



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työhönvalmennuksen kehittämisen tarpeet

Lahti, Tiia

2016 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhönvalmennuksen kehittämisen tarpeet

Tiia Lahti
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2016

Tiia Lahti

Työhönvalmennuksen kehittämisen tarpeet

Vuosi 2016 Sivumäärä 41

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhönvalmennuksen kehittämisen tarpeita. Järvenpään kaupungin Nuorisokeskus halusi selvittää, miten nuoria saataisiin ohjattua tehokkaammin työelämään ja miten yhteistyötä yrittäjien kanssa saataisiin tehostettua. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää olisiko työhönvalmennukseen syytä panostaa enemmän ja pitäisikö tehtävään nimetä tietty henkilö.

Teoreettinen viitekehyskuului työhönvalmennus, nuorten syrjäytyminen, moniammatillinen yhteistyö, toimijuus ja innostaminen. Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jota varten toteutettiin viisi teemahaastattelua. Haastateltavina oli Järvenpään Nuorisokeskuksen työntekijä, kaupungin edustaja, yrittäjä ja kaksi Nuorisokeskuksen asiakasta. Haastattelut analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Tutkimustuloksissa näkyi vahvasti, että tarve työhönvalmennuksen kehittämiseksi on olemassa. Tulosten mukaan tehtävään tulisi nimetä tietty henkilö, ottamaan vastuu yritysten kanssa tehtävästä työstä. Hajontaa tuli sen suhteen tulisiko työhönvalmennusta toteuttaa osana Nuorisokeskuksen toimintaa vai omana palvelunaan ikärajattomasti. Työhönvalmennusta tulisi viedä vahvemmin osaksi työpajatoimintaa ja yritysyhteistyöhön pitäisi panostaa enemmän. Ennen uuden palvelun muodostamista, tulisi tutkia miten työhönvalmennusta voitaisiin siirtää osaksi nykyisiä palveluita tai olisiko mahdollista resurssi työhönvalmennukseen saada järjestelmällä nykyisiä palveluita uudelleen.

Asiasanat: työhönvalmennus, syrjäytyminen, innostaminen, moniammatillinen yhteistyö, toimijuus

Tiia Lahti

The need to develop job coaching

Year	2016	Pages	41
------	------	-------	----

The aim of this bachelors thesis was to examine the need to develop job coaching. Järvenpää city youth centre wanted to research how youth could be more effectively guided into working life and how the co-operation with entrepreneurs could be made more effective. The aim of the thesis was to find out whether there was a need to further develop job coaching and whether a person should be appointed in charge of this task.

The theoretical framework included ;job coaching, social exclusion, multi-professional work, agency and inspiration. The thesis was a qualitative study, for which five themed interviews were held. The interviewees were an employee of the Järvenpää youth centre, a city representative, an entrepreneur and two youth centre clients. The interviews were analysed by means of information analysis.

The results of the study clearly show the need for further development of job coaching and to appoint an individual to spearhead the co-operation between the youth centre and entrepreneurs. Dispersion appeared in the results on whether job coaching should be carried out as a part of the youth centre's activity or as its own service without age limitations. Job coaching should be more actively implemented into workshops and co-operation with companies should be invested in more heavily. The possibility of implementing the job coaching service into existing services should be explored alongside the possibility of re-organising resources before implementing a completely new program.

Keywords: job coaching, social exclusion, inspiring, multi-professional work, agency

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Keskeiset käsitteet.....	6
2.1	Nuoruus elämänvaiheena	7
2.2	Nuorten syrjäytyminen	9
2.3	Moniammatillinen työyhteisö	13
2.4	Asiakas aktiiviseksi toimijaksi.....	15
2.5	Työntekijä innostajana.....	16
3	Työhönvalmentaminen	19
3.1	Yritysyhteistyö Hyvinkäällä.....	20
3.2	Heikot signaalit ja megatrendit	21
4	Järvenpään kaupungin Nuorisokeskus	23
5	Tutkimusmenetelmät.....	24
6	Tulokset.....	29
7	Johtopäätökset	34
	Lähteet	38

