

En handbok om motivation - Ett redskap för ungdomsverkstäder

Jimmy Lindberg

Examensarbete för samhällspedagogexamen

Utbildningsprogrammet för Medborgaraktivitet och ungdomsarbete

Åbo 2017



EXAMENSARBETE

Författare: Jimmy Lindberg
Utbildningsprogram och ort: Medborgaraktivitet och ungdomsarbete, Åbo
Handledare: Mona Bischoff, Carolina Silin

Titel: En handbok om motivation - Ett redskap för ungdomsverkstäder.

Datum: 11.10.2017 Sidantal: 54 Bilagor: 4

Abstrakt

Syftet med det här examensarbetet är att skapa ett redskap som kan användas för att bättre kunna motivera ungdomarna vid ungdomsverkstaden ISLA+ till studie- eller arbetslivet. Verksamhetsledaren vid ungdomsverkstaden har gett mig uppdraget att skapa en handbok.

Målet är alltså att utarbeta en handbok om motivation för personalen och praktikanterna vid ungdomsverkstaden. Frågeställningen i detta arbete är: Hur motivera ungdomar i ungdomsverkstaden ISLA+?

En enkätundersökning har jag använt mig av då jag kartlade verksamheten i ungdomsverkstäderna ISLA+(Kimitoön), Aktiva (Pargas) och Troja (Åbo). Forskningsresultatet visade att dygnsrytmen återställdes men eftersom ungdomarna inte alltid är motiverade har jag gjort som produkt en handbok till hjälp för personalen.

Min produkt, det vill säga handboken, innehåller många grundstenar och råd för motivationsarbetet samt lästips i form av online-böcker för vidare studier. Det centrala i handboken är motiverande samtal (MI) som har beskrivits ingående.

Språk: Svenska Nyckelord: Uppsökande ungdomsarbete, motivation, ungdomsverkstad.

BACHELOR'S THESIS

Author: Jimmy Lindberg
Degree programme: Degree Programme in Community Education in Turku
Supervisor(s): Mona Bischoff, Carolina Silin

Title: A manual about motivation - A tool to be used by youth workshops

Date: 11.10.2017 Number of pages: 54 Appendices: 4

Summary

The aim for this bachelors thesis is create a tool that can be used to motivate the youth at the youth workshop ISLA+ since many don't always want to look for a job or a place to study. The activity manager at ISLA+ has requested a manual of sorts which could be used in order to better motivate the youth.

The goal is in other words to create a manual that the staff can use regarding motivation. The issue of this thesis is: How to motivate the youth at the youth workshop ISLA+?

I've created a survey that I used when I mapped the ongoing operations in the youth workshops ISLA+ (The Kimito islands), Aktiva (Parainen) and Troja (Turku). The result of my research showed that the youths sleep/wake cycle was restored but since they often aren't motivated I've created a manual which the staff can use as help.

My product, the manual, contains many foundations and advice regarding motivational work as well as some reading tips in shape of online books for further studies. The most central thing in my manual is motivational conversations which is thoroughly described.

Language: Swedish Key Words: Outreach, motivation, youth workshop.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	5
1.1	Kimitoöns kommun.....	5
1.2	Syfte och mål.....	5
1.3	Bakgrund.....	5
2	Motivation.....	6
3	Uppsökande ungdomsarbete.....	8
3.1	Uppsökande ungdomsarbete i praktiken.....	9
3.2	Det uppsökande ungdomsarbetets arbetssätt.....	11
3.2.1	Personlighet.....	12
3.2.2	Kommunens och arbetsteamets roll.....	13
4	Ungdomsverkstäder.....	14
5	Datainsamlingsmetoder.....	15
6	Kartläggning av besökare samt ansvariga vid ungdomsverkstäder.....	16
6.1	ISLA+.....	16
6.2	Intervju med Malin Eriksson.....	18
6.3	Aktiva.....	19
6.4	Troja.....	21
6.5	Ungdomsverkstädernas resultat.....	22
7	Produkt.....	24
8	Sammanfattande diskussion och avslutning.....	25
	Källförteckning.....	27
Bilaga 1	Enkät.....	29
Bilaga 2	Enkät.....	31
Bilaga 3	Intervju.....	32
Bilaga 4	Handbok om motivation.....	37

1 Inledning

Undervisnings- och kulturministeriet definierar på sin hemsida att uppsökande ungdomsarbete är att vara nära ungdomarna och de får en förtroendefull och trygg vuxenkontakt via det. (Undervisnings- och kulturministeriet 2016.)

Jag har arbetat som ungdomsledare på Kimitoöns ungdomsgårdar under min studietid vid Yrkeshögskolan Novia (sammällspedagog) och därför blev jag intresserad av att ta reda på mera om hur det uppsökande ungdomsarbetet utförs. Under första årets praktik kom jag i kontakt med ungdomsverkstaden ISLA+ i Dalsbruk på Kimitoön. Där fick jag se vad det uppsökande ungdomsarbetet innebar. Jag utförde min sista praktikperiod vid ungdomsverkstaden ISLA+ för att komma närmare ungdomarna och få reda på problematiken där. Ungdomarnas motivation att söka vidare utbildning eller ett arbete verkade vara svag. Eftersom det är viktigt för mig som har gjort detta arbete att ungdomarna är i fokus gjorde jag en handbok om motivation (bilaga 4) för personalen. Frågeställningen för detta examensarbete är: Hur motivera ungdomarna i ungdomsverkstaden ISLA+?

1.1 Kimitoöns kommun

Ett problem som Kimitoöns kommun har stött på har varit att det är väldigt svårt för ungdomarna att bli motiverade och att själva ändra sin livssituation. Kommunens önskemål vore att få en handbok som kunde ge råd och tips hur ungdomar kan motiveras.

1.2 Syfte och mål

Syftet med det här examensarbetet är att skapa ett redskap som kan användas för att bättre kunna motivera ungdomarna vid ungdomsverkstaden ISLA+ till studie- eller arbetslivet. Målet är att utarbeta en handbok om motivation för personalen vid ungdomsverkstaden som även är min uppdragsgivare. Genom att de får en handbok förbättras även motivationsarbetet och det uppsökande ungdomsarbetet går framåt.

1.3 Bakgrund

För detta examensarbete har jag även bekantat mig med ungdomsverkstäderna Aktiva i Pargas, Troja i Åbo samt ISLA+ i Dalsbruk. För att få en bild av hur arbetet utförs på

svenska i Åboland har jag gjort en kartläggning på arbetssättet och statistiken i ungdomsverkstäderna. Därutöver har jag intervjuat en samhällspedagog vid namn Malin Eriksson som arbetade vid ungdomsverkstaden ISLA+ i Dalsbruk med uppsökande ungdomsarbete. Syftet med intervjun har varit att klarlägga hur det uppsökande ungdomsarbetet utförs på Kimitoön.

Respondenterna till mina undersökningar gällande kartläggningen av ungdomsverkstäder valde jag att låta de ungdomar som var på plats vid verkstäderna under undersökningens tid delta som respondenter. För att få en samhällspedagogs syn på verkstäderna valde jag att intervjua Malin Eriksson som jobbade som verksamhetsledare samt uppsökande ungdomsarbetare vid ungdomsverkstaden ISLA+.

2 Motivation

Motivation svarar på frågan: varför sätter människan upp olika mål? Svaret kan också vara prestationsbehov som betyder att man vill prestera resultat, lära sig nytt och kontrollera omgivningen. Om man däremot är rädd för att misslyckas lämnar man ofta uppgifter ogjorda. (Salmela-Aro, Nurmi (toim), 2002, s. 128.)

För att motivation skall uppstå behöver ungdomen se betydelse i det den gör. För att skapa motivation finns det inga enkla knep utan det behövs stort arbete både från motivationsmedlaren och från den som skall motiveras. Handledaren skall få ungdomens intresse uppväckt. Motivationen som kommer från individen själv är den inre motivationen. Dit hör faktorer såsom uppväxtvillkor, värderingar och attityder. Den egna självbilden, självkänslan och självförtroendet hör också dit. Förvärvad kunskap, betydelsefulla personer, upplysning och information samt andra människors erfarenheter och kunskaper är motivationsfaktorer som kommer utifrån. (Börjesson, 2012, s. 73-75.)

Inre motivation betyder att individen motiveras att göra saker på egen hand. Yttre motivation kommer från någon annan och görs eftersom man får en belöning för det. (Salmela-Aro, Nurmi (toim), 2002, s. 109.) För att kunna göra en förändring i vår livsstil behövs den inre motivation. Det behövs också förståelse och inflytande. Motiv, som är processer i hjärnan styr människans beteende. (Granbom, 1998, s. 10, 19.)

För att motivation skall kunna uppstå behöver man skapa förutsättningar. Det betyder att mål skall sättas och handledaren skall påverka på sätt som motiverar. (Berggren, Gillström, Östling, 1996, s. 51.)

Människan kommer till olika livsskeden olika mycket motiverade. Motivationen kan basera sig på tidigare erfarenheter eller hobbyer. Den kan också basera sig på människans olika temperament. En del föredrar spänning i livet och andra nöjer sig med bekanta och trygga miljöer. Det finns tekniskt inriktade människor och de som är intresserade av till exempel vård av människor. (Salmela-Aro, Nurmi (toim), 2002, s. 59.)

När människan har formulerat mål behövs redskap att förverkliga dem. Till det här behövs planering och problemlösning. Målen för ungdomar brukar ofta handla om utbildning och kommande arbeten eftersom det oftast intresserar den åldersgruppen. Ofta bedömer individen om den har lyckats eller misslyckats i sina mål. Misslyckandet kan bero på egen inkompetens och då blir jag-bilden negativ men ifall man kan skylla misslyckandet på situationen är jag-bilden mindre defensiv. (Salmela-Aro, Nurmi (toim), 2002, s. 60.)

Enligt Nurmi och Salmela-Aro har motivationen två grundfunktioner nämligen val av omgivning och anpassningen till omgivningens förändringar. (Salmela-Aro, Nurmi (toim), 2002, s. 61.)

Motiverande samtal är en effektiv metod som används idag bland annat för att motivera ungdomar. Korta samtal med ungdomarna höjer motivationen för att starta en förändringsprocess som gör att den inre motivationen uppväcks. Motiverande samtal metoden är målinriktad och det är viktigt att förändring sker i ungdomens takt. Vid motiverande samtal är det viktigt att ungdomen och rådgivare samarbetar. Rådgivaren skall vara empatisk och försöka förstå ungdomen. (Holm Ivarsson, 2016, s. 11-12.)

Ett MI-samtal går oftast genom fyra faser där de tre första är nödvändiga. De fyra faserna är att engagera, fokusera, framkalla förändringsprat och planera. Öppna frågor ställs av rådgivaren och de inleds med orden: berätta, vad, hur och på vilket sätt. Om rådgivaren vill ge information skall den vara neutral och i form av dialog. För att ungdomen skall kunna göra egna beslut kan rådgivaren ställa sådana frågor som: "Vad tänker du om det?" eller "Är det något som skulle passa dig?". Vid samtalets avslutning försöker rådgivaren få ungdomen att konkret göra en förändring. Förändringen beror på vilken beredskap ungdomen har. Ibland kan det endast handla om att ungdomen funderar på saken medan en högre beredskap kan leda till att ungdomen exempelvis börjar ta stödundervisning ifall den missat delar av undervisningen. (Holm Ivarsson, 2016, s. 13, 16, 22, 50.)

3 Uppsökande ungdomsarbete

I kapitel 3 beskriver jag i teorin hur det uppsökande ungdomsarbetet ursprungligen kom till Finland. Nuförtiden är det uppsökande ungdomsarbetet ofta kopplat till ungdomsverkstäder i svenskfinland och teorin om det finns i kapitel 4.

Redan på 60-talet började uppsökande ungdomsarbete göras i Finland. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 15.) Man behövde uppsökande ungdomsarbete eftersom det blev ungdomar utanför serviceorganisationerna. En delorsak till utvecklandet av det uppsökande ungdomsarbetet var olaglig narkotika som kom till Finland under 60-talet. Det uppsökande ungdomsarbetet gjordes i gängen helt enkelt genom att gå med på gatan. Först var arbetet förebyggande så att inte ölet skulle leda till narkotikaanvändning. På 1980-talet började det uppsökande ungdomsarbetet ta sin form. Det fanns på Nuorten Päihdetyö, det kommunala ungdomsarbetets specialungdomsarbete, nykterhetskansliets ungdomsrådgivning och församlingens specialungdomsarbete. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 16.)

