottiin, että yksilöohjauksessa voisi vielä enemmän keskustella itsetuntemukseen liittyvistä aiheista.

Lopettamisvaiheeseen saimme ennen kaikkea parannusehdotuksia. Ainoa tyytyväisyyden aihe oli se, että Vamokseen on aina mahdollista palata, jos suunnitelmat eivät onnistuneetkaan. Osittain parannusehdotukset liittyivät myös starttivalmennuksen ryhmätoimintaan, jossa tutustutaan erilaisiin työ- ja koulutusvaihtoehtoihin. Aiheen käsittelytapa ryhmässä koettiin ankeaksi. Enemmän tutustumiskäyntejä eri työpaikkoihin ja kouluihin toivottiin myös yksilöohjaukseen, eli työntekijä lähtisi kahdestaan nuoren kanssa tutustumiskäynneille, eikä koko ryhmän kanssa. Lopetukseen toivottiin ennen kaikkea selkeyttä, kauanko yksilöohjaus voi jatkua uuden toiminnon (koulun, työn, muun mielekkään tekemisen) rinnalla.

Saadun palautteen perusteella työntekijät edelleen muokkasivat yksilöohjauksen ohjausprosessia. Nuorten yksilöllisten tarpeiden huomiointi ja yksilöohjauksen hyödyntäminen ryhmätoimintaan osallistumisen tukena sisällytettiin ohjausprosessin suunnitteluun. Ohjauksen alussa annetaan aikaa tutustumiselle ja yhteisen ohjausprosessin suunnittelulle. Syntyi idea, että aloitustapaamisten yhteydessä keskustellaan tavoitteiden lisäksi auki myös työskentelyn tapa. Tällöin jokainen nuori saa itse toivoa, käytetäänkö ohjaus konkreettisten asioiden hoitamiseen vai enemmän ajatusten vaihtoon, keskusteluun ja pohdintaan.

Työntekijöiden osaamisen ja menetelmien jakamiseksi päätettiin lisätä työparityöskentelyä nuorten yksilötapaamisissa. Työparityöskentelyssä menetelmien lisäksi tulee jaettua hiljaista tietoa. Samalla työparityöskentelyssä mahdollistuu palautteen antaminen työotteesta ja tätä kautta myös ammatillisuus kehittyy. Työparityöskentelyn tueksi päätettiin suunnitella lomake, jonka avulla työparit voivat reflektoida oppimaansa. Työmenetelmien ja hyväksi havaittujen toimintatapoja jakamiseksi kaavailtiin opintopiirityyppistä työskentelyä. Opintopiirit olisivat etukäteen sovittuja ajankohtia, jolloin tietyn teeman ympärille kerätään erilaisia menetelmiä, joita itse on käyttänyt tai joista on kuullut hyvää palautetta. Teemat jokaiselle kokoontumiselle kerätään etukäteen.

6.4 Kehittämistyön arviointi kolmannessa työkonferenssissa

Kolmannen työkonferenssin tavoitteena oli arvioida kehittämistoiminnan tuloksia sekä tehdä Mun Startin yksilöohjauksen jatkosuunnitelma tulosten perusteella. Perusrakenteeltaan tämä työkonferenssi noudatti toisen työkonferenssin rakennetta. Kolmas työkonferenssi pidettiin 10.11.2014 klo 10.00 – 14.00. Työkonferenssi muodosti kyseisenä päivänä starttivalmennuksen ohjelman (taulukko 5). Mukaan oli kutsuttu Mun Startin työntekijät, heidän esimiehensä ja kaikki Mun Startin nuoret. Nuorille tiedotettiin työkonferenssista ryhmätoiminnan yhteydessä ja tekstiviesteillä. Tekstiviestejä lähetettiin yhteensä 34. Työkonferenssiin osallistui yksitoista nuorta, viisi työntekijää ja esimies. Mun Startin toiminnan luonteesta johtuen nuoret olivat osittain eri henkilöitä, kuin toiseen työkonferenssiin osallistuneet nuoret. Tämä ei haitannut tilannetta, vaan muistuttaa toiminnan realiteeteista ja jatkuvasti muutoksessa olevasta ryhmästä.

Päivä aloitettiin Mun Startin ryhmätoiminnalle tutulla tavalla, yhteisellä aamupalalla ja muun muassa Metro-lehden 10-kysymyksellä. Varsinainen työskentely aloitettiin tutustumalla työkonferenssi menetelmään, tasavertaisen dialogin perusteisiin ja siihen, mitä kaikkea kahdeksan kuukauden kehittämisprosessi piti sisällään. Ensimmäisessä yksilötehtävässä jokainen sai viiden kohdan kyselylomakkeen (liite 5), johon sai kaikkessa rauhassa koota ajatuksiaan. Lomakkeessa kysyttiin, mitä mieltä olet siitä, että kaikki, niin työntekijät kuin nuoret, olivat mukana kehittämistoiminnassa, mikä kehittämisessä oli onnistunutta, mitä muuttaisit, mitä mieltä olet tuloksista ja miten Mun Startin kannattaisi tästä jatkaa.

Osallistujat jaettiin viiteen sekaryhmään. Jokainen ryhmä yhden edellisen lomakkeen kysymyksistä. Keskustellen jokainen ryhmä kirjoitti yhteenvedon omista ajatuksistaan fläpille. Ryhmästä valittiin yksi isäntä, joka jäi isännöimään fläppipaperin luokse, kun muut ryhmästä lähtivät seuraavassa vaiheessa kiertämään jokaisen fläppipaperin luona vuorollaan. Lopulta kaikki viisi ryhmää olivat käyneet keskustelun viiden fläppipaperin luona, jonka jälkeen ryhmä palasi omaan ”kotiryhmäänsä”. Valmiina olivat yhteenvedot koko Mun Startin porukan ajatuksista kirjattuna fläppipapereille. Lopuksi jokainen ryhmä esitteli muulle porukalle yhteenvedon.

TAULUKKO 5. 3. Työkonferenssin suunnitelma.

Työkonferenssi 3 10.11.2014			
Aika	Aihe	Toteutustapa	Perustelut
10.00 – 10.45	Yhteinen päivän aloitus, ohjelman läpi käyminen	Yhdessä valmistettu aamupala, kuuluu starttivalmennuksen ryhmätoimintaan. Vapaa- muotoista jutustelua ja Metro-lehden 10 kysymystä.	Rakentaa yhteisöllisyyttä, lisää vuorovaikutusta ja virittää turvallista tunnelmaa. Tärkeä vaihe starttivalmennusryhmän toiminnassa muulloinkin.
10.45	Tauko		
11.00 – 11.20	Kuvaus kehittämis-toiminnan kulusta	Karoliina kertoi kehittämis-toiminnan kokonaisuudesta, mitä tähän mennessä on tehty.	Auttaa hahmottamaan tämän työskentelyn liittyvän osaksi suurempaa kokonaisuutta.
11.20 – 11.30	Työkonferenssi metodina	Käytiin läpi päivänkulku. Tasavertaisen vuoropuhelun periaatteiden kuvaus ja käytötapa.	Perustelee näkemyksen dialogin merkityksestä, auttaa osallistujia ymmärtämään millaisesta menetelmästä on kyse ja mitä heiltä odotetaan. Tarvittaessa työskentelyn edetessä menetelmän periaatteista on helpompi muistuttaa.
11.30 – 12.00	Arviointi	Yksilötyö Osallistujat arvioivat ja kirjoittivat lyhyesti ylös, miten heidän mielestään kehittämis-toiminta on edennyt. Kysymyksiä oli viisi (liite 5).	Pohjustaa osallistujia osallistumaan ryhmäkeskusteluihin.
12.00	Tauko		
12.15 – 12.25	Arviointi	Ryhmätyö A Osallistujat jaettiin viiteen sekaryhmään. Jokainen ryhmä sai oman fläppipaperin ja yhden kustakin lomakkeen kysymyksistä vastattavakseen (liite 6). Ryhmätyöt kirjattiin fläpeille.	Ryhmäkeskusteluilla luodaan yhteenveto koko Mun Startin mielipiteistä.
12.25 – 13.15	Arviointi	Ryhmätyö B Jokaisella fläpillä oma isäntä (liite 7). Ryhmät kiersivät jokaisen viiden fläpin luona ja lisäsivät omat vastauksensa.	Ryhmissä keskustellen tiivistyy Mun Startin yhteinen näkemys kustakin kysymyksestä. Lopputuloksena valmiit yhteenvedot.
13.15 – 13.50	Yhteenveto arvioinnista	Yhteenvedon esitellään. Lyhyet kuvaukset jokaisen ryhmän arvioinnista.	Saadaan yleiskuva. Tässä vaiheessa saattaa tulevaisuuden suunnitelmat jo lähteä muodostumaan.
13.50 – 14.00	Päätetään työkonferenssi	Jatkotoimenpiteet ja tiedottaminen. Palautteen kerääminen (liite 8).	Muistuttaa siitä, että jokaisen osallistuminen on ollut merkittävää, eikä ideat jää pöytälaatikkoon.

Työkonferenssista annettu palaute oli pääsääntöisesti todella positiivista. Vastaukset jäljittelivät pitkälti samaa kaavaa, kuin toisesta työkonferenssista annettu palaute. Osallistujista jokainen oli tyytyväinen mahdollisuudesta osallistua kehittämistyöhön. Jokainen toivoi jatkossakin pääsevänsä vaikuttamaan Mun Startin asioihin. Lisäksi jokainen oli pystynyt ilmaisemaan oman mielipiteensä, eikä kukaan kokenut, että heidän ajatuksiaan olisi lytätty, joten kunnioittava suhtautuminen toinen toisia kohtaan toteutui. Kaksi kolmasosaa osallistujista koki, ettei ryhmässä ollut ketään, joka ei olisi osallistunut. Tulos on reippaasti yli puolet vastaajista. Koska kolmasosa oli kuitenkin toista mieltä, ei tasavertainen dialogi todennäköisesti täysin toteutunut. Neljäsosa oli sitä mieltä, ettei keskustelu ollut tasavertaista kaikkien osalta. Yhden osallistujan kommentti oli, että ”Kaikki kyllä osallistuivat jonkin verran, mut eivät yhtä aktiivisesti”.