1 Johdanto

Järvenpään kaupungin Nuorisoyksikkö tarjoaa työllistymistä tukevia palveluita alle 25-vuotiaille. Palveluihin kuuluvat esimerkiksi työpajatoiminta, joissa työskentelee nuoria kuntouttavassa työtoiminnassa ja työkokeilussa. Nuoria ohjataan myös yrityksiin työkokeiluihin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Nuorisokeskukselta ulosohjautumisen prosessia voitaisiin tehostaa työhönvalmennuksen näkökulmasta, sekä mitä lisäarvoa työhönvalmentaja voisi palveluihin tuoda.

Työelämään valmentavaa toimintaa on toteutettu eri muodoissa, eri nimillä, eri lakeihin perustuen ja monissa palvelujärjestelmän osissa jo useiden vuosikymmenien ajan. Työhön valmentavien tukipalveluiden tarkoituksena on edistää heikossa työmarkkina-asetuksessa olevia tai sellaiseksi ajateltujen henkilöiden työllistymistä, työelämään sijoittumista ja siellä pysymistä. Tätä tavoitetta pyritään toteuttamaan tukemalla työ- ja toimintakykyä, työelämätaitoja, elämänhallintaa ja itseohjautuvuutta. Työhönvalmennuksessa ollaan yhteydessä ja tekemisissä työnantajien ja -paikkojen kanssa. Palvelun ollessa moninainen, myös palvelun nimi ja työntekijöiden nimikkeet ovat vaihtelevia. Työhönvalmentajan osaamiseen johtavaa ja kansalliseen tutkintojärjestelmään hyväksyttävää koulutusta ei ole, vaikka tällaista on yritetty saada vuosien ajan. Tästä saattaa johtua toiminnan, nimikkeiden ja käsitteiden häilyvyys työhönvalmennukseen liittyen. (Pikkusaari 2012, 13-14.)

Opinnäytetyössä on ensin teoreettinen osuus, jossa avaan keskeisiä käsitteitä ja perehdyn työhönvalmennuksen teoriaan sekä siihen, miten työhönvalmennusta toteutetaan Hyvinkäällä. Tutustuin Hyvinkään malliin, koska malli on selkeä ja työhönvalmennus on omana palveluna mutta toimien linkkinä työpajoilta pois ohjautumisessa. Neljännessä luvussa esittelen tämän opinnäytetyön aiheen toimeksiantajan eli Järvenpään Nuorisokeskuksen. Viidennessä luvussa tarkastelen työni metodologista puolta. Työni on laadullinen tutkimus, joka on toteutettu teemahaastattelujen kautta. Kuudennessa luvussa käyn läpi tutkimustuloksia, ja viimeisenä vuorossa on johtopäätökset ja pohdinta.

2 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyössäni keskeisiksi käsitteiksi valikoitui nuoruus elämänvaiheena sekä syrjäytyminen. Kyseiset käsitteet kertovat asiakasryhmästä, jonka parissa työtä tehdään. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, onko työhönvalmentajalle tarvetta Järvenpään Nuorisokeskuksella, jonka asiakkaat ovat alle 25-vuotiaita. Asiakkaat ovat riskissä syrjäytyä, ainakin niiden teoreettisten näkökulmien mukaan, jotka määrittelevät syrjäytymistä koulutuksen tai työpaikan

puuttumisen kautta. Syrjäytymisriskiä lisäävät elämänhallinnan haasteet ja muut mahdolliset tulentarpeet, jotka ovat olleet esteenä työlistymiselle.