Det uppsökande ungdomsarbetet har finansierats av undervisnings- och kulturministeriet sedan 2008. I början på år 2011 trädde en ändring i ungdomslagen i kraft (2010/693). Lagen föreskriver att de ungdomar som är utanför arbets- och studielivet skall sökas upp. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 28.) Det uppsökande ungdomsarbetet reglerades så att kommunerna även måste erbjuda hjälp och inte bara söka upp de unga. I första hand skall ungdomarna få hjälp med utbildning, arbetsplats eller någon annan lämplig verksamhet. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 15- 18.)

Det uppsökande ungdomsarbetet grundades i Helsingfors Pro-tukipiste som skulle hjälpa prostituerade på gatan. Det togs i bruk en europeisk modell, Outreach-metoden. Därefter drogs Nuorisoasiankeskuksen Luotsi och A-klinikstiftelsens Linkki-projekt igång. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 18.) År 2011 förändrades det uppsökande ungdomsarbetet märkbart. Arbetet började göras som pararbete, det hade ledningens stöd och arbetsplatshandledning var till förfogande åtminstone parvis. Det fanns också möjlighet att delta i fortbildning, arbetet gjordes mera strukturerat och utvecklat och dokumenteringen blev mera planerad. Det uppsökande ungdomsarbetets grund baserade sig på att varje människa hade samma värde och att varje individ skulle respekteras. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 20.)

Varje människa har självbestämmanderätt. Det uppsökande ungdomsarbetet försöker få ungdomen att lyckas för att sedan ungdomen själv skall bli motiverad att fortsätta med att förbättra sitt liv. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 26.)

Ungdomen får också själv bestämma vilka ärenden som den unga vill diskutera med personalen. Etiska principer i arbetet är respekt för den unge, pålitlighet och öppenhet i ungdomsförhållandet. Det speciella med uppsökande ungdomsarbete är att det inte förekommer kontroll i ungdomsförhållandet och till detta arbetssätt hör också de etiska principerna. (Hoikkala & Sell, (toim.) 2008. s. 446.)

Det står i lagen (2016/1285) att en eller flera kommuner kan tillsammans utföra det uppsökande ungdomsarbetet. I lagen kommer också fram att undervisningsväsendet, militärväsendet och civilväsendet måste rapportera alla som inte har efter grundskolan fått en studieplats, har avbrutit sina studier eller militär- och civiltjänsten eller har hotat med att göra så. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 29.)

De som jobbar inom det uppsökande ungdomsarbetet söker sina ungdomar genom att gå till platsen där ungdomarna finns. Det uppsökande ungdomsarbetet började på gatan men sedan har det blivit mera mångsidigt och täcker nu många olika mötesplatser som till exempel skolor, fängelser, internet och hjälporganisationer från vilka ungdomar söks från andra serviceformer. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012 s. 23.) Till följande kommer jag att beskriva det uppsökande ungdomsarbetets olika metoder.

3.1 Uppsökande ungdomsarbete i praktiken

De grundläggande uppgifterna i uppsökande ungdomsarbete är att leta efter, hitta och hjälpa unga som av någon anledning inte fått hjälp av olika organisationer eller använt de hjälporganisationer som finns till förfogande. Det uppsökande ungdomsarbetet har dessutom som uppgift att komplettera de servicemodeller som redan finns för ungdomar. Dessutom skall de som arbetar med unga få uppgifter om vilka behov av hjälp som de unga behöver. Utvecklingen av serviceformer hör också till det uppsökande ungdomsarbetet. (Hoikkala & Sell, (toim.) 2008. s. 446.)

Det uppsökande ungdomsarbetet försöker hjälpa ungdomen att hitta mål och göra egna beslut. Som grundtanke finns att alla människor kan och att alla människor kan lära sig. Det är också sant att alla kan börja om från början och gå framåt. Arbetare gör klart för ungdomen att det finns service som kan till och med öppna nya möjligheter i livet. När

man gör arbete med ungdomar hör man efter vad som ungdomen önskar sig och vill för att man skall kunna erbjuda lämplig hjälp. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 25.) I kommunerna görs det uppsökande ungdomsarbetet i samarbetet med skolor, social- och hälsovården och med den tredje sektorn. Det är viktigt att dra tydliga gränser mellan till exempel kuratorns arbete i skolorna. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 35.)

Det är organisationen, målgruppen och arbetarens personlighet som styr det uppsökande ungdomsarbetet i praktiken. Själva arbetet är en interaktion mellan människor. Det finns ofta oförutsedda problem som man inte kan lösa via modeller eller rent teoretiskt. Det är mycket olika processer som sker mellan olika människokontakter. En gemensam nämnare i arbetet är dock uppsökning, interaktion med ungdomen, arbeta med ungdomen och förmedling till andra serviceområden samt kontaktens avslutning. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 67.)

Det finns ingen speciell människotyp som är passande för det uppsökande ungdomsarbetet. Man gör arbetet med sin egna personlighet och det är mycket krävande. Det finns ingen myndighet som har skapat någon roll eller något skydd för det här. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 35.)

Med tillräcklig utbildning menas att man arbetat minst några år tillsammans med ungdomar. Arbetaren måste trivas i sitt arbete som förändras hela tiden. Arbetet är till sin natur självständigt och flexibelt. Det behövs diplomatiska färdigheter. Ungdomarna kan pröva arbetaren ibland ganska hårt och arbetaren måste kunna ta emot och hålla ut. Arbetet är skapande och arbetaren får ibland agera som bollplank och som förmedlare mellan ungdom och samhället. Arbetaren måste ha en human människosyn, kunna dra gränser för sitt arbete, hålla fast vid sin professionalitet såväl som arbetsmoralen. Arbetaren är nyckeln i det uppsökande ungdomsarbetet och utan arbetare finns det inget uppsökande ungdomsarbete. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 36.)

Enligt ungdomslagen (2016/1285) skall arbetaren ha till exempel ungdoms- eller socialarbetarens, samhällspedagogens, speciallärarens eller -sjukskötarens, psykologens eller motsvariga kompetenser. Det är också bra att ha olika andra specialkunskanden. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 37.)

Enligt en undersökning om det uppsökande ungdomsarbetets praktiska vardag av Anne Puuronen kom det fram att arbetarens attityd är det viktiga i arbetsgreppet med ungdomar. Med attityd menas att respektera och bry sig om ungdomar. Det leder till att arbetaren blir

sedd som i sin tur stöder de unga att bli självständiga. Att acceptera och möta de unga är ett centralt arbetsverktyg som möjliggör att de unga känner sig värdefulla. Arbetet med unga är ofta individuellt men består även av grupparbete. Närvaro, uppbyggande av förtroende, uppmuntran och överrenskommelse stöder den unga i formgivningen av sitt egna liv. Det är viktigt att hitta en lokalt anpassningsbar handlingsmodell för yrkesområdet för att få det uppsökande ungdomsarbetet att fungera. (Puuronen, 2014, s. 97-98.)

För att göra arbetet måste man ha kunskap i lagfrågor, serviceorganisationer och socialförmåner. Framförallt måste man känna till sin målgrupp. Man måste bland annat känna till hur 17-20-åringars kommunala serviceförmåner är ordnade eftersom det är olika i olika kommuner. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 38.)

Undersökning, observation, sökande, kontakttagning, bildande av förtroende och fördjupning hör till det uppsökande ungdomsarbetets metoder. Också handledning till hjälp- och serviceorganisationer samt motivation för ungdomens såväl inre som yttre förändring hör dit. (Hoikkala & Sell, (toim.) 2008. s. 447.)

3.2 Det uppsökande ungdomsarbetets arbetsätt

Två centrala hörnstenar i det uppsökande ungdomsarbetet är ungdomsarbetarnas personlighet och ledningen vilka jag beskriver i 3.3.1 och 3.3.2. Man kan visa för de unga att en kvinna och en man kan arbeta tillsammans som vänner och inte behöva ha en könsroll i sitt arbete. I farliga situationer hjälper och stöder pararbetarna varandra. Fyra ögon ser och uppfattar på fältet det allmänna tillståndet bättre. På det viset kan de ungas görande följas med från olika synvinklar. Före fältarbetes början kan arbetsparet bestämma vilken av dem som kan ta den passiva rollen och vilken den aktiva. I första hand görs det uppsökande ungdomsarbetet åt dem som inte organisationen kunnat nå. Enligt ungdomslagen (2016/1285) är det viktigt att ungdomarna blir handledda till att hitta hjälpservicen. Personen som gör det uppsökande ungdomsarbetet är en vuxen som ungdomen kan börja lita på. Det används olika metoder att hjälpa den unga men det centrala är att se vad behovet är. De flesta unga behöver först hälso- och rehabiliteringshjälp förrän de kan få hjälp med att hitta till skolor och arbetsplatser. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 30.)

Den aktiva tar kontakt med de unga och den passiva följer med och ställer frågor. Arbetsparet måste lära känna varandra väl så att ett gott samarbete fås. I ett

mångprofessionellt team måste arbetaren både kunna ge och ta. (Hoikkala & Sell, (toim.) 2008. s. 450.) Av en i ledarställning krävs att ge arbetsro åt de som gör uppsökande ungdomsarbete så att inte olika förvaltningsärenden stör dem. Det är oroligt på alla arbetsområden idag men när det gäller förvaltningsärenden kan sådana problem synas i arbetet på fältet framförallt i människokontakter. Det är ett psykiskt tungt arbete som görs på fältet och om arbetaren belastas med förvaltningsfrågor kommer inte deras fulla professionella kunskap till rätta. (Hoikkala & Sell, (toim.) 2008. s. 450-451.)

3.2.1 Personlighet

Personligheten är viktig och man måste vara utåtriktad för att kunna göra det uppsökande ungdomsarbetet. Man får inte vara för blyg eller för känslig. Då är det för svårt att få kontakt med de unga. Man måste våga ta kontakt och kunna sätta åt sidan yrkeskunskapen och möta den unga sådan som situationen är. Det är först viktigt i efterhand med yrkeskunskapen i analyskedet. På fältet är kontakten det viktigaste. För arbetaren är det viktigt att självkänslan är bra. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 39.) Ofta blir det dispyter med ungdomarna men också kan sådana förekomma med myndigheterna. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 40.)

Det uppsökande ungdomsarbetet är en interaktion mellan ungdomen och arbetaren. Kontakten är alltid personlig. Arbetaren måste vara äkta och ärlig men bevara sin professionalitet. Arbetarens eget liv måste vara i balans. De äldsta ungdomarna är 29 år och då är problemen och frågorna sådana som fodrar erfarenhet av arbetaren. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 40.)

I det uppsökande ungdomsarbetet utvecklas arbetaren genom att göra jobbet. Arbetsmetoderna måste alltid granskas kritiskt av arbetaren. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 40.) Det är viktigt att ta nya metoder i bruk men de tidigare modellerna måste också användas. Genom att arbetet görs i par går det att ta en ny arbetare tillsammans med en mera erfaren arbetare och på detta sätt lära ut arbetsmetoderna. Genom att ha möten mellan olika arbetsteam kan olika incidenter ventileras och samtidigt diskutera arbetsprinciper, -sätt samt metoder och därtill kan sorger och glädjeämnen gällande arbetet ventileras. Enligt ungdomslagen (2016/1285) finns områdesvis nätverk för att arbetaren skall få det stöd och hjälp som behövs. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 41.)

Det uppsökande ungdomsarbetet medför stor psykisk börda för arbetaren. En organisation står alltid bakom det uppsökande ungdomsarbetet. Det kan inte göras utan resurser, handledning och stöd. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 42.)

3.2.2 Kommunens och arbetsteamets roll

Kommunen eller organisationen skall skapa och uppehålla de strukturer som det uppsökande ungdomsarbetet fodrar. Resurser i förhållande till arbetsbördan måste vara tillräckliga. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 42.) Arbetet på fältet behöver en början, ett arbetsskede och ett slutskede. Den organisation som ordnar uppsökande ungdomsarbete måste skapa arbetsro på fältet genom att försvara den allmänna bilden av arbetet. Det här arbetet får inte göras utan en förmans kunskap och förståelse. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 43.)

Arbetarna jämför olika praktiska fall sinsemellan och funderar över frågor och svar tillsammans. I det reflekterande arbetssättet är det centrala att arbetspar uppfattar samma saker från två olika synvinklar och kan direkt fråga varandra, föreslå och analysera fallet. Det är också viktigt att hela teamet reflekterar tillsammans över olika fall så att inte ansvaret blir endast på arbetarna. När det hittas bra arbetssätt måste de spridas vidare i hela nätverket och på det sättet förbättras arbetet och arbetarna får bekräftelse för sitt jobb. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 46.) Arbetaren får hjälp att orka i sitt jobb via arbetsplatshandledning. När arbetaren hamnar i svåra situationer måste den få hjälp via handledning. Det är en ledare som är skolad för det här arbetet som har hand om handledningen. Arbetaren måste kunna hålla sitt lugn och inte gå med i en konflikt med egna känslor. Arbetaren bör alltid komma ihåg att det är ungdomens egna val som leder till olika situationer vare sig positiva eller negativa. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 46.) För att få krafter att orka i arbetet är pararbetet, teamen, arbetshandledning, skolning och arbetserfarenhet till stöd. Ibland behövs rådfrågning till specialuppdrag. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 47.)