Pitkän päivän päätteeksi palautelomakkeisiin jaksettiin kirjoittaa myös sanallisesti kehittämisehdotuksia päivän toteutuksesta. Päivään olisi haluttu keskustelun rinnalle toiminnallisempia toteutustapoja, sillä keskustelu ei ole kaikille helpoin tapa ilmaista omaa itseään. Myös kysymykset, joista keskusteltiin, olisivat voineet olla yksinkertaisempia. Arviointipäivän suunnittelussa olisi voinut paremmin huomioida sen, että kehittämistoiminta on kestoltaan ollut noin kahdeksan kuukautta, eikä kaikki ole olleet mukana prosessin jokaisessa vaiheessa. Arviointikysymykset olisivat voitu suunnitella tämä asia paremmin huomioon ottaen. Päivän valmistelut, organisointi ja ohjaaminen saivat kuitenkin paljon positiivista palautetta. Yleistunnelma päivästä oli osallistujien mielestä mukava ja mielenkiintoinen, vaikkakin hiukan raskas.

7 MUN STARTIN YHTEISÖLLISESTI LUOTU YKSILÖOHJAUSPROSESSI

7.1 Yksilöohjaus Mun Startissa – prosessikuvaus

Toisen työkonferenssin myötä Mun Startin kehittämistoiminnalle muotoutui neljä tavoitetta. Tuloksena näiden tavoitteiden pohjalta Mun Startin yksilöohjaus tiivistyi prosessikuvaukseksi (kuvio 8), johon sisällytettiin myös tavoitteet ottaa nuorten yksilölliset tarpeet huomioon sekä hyödyntää yksilöohjausta nuorten kiinnittymisessä Mun Startin ryhmätoimintaan. Työntekijöiden osaamista puolestaan lähdettiin jakamaan kaikkien käyttöön hyödyntämällä työparityöskentelyä ja opintopiirejä.

Tiivistys tuloksista

Ohjausprosessi

1. Ohjauksen rakenne tiivistettiin prosessikuvaukseksi (kuvio 8)

Ohjauksen toteutus (työote ja menetelmät)

2. Nuorten yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomiointi
 - Huomioitiin prosessikuvauksessa
 - Alkuhaastattelu lomakkeeseen lisättiin tavoitteiden ja toimenpiteiden yhteyteen työtavat
3. Työntekijöiden osaamisen jakaminen
 - Opintopiirit
 - Työparityöskentely, lomake reflektoinnin tueksi

Ohjauksen sisältö

4. Yksilöohjauksella tuetaan ryhmätoimintaan osallistumista.
 - Huomioitiin prosessikuvauksessa

Mun Startin yksilöohjausprosessi hahmoteltiin jakautuvan neljään vaiheeseen, joita ovat ensitapaaminen, aloitusvaihe, työskentelyvaihe ja lopetusvaihe (kuvio 8, liite 9). Prosessikuvauksessa laatikoiden koot eivät kuvasta vaiheen kestoa millään tavalla. Ensitapaaminen on noin tunnin mittainen tapaaminen ja muiden vaiheiden kesto määräytyy täysin nuoren tarpeiden mukaisesti. Todennäköisesti työskentelyvaihe on ajallisesti kaikkein pisin. Ohjauksessa yksi oleellisista asioista on työntekijän prosessiosaaminen. Jokaisen nuoren prosessi on yksilöllinen, muutos ja oppiminen vievät jokaisella oman aikansa. Prosessin aikana myös tuen intensiivisyys voi vaihdella. (vrt. Mönkkönen 2007, 23 – 26.) Mun Startin ryhmätoimintaan nuori siirtyy aloitusvaiheen aikana ja lopettaa siinä lopetusvaiheen aikana, yksilöohjauksen vielä jatkuessa sen jälkeen. Seuraavaksi esittelen erikseen prosessin jokaisen vaiheen.

7.1.1 Ensitapaaminen

Ensitapaaminen pysyi entisellään tämän kehittämistoiminnan ajan. Nuori voi ohjautua matalalla kynnyksellä, ilman läheteitä Vamoksen Mun Starttiin yhteistyöverkostosta tai yhteyttä voi ottaa nuori itse sekä hänen läheisensä. Etsivän nuorisotyön työote luo keskeiset suuntaviivat heti ensimmäisestä tapaamisesta lähtien. Nuori kohdataan kunnioittavasti ja hänestä ollaan kiinnostuneita. Työntekijän osaamiseen liittyy oleellisesti

vuorovaikutusosaaminen, jonka merkitys on ratkaisevaa heti ensimmäisestä tapaamisesta lähtien. Nuori kohdataan kunnioittavasti ja yhteinen ymmärrys ohjaajan, nuoren ja verkostojen välillä rakennetaan yhdessä. (vrt. Mönkkönen 2007, 23 – 26.) Etsivän työn muita periaatteita ovat vapaaehtoisuus, nuorilähtöisyys, kokonaisvaltaisuus ja tavoitteellisuus. Käsitteiden tarkempi kuvaus löytyy kappaleesta 3. Etsivä nuorisotyö ohjausmuotona. (Alanen & Kotkavuori 2014, 25 – 37, 77; Puuronen 2014, 15 – 27; Vamos esittely 2013.)

7.1.2 Aloitusvaihe

Mun Startin yksilöohjaus lähtee liikkeelle yksilöllisesti nuoren toiveista. Nuori määrittelee mikä on hänen hyvä elämä. Nuoren rooli nähdään aktiivisena yhteistyökumppanina, jonka tavoitteet ovat koko ohjauksen lähtökohta ja joka osallistuu myös tilanteensa ratkaisemiseen (vrt. Onnismaa 2003, 9; 2007, 26). Yksittäiset menetelmät eivät takaa onnistunutta ohjausprosessia, vaan ajatus onnistumisesta perustuu dialogisuuteen, jossa nuoren ajatuksia kuullaan ja vahvuuksia huomioidaan (Mönkkönen 2007, 104). Yksilöllinen huomioiminen vaatii ohjaajalta kontekstiosaamista. Ohjaaminen suhteutuu, ikään kuin räätälöityy kontekstin mukaan, joka Mun Startissa tarkoittaa nuoren elämäntilanteen ja taustan huomioimista, sekä starttivalmennuksen asettamia raameja teemojen ja tavoitteiden puolesta. (Vänskä 2012, 66; Starttivalmennussuunnitelma 2014.)

Aloitusvaiheessa nuoren kanssa voidaan pitää muutama tapaaminen, joiden aikana tutustutaan ja rakennetaan luottamusta. Luottamus ei rakennu hetkessä. Myös ryhmätoimintaa hyödynnetään tietoisesti molemminpuolisen tutustumisen tukena. Tavoitteena on tutustua ja luoda dialogissa yhteinen ymmärrys (vrt. Mönkkönen 2002, 33). Luottamusta rakennetaan sanojen lisäksi sanattomalla viestinnällä, antamalla aikaa, läsnäololla ja yhteisillä kokemuksilla, johon ryhmätoiminta antaa päivittäin mahdollisuuksia. (vrt. Alanen & Kotkavuori 2014, 30). Usein työskentely alkaa akuuteilla arkeen ja hyvinvointiin liittyvien asioiden hoitamisella. Tapaamisissa hyödynnetään aloitushaastattelu- sekä itsearviointilomaketta.

Alkuhaastattelulomaketta (liite 10) muokattiin kehittämisideoiden myötä. Sinne lisättiin tavoitteiden lisäksi toimenpiteet ja työtavat. Toimenpiteiden ja työtavan lisääminen pohjautuu nuorten erilaisiin toiveisiin siitä, koostuuko yksilöohjaus keskusteluista

ja ajatustenvaihdosta vai ennen kaikkea konkreettisesta toiminnasta omien asioiden edistämiseksi. Lomakkeeseen voidaan kirjata nuoren toiveet työskentelyn tavoista, sekä tapaamisten tiheydestä ja paikasta.

Kehittämistoiminnan aikana käytiin keskustelua siitä, ettei ryhmätoimintaan kiinnittyminen ole kaikille nuorille helppoa. Näin ollen ohjausprosessiin kirjoitettiin ikään kuin muistutukseksi, että yksilöohjauksella tuetaan nuoren kiinnittymistä ryhmätoimintaan ja sieltä saataviin vuorovaikutussuhteisiin toisten nuorten kanssa. Selkeää kiinnittymistä omaan työntekijään tapahtuu selvästi, joten tätä kannattaa hyödyntää esimerkiksi sopimalla kahdenkeskisiä tapaamisia ennen ryhmätoiminnan alkamista, esimerkiksi klo 9.30. Näin ryhmään meneminen saattaa helpottua. Myös Vamoksen etsivässä nuorisotyössä on huomattu se, että nuori kiinnittyy usein palvelun sijaan vuorovaikutussuhteeseen (Alanen & Kotkavuori 2014, 30).

7.1.3 Työskentelyvaihe

Työskentelyvaihe muodostaa todennäköisesti ajallisesti pisimmän vaiheen yksilöohjausprosessista. Nuori on koko tämän vaiheen ajan myös mukana Mun Startin ryhmätoiminnassa. Keskeisintä on työskentely nuoren tavoitteiden eteenpäin viemiseksi. Kehittämistarpeet työskentelyvaiheessa liittyivät ennen kaikkea tapaamisten säännöllisyyteen sekä siihen, että yksilöohjausta hyödynnetään tietoisesti ryhmätoiminnan tukena.

Työskentelyvaiheen keskeiset toimintatavat kumpuavat jälleen etsivästä nuorisotyöstä. Nuoren tavoitteet ovat edelleen työskentelyn lähtökohtana, hänen tarpeensa huomioidaan kokonaisvaltaisesti ja nuoren itsetuntemusta vahvistetaan huomioimalla hänen vahvuudet ja voimavarat. Keskeistä on myös palveluohjaus ja verkostotyö, jossa työntekijä on nuorelle rinnalla kulkija. (vrt. Alanen & Kotkavuori 2014, 25 – 37, 77.)

Ryhmätoimintaa hyödynnetään kokonaiskuvan muodostamiseksi nuoren tilanteesta ja kyvyistä. Yksilötapaamisissa käydään nuoren kanssa reflektointia keskustelua hänen ajatuksista ja tunteistaan, joita ryhmätoimintaan osallistuminen herättää sekä hänen toiminnastaan ryhmässä. Peavyn (2000, 4; 2004 33 – 34) mukaan ohjaus on ennen kaikkea oppimisprosessi, jossa oppiminen tapahtuu omaa toimintaa ja ajatuksia reflek-

toimalla. Reflektointimenetelmiä jaettiin työntekijöiden opintopiirissä, josta seuraavassa kappaleessa kerron lisää.

Nuoret aloittavat ja lopettavat Mun Startissa oman tilanteensa mukaan. Näin ollen ryhmäprosessiin ja ryhmän kehitysvaiheisiin (vrt. Pennington 2005, 10 – 15) kiinnitetään jatkuvasti huomiota. Yksilöohjauksen prosessikuvaukseen kirjoitettiin myös se, että yksilötapaamisissa pidetään yllä keskustelua siitä, kuinka uudet ryhmänjäsenet otetaan vastaan ja kuinka jokainen voi omalta osaltaan olla avuksi uuden tulokkaan kiinnittymisessä.