Avaan työssäni moniammatillista yhteistyön käsitettä, sillä työhönvalmentajan tulisi olla tietoinen kaupungin palveluista ja työtä tehdään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Työhönvalmentajan asiakkaiden tulisi olla valmiita siirtymään työelämään, mikä edellyttää omatoimisuutta, kykyä toimimaan itsenäisesti ja työelämänpelisääntöjen hallitsemista. Työhönvalmentajan olisi kuitenkin hyvä tuntea kuntouttavat tukipalvelut, jotta hän voisi tarvittaessa ohjata nuoren niiden piiriin, mikäli nuori olisi vielä kuntoutuksen tarpeessa. Työhönvalmentaja kuitenkin tekisi yhteistyötä pääasiallisesti yrittäjien, oppilaitosten ja työllisyyspalveluiden parissa. Työhönvalmennuksen käsitettä avaan laajemmin luvussa kolme. Toimijuus on myös oleellinen käsite työni kannalta, sillä Nuorisokeskuksen työn tavoitteena on, että asiakkaista tulisi aktiivisia toimijoita omassa elämässään. Innostamisella taas pyritään lisäämään toimijuutta.

2.1 Nuoruus elämänvaiheena

Nuoruus on elämänvaiheena erityinen. Sen pituus vaihtelee yksilöittäin ja kulttuureittain. Kulttuuri määrittelee, sen kuinka kauan on hyväksyttävää viettää nuoruutta. Länsimaaisessa kulttuurissa nuoruuteen liittyvät elämäntavat voivat ilmetä pitkään. Avoin kulttuuri tarjoaa monia eri vaihtoehtoja maailmankuvaksi ja elämän tavoitteiksi, jonka vuoksi yksilöllisyys nuoruuden sisällössä ja pituudessa kasvaa. Nuoruus voi näyttäytyä hyvin erilaisena saman perheen jäsenille. Nuoruuden käsite muuttuu ajan mukana, saaden erilaisia merkityssisältöjä. Nyky-yhteiskunnassa nuoret tulevat puberteettiin entistä aiemmin, mutta toisaalta pidentyneet kouluttautumisaikat ja median luoma kuva kaikkivoipaisesta nuoruudesta pitkittävät nuoruutta elämänvaiheena. Nuoruuden aikana lapsesta muotoutuu aikuinen, jolla on yksilöllinen ulkomuoto, persoonallisuus ja sosiaalinen ympäristö. Tänä aikana nuori selkiyttää myös oman elämänsä merkitystä. (Aaltonen ym. 2007, 13.)

Nuoruus määritellään usein siirtymävaiheeksi aikuisuuteen. Nuoruus ei kuitenkaan ole vain välitavoite aikuisuuteen, vaan se on vaihe jolloin nuori kasvaa fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Nuoruuden aikana voi muokata itseään ja ympäristöään aikuisuuteen sopivaksi, jossa kehittyminen jatkuu. (Aaltonen ym. 2007, 14.) Nuoruusiän kehitys on monimääreistä ja tasoista. Nuoruutta ohjaa biologiset, psykologiset, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset tekijät, jotka ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Nurmi 1995, 256.) Nuoruusvaiheen alkua määrittää biologinen kehitys. Puberteetin alkaminen muuttaa lapsen suhdetta ympäristöön ja omaan itseensä. Tähän liittyy usein myös aikuisen ajattelulle tyypillisten ajattelumuotojen kehittyminen abstraktiivisuuden ja loogisuuden tasolla. Lisäksi olennaisessa roolissa ovat roolimutokset, jotka nuori käy läpi. Tärkeä kehityskulku on irtautuminen lapsuuden perheestä ja itsenäi-

syys omaa elämää koskevat päätöksissä. Lisäksi tärkeää kehitys tapahtuu valmentautumisessa aikuiselämän rooleihin. Rooleihin valmentautuminen tapahtuu valintojen kautta, liittyen esimerkiksi koulutukseen, elämäntapoihin ja ihmissuhteisiin. Työelämään siirtyminen, taloudellinen itsenäisyys, parisuhteen solmiminen ja perheen perustaminen ovat niitä sosiaalisia tapahtumia, jotka luovat aikuisuudelle pohjan. Vaikka tapahtumakulku on vähitellen etenevä ja yksilöllinen, enemmistö nuorista saavuttaa aikuisuuden tunnusmerkit kolmannen elinvuosi-kympin aikana. (Nurmi 1995, 256-257.)