I A-kliniken Vinkki arbetar volontärer med drogmissbrukare. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 47.) Volontärerna gör samma jobb som de andra arbetarna men arbetarna har ansvaret. Volontärens arbetsinsats kan vara jobbigare eftersom de sällan har tillräcklig utbildning. Det är också viktigt att de frivilliga arbetarna tas på allvar och måste godkännas av de andra arbetarna. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 48.)

Det uppsökande ungdomsarbetet görs med olika målgrupper på gatan och i barer. På nätet funkar IRC-Galleria samt Facebook. På läroanstalter med elevkåren, tillsammans med polisen, barnskyddet, hälsovården och kuratorer görs uppsökande ungdomsarbete. Unga kan ensamma komma upp till det uppsökande ungdomsarbetet eller tillsammans med vänner. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 59.) Också föräldrar kan ta kontakt med arbetarna i det uppsökande ungdomsarbetet men man bör komma ihåg att det alltid är ungdomen själv som väljer om han eller hon vill delta eller ej. (Kaartinen-Koutaniemi (red.), 2012, s. 60.)

4 Ungdomsverkstäder

Nuförtiden har det lyfts fram arbetsverkstäder för ungdomar som ett nytt ungdomsarbets sätt. Sådana har dock redan på 1980-talet funnits för att hjälpa unga att hållas på arbetsmarknaden och inte bli marginaliserade. På 2000-talet fick ungdomsverkstäderna en ny form där ungdomarna kunde lära sig genom att arbeta. I verkstäderna finns den traditionella arbetsorienteringen men också betonas gemenskap, delaktighet och handledning. I ungdomsverkstäderna får ungdomarna livskompetens som betyder att deras förmåga att klara sig i livet stöds. (Hoikkala och Sell, 2010, s. 134.)

När konkurrensen om studie- och arbetsplatser har blivit hårdare har också tillgången till utbildning blivit mindre. Marginaliseringen har därför förvärrats. (Hoikkala och Sell, 2010, s. 135.) Arbetslösheten drabbar ofta de ungdomar som har den lägsta utbildningen. Delaktighet betyder att man kan klara sig i vardagen och närmiljön. Delaktighet kan också vara tillhörighet eller aktiv påverkan. Ifall en ung känner att den kan påverka och upplever sin roll som viktig motiveras ungdomen. (Hoikkala och Sell, 2010, s.136.)

Genom verkstadsverksamhet kan ungdomar integreras i en gemenskap. Det finns över 200 kommuner som idkar verkstadsverksamhet och där mer än 8000 ungdomar under 25 år deltar. En arbetsverkstad är inte en utbildning och inte heller ett arbete utan en mellanform. Syftet med dem är bland annat att lära ungdomar livskompetens, främja inlärning, stöda dem i deras yrkesvalsprocess och kartlägga framtidsplanerna. Målet är att främja arbetslust, arbetsförmåga och arbetsfärdighet. Två huvudsyften som arbetsverkstäderna har idag är dels coaching och dels individorientering. Coaching betyder arbetsorientering och individorientering att man försöker i ett tidigt skede förhindra marginalisering. (Hoikkala och Sell, 2010, s.138.)

Verkstadsverksamheten har tre kriterier nämligen startverkstäder, arbetsinriktad verkstadsverksamhet och verkstadsutbildning. (Hoikkala och Sell, 2010, s. 139.) Ungdomarnas erfarenheter av verkstäderna är att de fått bättre självkänsla, knutit människokontakter, fått gruppkänsla, psykologisk utveckling, deltagande i en gemenskap och skapande verksamhet. (Hoikkala och Sell, 2010, s.140.)

Eftersom kommunernas sparekonomi är aktuell behöver ungdomsverkstädernas organisationsformer granskas. Det vill säga hur de skall drivas, innehåll i verksamheten och planering av verksamhetens effektivitet. (Hoikkala och Sell, 2010, s. 141.)

Ungdomsverkstäderna har som uppgift att ge tid, rum och stöd för ungas utveckling så att de senare kan ta ansvar för sitt eget liv och kan känna att de lyckats. (Hoikkala och Sell, 2010, s.144.)

5 Datainsamlingsmetoder

Forskningsprocessen jag gjorde började med att skaffa kunskap om uppsökande ungdomsarbete i allmänhet via litteratur. Därefter bestämde jag mig för att arbeta med tre olika ungdomsverkstäder för att få bredd på undersökningen eftersom det var få deltagare i ungdomsverkstäderna. Jag gjorde en undersökning för ungdomarna i ungdomsverkstäderna och en annan för personalen. I mitt fall var det ganska klart att det bästa sättet att få fram tillförlitlig fakta var att använda mig av en enkätundersökning. I början av enkäten skrev jag ned syftet med den och betonade ungdomens roll och viktighet i svaren. (Patell-Davidson, 2000, s. 62.) Jag poängterade att undersökningen för ungdomarna är konfidentiell vilket betydde att jag inte visste vem som svarade på frågorna. Den var även anonym eftersom inga namn frågades efter. (Patell-Davidson, 2000, s. 63; Olsson, 2008, s. 53; Trost, 2011, s. 61.) Jag undvek negationer, långa frågor, ledande frågor, dubbelfrågor, förutsättande frågor men använde varför-frågor. (Patell-Davidson, 2000, s. 65-66; Olsson, 2008, s. 92.)

När jag gjorde mitt egna formulär tog jag bara med sådana frågor som var viktiga för undersökningen. Enkla, icke-provocerande att svara på samt naturliga frågor kom först. De som var svårare kom senare. (Olsson, 2008, s. 92.) Då jag gjorde frågorna tänkte jag mycket på standardiseringen, det vill säga i vilken grad svaret ges den som skall svara på frågorna. (Patell-Davidson, 2000, s. 60.) Eftersom min undersökning skulle jämföra olika ungdomsverkstäder valde jag att göra en enkätundersökning (bilaga 1). Jag ville att alla

som svarade på enkäten skulle göra det enligt rätt ordningsföljd. Frågorna var lika lydande. (Patell-Davidson, 2000, s. 61.)

En forskning som använder sig av verbala analysmetoder kallas kvalitativt inriktad forskning. (Patell-Davidson, 2000, s. 12.) I min intervju med Malin Eriksson, som jobbar vid ungdomsverkstaden ISLA+, använde jag mig av verbala analysmetoder eftersom jag anser det jag är ute efter fås bäst fram med en kvalitativ metod. För att få en nära kontakt med ungdomarna i ungdomsverkstaden ISLA+ och få svar på frågeställningen som finns i inledningen gjorde jag min praktik där. Under min praktik i ungdomsverkstaden gjorde jag en deltagande observation och märkte att det inte användes en direkt motivationsmetod där.

6 Kartläggning av besökare samt ansvariga vid ungdomsverkstäder

I det här kapitlet berättar jag först om kartläggningen i ungdomsverkstaden ISLA+, därefter intervjun med Malin Eriksson uppföljt av ungdomsverkstäderna Aktiva och Troja. Till slut tar jag upp resultaten i ungdomsverkstäderna. I mitt examensarbete har jag gjort en enkätundersökning gällande ungdomsverkstäder. Jag försökte ta reda på hur det uppsökande ungdomsarbetet rent praktiskt utförs i ungdomsverkstäderna på Kimitoön, i Pargas och Åbo. I den här undersökningen försökte jag få fram mera kunskap om ungdomsverkstäderna.

6.1 ISLA+

Jag utförde min praktik vid ungdomsverkstaden ISLA+ i Dalsbruk på Kimitoön och min handledare hette Malin Eriksson. Under min praktik fick jag bekanta mig närmare med verksamheten på ISLA+. Veckoschemat såg ut ungefär på följande vis. Varje vecka inleddes med en diskussion om olika aktuella frågor samt gjordes diverse hantverk. Tisdagar var alltid de dagar som vi försökte röra på oss och det kunde innebära allting från att vara ut och gå, gå på gym eller spela någon sport såsom badminton eller dylikt. Under onsdagarna var själva verkstaden stängd men användes av personalen till möten samt planering av verksamheten. Torsdagar hade mycket gemensamt med måndagar men ibland var vi vid EkoCenter för att hjälpa till med verksamheten där. Fredagar var nästan allas favoritdag eftersom vi lagade mat då. Vi provade på allt möjligt som även var förmånligt, hälsosamt och lätt att laga själv. Tanken var att ungdomarna skall inse att det inte är så

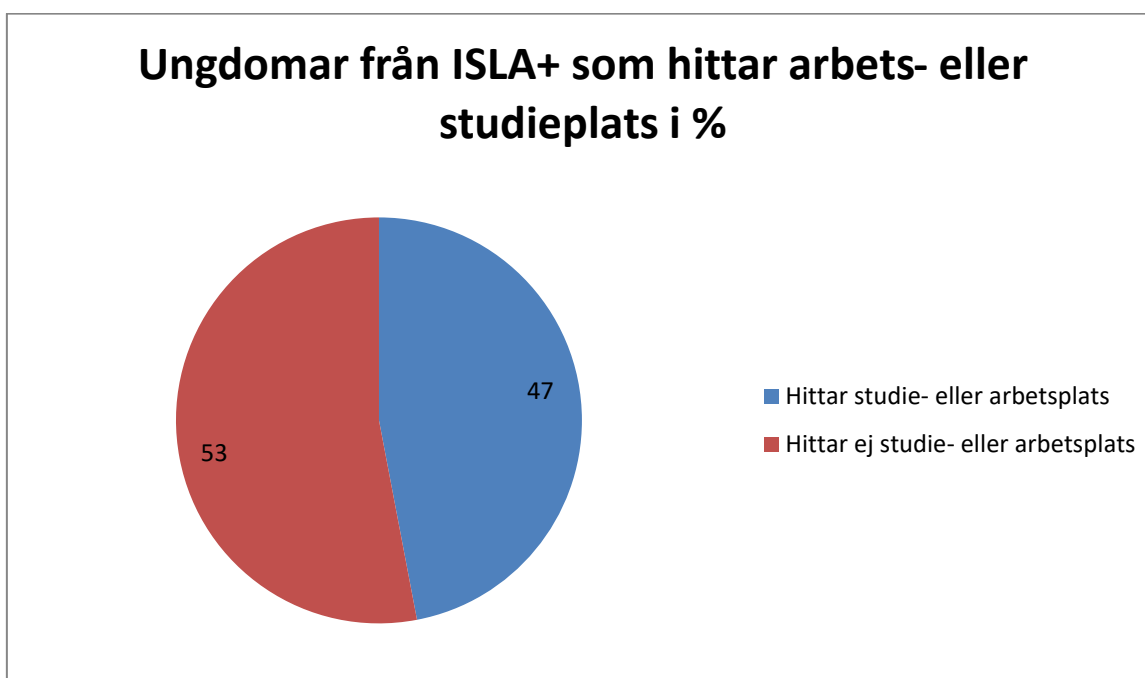
svårt att laga näringsrik samt god mat. För vissa var det svårt att hitta pengar till ordentlig mat och därför var det lockande att få äta fin mat helt gratis. Efter maten hörde det till att städa lokalen varefter ungdomarna fick bege sig hem och fira veckoslut.

För en del av ungdomarna har dygnsrytmen blivit ett problem efter att de har varit arbetslösa en tid. Det är därför viktigt att återställa dygnsrytmen. Meningen med ungdomsverkstäder är att ungdomen skall försöka hitta ett jobb eller en studieplats åt sig. Vid ISLA+ granskar vi regelbundet efter lediga jobb via internet och hjälper ungdomarna att ansöka till något som intresserar dem. Övriga dagar i veckan brukar vi sysselsätta oss med olika saker, till exempel att tillverka diverse varor såsom ljusstakar, lyktor, fågelholkar, filter etc.

Vid ungdomsverkstaden får man stöd och hjälp med att göra en CV, söka jobb via internet, fylla i blanketter samt enbart diskutera sina tankar med någon. Årligen har de ungefär 20 ungdomar som är där så länge som de behöver hjälp vilket kan vara allt mellan en vecka till ett helt år.

Vid ungdomsverkstaden tar verksamhetsledaren fasta på ungdomarnas hälsa genom att motionera i motionshallen eller till exempel åka till simhallen. Ungdomar får också lära sig att tillreda en näringsrik kost. Förutom matlagning görs även olika hantverk som kan sättas till försäljning i ISLA+ försäljningshörna i Ekocenters lokaler. (Kimitoöns kommun, 2017.)