Ohjausprosessiin kirjattiin nuorten toiveiden mukaisesti uutena asiana se, että jokaisen nuoren kanssa tavataan säännöllisesti, vaikka heillä ei niin sanottuja akuutteja kriisejä olisikaan. Tällöin tapaamiset nuoren kanssa koostuvat kuulumisista, tavoitteiden seuraamisesta, tulevaisuuden suunnitelmien rakentamisesta, nuoren toiminnan reflektomisesta ja yksilöohjauksen toimintatapojen tarkistamisesta. Tämä lisäys tukee Onnismaan (2003, 9; 2007, 29) ajatusta ohjaamisesta, jonka lähtökohtana ei tarvitse olla mitään vikaa, vaan ohjauksessa keskitytään sen hetkiseen elämäntilanteeseen, tulevaisuuden suunnitelmiin ja näkökulmiin ajatusten, tunteiden ja toiminnan tavoista. Säännöllisten tapaamisten myötä myös aloitushaastattelu- ja itsearviointilomaketta tarkistetaan säännöllisesti ohjausprosessin aikana.

7.1.4 Lopetusvaihe

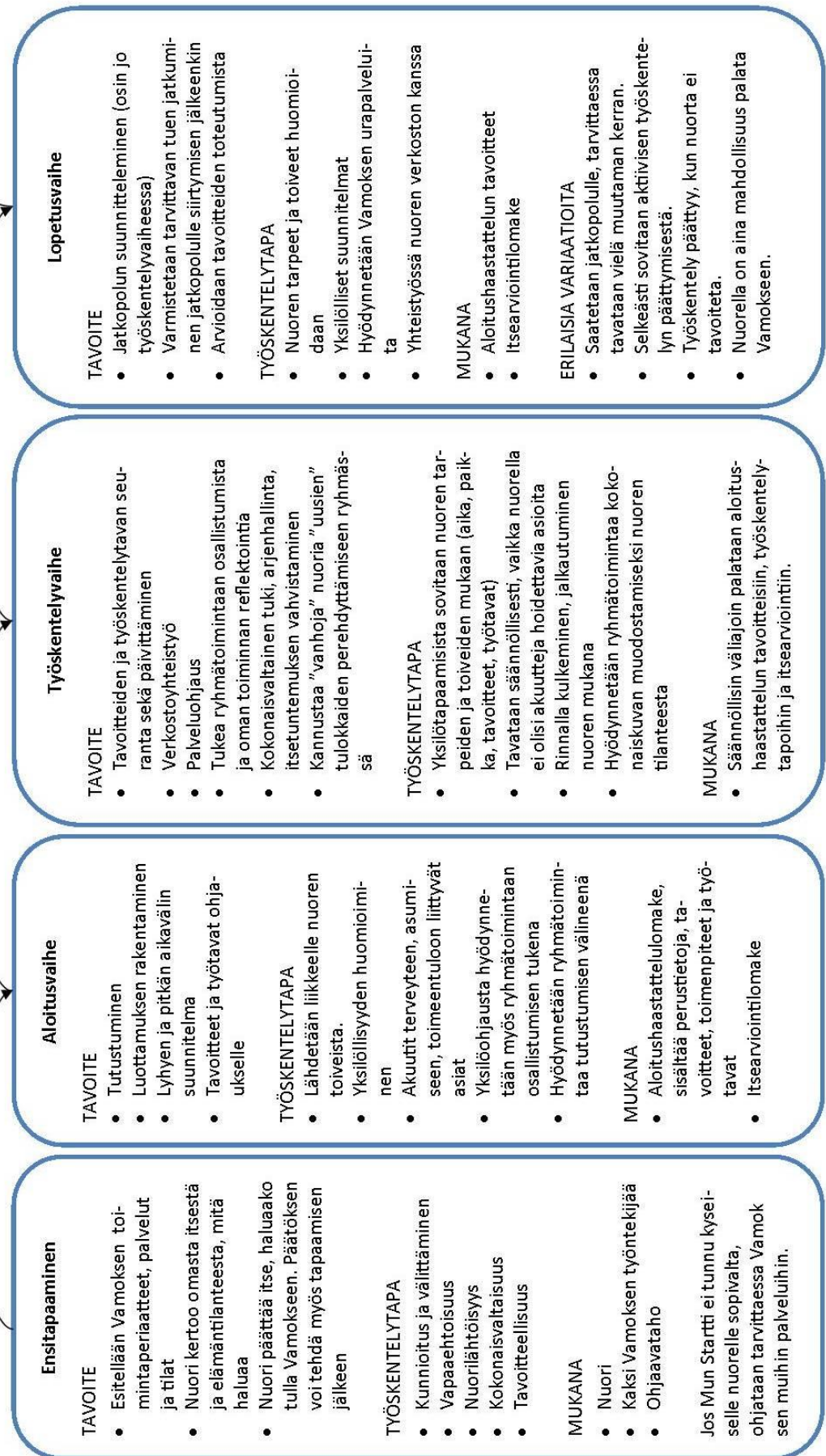
Lopetusvaiheen aikana nuori lopettaa Mun Startin ryhmätoimintaan osallistumisen. Osa lopetusvaiheen liittyvistä tavoitteista aloitetaan lomittain työskentelyvaiheen aikana. Myös Mun Startin ryhmätoiminnassa keskitytään jatkolokujen suunnitteluun. Jatkolokujen suunnittelu perustuu nuoren omiin tarpeisiin ja toiveisiin, siinä hyödynnetään Vamoksen urapalveluita ja nuoren omaa verkostoa. Kun nuori lopettaa Mun Startissa, hänen kanssaan palataan vielä kerran aloituslomakkeen tavoitteisiin ja itsearviointiin. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan yhdessä nuoren kanssa ja keskustellaan mahdollisista tuen tarpeista Mun Startin jälkeen ja varmistetaan, että tukea on saatavilla. Lopetusvaiheen kehittämis ehdotukset liittyivät ennen kaikkea ohjauksen lopettamisen selkeyttämiseen, ettei ohjausprosessi pitkity tarpeettomasti tai jää epämääräisesti leijumaan. Tavoite on, että ohjaus päätetään hallitusti sopimalla siitä yhdessä nuoren kanssa. Lisäksi tavoitteena on, että nuorella on aina tiedossa seuraava etappi.

Yksilöohjauksen lähtötilanteen kartoittamisessa tuli esille, että Mun Startin yksilöohjauksen piirissä on nuoria neljällä eri tavalla. Osa oli vain yksilöohjauksessa, osa osallistui lisäksi Mun Startin ryhmätoimintaan, osa johonkin muuhun Vamoksen ryhmistä ja osa Vamoksen ulkopuoliseen toimintaan. Kehittämistoiminnan myötä Mun Startin kohderyhmää päätettiin rajata. Jatkossa Mun Startin yksilöohjaus on vain Mun Startin ryhmätoimintaan osallistuville nuorilla. Näin yksilöohjauksen hyödyntäminen ryhmätoiminnan tukena muodostuu luonnollisemmaksi osaksi ohjausta ja koskee jatkossa jokaista nuorta. Nuoret, jotka hyötyvät vain yksilöohjauksesta tai osallistuvat Vamoksen muihin ryhmiin ohjataan Vamoksen etsivään nuorisotyöhön. Yksilöohjaus ei kuitenkaan pääty kuin seinään niiden nuorten kohdalla, jotka ovat osallistuneet Mun Startin ryhmätoimintaan ja siirtyvät siitä eteenpäin (vrt. Alanen & Kotkavuori 2014, 55). Kun nuori siirtyy Vamoksen sisällä toiseen ryhmään tai Vamoksen ulkopuolelle esimerkiksi opiskelemaan tai työkokeiluun, päätetään yksilöohjaus vaiheittain. Kehittämistoiminnan aikana heräsi kuitenkin tarve olla tarkempi tämän aikarajan kanssa, jotta yksilöohjaus selkeästi päättyisi jossain vaiheessa.

Kolmannen työkonferenssin palautteissa näkyi ohjausprosessin dokumentoinnin tärkeys. Sitaatit ovat suoria otteita nuorten ja työntekijöiden antamasta palautteesta. Ohjausprosessin auki kirjoittaminen koettiin helpottavan työn tekemistä ja takaavan kaikille nuorille tasavertaisen palvelun. Ylipäättään työn dokumentointi ja sen avaaminen myös muille työyhteisön jäsenille koettiin tärkeäksi.

”Työn dokumentointi ja auki kirjoittaminen on tärkeää. Yksilöohjauksen rakenteen kuvaaminen selkeyttää ohjaustyötä ja takaa kaikille nuorille saman rakenteen”.

Yksilöohjausprosessi Mun Startissa



Mun Startin ryhmämuotoinen starttivalmennus

KUVIO 8. Mun Startin yksilöohjausprosessi.

7.2 Työntekijöiden osaaminen yhteisenä pääomana

7.2.1 Opintopiirit

Yhdeksi kehittämisen kohteeksi Mun Startin yksilöohjauksen kehittämiseen liittyen nousi työntekijöiden osaaminen. Tällä kertaa substanssiosaamista (vrt. Mönkkönen 2007, 22), eli omaan alaan liittyvää tietoa, työmenetelmiä ja teoriaa nähtiin olevan riittävästi ja monipuolisesti. Hienoa olisikin saada tämän monialaisen tiimin osaaminen mahdollisimman hyvin kaikkien työntekijöiden käyttöön. Toimenpiteiksi tavoitteen saavuttamiseksi asetettiin työparityöskentelyä lisääminen nuorten yksilöohjauksessa sekä opintopiirit sekä näiden testaaminen. Opintopiirityyppistä toimintaa lähdettiin testaamaan ja tämän kehittämistoiminnan aikana opintopiirejä ehti olla kuusi kertaa. Työskentelyssä lähdettiin liikkeelle siitä, mitkä aiheet tai menetelmät tällä hetkellä Mun Startin työntekijöitä kiinnostaisi, jonka jälkeen katsottiin löytyykö omasta porukasta riittävästi osaamista tiedon jakamiseen vai ottaako jokainen selvää aiheesta ja tuo keräämänsä tiedon ikään kuin yhteiseen pöytään. Opintopiirejä pidettiin torstai aamuisin ennen ryhmätoiminnan alkamista. Aiheet, joiden ympärille osaamisen jakaminen näissä opintopiireissä keskittyi, olivat seuraavia:

- Polku päihde- ja mielenterveyspalveluihin
- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt
- Ratkaisukeskeinen työote
- Reflektointimenetelmät
- Yksilöllisyyden huomioiminen
- Työ- ja koulutuspolut

Kolmannen työkonferenssin palautteiden perusteella opintopiiriä pidettiin erittäin toimivana ratkaisuna ja sitä päätettiin jatkaa. Tulevia teemoja ja päivämääriä sovittiin jo valmiiksi ja mukaan päätettiin kutsua myös muita Vamoksen työntekijöitä.