Kartläggning vid ISLA+ bestod av en enkät (bilaga 1) som innehöll tio frågor. Mina frågor handlade bland annat om hur ungdomarna upplevde ungdomsverkstadens verksamhet och ifall de haft någon nytta av den. Två personer i åldern 20 till 29 fyllde i enkäten. Den ena har inte studerat vidare efter högstadiet och den andra har avlagt en dubbelexamen vid yrkesskola. Ingen av dem har fått varken nya intressen eller annan nytta av ungdomsverkstadens verksamhet men den ena har fått finansiell hjälp. Den ena har ingen aning var den kommer att vara om ett år medan den andra kommer att vara på ungdomsverkstaden. Ingen av dem hade hört om ungdomsgarantin tidigare men då den ena fick höra om saken tyckte den att det var en bra sak. Det som de båda höll med om var att det är en bra sak att ungdomsverkstäderna existerar.



Figur 1 Statistik

ISLA+ har ibland svårt att få deltagare eftersom programmet inte alltid var så intressant och det förklarar ytterligare varför endast sju ungdomar totalt (28%) kontaktade ISLA+ under år 2015. Fyra av dessa var direkt kontakt medan tre var via nätet.

Jag bad även de ansvarige vid ISLA+ att svara på en annan enkät och det var Malin Eriksson som svarade på frågorna (bilaga 2). För tillfället har de endast två deltagare vid verkstaden och arbetssätt som används till uppsökande ungdomsarbete är kommunens uppsökande ungdomsarbetare, samarbete med TE-tjänsterna samt socialarbetarna. Övriga metoder är marknadsföring av tjänster i media. Det är inte så vanligt att ungdomarna själva söker sig till ungdomsverkstaden. Under år 2015 var det 47% som hittade arbets- eller studieplats Figur 1 Statistik. Endast få återvänder till verkstaden efter att ha lämnat den. Oftast är ungdomarna samarbetsvilliga och övrigt samarbete som görs är bland annat nätverksträffar.

6.2 Intervju med Malin Eriksson

För att få information om verksamheten och vilka utmaningar ungdomsverkstaden ISLA+ samt deras besökare har gjorde jag en intervju tillsammans med verksamhetsledaren och den uppsökande ungdomsarbetaren Malin Eriksson eftersom hon har mycket erfarenhet inom det uppsökande ungdomsarbetet. Min forskning handlade om att få klarhet i hur en

samhällspedagog utför det uppsökande ungdomsarbetet i verkstäderna. Har sammanfattat intervjun med Malin Eriksson men intervjufrågor och svar finns som bilaga 3.

Jag undrade vad Eriksson som samhällspedagog kunde tillföra sin arbetsplats och det var personligheten som hon betonade för att komma närmare ungdomarna. Samhällspedagogen hade mer möjlighet att vara en vän medan socionomen ofta anses vara en myndighet i ungdomarnas ögon. På ungdomsverkstaden pratar man två språk och oftast är pojkarna mer representerade men ibland dyker några flickor upp i grupper. Ibland kan kopplingen till rusmedel finnas då det gäller ungdomars dåliga intresse att komma dagligen till verkstaden men om samhällspedagogen orkar förstå ungdomen brukar samarbetet återupptas och ungdomen kommer mera regelbundet till verkstaden.

6.3 Aktiva

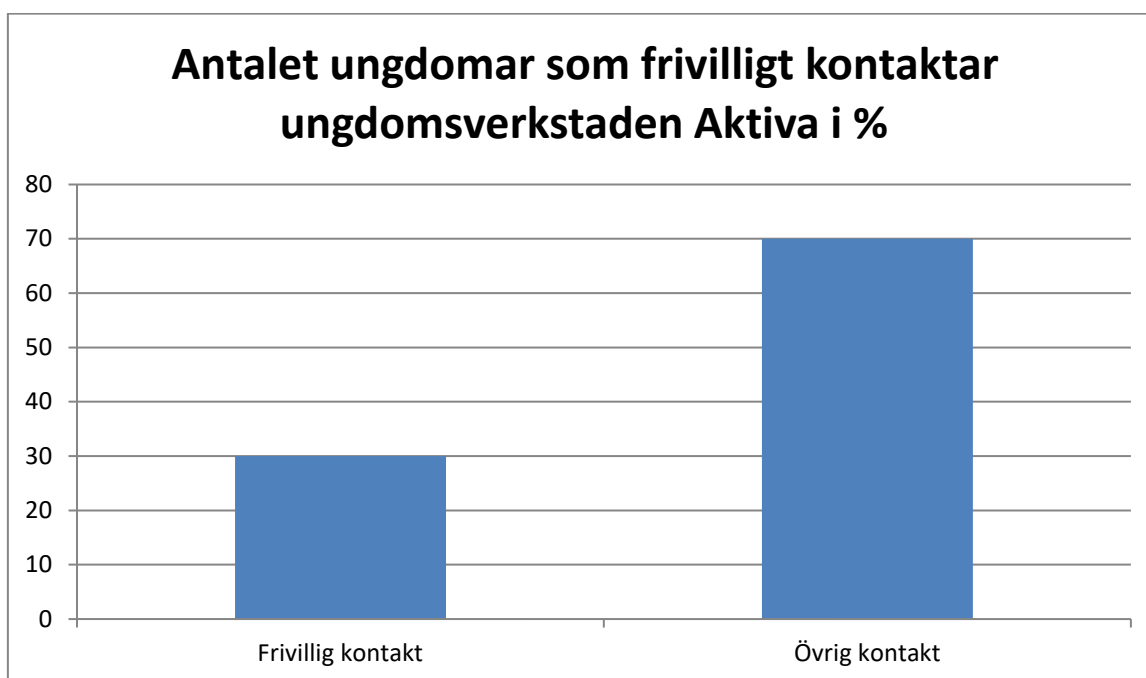
Vid ungdomsverkstaden Aktiva kan man få hjälp och vägledning att söka arbets- och studieplatser. Det ordnas möjlighet att få vara på arbetsprövning vid intressanta arbetsplatser. Ungdomsverkstaden är tvåspråkig och erbjuder förutom råd och handledning även en startverkstad som låter ens kreativitet flöda. I startverkstaden är livshantering och välmående viktigt. De unga får lära sig att jobba tillsammans, ha rutiner och att känna igen sina starka sidor så att de kan känna sig nyttiga samt lära sig något nytt. Startverkstaden samarbetar med åldringsvården genom att leverera matkassar till servicehusets seniorer och ger datorhjälp i seniorstugan. De unga har också gjort sagolådor till dagvården samt fixat Aktivans gårdsplan genom att plantera blommor där. I den rådgivande verkstaden arbetas med att få kontakt med de ungdomar som håller på att avbryta sina studier. Det är främst handledningsmöten en gång i veckan där det görs en framtidsplan vilken kan innehålla sökande till utbildningar. Där tränas också inför arbetsintervjuer, ges råd för hur man skriver en meritförteckning och arbetsansökan. Det ges också råd till tjänster som de behöver men som inte Aktiva kan erbjuda.

Den uppsökande verksamheten vid Aktiva tar hänsyn till den unge som helhet genom äkta bemötande och närvaro samt tro på den unges styrkor. Uppsökaren hjälper ungdomen att ställa mål för den själv som känns betydelsefulla. (Aktiva ungdomsverkstad, 2017.)

Samma enkät som jag använde mig av vid ungdomsverkstaden ISLA+ använde jag även vid Aktiva. Jag fick sju stycken svar från Aktiva och dessa personer besökte regelbundet verkstaden. Fem stycken var män och två var kvinnor. Deras ålder var 18 - 28 och

utbildningen var till exempel träartesan, merkonom, inom luftkonditioneringsbranschen, el- och automationsmontör. Tre av de som svarade hade ingen utbildning. Ungdomarna hade deltagit i ungdomsverkstaden i ungefär en till sex månader och en av dem var sin första dag på plats då. Eftersom ingen varit så länge vid ungdomsverkstaden hade ingen ännu hunnit få några nya intressen. De ansåg däremot att ungdomsverkstaden har varit till nytta. Ungdomarna har bland annat fått sysselsättning under dagtid och därutöver hade de fått hjälp med byråkratin vid FPA och Arbetskraftbyrån samt hjälp att söka jobb. Två stycken hade fått sin dygnsrytm i skick och en hade fått ett jobb. På frågan om var de ser sig vara om ett år har alla svarat positivt. De såg sig själva sitta på skolbänken eller fått ett arbete. Något som verkar underligt var att fem av de sju som svarat på frågan om ungdomsgarantin hade inte hört om det konceptet. De två andra hade fått stöd. Eftersom många inte tidigare hört om ungdomsgarantin så var det ganska svårt att tycka till om den men tyckte att ungdomsgarantin var bra. Då jag frågade om det fanns övriga åsikter om ungdomsverkstäderna så var det endast tre som skrivit något och de ansåg att det var bra att hållas aktiv och träffa andra människor.

Till följande kommer de ansvariges svar vid Aktiva att analyseras. På dessa frågor svarade Martina Högman. Aktiva har två olika avdelningar och vid startavdelningen fanns det för tillfället sex ungdomar och den rådgivande avdelningen fanns det 35. Information förmedlas till samarbetspartners och en hel del använder sig av sociala medier och hemsidor. Även Aktiva gör besök till skolor för att hålla informationstillfällen. Ungefär 30% av ungdomarna kommer frivilligt och vissa kan få hjälp av föräldrarna eller en kompis då det kommer till att ta kontakt Figur 2. Av alla ungdomar som är vid ungdomsverkstaden hittar ungefär 60% jobb eller studieplats. Enbart 20% av dessa återvänder till ungdomsverkstaden. De flesta samarbetar till fullo medan det även finns några som inte orkar göra de saker som begärs och kan i värsta fall avbryta samarbetet. Även Aktiva är medlem i Egentliga Finlands ungdomsnätverk samt ULA och de deltar i gemensamma möten, seminarier samt utbildningstillfällen på regelbunden basis.



Figur 2 Frivillig kontakt

Jag jämförde svaren med en undersökning som Undervisnings- och kulturministeriet har gjort. Det visade sig att statistiken visade lika, det vill säga att ungefär 30% av ungdomarna kom frivilligt till ungdomsverkstaden.

6.4 Troja

Ungdomsverkstaden Troja finns i Åbo och ägs av Kårkulla samkommun. Troja erbjuder ungdomar råd och vägvisning. Förutom ungdomarna tar även Troja hand om vissa ungdomar från Kårkulla samkommun. I Troja finns det olika avdelningar som består av ett välutrustat kök, en verkstad med datorer samt ett ljusterapirum och uppsökande verksamhet. Förutom det hålls det även workshops med olika teman såsom tvåttillverkning, T-shirttryckning, glasmålning, smykestillverkning och "växthus" där kunderna sår örter. I verkstaden ordnas även friluftsdagar, kulturupplevelser eller deltagande i kurser och evenemang samt beställningsarbeten och underleverantörsjobb.

Uppsökarna arbetar delvis med ungdomar som är utanför det sociala nätverket men kan också arbeta helt förebyggande med ungdomar som är i det sociala nätverket. Genom att motivera ungdomarna försöker den uppsökande ungdomsarbetaren hjälpa ungdomarna att hitta sin plats i livet. Uppsökaren hjälper en att få något meningsfullt att göra om dagarna. Det kan innebära studieplats, arbete eller arbetspraktik. (Troja, 2017.)

Vid Troja var det två av sex som svarade på min enkät och båda var män i åldern 20 till 29. De har varit där allt från en vecka till sju månaders tid. Vad gällde deras intresse har den ena börjat gilla pussel och den andra har ännu inte hunnit utveckla några nya intressen eftersom han inte varit så länge vid ungdomsverkstaden. Båda har fått hjälp via verkstaden på något sätt. Ena fick hjälp att hitta en psykolog och den andra fick sin dygnsrytm i skick. Om ett år var det svårt för de båda att säga var de ser sig själva. Ungdomsgarantin var även obekant för dem. Den allmänna synen på ungdomsverkstäder var positiv.

Johanna Rosenqvist var den som svarade på de ansvariges frågor vid Troja. Det fanns för tillfället sex stycken ungdomar vid ungdomsverkstaden Troja och ungdomarna söks delvis upp via nätverksarbete, skolor samt samarbetsarbete. Under nian i högstadiet får eleverna information om att ungdomsverkstäderna finns ifall de behöver hjälp. Skolan anmäler genast då de har ungdomar som inte har fått någon studieplats och ungdomsverkstaden hör av sig till ungdomen som sedan får bestämma om den vill delta eller ej. Eftersom det rör sig så få ungdomar vid Troja och en del av dem håller på med eget program och besöker inte ungdomsverkstaden så ofta. Ungdomarna som finns vid Troja är samarbetsvilliga och gör saker som begärs av dem. Samarbete med egentliga Finlands verkstäder är vanligt. ULA-nätverket hör Troja även till och det ordnas även samarbetstillfällen mellan verkstäderna med hjälp av olika metoder.

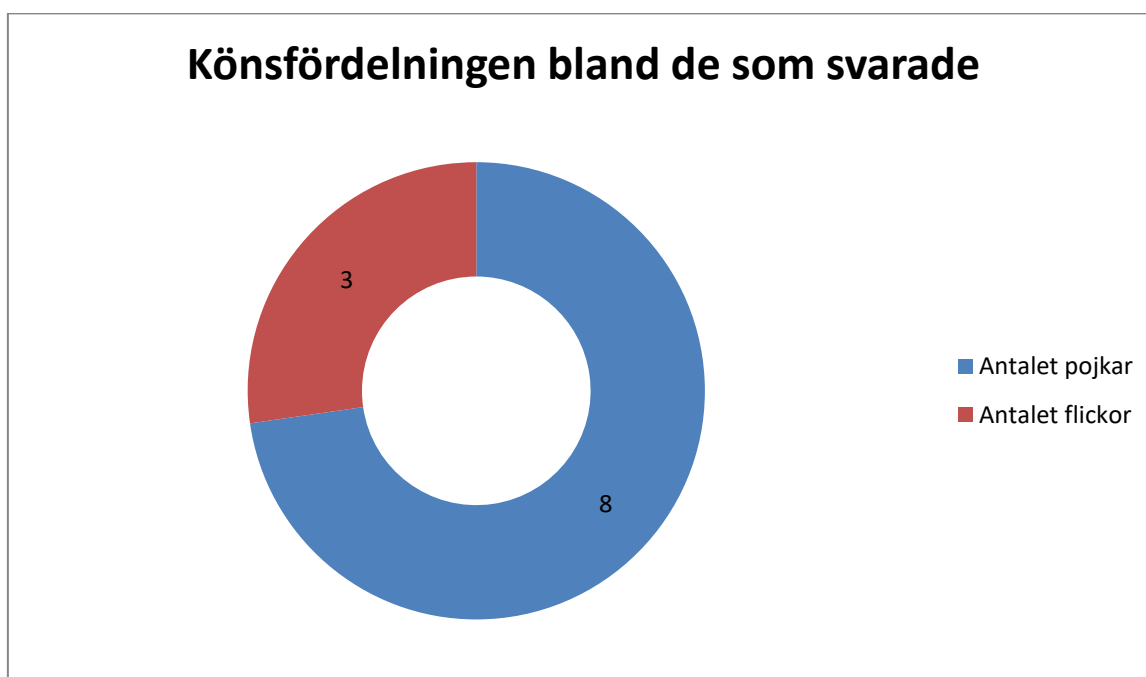
Efter att ha studerat Undervisnings- och kulturministeriets statistik ser man att även i Åbo är det vanligt att ungdomen själv söker hjälp. Det är ovanligt att ungdomen är den första som kontaktar ungdomsverkstaden eftersom de blir kontaktade samma dag som ungdomen avbrutit sina studier eller dylikt. Efter det är det upp till ungdomen att bestämma vad den vill göra. (Undervisnings- och kulturministeriet, 2016.)

6.5 Ungdomsverkstädernas resultat

Här följer resultaten från mina undersökningar vid ungdomsverkstäderna ISLA+, Aktiva och Troja. Jag har sammanfört ungdomsverkstäderna i ett stycke.

När jag lämnade in mina blanketter till verkstäderna förväntade jag mig att alla skulle prata svenska eftersom hemsidorna automatiskt var på svenska. Till min förvåning var över hälften av de som svarade finskspråkiga, alltså sex stycken. De övriga fem som svarade var svenskspråkiga. Åtta av de som svarade var pojkar och resten flickor Figur 3. Åldern varierade mellan 18 och 29 år. Sju stycken har studerat vidare efter högstadiet. Tiden som

ungdomarna har varit vid verkstaden varierade mellan en dag till ett helt år. Vad gäller nya intressen var det endast en som blivit intresserad av att pussla men inga övriga nya intressen har väckts. Två stycken hade inte haft någon nytta av verkstaden medan resten förhöll sig mer positivt till saken och svarade bland annat att en har fått ekonomisk nytta. Två stycken svarade att den fått hjälp med att söka arbetsplats och en annan har fått jobb. Tre av de som svarade skrev att de fått dygnsrytmen i skick igen. En har fått hjälp med att hitta psykolog medan en annan har fått sysselsättning under dagen samt hjälp med byråkratin.



Figur 3 Könsfördelningen

Om ett år ser sig en vara kvar vid ungdomsverkstaden och tre stycken var osäkra var de kommer att befinna sig då. De övriga tror sig fått jobb eller en studieplats vid det laget. Vad gäller ungdomsgarantin var det endast två som hört någonting om den och hela nio stycken som inte visste vad det var. Och har man inte hört någonting om saken kan man ju inte heller ha en åsikt men de som hade hört någonting tyckte att det var en bra sak. Vid de övriga kommentarerna ville fem stycken säga att ungdomsverkstäderna är en bra sak att ha medan de övriga inte hade några åsikter.

Jag har även analyserat de ansvariges svar och märkte genast att Aktiva i Pargas hade mest med ungdomar av dessa tre. I den rådgivande verkstaden hade de hela 35 ungdomar. Vad gäller metoderna använder de sig av samma arbetssätt. Som jag sade söker cirka 30% av ungdomarna i Pargas sig frivilligt till ungdomsverkstaden medan Troja råkade missförstå

frågan och ISLA+ önskade att flera skulle vara aktiva och söka sig själva dit. I ISLA+ var procentantalet relativt stort men AKTIVA hade upp till 60% av ungdomar som hittar jobb eller studieplats efter att ha varit vid ungdomsverkstaden. Det som alla ungdomsverkstäder har gemensamt är att inte så hemskt många kommer tillbaka efter att ha hittat ett jobb eller en studieplats. En annan sak de hade gemensamt var att ungdomarna för det mesta var samarbetsvilliga. Aktiva och Troja har väldigt mycket samarbete på gång med olika organisationer men ISLA+ nämnde endast nätverksträffar vilket låter som om de har bristfälligt med samarbete mellan övriga organisationer.

7 Produkt

För att få en inblick i det uppsökande ungdomsarbetet läste jag om bakgrunden till det. Teoridelen som behandlar det uppsökande arbetet är nödvändig med tanke på att kartläggningen skulle utföras. När kartläggningen var utförd fick jag inga nya utvecklingsidéer av svaren och bestämde mig därför för att göra en intervju. Intervjun gjorde jag tillsammans med Malin Eriksson för att få fram någon form av utvecklingsidé inom det uppsökande ungdomsarbetet. Enligt Eriksson var livssituationsproblem för ungdomarna mycket vanliga som man var tvungen att behandla och reda ut vilket jag själv kunde erfaras på min praktikperiod vid ungdomsverkstaden. Först efter att jag gjort min praktik vid ungdomsverkstaden ISLA+ insåg jag att de skulle behöva ett verktyg för att förbättra motivationen och via det skulle ungdomsverkstaden utvecklas.

Under min praktik vid ungdomsverkstaden ISLA+ märkte jag att ingen direkt motivationsmetod användes i verkstaden och jag diskuterade detta med personalen. De skulle vara intresserade av en lätt användbar handbok som skulle underlätta motiverandet av ungdomar. Jag började samla in material om motivation via internet och diverse litteratur som kunde sammanfattas i en handbok.

Till först tog jag upp motivation i allmänhet och fortsatte med att skriva om personalens förhållningssätt. Det gäller främst deras professionalitet där arbetarens intresse, relation till ungdomen och verbal belöning. Gav också många grundstenar för motivationsarbetet som arbetarna kunde ta till sig. Hittade ganska fort material om motiverande samtal och märkte att där fanns en mycket användbar och passande metod i ungdomsarbetet. Eftersom jag var säker på att detta var en mycket lämplig metod behövde jag inte söka efter någon annan. Beskrev alla faser såsom förlopp, förhållningssätt, reflektivt lyssnande och så vidare. Jag lyckades även hitta många användbara råd för att öka motivationen. Som lästips angav jag

några .pdf böcker online för vidare studier. Den här handboken finns bifogad i slutet av arbetet (bilaga 4).

Eftersom det samtalades rätt så mycket med ungdomarna under min praktik var det endast sättet hur man samtalar och vilka frågor man ställer ungdomarna som var det nya vilket personalen måste lära sig. Har inte haft möjlighet att visa produkten för uppdragsgivaren eftersom min praktikperiod vid ungdomsverkstaden ISLA+ är slut.

Min beskrivning av produkten är att den är lätt att använda och ha med sig på arbetsplatsen. Den går också att använda inom många olika ungdomsarbeten med ungdomar i alla åldrar.

8 Sammanfattande diskussion och avslutning

För att få en inblick i ungdomsverkstädernas verksamhet gjorde jag en kartläggning av dem på Kimitoön, i Pargas och Åbo. Enkätundersökningarna som jag gjort till detta examensarbete har varit lärorika eftersom jag fått ta del av verksamheten och se hur den sköts. Processen har också varit tidskrävande och med det menar jag att ungdomarna i ungdomsverkstäderna inte alltid varit på plats och för att få så många svar som möjligt krävde organisering.

Genom detta examensarbete har jag fått kunskap gällande ungdomsverkstäder i svenskfinland men främst ISLA+. Eftersom jag gjorde min praktikperiod där märkte personalen och jag att motivationen hos ungdomarna att komma ut i studie- eller arbetslivet måste förbättras. Svaret på frågeställningen i inledningen är därför MI - motiverande samtal. Personalen hade tidigare ingen direkt metod att använda sig av men genom min produkt finns det nu en till förfogande.

Då jag inledde mina kartläggningar både för ungdomarna och personalen var frågorna som jag ställde endast till för att få information om hur ungdomsverkstäderna sköts. Eftersom syftet och målet med examensarbetet blev klart i ett senare skede var frågorna inte så relevanta. I enkätundersökningarna kunde jag tagit upp frågor gällande motivation men då var inte målet klart än. Det var först under praktiken vid ungdomsverkstaden ISLA+ som målet och syftet med examensarbetet började mogna. Jag tycker ändå själv att processen med enkätundersökningen har varit en bra grund för examensarbetet. Utan den hade det inte varit lika sannolikt att jag fått min praktikplats vid ungdomsverkstaden ISLA+ vilket

skulle ha lett till att handboken inte beställts. Mitt intresse för ungdomsverkstäder har gjort att jag en dag vill öppna min egen pedagogiska verkstad.

Mina handledare har varit Mona Bischoff och Carolina Silin. De har varit till stor hjälp för att få detta examensarbete gjort. Jag är mycket nöjd över handledningen jag fått eftersom det ibland känts som om min egna motivation har varit svag och risken för att arbetet inte skulle ha blivit slutfört har varit stor.

Jag har presenterat handboken för ungdomsverkstaden ISLA+ och den första kommentaren jag fick var att den var intressant. Då personalen fick läsa den noggrannare ansåg de att den kunde mycket väl användas som ett redskap för att motivera ungdomarna i ungdomsverkstaden. Materialet i handboken var relevant men också från tidigare bekant för personalen. Själva metoden kunde ha ännu mer exempel på frågor och situationer som lätt skulle kunna tillämpas då de arbetar med ungdomarna. Som tur fanns det lästips som behandlar nämnda saker men det skulle ha varit behändigare att ha dem i handboken eftersom länkarna var relativt långa och går inte att klistra in då handboken är i pappersform.

Då jag framställt handboken lärde jag mig att det uppsökande ungdomsarbetet är ett mycket ansvarsfullt jobb och därför behövs bra arbetsmetoder för att lyckas. Det betyder också att arbetet går smidigare och man får mera resultat och framför allt snabbare resultat.

Källförteckning

Annonsbladet (8.9.2016). *Ungdomsgård fick större utrymmen.*

Bergren, C., 1996. *Praktiskt ledarskap.* Härnösand: EduMedla Förlag

Börjesson, M., 2012. *Motivation och medkänsla – Om att samtala med tonåringar.* Lund: Studentlitteratur.

Dalen, M., 2013. *Intervju som metod.* Polen: Dimograf

Granbom, A-K., 1999. *Att motivera till hälsa.* Lund: Studentlitteratur.

Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.), 2008. *Nuorisotyötä on tehtävä.* Helsingfors: Hakapaino Oy.