7.2.2 Työparityöskentely

Työparityöskentelyn hyödyntäminen syntyi siitä ajatuksesta, ettei kaikkea osaamista omassa työskentelyssä välttämättä osata pukea sanoiksi, jotta sen voisi jakaa opintopiirissä muille. Hiljainen tieto, työskentelytavat ja menetelmät voidaan kuitenkin jakaa

työparille tekemällä yhdessä töitä. Työparin ja oman toiminnan havainnointi käytännön tilanteessa lisää ymmärrystä omasta ja toisen osaamisesta.

Työparityöskentelyn testaaminen lähti liikkeelle siitä, että jokainen Mun Startin työntekijä sopi mahdollisuuksiensa mukaan itselleen työparin, joka tulisi mukaan työskentelyyn jonkun nuoren yksilötapaamisiin. Työparityöskentelyä testattiin joko yksittäisessä nuoren tapaamisessa tai työparina toimiminen jäi pysyväksi käytännöksi. Nuoren tapaamisen jälkeen varattiin aikaa yhteiselle reflektointikeskustelulle. Keskustelun tueksi luotiin lomake (liite 11), jonka avulla molemmat työntekijät pysähtyvät miettimään, mikä tunnelma tapaamisesta jäi, mitä oppi työpariltaan ja kuinka yhteinen työskentely sujui. Vänskän (2012, 93, 95) mukaan ohjausosaamisen kehittymiseen liittyy reflektio-osaaminen, jossa työntekijä osaa tunnistaa ja kehittää omia vahvuuksiaan ja kehittämistarpeita. Työparityöskentelyä ehdittiin testata viiden tapaamisen verran ennen kolmatta työkonferenssia. Työkonferenssissa työparityöskentely sai ehdotoman hyvää palautetta työntekijöiden keskuudessa ja sitä haluttiin jatkaa. Lomakkeen täyttäminen sen sijaan koettiin hiukan ylimääräiseltä, mutta sitä päätettiin hyödyntää lähinnä muistutuksena, kunnes yhteisestä palautekeskustelusta syntyy rutiini.

8 TYÖKONFERENSSIN YHTEISÖLLISYYS

Yhtenä tavoitteena tässä kehittämistoiminnassa on ollut työkonferenssin testaaminen kehittämismenetelmänä sekä saada kaikkien ääni kuuluviin, niin käyttäjien kuin työntekijöiden (vrt. Toikko & Rantanen 2009, 89; 94). Kaikkien Mun Starttilaisten osallistuminen toiminnan kehittämiseen koettiin vain ja ainoastaan hyvänä asiana. Ottamalla kaikki mukaan yhteiseen prosessiin, saadaan myös lopputuloksesta kaikkia palveleva kokonaisuus. Sitaatit ovat suoria otteita nuorten ja työntekijöiden antamasta palautteesta

”Minusta on hyvä, että kaikki saavat oman mielipiteensä esiin. Jokainen voi tuoda esille, missä olisi parantamisen varaa.”

”Jokainen on tässä tilanteessa asiantuntija, nuori tietä, mikä hänelle sopii. Työntekijöillä on ammattitaitoa, tietoa, teoriaa ja työkokemusta siitä, miten ohjausta olisi hyvä toteuttaa. Yhteenveto tästä tuo meidät

lähemmäksi totuutta, kuin vain yhden osapuolen näkemys.”

”Mun Startti on ollut kehittämisprojekti, uudehko työmuoto, joka vaatii hiomista. Mielestäni välttämätöntä, että kehittäminen tapahtuu yhdessä, aidosti, tasa-arvoisesti, toisiamme kuullen.”

Lisäksi kehittämistoiminta tuki Mun Startin yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Työkonferenssi tarjosi nuorille mahdollisuuden vaikuttaa ja olla tasavertaisesti osallisina heitä koskevassa asiassa. Tällainen työmuoto nähtiin olevan nykypäivää, eikä niin, että työntekijät tietäisivät kaiken asiakkaitaan paremmin (vrt. Stenvall & Virtanen 2012, 175). Palautteiden joukosta nousi myös toive jatkossakin kehittää toimintaa ja lisäksi hoitaa homma niin, että se tehdään yhdessä nuorten kanssa.

”Tää on ollut tosi hyvä juttu! Tärkeää päästä yhdessä kehittämään yksilöohjausta ja että nuorten ja ohjaajien kehitysideat on tasavertaisia.”

”Tää opettaa nuorille vaikuttamista, osallisuutta, vuorovaikutustaitoja, mielipiteen ilmaisua jaa perustelemista.”

Toteutustavan hyvät puolet kiteytyivät ennen kaikkea työkonferenssimenetelmän yhteisöllisyyteen. Kaikki, joita asia koski, kutsuttiin mukaan (vrt. Toikko & Rantanen 2009, 95 – 97). Ylipäänsä se, että kehittämiselle varattiin työajasta riittävästi aikaa, nähtiin positiivisena valintana. Hyvää palautetta tuli myös siitä, että prosessia koordinoi yksi ihminen, jolla oli homma hallussa ja joka valmisti työkonferenssit huolellisesti etukäteen.

”Hyvin organisoitu kokonaisuus. Prosessi on jollakin näpeissä, joka hahmottaa kokonaisuuden.”

Haasteitakin toiminnan aikana koettiin. Kahdeksan kuukautta kestävä kehittämisajanjakso tuotti haasteita loppuarviointia tehdessä. Ajanjakson ja kaiken tapahtuneen mieleen palauttaminen ei ollut helppoa.

”Muistaisi paremmin, jos tätä juttua olisi tehty lyhyemmässä ajassa.”

Keskusteluun perustuva kehittämismenetelmä, jossa oli välttämätöntä osallistua myös suullisesti (Lehtonen 2004, 17) toimi loistavasti työntekijöille, mutta tuotti haasteita nuorille. Osa nuorista arastelee puhumista ryhmässä tai itsensä ja ajatusten ilmaiseminen puhuen ei muuten ole helppoa. Osa työkonferensseissa esillä olleista kysymyksistä olivat liian vaikeassa muodossa osalle nuorista.

”Hiljaiset tuppaa jäämään hiljaisiksi.”

”Vaikka kaikki ovatkin mukana päättämässä ja vaikuttamassa, voi ujojen/ hiljaisten olla vaikea tuoda mielipiteensä esille varsinkin, jos asiaa käsitellään keskustellen. Vahvat persoonat vievät helposti asiaa haluamaansa suuntaan.”

Viimeisen työkonferenssin ryhmäkeskusteluissa nousi esiin myös se tosiasia, että tämä kehittämistoiminta ei tavoittanut kaikkia nuoria, sillä kaikki eivät osallistuneet työkonferensseihin. Pääsääntöisesti työkonferensseihin osallistuivat ne nuoret, jotka osallistuvat ryhmätoimintaan. Luonnollisesti osalla yksilöohjaukseen osallistuvista nuorista oli samaan aikaan jotakin muuta toimintaa tai ryhmässä toimiminen tuntui liian jännittävältä. Työkonferenssien tunnelmakin sai palautetta. Päivät koettiin hieman raskaiksi ja joku aisti myös kiirettä, joka häiritsi keskittymistä.

”Minun ajatusmaailma ei toimi, koska aavistan kiireen kaikissa tehtävissä.”

”Olisi ehkä voinut jotenkin yrittää enemmän keventää tunnelmaa, ettei yks kaks tule väsy eikä jaksa kuunnella.”

Kaiken kaikkiaan yhteinen kehittäminen kuitenkin koettiin toimintatapana, jota ehdottomasti kannattaa jatkaa tulevaisuudessakin.

9 POHDINTA

Kehittämistoiminta Mun Startissa lähti liikkeelle tarpeesta kehittää ja yhdenmukaistaa Mun Startti -starttivalmennuksessa tehtävää yksilöohjausta. Kehittämistoiminnalle muotoutui kaksi tavoitetta; kehittää Mun Startin yksilöohjausta, jota toteutetaan ryhmämuotoisen starttivalmennuksen yhteydessä ja samalla testata osallistavan kehittämismenetelmän toimivuutta Mun Startin kontekstissa.

Koska Mun Startin yksilöohjauksen kehittämistoiminnassa kyseessä oli käyttäjä- ja työntekijälähtöinen menetelmä (vrt. Toikko & Rantanen 2009, 95 – 97), muodostuivat varsinaiset yksilöohjauksen kehittämiseen liittyvät tavoitteet kehittämistoiminnan edetessä. Toisessa työkonferenssissa kehittämistoiminnan tavoitteiksi Mun Startissa muodostuivat yksilöohjausprosessin selkeyttäminen, nuorten yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomiointi, yksilöohjauksen hyödyntäminen ryhmätoiminnan tukena ja työntekijöiden osaamisen ja menetelmien jakaminen.

Jos kehittämistoimintaa arvioi konkreettisten tuotosten näkökulmasta, niin tässä kehittämistoiminnassa saimme aikaan yksilöohjauksen prosessikuvauksen, joka tiivistää nuorten tarpeet, työntekijöiden osaamisen, etsivän nuorisotyön työotteen sekä starttivalmennuksen teemat. Lisäksi tuloksena syntyivät uudet käytännöt työntekijöiden osaamisen jakamiseksi opintopiirien ja työparityöskentelyn reflektoinnin muodossa. Kehittämistoiminnan todelliset vaikutukset ja aikaansaannokset jäivät helposti näkymättömiksi ja vaikeasti todennettaviksi (Vataja & Seppänen-Järvelä 2006, 218). Vaikka aikaansaannokset ovat näkyvillä konkreettisen prosessikuvauksen ja lomakkeiden muodossa, on todellisuudessa tulosten todellinen arviointi vasta alkamassa, kun Mun Startin ohjausprosessi otetaan käyttöön ja työntekijöiden osaamisen jakamista jatketaan.