Hoikkala, T. & Sell, A. (red.), 2010. *Ungdomsarbete är nödvändigt.* Helsingfors: Hakapaino Oy.
http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hoikkala_sell_ungdomsarbete.pdf
 [hämtat: 8.4.2017]

Holm Ivarsson, B., 2016. *MI Motiverande Samtal.* Göteborg: Gothia.

Hämäläinen, J. & Kurki, L., 1997. *Sociaalipedagogiikka.* Borgå: WSOY

Järvilehto, L., 2014. *Hauskan oppimisen vallankumous.* Juva: PS-Kustannus.

Kaartinen-Koutaniemi, J. (red.), 2012. *Etsivässä työssä.* Borgå: Nuorten Keskus.

Kajanto, A. & Tuomisto, J. (toim.) 1994. *Elinikäinen oppiminen.* Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kommunallag (2015/410) <http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2015/20150410> [Hämtad 26.3.2017]

Krag Jacobsen, J., 2000. *Intervju - Konsten att lyssna.* Lund: Studentlitteratur

Lehtinen, E., Vauras, M., Lerkkanen, M-K., 2016. *Kasvatuspsykologia.* Juva: PS-Kustannus.

Närings-, trafik- och miljöcentralens sysselsättningsöversikt 12/2015
https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/7937646/Tyollisyyskatsaus+12+2015_sv.pdf/4ed478da-4d0d-4889-ad67-867e2f429f0f [Hämtad: 16.4.2017]

Olsson, H. Sörensen, S., 2008. *Forskningsprocessen.* Stockholm: Liber AB.

Patel, R. Davidson, B., 2000. *Forskningsmetodikens grunder.* Lund: Studentlitteratur.

Puuronen, A. (2014) *Den sökandes blick.* Helsingfors: Unigrafia
<http://www.ula.fi/assets/Public-files/Bcker/Den-sokandes-blick.pdf> [Hämtat: 21.1.2017]

Regionförvaltningsverket (2015)

<http://nuorisotilastot.fi/#!/se/parent/Tavoitetut/perus/choice-1/prosentit/whiteblue/Koko%20maa/Varsinais-Suomi/table/Mit%C3%A4%20kautta%20tavoitetut%20nuoret%20tulivat%20etsiv%C3%A4n%20nuorisoty%C3%B6n%20piiriin%3F/Parainen/org/donut/%5B%5D> [Hämtat 22.11.2016]

Sahlée, A., 1990. *Men hur gör man*. Hässleholm: Norra Skåne Offset.

Salmela-Aro, K., Nurmi, J-E. (toim.). 2002. *Mikä meitä liikuttaa*. Keuruu: PS-kustannus.

Snart får alla kommuner ungdomsparlament på Svenska Yle

<https://svenska.yle.fi/artikel/2015/11/11/snart-far-alla-kommuner-ungdomsparlament> [hämtat: 5.3.2017]

Trost, J., 2011. *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Uppsökande ungdomsarbete

http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/etsiva_nuorisoty/?lang=sv [hämtat 6.7.2016]

Undervisnings- och kulturministeriet, 2015. *Lukuinto-opas*. Helsingfors: Erweko Oy

Ungdomslagen 27.1.2006/72

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060072?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ungdomslag> [hämtat: 14.8.2016]

Ungdomslagens förnyelse 2011 (2010/693)

Ungdomslagens förnyelse 2017 (2016/1285)

Ungdomsverkstaden Aktiva (2016) <http://www.aktiva.fi/> [Hämtad 19.11.2016]

Ungdomsverkstaden Aktiva (2016)

http://www.parainen.fi/web/tjanster/ungdomsarbete/sv_SE/aktiva_ungdomsverkstad/ [Hämtat 19.11.2016]

Ungdomsverkstaden ISLA (2016) <http://www.kimitoon.fi/sv/fritid-och-kultur/ungdom/ungdomsverkstad/> [Hämtat 19.11.2016]

Ungdomsverkstaden Troja (2016) <http://www.karkulla.fi/service/ovrig-service/ungdomsverkstad> [Hämtat 19.11.2016]

Ungdomsverkstaden Troja (2016) <http://troja.fi/> [Hämtat 19.11.2016]

Bilaga 1 Enkät

Mitt namn är Jimmy Lindberg och jag studerar vid Yrkeshögskolan Novia i Åbo till samhällspedagog. Jag skriver nu mitt examensarbete och behöver er hjälp för att få en undersökning gjord.

För att min undersökning skall skapa en realistisk bild över ungdomsverksamheten vore det mycket uppskattat ifall ni svarar uppriktigt. Alla svar behandlas sakligt och ingens identitet frågas heller efter.

Enkät

1. Kön _____
2. Ålder _____
3. Har du studerat vidare efter högstadiet? Om du svarade ja, vad har du studerat?

4. Ungefär hur länge har du deltagit i ungdomsverkstadens verksamhet?

5. Har ungdomsverkstaden hjälpt dig att hitta nya intressen? Om så, vilka?

6. Har du haft konkret nytta av ungdomsverkstaden? Om du svarade ja, på vilket vis har du haft nytta av den?

7. Var ser du dig vara om ett år?

8. Kommunen/staden har nu några år enligt lag varit tvungen att erbjuda studieplats eller arbete. Har du haft nytta av denna såkallade ungdomsgarantin i något skede? Om du svarade ja, på vilket vis?

9. Vilken är din syn på ungdomsgarantin?

10. Övriga åsikter om ungdomsverkstäder

Tack för att ni har deltagit.

Bilaga 2 Enkät

Undersökning gällande Islas, Aktivas och Trojas ungdomsverkstäder.

Frågor till ungdomsverkstadens ansvarige.

- 1) Hur många deltagare finns det för tillfället i ungdomsverkstaden? _____
- 2) Vilka metoder använder ni för att söka upp ungdomar?

- 3) Hur vanligt är det att ungdomarna av egen vilja söker upp er för att få hjälp?

- 4) Ungefär hur stor del av de som deltagit i ungdomsverkstadens verksamhet hittar arbete eller studieplats?

- 5) Uppskattningsvis hur många återvänder efter exempelvis ett kort arbetsvikariat?

- 6) Är ungdomarna samarbetsvilliga och gör saker som begärs av dem?

- 7) Gör ni samarbete med en annan ungdomsverkstad på annan ort? Om så, hurdant samarbete?

Bilaga 3 Intervju

1. Vad heter ni?

Malin Eriksson

2. Var har ni studerat och när blev ni utexaminerad?

Efter studenten utbildade jag mig till samhällspedagog vid Yrkeshögskolan Novia och utexaminerades år 2012 i juni. Som bäst studerar jag till socionom för att komplettera min samhällspedagogutbildning.

3. Har ni arbetat på någon annan arbetsplats innan ni började arbeta med det uppsökande ungdomsarbetet?

Jo, det har jag. Jag har bland annat jobbat vid Åbo Stads ungdomscentral, nuorisotoimi, såväl som ungdomsledare vid Zabadak. Några år agerade jag som kryssningsvärdinna för barn och unga på Tallink Silja Oy. Jag har även arbetat vid dagis, eftis samt som skolbiträde. Lite volontärarbete har jag dessutom gjort och det handlade om skilsmässofamiljer som inte vill till rätten. Är nu verksamhetsledare vid ungdomsverkstaden ISLA.

4. Får ni arbetsplatshandledning regelbundet? Om så hur ofta?

Jo. En gång i månaden. Men man får oftare om man vill.

5. Finns det fortbildningsmöjligheter på er arbetsplats?

Jo, bland annat ULA har fortbildningsmöjligheter som kan bestå av till exempel "ULA dagarna". Vasant, varsinaissuomen verkosto, har gratis fortbildning. AMET, Valtakunnallinen etsiväverkosto erbjuder också olika möjligheter. Har även själv ordnat fortbildning för personal i frågor kring bland annat bemötande av minoriteter.

6. Hur många timmar i veckan jobbar ni? Dagtid eller kvällstid?

Min arbetstid är 38,5 timmar i veckan och normalt dagtid. Behövs det kommer jag vid behov också andra tider. Föräldramöten är på kvällstid då jag jobbade med uppsökande ungdomsarbete.

7. Hur skulle ni beskriva samhällspedagogens yrkesbild inom det uppsökande ungdomsarbetet för en person som inte är insatt i ämnet?

Samhällspedagogen har en mer förebyggande roll. Man kompletterar varandra som socionom och samhällspedagog. Samarbetet som uppstår mellan ungdom och arbetare och hur bra överens man kommer är mycket fast i personlighet primärt hos arbetaren.

8. Har ni något samarbete med den sociala sektorn gällande de ungdomar som besöker ungdomsverkstaden?

Jo, bland annat med barnskyddsklienter. Vi har gemensamma möten samt öppen dialog. En annan viktig del är mångprofessionellt samarbete.

9. Berätta om ungdomsgarantin och hur den har inverkat på sättet att arbeta med ungdomar.

Ungdomsgarantin kan ses på gott och ont. Man kan bli tvingad att studera innan man är mogen för det och det kan resultera i onödig stress som inverkar negativt på ungdomen. Konceptet är fint och för vissa är det räddningen men det passar inte allihop. Dessutom finns det risk för att det blir överskott på olika utbildningar ifall för många till exempel pojkar blir tvingade till en viss utbildning såsom datanom utan hopp om att få arbete inom branschen i framtiden.

10. Ungefär hur många ungdomar jobbar ni med årligen?

Ungefär 48 ungdomar under 2015 och cirka 45 år 2016. Det kortaste samarbetet kan bestå av någonting så simpelt som att hjälpa en ungdom med byråkrati medan vissa är väldigt marginaliserade och kan vara arbetslösa upp till 500 dagar.

11. Vad kan ni som samhällspedagog rent konkret tillföra till det uppsökande ungdomsarbetet på er nuvarande arbetsplats?

Jag tycker inte att det nödvändigtvis är titelbaserat. Personlighet gör mest då det kommer till "approachen" till ungdomar som en samhällspedagog. Socionom kan dock ibland ses mera som en "myndighet" i ungdomarnas ögon.

12. Finns det språkkonflikter mellan ungdomarna som besöker ungdomsverkstaden?

Nej. Man pratar två språk och ibland upprepar man på det andra språket.

13. Hurudan är könsfördelningen i ungdomsverkstaden? Är det ena könet mer representerat än det andra? I så fall vilket?

Pojkar är typiskt mer representerade. Men det händer sig ibland att det finns mer flickor eftersom de ofta kommer i grupper.

14. Hur utvecklas samarbetet mellan ungdom och ledare med tiden? (En dag till ett år)

Ungdomarna kommer ibland mot sin vilja. Då de far kan de ringa om råd efter att ha lämnat verkstaden. Vissa ungdomar har svårt att uttrycka sig och behöver få ut sin frustration på något sätt och då kan man som verksamhetsledare vara den som ilskan går ut över. Sådant sker sällan bara man bemöter det sakligt och tar deras poäng så kan man även undvika liknande incidenter i framtiden.

15. Finns det en koppling mellan rusmedel och ungdomars dåliga intresse?

Jo. Definitivt men inte alltid. En del kommer från psykiska svårigheter såsom ångest, socialfobi etc. Dåligt intresse kan ibland botas med att man inte genast

slänger ut någon som varit olovligt borta i två veckor fastän man har rätt att göra så enligt lag. Då man vägrar slänga ut någon kanske den andre inser att den inte slipper av med en så lätt och därför möjligtvis återupptar samarbetet.

16. För ni en detaljerad dokumentation av ungdomarna? Hur länge lagras den? Tar ledningen del av den? Skickas den vidare om ungdomen flyttar?

Undervisnings- och kulturministeriet kräver det ifall kommunen får finansiering av dem. Statistik skickas åt dem fyra gånger om året och till undersökningar tas namn bort. Inom ULA förs det ofta utvecklingsarbete. Vid samarbetets slut förstörs all pappersdokumentation men digitalt finns de lagrade i säkert förvar.

17. Känner ungdomar sig "stämplade" då de kommer till ungdomsverkstaden?

Vissa tar det som ett nederlag och andra upplever det som stigmatiserat men en stor del har fått ut massor av sin tid vid verksstaden trots att de inte alltid berättar det åt sina kompisar.

18. Undersökning hör till grunderna inom det uppsökande ungdomsarbetet, hur stor del av din arbetstid går till undersökning?

För min del blir det väldigt lite. Jag skulle ha uppskattat det ifall det gavs mera information om lagstiftning under utbildningen. Jag satte i början en stor del av min fritid på att söka fram mina rättigheter på internet inför arbetsuppgiften.

19. Hur vanligt är det att reda ut livssituationsproblem med de unga?

Det är en av de vanligaste sakerna jag gör. Dit hör allt möjligt såsom ekonomiska problem i första hand och övriga stora problem är bland annat skuldsanering, boende, matvanor, spel, alkohol och övriga rusmedel. Även ett brottsregister kan vara grunden till problem. Vad gäller maten försöker vi laga mat ungefär en gång i

veckan och då är det frågan om en ordentlig måltid. Vi försöker också utbilda ungdomarna om priset på näringsrik men förmånlig mat.

På en sidonot är det vanligt till julen innan juledigt att man lagar en finare middag. Vissa ungdomar äter så dåligt eller lite att de mår illa genast som de äter en ordentlig måltid. För att undvika detta borde man försöka ordna flera dagar i veckan som man äter riktig mat. Förövrigt funderar jag på om man kunde ta 3€ betalt för en extra måltid i veckan vilket är billigt för ett skrovmål. Orsaken varför man skulle ta betalt är eftersom kommunen endast står för en måltid i veckan.

20. Är denna bransch kvinnodominerad? Om så, skulle det behövas mera män?

Det är den och jo, vissa saker är lättare att relatera till som ung man om man har en handledare som är av samma kön.

21. Finns det volontärer som hjälper till ibland?

Vi har inga utomstående eftersom verkstaden sköter sig själv. Det vore inte helt omöjligt att ta extern hjälp om man vill dela med sig av sin kunskap såsom unika kunskaper inom handarbete. Samma sak med matlagning om man kan gynna verkstaden, då är man varmt välkommen.

Handbok om motivation för ungdomsverk- städer

Innehållsförteckning

Introduktion 1

Motivation 2

Professionalitet 4

Grundstenar för motivationsarbetet 7

Motiverande samtal 9

Råd för att öka motivationen 14

Lästips 15

Källförteckning 16

Introduktion

Jag har skrivit en handbok om motiverande samtal (MI) för att hjälpa personalen i ungdomsverkstäder att motivera ungdomarna. Jag har gjort två undersökningar i ISLA+, Troja samt Aktiva var det framkom att en sådan metod behövs. Den första undersökningen var riktad åt ungdomarna i ungdomsverkstäderna medan den andra åt personalen. I den första undersökningen framkom att flera ungdomar fick dygnsrytmen återställd genom att besöka ungdomsverkstaden. Personalen svarade att de vanligaste problemen som ungdomar har är bruk av diverse rusmedel samt ekonomiska svårigheter. Genom motiverande samtal kan man återuppväcka den inre motivationen.

Den uppsökande ungdomsarbetaren har en mycket stor roll i ungdomarnas anpassning till vuxenlivet. De behöver råd, stöd och en person som de kan diskutera i förtroende med. Jag har försökt samla lättanvändbar information och tar upp MI-metoden som går att använda i ungdomsverkstaden för att motivera ungdomar. Genom att få ungdomarna att själva förändra sitt liv och ha motivation att söka sig till studie- eller arbetslivet kan deras vardag förändras och bli intressant.

Skriven av Jimmy Lindberg, 2017.

Motivation

Motivation kan definieras som en strävan hos människan att leva ett så meningsfullt liv som möjligt. Med meningsfullt menas att man ansvarar för sig själv och sina möjligheter. Fastän människan betar sig omotiverat är den innerst inne motiverad.

När vår inre livsstil skall förändras krävs det motivation det vill säga det krävs den inre motivationen där det behövs förståelse och eget inflytande. Det är viktigt att hela tiden ha nya mål för att motivationen skall hållas på hög nivå.

Motivationen drivs av beteenden som initiativkraft, arbete i en bestämd riktning, intensitet, uthållighet och prestation (Granbom, 1999, s. 13).

När människor ändrar sina levnadsvanor går de igenom fem olika stadier som kan jämföras med dessa beteenden.

Första stadiet är då man ännu inte funderar på någon förändring och ingen motivation finns.

Andra stadiet överväger man en förändring och det blir en konflikt med tidigare levnadsvanor.

Tredje stadiet är handling där man vill göra något åt sitt liv.

Fjärde stadiet är att behålla det förändrade beteendet för en längre tid.

Femte stadiet kräver ny initiativkraft om individen fått återfall.

Det går inte att säga om någon är motiverad eller inte är det. Dessa stadier är viktiga att veta för att det krävs olika insatser av den som skall hjälpa. Största problemet är i början när tydlig motivation saknas. I det fjärde stadiet krävs stöd och uppmuntran.

Inre och yttre motivation

Den inre motivationen är en personlighetsfaktor som är en önskan att ta reda på något av eget intresse. Den skapas inte utan den upptäcks. Om den inre motivationen används måste

individens intresse utforskas. Det finns ett inre behov i människan som gör att hon vill själv bestämma vad hon gör med sin tillvaro. När motivationen kommer inifrån individen väcks intresset för de aktiviteter som är intressanta för personen. Den inre motivationen ökas när personens egna initiativ stöds och uppmuntras.

Inre motivation är när man finner mening i det man gör och sätter upp mål och visioner av egna värderingar. Det egna värdesystemet skapar mening. Det gäller att väcka intresset hos personen.

Med yttre motivation avses att man lockas framåt med belöning och att man laddar upp andras batterier. Förväntningen ökar på belöningen och det kan skapa en ond cirkel.

Professionalitet

Kärnan av människans självbild byggs upp i barndomen. Om ingen bryr sig om människan blir hon destruktiv och när det destruktiva styr blir motivationen dold. För att motivation skall skapas gäller det att se ljus på framtiden, tro på egna och andras resurser och respektera andra. Man måste också vara ärlig och ha empati. När livsstilen är orsaken kan man öka motivationen genom att skapa reda. Arbetaren hjälper ungdomen tills inget stöd behövs.

Motiv som motivationsskapare

För att dels förstå och dels påverka människors beteenden behöver vi ha kunskap om motiven till vårt handlande. Med motiv menas de processer i hjärnan som sätter igång drivkraften till beteendet hos människan. Motiven måste påverkas för att människans handlande skall i sin tur påverkas. Det är ofta flera samverkande motiv som människans handlingar motiveras av.

Om en passiv person skall motiveras behöver vi förstå:

Hur vi inriktar vårt beteende

Vad det är vi väljer att göra.

I vilken grad vi är uthålliga i det vi gör

Det krävs en insats från individen där hennes mål och önskningar formuleras. Det är när målen bestäms och det görs upp målbeskrivningar som en förändring sker.

Intresset

Med stort intresse är även motivationsgraden hög. Intresset är ett motivsystem som är uppbyggt av aktivitets-, prestations- och kontaktmotiv. De här tre motiven kan både stödja och avlösa varandra. Prestationsmotivet är inlärt och är av värde då individen ser sig själv som ansvarig. Genom handlingar tillfredsställs aktivitetsmotivet. Kontaktmotivet är ett

medel för att uppnå mål. Bestraffning är motsatsen till intresset. Verbalbelöning är den näst effektivaste av motivationer och delas ut efter aktiviteter.

Prestations- och maktmotiv

Ett starkt prestationsmotiv har som grund en tidigt uppfostrad självständighet. När individen är motiverad att utföra ett arbete är det inte bara för att uppnå status utan mest för att utföra ett bra arbete. När personen kan uppskatta sitt egna arbete och ge sig själv erkännande presterar den mera.

Behovet att få erkännande och respekt kan delas in i två aspekter, en inre och en yttre. Den inre aspekten är när man själv kan känna styrka och frihet och tro på sig själv. Den yttre aspekten betyder att man blir uppskattad av andra.

Om målen är klara presterar människor bättre. Det gäller också när målen är uppnåeliga, attraktiva och specifika. För att prestationen skall fortsätta behövs feedback.

Maktmotivet är en konkurrenssituation där människan försöker få inflytande över andra och försöker prestera för att bli uppmärksam. Prestationsmotivet är självhävdelse medan maktmotivet är makt och inflytande.

Relationer - samarbete

Motivationsarbetet som görs mellan klienten och motivationsarbetaren är känslomässiga attityder och kan vara till exempel aktning, förståelse, engagemang, hoppfullhet, tilltro och äkthet. När det saknas en del av attityderna måste individen få dem utifrån någon annan för att de egna skall väckas. Om det inte finns några attityder alls går det inte att motivera personen (Granbom 1999, s. 51-52).

Aktingen betyder att personen har ett eget ansvar. Empati betyder förståelse. Engagemang visar att man bryr sig. Hoppfullhet betyder att personen känner realistiska mål och möjligheter. Tilltro betyder att personen kan med egna krafter reda ut sin livssituation. Äkthet måste finnas med i alla attityder (Granbom 1999, s. 51-52).

Människan har tre jagtillstånd nämligen föräldrajaget, vuxenjaget och barnjaget. Som motivationsarbetare får man inte ta föräldrarollen och den som skall motiveras får barnrollen. Det måste vara en vuxen till vuxenkontakt för att motivationsarbetet skall lyckas.

Som motivationsarbetare får man inte ge upp och visa sig negativ fastän man misslyckas. Arbetet att förändra en destruktiv livsstil till positiv är mycket svårt. Då man tar sig an uppgiften måste man se att det finns möjligheter. Arbetet är ansträngande på lång sikt. Individuell rådgivning är den bästa metoden för att åstadkomma beteendeförändring. Man kan känna sig otillräcklig och situationen att påverka människors levnadsvanor kan kännas tung.

Man måste som motivationsarbetare se det positiva hos individen. Det kan vara det konstruktiva, målinriktade, sociala eller aktiva. När man arbetar med personen skall man se den i nuet. När personen börjar se valmöjligheter kan förändringar ske steg-eller språngvis. Det är vanligt att bakslag sker. Det är viktigt att poängtera att man möts som människor och inte som motiverare. När återfall sker är det viktigt att man gör klart för personen att det inte är början till slutet. När det kommer lyckade situationer måste man se till att bygga upp tilltro.

Grundstenar för motivationsarbetet

När man arbetar med personer för att de skall ändra beteenden, bryta vanor, inhämta nya kunskaper och fatta avgörande beslut är följande grundstenar viktiga.

Kunskap inom områden som behandlas.

Förståelse för olika personligheter.

Det är viktigt som motiverare att vara **självständig** och bevara sin **personlighet**.

Som motiverare måste man sträva till att bevara **sin motivation stark**.

Som motiverare måste man kunna se **vad som får människor att fungera** och förmåga att **förmedla entusiasm** och **drivkraft**.

Möta människan där hon befinner sig och börja arbeta just där.

En bra metod att gå efter underlättar arbetet, metoden skall ha ett **budskap** som dämpar det oönskade och tar fram det önskade.

Det krävs **dialog** för att samtalet skall vara utvecklande och leda till en förändring.

Budskapet bör vara **enkelt** och **tydligt**.

Interaktionen påverkas av individens **föreställningar och funderingar**.

Olika konflikter kräver en **varsam hantering** för ett lyckat förändringsarbete.

Misslyckande betyder **inte slutet** utan vi måste **lära oss av det**.

Framgång följs ofta av **bakslag**.

Stort **tålamod** behövs.

Tid måste ges åt genomförandet.

Att hitta den rätta tiden för förändring hos individen är viktigt.

Viktigt är att **låta individen välja** men framhålla **konsekvenserna**.

Uppmärksamma **de små framstegen**.

Om en person **finner sin motivation** och inte längre behöver hjälp av din motivering **har du lyckats**.

Båda skall inta en **vuxenroll** och motiveraren skall inte vara för omhändertagande.

Förmågan att **lyssna** på andra människor och samtidigt vara **engagerad, intresserad** och **ödmjuk**.

Ditt budskap skall ge **tankar och funderingar** för deltagarna.

Dokumentera individuella målsättningar.

Ge **verbalt beröm**.

Att samarbeta med **kollegor** är av stort värde.

Det man kallar motivation är en egen eller utifrån styrd påverkan att utföra en handling. Målen man ställt upp uppnås med handlingen. Motivationen måste komma inifrån personen själv för att vara stark och bestående. Det måste vara personens egna fria vilja som styr den.

Motivationsarbetet måste fortgå över en längre tid så att individen motiveras att nå fram till egen insikt. Ett misslyckande kan ses som ett steg i förändringsprocessen. Dialogen är ett redskap i mötet med personen där hon befinner sig.

Motiverande samtal

Motiverande samtal är en metod som sprids mycket snabbt idag och används för att motivera personer till exempel på ungdomsmottagningar. Metoden kallas på engelska Motivational Interviewing, MI.

MI används mycket till att motivera personer till exempelvis bättre levnadsvanor, minska stress och förbättra sömnvanor. Ett MI-samtal behöver inte vara långt utan 10-15 minuter har redan effekt men längre samtal leder till beteendeförändringar hos individen.