Muutokset, jotka Mun Startin yksilöohjauksessa tapahtuivat, liittyvät muun muassa yksilöohjausprosessiin. Konkreettisin muutos ohjausprosessissa oli lopetusvaiheen selkeytyminen ja säännöllisten tapaamisten järjestäminen kaikille nuorille. Ohjaus päättyy, kun nuori lopettaa ryhmässä, hän on saavuttanut tavoitteensa ja on valmis siirtymään eteenpäin. Vaikka muista ohjausprosessin vaiheista ei löydettykään suuria eroja työntekijöiden välillä, lisää auki kirjoitettu prosessikuvaus varmasti yhdenmukaisuutta työntekijöiden työskentelyä. Muutokset todentuvat toki vasta itse

työskentelyssä, kun jokainen työntekijä on sisäistänyt uuden yksilöohjausprosessin.

Sisällön todettiin jo lähtötilanteen kartoittamisvaiheessa olevan starttityöpajan teemojen mukaista, joten siihen ei tässä kehittämistoiminnassa puututtu (vrt. Starttivalmennussuunnitelma 2014). Sisältö kuitenkin täydentyi siten, että yksilöohjausta hyödynnetään jatkossa suunnitelmallisesti nuoren tukena ryhmätoimintaan osallistumisessa. Yksilötapaamisissa keskustellaan ajatuksista ja tunteista, etenkin jännityksestä, jota ryhmätoimintaan osallistuminen aiheuttaa. Myös sosiaalisia tilanteita ja -taitoja, joita ryhmätoiminnassa harjoitellaan, reflektoidaan yksilötapaamisissa. Peavyn (2000, 4; 2004 33 – 34) mukaan ohjaus on ennen kaikkea oppimisprosessi, jossa oppiminen tapahtuu omaa toimintaa ja ajatuksia refleктоimalla.

Vamoksen etsivä nuorisotyö perustaa työskentelynsä muun muassa sellaiseen ajatukseen, jonka mukaan muutos tapahtuu vuorovaikutuksessa (Alanen & Kotkavuori 2014, 32). Jatkossa yksilötapaamisissa keskustellaan nuorten kanssa myös siitä, kuinka jokainen voi itse vaikuttaa uusien nuorten kiinnittymiseen ja viihtyvyyteen ryhmässä. Näin yksilöohjauksella tuetaan nuorten keskinäisiä vuorovaikutussuhteita. Tämä lisäys on erityisen tärkeä ja hyvä oivallus huomioiden Mun Startti toiminnassa oleva ristiriitaisuus nuorten tarpeiden ja toiminnan välillä. Useilla Mun Starttiin ohjautuvilla nuorilla on sosiaaliin tilanteisiin liittyvää jännitystä. Lisäksi pysyvyys ja muuttumattomat asiat eivät ole osa heidän arkeaan. (vrt. Alanen ym. 2014, 4.) Mun Startin ryhmä on kuitenkin jatkuvasti muuttuva, uusia nuoria tulee ja ”vanhoja” siirtyy eteenpäin. Nuorten tarpeiden näkökulmasta onkin ensisijaisen tärkeää luoda nuorille turvallinen ryhmä, johon he pystyvät kiinnittymään ja jossa sosiaalisten tilanteiden harjoittelu olisi mahdollista.

Myös etsivän työotteen todettiin jo alkujaan toteutuvan hyvin Mun Startin yksilöohjauksen työotteena. Jotta työote ei jää vain puheentasolle, kirjattiin sekin avainsanojin yksilöohjauksen prosessikuvaukseen (liite 9). Etsivän nuorisotyön työote (vrt. Alanen & Kotkavuori 2014, 25, 39) näkyy ensitapaamisvaiheessa avainsanoina kunnioitus ja välittäminen, vapaaehtoisuus, nuorilähtöisyys, kokonaisvaltaisuus ja tavoitteellisuus. Aloitustapaamisvaiheessa etsivän nuorisotyön työote näkyy tutustumisena ja luottamuksen rakentamisena, sekä siinä, että työskentely lähtee liikkeelle nuoren toiveista. Ryhmätoiminnan hyödyntäminen tutustumisen välineenä kirjoitettiin myös näkyviin ohjausprosessiin. Työskentelyvaiheessa etsivän nuorisotyön työote tulee

näkyviin verkostotyönä, palveluohjauksena, kokonaisvaltaisuutena, rinnalla kulkemisena ja jalkautumisena. Lopetusvaiheeseen kirjattu lause nuoren mahdollisuudesta palata Vamokseen kumpuaa myös etsivästä nuorisotyöstä. Yksilöllisyyden huomioiminen nousi entistäkin tärkeämmäksi toisessa työkonferenssissa tuotetun tiedon perusteella, joten sekin kirjattiin erikseen näkyviin aloitus-, työskentely- ja lopetusvaiheeseen. Nuoren kohtaaminen ja huomioiminen yksilönä on myös etsivän nuorisotyön peruslähtökohtia (vrt. Alanen & Kotkavuori 2014, 25).

Osallistava kehittämismenetelmä, jota haluttiin testata, oli työkonferenssi. Lähes yksimielisesti osallistujat olivat sitä mieltä, että osallistavan menetelmän valinta oli onnistunut juttu. Osallistujat olivat tyytyväisiä mahdollisuudesta päästä osallistumaan ja vaikuttamaan. Myös tasavertaisuus dialogissa ja vuorovaikutuksessa koettiin toteutuneen onnistuneesti. Kehittämistoiminnassa toteutui tutkimuksellisen kehittämistoiminnan perinteeseen kuuluva tapa tuottaa tietoa hyödyntämällä osallistujien kokemuksia aiheesta (vrt. Toikko & Rantanen 2009, 39 – 42). Kaikki kehittämisideat kerättiin työkonferensseissa, joissa sisällön tuottivat osallistajat ammentaen olemassa olevaa ammattitaitoaan ja kokemuksiaan.

Osallistava kehittämismenetelmä koettiin tärkeänä, mutta työkonferenssi yksistään ei täysin palvellut kehittämiseen osallistuvaa kohderyhmää. Työkonferenssi sopi työntekijöille, mutta ei ollut paras mahdollinen Mun Startin nuorille, sillä sosiaaliset tilanteet ja itsensä ilmaiseminen puhumalla ovat jännittäviä, jopa ahdistavia tilanteita. Dialogisuus, vuorovaikutus ja osallistuminen suullisesti olivat kuitenkin työkonferenssin perusperiaatteita (Lehtonen 2004, 17). Osalle nuorista ajoitus ei ollut sopiva, sillä oma elämä oli sen verran solmussa, etteivät voimavarat oman elämäntilanteen lisäksi ehkä riittäneet kehittämistoiminnan ideointiin ja palautteen antoon. Joillekin nuorista osallistuminen oli myös opettava kokemus. Keskustelun lisäksi mukana olisi voinut olla vieläkin toiminnallisempia toteutustapoja. Lisäksi kysymyksiä, joita työkonferensseissa pohdittiin, olisi voinut ilmaista yksinkertaisemmin tai kohdentaa muutoin paremmin Mun Startin nuorille.

Mukaan kutsuttiin kaikki Mun Startin nuoret, työntekijät ja heidän esimies eli kaikki joita Mun Startin yksilöohjauksen kehittäminen koski (vrt. Toikko & Rantanen 2009, 95 – 97). Kaikille siis tarjottiin mahdollisuus osallistua. Tähän mahdollisuuteen

tarttuivat kaikki Mun Startin työntekijät ja heidän esimiehensä, mutta osa nuorista jäi pois. Osallistujissa oli ennen kaikkea niitä nuoria, jotka osallistuvat yksilöohjauksen lisäksi myös Mun Startin ryhmätoimintaan. Näin ollen lopputulosta ei voida pitää kaikkien Mun Startilaisten yhteisenä näkemyksenä, vaan pelkästään työkonferensseihin osallistuneiden tuotoksena. Jotta useamman nuoren näkemys olisi saatu mukaan, olisi työkonferenssin lisäksi ollut hyvä hyödyntää muitakin menetelmiä, kuten haastattelua kahden kesken, jolloin paine sosiaaliseen tilanteeseen osallistumisesta ei olisi ollut esteenä. Toisaalta kehittämistoiminnan myötä päädyttiin jatkossa rajaamaan Mun Startin yksilöohjaus vain niille nuorille, jotka osallistuvat Mun Startin ryhmätoimintaan. Jatkon kannalta yksilöohjauksen prosessissa on huomioitu ennen kaikkea niiden nuorten toiveet ja tarpeet, jotka siitä jatkossa pääsevät hyötymään.

Kehittämistoiminnan pituus sai kritiikkiä. Kahdeksan kuukautta koettiin liian pitkänä kokonaisuutena ainakin viimeisessä työkonferenssissa tehtävän arvioinnin näkökulmasta. Prosessiarvioinnilla olisi voinut vaikuttaa tähän asiaan. Hitaasti etenevässä kehittämisprosessissa on jälkikäteen vaikea todentaa aikaan saatuja vaikutuksia. Monet ratkaisut saattavat olla intuitiivisia ja vaikeasti todennettavia. Prosessiarvioinnissa on kyse päätöksenteon näkyväksi tekemisestä pitkien matkaa. Näin arviointi hyödyttää toimijoita jo kesken kehittämistoiminnan. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2006, 218).

10 LOPUKSI

Kirjoittaessani tämän opinnäytteen viimeisiä lauseita huhtikuussa 2015 ei Mun Starttia valitettavasti enää ole. Vamos ei saanut Euroopan sosiaalirahastolta jatkorahoitusta projektin jatkamiseksi. Rahoituksen päättymisen näkökulmasta kehittämistoiminnalla aikaan saatu kuvaus ohjausprosessista sekä uudet käytännöt saattaisivat tuntua hukkaan heitetyiltä. Näen tässä tilanteessa aikaan saaduilla tuloksilla olevan entistäkin tärkeämpi rooli nyt, kun rahoitusta ei ole. Osallistavilla menetelmillä, joissa nuoret ovat mukana, on entistäkin tärkeämpi rooli tiedon tuottamisen kannalta päättäjille ja rahoittajille. Tuomalla esiin nuorten äänen, esimerkiksi tämän kehittämistoiminnan muodossa, voimme olla mukana vaikuttamassa nuorten elämäntilanteeseensa palveluiden tuottamisen muodossa. Lisäksi tilanne osoittaa tarpeen kestävämpien

rahoitusratkaisujen löytämiselle. Nuorten hyvinvointi ei voi olla sen varassa, kuinka onnistuneita rahoitushakemuksia yksittäiset toimijat onnistuvat tekemään. Vamoksen Mun Startin kaltaiset palvelut, joissa nuori kohdataan ja huomioidaan kokonaisvaltaisesti, tulisi olla peruspalveluiden kaltaisessa asemassa, myös rahoituksen osalta.