Korta samtal passar bra för ungdomar för att koncentrationen skall behållas. MI-samtalen är också korta till sin natur och ett till tre samtal är vanliga. Med MI-samtal kan man underlätta att samtala om känsliga ämnen. Med MI-samtal fokuseras på att höja motivationen för att starta en förändringsprocess som sedan kan fortsätta av egen kraft.

I början av 1980-talet började upphovsmannen till MI, professor William R. Miller, arbeta med metoden för att hjälpa personer med alkoholberoende. Senare samarbetade han med professor, psykolog och metodutvecklare Stephen Rollnik.

Holm Ivarssons (2016) verk innehåller en definition av Miller och Rollnik på MI som lyder enligt följande: ”Motiverande samtal är en samarbetsinriktad samtalsmetod som syftar till att stärka en persons egen motivation och åtagande till förändring.”

Ett MI-samtal handlar om ungdomens syn på sin livsstil och situation och är därför personkoncentrerad. Det är också målinriktat. En förändring är som mål och MI är styrande och guidande metod men det är viktigt att förändringen sker i ungdomens takt. Rådgivaren skall ställa frågor som utforskar motivation för den sak det gäller. Rådgivaren skall också leda det som ungdomen säger i positiv riktning. I vissa fall kan inte ungdomen ledas i positiv riktning och då bör rådgivaren vara neutral och försöker med MI-metodens hjälp hjälpa eleven att utforska de olika alternativen.

Motivationen växer ofta själv fram under en längre tid men MI-metoden kan påskynda processen. När man förstår varför man skall göra någonting är man också beredd att göra någonting. En osäkerhet vad ungdomen vill göra är ett hinder för förändring och då stöttar

rådgivaren ungdomen att göra ett välgrundat val. När valet är gjort stöder rådgivaren ungdomen att sätta ett mål och göra en handlingsplan.

Förloppet i ett MI-samtal

Det finns fyra faser i ett MI-samtal. Man kommer inte alltid till den fjärde fasen det vill säga planeringen.

Engagera. Samtalet inleds.

Fokusera. Utred möjligheten för förändring.

Framkalla förändringsprat och stöd självtilliten.

Gör om möjligt en plan och avsluta sedan samtalet.

För att stödja förändring bör MI-samtalet följas upp.

Förhållningssätt vid MI

En viktig grundsten i MI är förhållningssättet som är särskilt för MI. Det är ett sätt att vara med människor och kan kallas för en förfinad form av rådgivning. Alla människor kan själva hitta lösningar på sina problem och ta ansvar för hur de lever sitt liv. Rådgivaren har som uppgift att hjälpa att hitta den motivation som behövs.

Förhållningssättet skall vara ett samarbete mellan rådgivaren och ungdomen. Rådgivaren skall framkalla förändringsprat som betyder att rådgivaren skall försöka få ungdomen att prata om ämnet för att få fram sättet som ungdomen tänker om det.

För att ett samarbete skall utvecklas skall empati och medkänsla visas. Empati betyder att rådgivaren skall försöka förstå ungdomen och lyssna intresserat och medkänsla är att vilja ungdomens bästa. Det här gör att rådgivaren visar att den accepterar ungdomen och hjälper den att se sina egna möjligheter. Det är viktigt att ungdomen får sin inre motivation väckt så att det leder till handling och varaktig förändring.

Reflektivt lyssnande

Reflektivt lyssnande är de grundläggande kommunikationsfärdigheter som används i MI. Det består av öppna frågor, reflektioner, sammanfattningar och bekräftelse.

Öppna frågor inbjuder till berättande och börjar med ord som hur, på vilket sätt, vad och berätta. Frågeordet varför försöker man undvika eftersom det av ungdomen kan tolkas som en anklagelse och istället kan man säga: "Hur kommer det sig?". Slutna frågor leder ofta till ja och nej svar och ungdomen kan uppleva att den blir förhörd. Däremot inbjuder öppna frågor ungdomen att berätta med egna ord och på detta sätt visar rådgivaren att den är på riktigt intresserad av hur ungdomen tänker. Det är just det som är avgörande för att förtroende, kontakt och ett gott samarbetsklimat byggs upp. Slutna frågor kan användas när rådgivaren samlar dessa i riktning mot ett mål. Det går att styra samtalet genom att välja vad som reflekteras och det är kärnan i MI. Ungdomen kommer att prata mera om det som reflekteras och därigenom förstärks det.

Sammanfattningar

Sammanfattningar är nästan det samma som reflektioner men är ett litet längre referat. Det används när man tar ett steg vidare i samtalet eller byter fokus. I sammanfattningen kan man betona sådana saker som man som rådgivare vill förstärka. Om öppna frågor och reflektioner är svåra att förstå för ungdomen är en sammanfattning desto viktigare.

Bekräftelse

Bekräftelsen är den mest kraftfulla av det reflektiva lyssnandet. Den visar för ungdomen att rådgivaren uppskattar dennes goda kunskaper, kompetens, styrka och ansträngningar. Det här gör att det positiva förstärks. Bekräftelsen skall göras i du-form och måste kännas äkta.

Dialog

Erbjud information i dialog, alltså rådgivaren frågar om lov att erbjuda hjälp och ge information. Rådgivaren skall inte ge råd som inte är önskade för då kan ungdomen bli tyst eller ge uttalat motstånd. Man är också mera intresserad av att göra om man själv kommit på, valt och uttalat saker. Rådgivaren utforskar vad ungdomen vet och ger på ett neutralt sätt information och sedan får ungdomen själv dra slutsatser.

Råd och förslag skall ges på följande sätt: "Det finns bra metoder som har hjälpt många andra ungdomar och som du kan pröva om du vill. Ska jag berätta om det?" Ungdomen vet bäst själv vad som passar just den och rådgivaren vet vad som har hjälpt andra. Om rådgivaren är orolig och behöver ge sin syn på saken kan den uttrycka sig så här: "Är det

okej för dig om jag säger hur ja tänker, några problem som jag ser?" eller "Får jag berätta om en oro som jag känner?" Om ungdomen tackar nej kan rådgivaren försöka med: "Okej, men det är en sak som skulle vara bra för dig att få reda på." Det här brukar väcka nyfikenhet hos ungdomen.

Hantera brister i kommunikationen

Om det uppstår motstånd från ungdomens sida är det ofta brist på kommunikation mellan rådgivaren och ungdomen. Det här märks om ungdomen uppträder irriterat, blir arg eller ointresserad. I MI är det här ett tecken på att rådgivaren har fått fram reaktionen genom sitt sätt att samtala. Rådgivaren kan ha gett råd som inte ungdomen vill ha, inte vara tillräckligt respektfull eller gått fortare fram än ungdomen klarar av. I den här situationen bör rådgivaren hantera motståndet för att få samarbetet igång.

Rulla med motstånd

Rulla med motstånd är ett uttryck som används i MI och betyder att rådgivaren skall försöka hejda sin impuls att övertala ungdomen eller argumentera emot. Det är bättre att rådgivaren backar och gör en bekräftande reflektion som visar att den hör vad ungdomen har att säga. Ungdomens självbestämmanderätt är viktigt att betona. Rådgivaren skall också kunna be om ursäkt för att den har burit sig klumpigt åt. Syftet är att få en respektfull dialog igång och när rådgivaren undviker att gå in i argumentationen lägger sig motståndet och samtalet går enligt planerna. Om inte måste strategin bytas. Motståndspratet är viktigt att minimeras för att det som ungdomen pratar om förstärks. När rådgivaren tydligt betonar att den är där för att lyssna övergår samtalet till en positiv nivå och ungdomen stimuleras till förändring.

Aggressivitet

Om ungdomen har aggressiva och våldsamma yttranden bör inte rådgivaren upprepa argumentet utan istället avleda aggressionen genom att säga: "Du mår inte bra just nu...." Berätta för mig, jag vill höra hur det känns för dig. Det här leder till en komplex reflektion som återspeglar ett förmodat djupare innehåll i ungdomens uttryck. Om ungdomen är för uppskärnad kan man återkomma till samtalet när ungdomen lugnat sig. Skallfrågor är till för att få reda på i vilket stadium ungdomen är för att göra förändring. Rådgivaren frågar:

"Hur viktigt är det för dig att göra förändring på en skala från 0-10?"

Andra frågan handlar om tilltron till förmågan att förändra: " Hur säker är du på din förmåga att klara det om du bestämmer dig på en skala från 1-10?"

Den tredje frågan handlar om aktuell beredskap för förändring och är en mer övergripande skalfråga: Hur beredd känner du dig just nu att göra en förändring, på en skala på 0-10?"

Framkalla förändringsprat och stöd självtilliten

MI är en samtalsmetod där rådgivaren har som mål att försöka få ungdomen till förändring genom att hjälpa den att besluta om, när, varför och hur. Rådgivaren försöker få ungdomen att tala om sina önskningar, behov, förmåga och skäl. Det här kallas att "framkalla förändringsprat."

Rådgivaren stöder ungdomens självtillit genom att säga att den klarar av till exempel en svår uppgift. På detta sätt stärks ungdomens egna tillit. Ungdomen behöver också få stöd att ta steg till det den kan och på så vis bygga upp tilltron till sin förmåga.

Anpassa samtalets fokus efter graden av motivation

Om ungdomen har låg beredskap för förändring det vill säga siffrorna 0-3 på skalan ser inte ungdomen problemet och har därför knkte behov att göra något åt det.

Vid medelhög beredskap, siffrorna 4-7 på skalan, är ungdomen ambivalent och det finns skäl som både är för och emot en förändring.

Vid hög beredskap för förändring, siffrorna 8-10 på skalan, har ungdomen fattat beslut och behöver finna metoder för att nå målet.

Avsluta samtalet -åtagande och planering

Vid avslutning av MI-samtal är det viktigt att få ungdomen att konkret åta sig att göra något. Vilka åtgärder det är fråga om beror på hur motiverad ungdomen är. Ansvaret ligger hos ungdomen och rådgivaren gör det klart för att sedan sammanfatta och kontrollera med ungdomen att det som bestämts är rätt uppfattat. Det är viktigt att följa upp MI-samtal för att se hur det gått för ungdomen med det som bestämts. Rådgivaren låter ungdomen berätta vad som gått bra och vad som gått mindre bra. Om återfall har hänt måste de hanteras på ett konstruktivt sätt. Fokusera på det positiva och försök locka fram ett nytt åtagande.

Råd för att öka motivationen

För det första skall förutsättningar skapas för att motivationen skall kunna uppstå.

Arbetet skall kräva olika slag av **kunskap** och **färdigheter**.

Man skall kunna göra arbetet från **början** till **slut**.

Det man gör i arbetet skall ha **tydlig betydelse** för andra människor.

Man skall ha möjlighet att **planera** och **besluta** om hur arbetet skall utföras.

Man skall se **tydliga resultat** av det jobb man gör.

Se **möjligheterna** hos varje ungdom, **ta vara på** och **utveckla** de **starka sidorna** först och **förbättra** sedan de svaga sidorna.

Lyssna och tänk dig in i andra människors behov och tänk på att **behov förändras**.

Lyssna också till hur ungdomar **beskriver vad de motiveras av**.

Påverka dem och tänk efter vad de egentligen vill.

Lär ungdomarna att själva tänka efter vad de egentligen vill

Se till att **kommunikationsklimatet** är öppet.

Tillåt **misslyckanden**.

Medverka med ditt sätt till en **trivsamt atmosfär**.

Lästips

Grunderna i MI.

http://www.samverkanvg.se/upload/Samverkan%20VG/Samordningsf%C3%B6rbund/Bengtsfors%20%C3%85m%C3%A5l%20Dals-Ed%20S%C3%A4fve%20och%20%C3%85rj%C3%A4ng/Aktiviteter/Grunder_MI.pdf

Motiverande samtal med ungdomar.

<http://www.du.se/contentassets/b2b1e2af810d45379c79a6ca45139270/motiverande-samtal-med-ungdomar-2010.14.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Motiverande samtal - En väg till förändring

<https://www.ltdalarna.se/PageFiles/14938/MI,%20%C3%B6versikt%20och%20sammanfattning.pdf>

Källförteckning

Bergren, C., 1996. *Praktiskt ledarskap*. Härnösand: EduMedla Förlag

Granbom, A-K., 1999. *Att motivera till hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Holm Ivarsson, B., 2016. *MI Motiverande Samtal*. Göteborg: Gothia.

Järvilehto, L., 2014. *Hauskan oppimisen vallankumous*. Juva: PS-Kustannus.

Lehtinen, E., Vauras, M., Lerkkanen, M-K., 2016. *Kasvatuspsykologia*. Juva: PS-Kustannus.

Undervisnings- och kulturministeriet, 2015. *Lukuinto-opas*. Helsingfors: Erweko Oy