Vaikka Mun Starttia ei ole, on suunnitelmissa hyödyntää tuloksia Vamoksen muiden palveluiden kehittämisessä. Vamoksessa jatkuu edelleen yksilöohjaus etsivän nuorisotyön ja uravalmennuksen muodossa. Ryhmätoimintoja puolestaan löytyy toimintakeskukset, starttivalmennusryhmät ja kuntouttava työtoiminta. Toimintaa ei välttämättä täysin lähdetä viemään Mun Startin suuntaan, mutta yksilöohjauksen ja ryhmätoimintojen välisessä yhteistyössä on lähentymis- ja kehittämistarpeita.

Oman ammatillisen kasvuni kannalta Mun Startin yksilöohjauksen kehittäminen on kokonaisuudessaan ollut vain ja ainoastaan opettavainen kokemus. Uskon löytäväni itseni jatkossakin läheltä käytännön työtä, joten toiminnallinen kehittämistyö palveli omia kehittymistarpeitani paremmin kuin tutkimuksen tekeminen. Itselleni tärkeimmät saavutukset koin jo työkonferensseja toteuttaessa. Osallistavien toimintatapojen toteuttaminen nuorten ja omien työkavereiden kanssa ei ole aina yksinkertaista. Motivointi, palautteen antaminen, vuorovaikutus ja omien tunteiden kanssa eläminen ovat vähintään yhtä opettavaista kuin itse kehittämistoiminnan suunnitteleminen ja koordinoiminen. Uskon tämän työn antaneen kokemuksen omasta pystyvyydestä, merkityksellisyydestä ja nähdyksi tulemisesta Mun Startin nuorille, työntekijöille ja minulle itselleni. Kaiken kaikkiaan juuri siitä nuorten yksilöohjauksessakin on kyse.

LÄHTEET

Alanen, Olli & Kotkavuori, Aapo 2014. Välittämisen ammattilaiset. Vamoksen käsikirja etsivään nuorisotyöhön. Helsingin Diakonissalaitos. Helsinki: Libris Oy.

Alanen, Olli & Kainulainen, Sakari & Saari, Juho. 2014. Vamos tekee vaikutuksen. Vamos-nuorten hyvinvointikokemukset ja tulevaisuuden odotukset. Helsingin Diakonissalaitos. HDL Raportti 1/2014. Verkkojulkaisu. Päivitetty: 23.6.2014. Luettu: 26.6.2014. https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/HDL_Raportti_VAMOS.pdf

Helsingin kaupunki, tietokeskus 2012. Nuorten koulutus Helsingissä. Tilastoja 2012:20. Päivitetty: 25.5.2012. Luettu 1.4.2014.
http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/12_05_23_Tilastoja_20_Ranto.pdf

Hilpinen, Kari & Huumonen, Soile & Kivirinta, Jari & Välimaa, Anne (toim.) 2012. Startti parempaan elämään - Starttivalmennuksen perusteet. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Hjort, Haldis 1995. Etsivän työn psykologia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kirjonen, Juhani 2008. Kehittäminen asiantuntijatyötä. Teoksessa Kehittämistyön risteyksiä 2008. Seppänen-Järvelä Riitta ja Karjalainen Vappu (toim.). Stakes. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 117 – 134.

Lehtonen, Jarmo (toim.) 2004. Työkonferenssi suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Työturvallisuuskeskus. Kuntaryhmä. Helsinki: Edita.

Lindström, Kari 2002. Työkonferenssimenetelmä. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos. 132 – 141.

Marttila, Kautonen, Niemonen & von Bell 2004. Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Työraportteja 69/2004.

Työelämän tutkimuskeskus, Tieteen-, teknologian- ja innovaatiotutkimuksen ryhmä.
Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Tampereen yliopisto.

Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Männikkö Jaana 2010. Etsivän työotteen menetelmät nuorten palveluissa. Artikkel. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Männikkö Jaana 2011. Etsivän nuorisotyön ja työotteen pika-analyysi. Kaupunki-innovaatiot-hanke.

Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutussuhteessa. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Kuopio.

Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Notkola, Veijo, Pitkänen, Sari, Tuusa, Matti, Ala-Kauhaluoma, Mika, Harkko, Jaakko, Korkeamäki, Johanna, Lehikoinen, Tuula, Lehtoranta, Pirjo & Puumalainen Jouni 2013. Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia? Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisuja 1/2013. Helsinki.

Nuorisolaki 693/2010/7b§ Etsivä nuorisotyö.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100693>. Luettu 5.1.2015.

Nuorisotakuu. 2013. WWW-dokumentti. <http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu>. Luettu 22.2.2014.

Onnismaa, Jussi 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasantuntijuuden muutos. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 91. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Onnismaa, Jussi 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudemus. Helsinki: Hakapaino Oy.

Opetusministeriö 2008. Etsivä työparitoiminta. Raportointi 2/2008. Opetusministeriö nuorisoyksikkö.

Peavy, R. Vance 2000. SocioDynamic Perspective and the Practice of Counselling. University of Victoria. Victoria, British Colombia, Canada. <http://contactpoint.ca/wp-content/uploads/2013/01/pdf-00-18.pdf>

Peavy, R. Vance 2004. Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Teoksessa Onnismaa, Jussi; Pasanen, Heikki & Spangar, Timo 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. PS-kustannus. Juva: WS Bookwell Oy.

Peavy, R. Vance 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Pennington, D.C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Penttinen, Pekka & Katariina, Soanjärvi 2012. Nuorisotyön tutkimus ja kehittämistoiminta ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Komonen, Katja, Suurpää, Leena & Söderlund, Markus. (toim) Kehittyvä nuorisotyö. Nuorisotutkimusverkosto. 229 – 243.

Puuronen, Anne 2014. Etsivän katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen – näkökulmia käytännön työstä. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 70.

Seppänen-Järvelä, Riitta 2008. Suunnittelurationalismista hyviin käytäntöihin. Kehittämisen menetelmien ja ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 17 – 34.

Starttivalmennussuunnitelma 2014. Vamos. Helsingin Diakonissalaitos. PDF-dokumentti.

Stenvall, Jari & Virtanen, Petri 2012. Sosiaali- ja terveystalvelujen uudistaminen. Kehittämisen mallit, toimintatavat ja periaatteet. Tietosanoma Oy. Tallinna: AS Pa-kett.

Särkelä, Antti 2011. Välittäminen ammattina. Näkökulmia sosiaaliseseen auttamistyöhön. Tampere: Vastapaino.

TEM Raportteja 8/2012. Nuorten yhteiskuntatalku 21031.
http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Vamos 2015. VAMOS-palvelukokonaisuus. WWW-dokumentti.
<http://www.vamosnuoret.fi/>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.1.2015.

Vamos esittely. 2013. Vamos palvelukokonaisuus. Helsingin Diakonissalaitos. Esitelmä 13.12.2013. Power Point esitys.

Vamos info. 2015. Vamos palvelukokonaisuus. Helsingin Diakonissalaitos. Esitelmä. Power Point tiedosto.

Vamos Mun Startti. 2013. Hankehakemus Euroopan Sosiaalirahasto. Helsingin Diakonissalaitos.

Vataja, Katri & Seppänen-Järvelä, Riitta. 2006. Prosessiarviointi – mahdollisuus lujittaa kehittämisprojektia. Teoksessa Kehittämistyön risteyksiä 2008. Seppänen-Järvelä Riitta ja Karjalainen Vappu (toim.). Stakes. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 217 – 230.

Vänskä, Kirsti 2012. Ohjauksen osaajat – Miten he sen tekevät? Terveystalan ohjaajien käsityksiä ohjausosaamisesta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 132.

Hei Vamos Mun Startin työntekijät ja nuoret!

Olen toteuttamassa opinnäytetyötäni Vamoksen Mun Startissa. Opinnäytteeni on osa opintojani Mikkelin ammattikorkeakoulussa, järjestö- ja nuorisotyönkoulutusohjelmassa.

Opinnäytteeni aiheena on Yksilöohjaus osana starttivalmennusta. Tarkoituksena tässä opinnäytetyössä on kehittää Mun Startin yksilöohjausta yhdessä teidän kaikkien kanssa. Tarve yksilöohjauksen kehittämiseksi nousi Mun Startin työntekijöiden suunnittelupäivässä vuoden 2014 alussa. Minä tulen toimimaan koordinaattorina tässä kehittämisprosessissa, tarkoituksena on kuitenkin saada teidän kaikkien asiantuntemus ja omista kokemuksista nousevat havainnot esiin ja rakentaa niiden perusteella entistäkin toimivampi tapa toteuttaa Mun Startin yksilöohjausta.

Kehittämistoiminta toteutetaan vuoden 2014 aikana, aloittaen maaliskuussa ja valmista saada aikaan joulukuuhun mennessä. Toteutuksessa käytetään Työkonferenssi menetelmää, joka perustuu tasa-vertaiseen vuoropuheluun, jossa jokaisen ääni kuullaan! Käytännössä työkonferenssi tarkoittaa työskentelyä ryhmätöiden tapaan Mun Startin ryhmätoiminnan aikana sekä työntekijöiden kesken myös ryhmätoiminnan ulkopuolella. Ryhmätyöskentelyissä keskustellaan ja kirjoitetaan tärkeimmät ajatukset ylös. Tiedotan kaikkia etukäteen niistä päivistä jolloin aiheena on yksilöohjauksen kehittäminen. Osa ajankohdista päätetään yhdessä porukalla.

Kehittämisen tarpeista koostuu lopulta malli yksilöohjaukselle, jonka mukaan laadukasta ohjausta jatketaan Mun Startissa. Kehittämistoiminta raportoidaan opinnäytteessä ja julkaistaan Helsingin Diakonissalaitoksen ja Mikkelin ammattikorkeakoulun sivuilla. Opinnäytetyössä ei tulla missään vaiheessa käyttämään osallistujien nimiä tai muitakaan tietoja, joista henkilö voitaisiin yhdistää kehittämistoiminnan aikana käytyihin keskusteluihin ja ideoihin.

Kiitos, että haluatte olla tässä mukana! :)

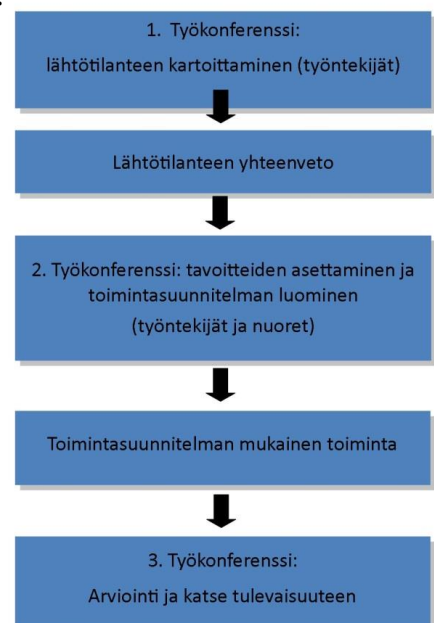
Terveisin,

Karoliina

Kysyttävää? Kerro!

Karoliina Sipilä
Starttivalmentaja
Helsingin Diakonissalaitos
Vamos Mun Startti
p. 050 428 2031
karoliina.sipila@hdl.fi

Kuvassa opinnäytteen toteutusrunko -->



2. Työkonferenssi 13.5.2014

Ohjeet

Ryhmätyö 1

Tehtävä

1. Valitkaa keskuudestanne kirjuri, joka kirjoittaa pikkupapereille kirjoittamanne ajatukset yhteiselle fläpille
2. Käykää kierros, jossa jokainen kertoo vuorollaan positiiviset kommentit vihreiltä pikku papereilta. Kirjuri kirjoittaa ne ylös.
3. Käykää toinen kierros, jossa jokainen kertoo vuorollaan kehittämistä kaipaavat asiat vaaleanpunaiselta pikku papereilta. Kirjuri kirjoittaa ne ylös.
4. Jättäkää fläppipaperi paikalleen. Ottakaa omat pikku paperit mukaan seuraavaan ryhmätehtävään.

Huomioikaa ryhmässä se, että jokainen osallistuu ja saa olla yhtä paljon äänessä

- Jos joku on hiljaa, kysykää häneltä, ”Mitä mieltä sinä olet?” tai ”Haluaako sinä lisätä vielä jotain? tai ”Oletko samaa mieltä meidän kanssa?”
- Jos joku on koko ajan äänessä, pyytäkään häntä antamaan myös muille puheenvuoro. ”Sopiiko, että kuuntelemme seuraavaksi jonkun toisen mielipiteen?”
- Jokaisen on ymmärrettävä mistä puhutaan. Jos susta yhtään tuntuu siltä, ettet ymmärrä, mitä toinen tarkoitti, pyydä häntä selittämään tarkemmin

2. Työkonferenssi 13.5.2014

Ohjeet

Ryhmätyö 2

Tehtävä

1. Ottakaa jälleen pikkupaperit esille.
2. Ryhmitelkää pikkupaperit fläpille siten, että samankaltaiset asiat ovat vierekkäin
3. Käykää keskustelua huomioista ja ajatuksista, joita pikkupapereiden ryhmittely herättää
 - Löytyykö paljon samanlaisia ajatuksia
 - Jäikö jokin ajatus kokonaan pois, jonka kuulit edellisessä ryhmässä
 - Valitkaa lopuksi 3 tavoitetta yksilöohjauksen kehittämiseksi ryhmäkeskustelunne perusteella
4. Sopikaa ketkä ryhmästänne esittelee vastauksenne muille

Huomioikaa ryhmässä se, että jokainen osallistuu ja saa olla yhtä paljon äänessä

- Jos joku on hiljaa, kysykää häneltä, ”Mitä mieltä sinä olet?” tai ”Haluaako sinä lisätä vielä jotain? tai ”Oletko samaa mieltä meidän kanssa?”
- Jos joku on koko ajan äänessä, pyytäkään häntä antamaan myös muille puheenvuoro. ”Sopiiko, että kuuntelemme seuraavaksi jonkun toisen mielipiteen?”
- Jokaisen on ymmärrettävä mistä puhutaan. Jos susta yhtään tuntuu siltä, ettet ymmärrä, mitä toinen tarkoitti, pyydä häntä selittämään tarkemmin

MITÄ MIELTÄ OLIT TÄSTÄ PÄIVÄSTÄ
Yksilöohjauksen kehittäminen 13.5.2014

LIITE 3.

Ympyröi sopiva vaihtoehto

1. Minusta on hyvä asia, että sain osallistua yksilöohjauksen kehittämiseen?

Kyllä – Ei

2. Pystyin sanomaan oman mielipiteeni?

Kyllä – Ei

3. Lytättiinkö sinun ajatus?

Kyllä – Ei

4. Oliko joku mukana ryhmässä, mutta ei osallistunut?

Kyllä – Ei

5. Oliko keskustelu tasavertaista?

Kyllä – Ei

6. Toivon jatkossakin, että nuoret otetaan mukaan kehittämiseen?

Kyllä – Ei

7. Miten tilanteen olisi voinut järjestää paremmin?

8. Mitä muuta haluat päivän toteutuksesta sanoa?

Ensitapaaminen

- Kaksi Vamoksen työntekijää
- verkostosta saattaa tulla joku toiseksi, ohjaava taho/ vanhempi mukana / kaverin kautta / nuori yksin
- esitellään toimintaa+taloa
- nuori päättää, haluaako tulla mukaan – yhteydenotto päivän-parin päästä (ellei jo ensitapaamisella sovita)
- jos Mun Startti ei tunnu kyseiselle nuorelle sopivalta, voidaan miettiä, olisiko joku Vamoksen ryhmä tässä tilanteessa sopivampi

Aloitusvaihe

- tutustuminen: ensimmäisellä tapaamisella voi käyttää haastattelulomaketta keskustelun tukena.
- ensimmäisillä tapaamisilla pääpaino suhteen luomisessa. Vähitellen paino siirtyy nuoren ja yhteisen työskentelyn tavoitteisiin
- monesti työskentely käynnistyy käytännön asioiden hoitamisella, jolloin luottamuksellinen suhde syntyy yhteisen tekemisen kautta (vrt. Maslowin tarvehierarkia)

Työskentelyvaihe

- ryhmään osallistumisen kautta nuoren tilanteesta saadaan laajempi kuva (toisten työntekijöiden näkökulma)
- yksilötyö ja ryhmätoiminta tukevat ja täydentävät toisiaan
- yksilötapaamisista sovitaan nuoren tarpeiden ja toiveiden mukaan säännöllisesti, vaikka nuorella ei olisi akuutteja hoidettavia asioita
- verkostoyhteistyö
- tavoitteiden seuranta ja päivittäminen
- innovaatio: yhteisen työskentelyn arviointi (x-ajan kuluttua, riippuu yksilöstä) = tavoitteiden päivittämisen yhteydessä puhutaan myös siitä, kuinka pitkään ajattelemme tämän yhteistyön jatkuvan / kuinka pitkään nuori arvioi tarvitsevasa tukea/ miten nuori arvioi koko yhteistä työskentelyä / mitä meidän vielä pitäisi yhdessä tehdä
- palveluohjaus
- arjen hallinnan tukeminen, kannustus, positiivinen palaute – nuoren itseluottamuksen tukeminen, kokonaisvaltainen tukeminen

Lopetusvaihe

Tavoitteena lopettaminen yhteisymmärryksessä

- jatkopolun suunnitteleminen (osin jo työskentelyvaiheessa)
- millaista tukea nuori jatkossa vielä tarvitsee ja mistä hän sen saa
- tsekataan ne tavoitteet
- erilaisia variaatioita:
- jonkun kanssa sovietaan aktiivisen työskentelyn päättymisestä
- jotkut katoavat, nuorta yritetään tavoitella, vaikka hän ei ole saapunut tapaamisiin tai vastannut muihin yhteydenottoihin
- saattaen uuteen vaiheeseen: mahdollisuus tukea uudessa vaiheessa
- myös mahdollisuus palata tai olla uudelleen yhteydessä, jos nuoren aloittama juttu ei käynnistynyt

Mun Startin yksilöohjauksen kehittäminen 10.11.2014, Arviointi

Rastita sinua kuvaava vaihtoehto:

☐ Mun Startin työntekijä/esimies

☐ Mun Startin nuori

Vastaa seuraaviin kysymyksiin kirjallisesti. Myöhemmin käymme vastaukset läpi suullisesti.

1. Mitä mieltä olet siitä, että kaikki Mun Starttilaiset (nuoret ja työntekijät) ovat mukana tällaisessa kehittämistyössä? Perustele vastauksesi.

2. Mikä toteutustavassa oli hyvää? Miksi?

(Toteutustapa = Työkonferenssi menetelmänä, jossa kokoonnuttiin kaikki yhteen, välillä työntekijät valmistelivat keskenään ja taas kokoonnuttiin yhteen, Karoliina koordinoi työskentelyä.)

3. Mitä kehitettävää toteutustavassa olisi? Perustele.

4. Mikä lopputuloksessa oli hyvää? (Eli paperille kirjoitettu ohjauksen rakenne, työntekijöiden osaamisen jakaminen, yksilöllisyyden huomioiminen.)

5. Mitä meidän kannattaa Mun Startissa vielä jatkaa, vaikka tämä kehittämistyö nyt päättyy?

Mun Startin yksilöohjauksen kehittäminen 10.11.2014, Arviointi.

Ryhmä 1

Tehtävä

1. Valitkaa keskuudestanne kirjuri.
2. Kertokaa vuorollanne, mitä vastasitte kysymykseen X (jokainen ryhmä sai vuorollaan vastata jokaiseen kyselylomakkeen viidestä kysymyksestä). Kirjuri kirjoittaa ajatukset yhteiselle fläpille.
3. Sopikaa kuka teistä jää kyseisen fläpin isännäksi. Isäntä jää paikalleen, kun muu ryhmä lähtee kiertämään muita fläppipapereita.
4. Jättäkää fläppipaperi isännälle. Ottakaa omat paperit mukaan seuraavaan ryhmätehtävään.

Huomioikaa ryhmässä se, että jokainen osallistuu ja saa olla yhtä paljon äänessä

1. Jos joku on hiljaa, kysykää häneltä, ”Mitä mieltä sinä olet?” tai ”Haluaako sinä lisätä vielä jotain? tai ”Oletko samaa mieltä meidän kanssa?”
2. Jos joku on koko ajan äänessä, pyytäkään häntä antamaan myös muille puheenvuoro. ”Sopiiko, että kuuntelemme seuraavaksi jonkun toisen mielipiteen?”
3. Jokaisen on ymmärrettävä mistä puhutaan. Jos susta yhtään tuntuu siltä, ettet ymmärrä, mitä toinen tarkoitti, pyydä häntä selittämään tarkemmin

Mun Startin yksilöohjauksen kehittäminen 10.11.2014, Arviointi.

Ohjeet isännälle

Jokainen ryhmä käy vuorollaan luonasi

Seuraavaksi jokainen ryhmä käy vuorotellen luonasi kertomassa omat kommenttinsa kyseiseen kysymykseen, jota sinun fläppisi edustaa.

Voit itse toimia kirjurina tai antaa heidän itse kirjoittaa vastauksensa fläppipaperille.

Jos uusi ryhmä ei ymmärrä jotain aikaisemmista kommenteista, niin kerro heille, mitä sillä tarkoitettiin.

Aikaa on 10 min /ryhmä.

Yhteenveto fläpin kirjoituksista

Kun jokainen ryhmä on käynyt jokaisen paperin luona, he palaavat kotiryhmään, eli sen kysymyksen äärelle, josta ensimmäisenä lähtivät.

Kun ryhmä on takaisin kotiryhmässä:

- Lukekaa kaikki kommentit läpi
- tiivistäkää fläpille ilmestyneet kommentit muutamaan lauseeseen
- valmistautukaa kertomaan ne kaikille
- aikaa on noin 20 minuuttia

MITÄ MIELTÄ OLIT TÄSTÄ PÄIVÄSTÄ

Yksilöohjauksen kehittäminen 10.11.2014

Ympyröi sopiva vaihtoehto

1. Minusta on hyvä asia, että sain osallistua yksilöohjauksen kehittämiseen?

Kyllä – Ei

2. Pystyin sanomaan oman mielipiteeni?

Kyllä – Ei

3. Lytättiinkö sinun ajatus?

Kyllä – Ei

4. Oliko joku mukana ryhmässä, mutta ei osallistunut?

Kyllä – Ei

5. Oliko keskustelu tasavertaista?

Kyllä – Ei

6. Toivon jatkossakin, että nuoret otetaan mukaan kehittämiseen?

Kyllä – Ei

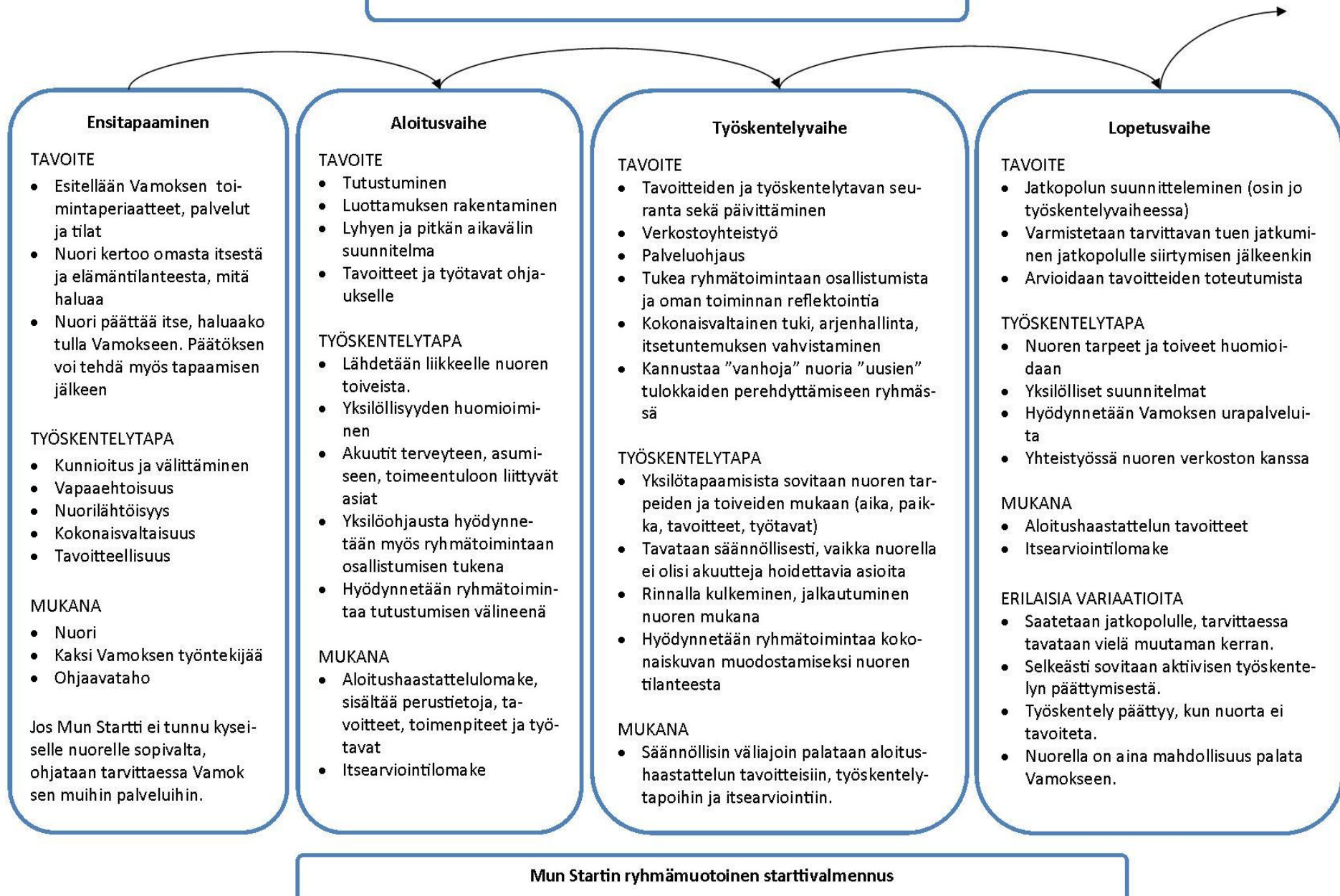
7. Miten tilanteen olisi voinut järjestää paremmin?

8. Mitä muuta haluat päivän toteutuksesta sanoa?

9. Mitä haluat sanoa Karoliinalle päivän toteutuksesta?

Yksilöohjausprosessi Mun Startissa

LIITE 9.



Starttityöajan aloituskeskustelulomake

Päivämäärä: _____

Henkilötiedot

Nimi	Syntymäaika
Osoite	Postinumero ja toimipaikka
Puhelinnumero	Sähköposti
Alaikäisen huoltajan nimi ja puhelinnumero	

Ohjautuminen palveluun

- | | |
|---|---|
| ☐ sosiaalitoimi | ☐ oppilaitos |
| ☐ työvoimapalvelut | ☐ päihdehuollon yksikkö |
| ☐ mielenterveysyksikkö | ☐ muu terveydenhuollon yksikkö |
| ☐ rikosseuraamuslaitos | ☐ kolmas sektori |
| ☐ oma-aloitteisesti | ☐ vanhemmat |
| ☐ muuta kautta, miten? _____ | |

Yhteistyötahot

- | | |
|--|---|
| ☐ sosiaalitoimi | ☐ työvoimatoimisto |
| ☐ KELA | ☐ psykiatrian poliklinikka |
| ☐ lastensuojelu/jälkihuolto | ☐ _____ päihdehuolto |
| ☐ rikosseuraamuslaitos | ☐ etsivä työ |
| ☐ muu, mikä? _____ | ☐ muu, mikä? _____ |

Peruskoulutus

- | | |
|--|--|
| ☐ peruskoulu suoritettu | ☐ peruskoulu kesken |
| ☐ peruskoulu erityisten tukitoimien piirissä tai mukautetusti (mitä tukea?) | |

Jatkokoulutus

- ☐ ei jatkokoulutusta
 ☐ toisen asteen ammatillinen tutkinto (normi ammattikoulu)
- ☐ lukio
 ☐ ammattitutkinto
- ☐ ammattikorkeakoulututkinto
 ☐ koulutus kesken, mikä? _____

Koulutus

Koulutuksen tai tutkinnon nimi	Valmistumis-/keskeytysvuosi	Oppilaitoksen nimi	Jos koulutus jäi kesken, kuinka kauan opiskelit?

Työmarkkina-asema

- ☐ työnhaku ei voimassa
 ☐ aktiivinen työnhakija, työnhaku voimassa
- ☐ Duurin asiakkuus
 ☐ työnhakija, ei toimenpiteissä
- ☐ palkkatyössä
 ☐ kuntoutustuella
- ☐ opiskelija
 ☐ opinnot keskeytymässä
- ☐ opinnot keskeytetty väliaikaisesti
 ☐ eläkkeellä
- ☐ muu, mikä? _____

Työkokemus (myös työharjoittelu)

- ☐ ei mitään työkokemusta
 ☐ alle 1 vuosi
- ☐ 1-5 vuotta
 ☐ yli 5 vuotta

Mistä sinulla on työkokemusta? Entä työharjoittelukokemusta?

Ensisijainen toimeentulo

- | | |
|--|--|
| ☐ toimeentulotuki | ☐ työmarkkinatuki/työttömyyspäiväraha |
| ☐ sairauspäiväraha | ☐ eläke |
| ☐ opintotuki | ☐ palkkatulot |
| ☐ kuntoutustuki/kuntoutusraha | ☐ äitiys- tai vanhempainraha |
| ☐ vanhemmat | ☐ vangin toimintaraha |
| ☐ muu, mikä? _____ | |

Asumismuoto

- | | |
|--|---|
| ☐ vuokra-asunto | ☐ vanhempien tai lähiomaisen luona |
| ☐ omistusasunto | ☐ tuettu asuminen |
| ☐ laitosasuminen | ☐ sijoitettuna |
| ☐ ei vakinaista asuntoa | ☐ muu asumismuoto, miten? _____ |

Arki

Mitkä asiat auttavat sinua oman arjen hallinnassa?
Mitkä asiat haittaavat sinua arjesta selviytymisessä?
Mistä asioista olet kiinnostunut?
Keitä kuuluu lähiverkostoosi?
Ruoka-aineallergiat / muu huomioitava (esim. epilepsia, diabetes)

Omat tavoitteet

UUSI!

Lyhyen aikavälin tavoitteet	Toimenpiteet
Pitkän aikavälin tavoitteet	Toimenpiteet

Työskentelyn tapa yksilöohjauksessa *UUSI!*

Yhteydenpito tapa?
Toivotko keskustelua, pohdintaa ja ajatustenvaihtoa?
Toivotko konkreettista toimintaa asioiden edistämiseksi?
Kuinka usein tavataan ja missä?

Itsearviointi *UUSI!*

Täytetty ensimmäisen kerran (pvä)	Muokattu (pvä)	Muokattu (pvä)	Muokattu (pvä)
-----------------------------------	----------------	----------------	----------------

1. Päällimmäinen **ajatus/ fiilis** tapaamisesta?

Työntekijä A:

Työntekijä B:

2. **Mitä opit työpariltasi?** Mitä sellaista toinen teki, mitä haluaisit itse kokeilla/toteuttaa/kopioida.

Työntekijä A oppi:

Työntekijä B oppi:

3. Miten keskinäinen **yhteistyö** sujui?

Mitä teette ensi kerralla toisin (yhteistyönne näkökulmasta)?

Mitä aiotte toistaa uudestaan?

4. Antakaa toisillenne **palautetta**, jos jotain sanottavaa vielä jäi.

Palaute muutamalla sanalla.