Nuoruusiän kehitys riippuu edeltäneiden vaiheiden saavutuksista ja nuoren sekä hänen perheensä voimavaroista ja olosuhteista. Lapsuuden vaiheet eivät voi koskaan sujua optimaalisesti, mutta riittävän monet hyvät kokemukset mahdollistavat kehittymisen tasapainoiseksi aikuiseksi. Nuoruusiässä kehittyvä identiteetti pohjautuu lapsuuden kokemuksiin ja samaistumiseen tärkeisiin ihmisiin ja heidän ominaisuuksiinsa. Uusi identiteetti on sisäinen voima ja tasapaino, joka syntyy, kun synnynnäiset taipumukset, kokemukset, kehittyneet toiveet ja saavutetut ominaisuudet integroituvat sosiaalisten mahdollisuuksien ja yhteisön arvojen kanssa. Oleellista on, että nuoren läheiset tunnistavat nuoren sellaisena kuin hän itsensä kokee. Hyväksynnän kautta identiteetti on ehjä ja ankkuroitunut ympäröivään yhteisöön. Hyvä identiteetti mahdollistaa onnistuneiden ihmissuhteiden solmimisen, keskittymisen pitkäjänteisiin työ- ja opiskelutehtäviin sekä kasvun aikuiseksi. (Almqvist 2003, 123-124.) Havighurst (1972, Nurmen 1995 mukaan) on määritellyt nuoruusiälle kahdeksan kehitystehtävää. Nämä kehitystehtävät ovat: uusien suhteiden luominen, sukupuoliroolin hyväksyminen, oman fyysisen olemuksen hyväksyminen, emotionaalisen itsenäisyyden saavuttaminen, perhe- ja työelämään valmistautuminen, ideologian tai maailmankatsomuksen kehittäminen ja sosiaalisesti vastuullisen käyttäytymisen omaksuminen. (Nurmi 1995, 259.)

Nykypäivän yhteiskunnassa nuoret elävät muutosten keskellä, jotka tarjoavat mahdollisuuksia ja toisaalta taas sisältävät uhkakuvia ja riskejä. Beckin (1994, Aaltosen ym. 2007 mukaan.) näkemyksen mukaan ihmiset kohtaavat jatkuvasti erilaisia, keskenään ristiriitaisia, henkilökohtaisia sekä globaaleja riskejä. Riskejä voi olla myös vaikeaa ennustaa, sillä ne eivät välttämättä kohdistu tiettyyn ryhmään. Lisäksi monet asiat, jotka ovat ennen olleet varmoja sijoituksia tulevaisuuteen, eivät enää ole pitäviä. Esimerkiksi koulutus ei enää takaa suoraa paikkaa työelämässä. Lisäksi nyky-yhteiskuntamme on yksilöllistynyt, joka käytännössä tarkoittaa yksilön työuran merkityksen kasvamista, ydinperheen merkityksen vähenemistä ja valinnanvapauksien lisääntymistä. Tämä vähentää ihmisten välistä riippuvuutta, mutta tilalle on tullut riippuvuus tuloista ja kulutuksesta. Tämä tekee elämänhallinnasta monimutkaisempaa. (Aaltonen ym. 2007, 40.)

Nykyisin myös elinikäisen oppimisen merkitys on kasvanut. Moni joutuu hankkimaan useampia tutkintoja ja koulutuksia, ja elämän mittaisesta opiskelusta on tullut itsestänselvyyttä. Nykynuoren työura koostuu usein erilaisista pätkätöistä, johtuen vuorottelun lisääntymisestä työssäolon ja opiskelun välillä. Nuoren täytyy osata markkinoida omaa osaamistaan. Myös itsensä työllistäminen on yleistynyt. Tämä tuottaa uudenlaisia haasteita työelämään siirtyessä. (Aaltonen ym. 2007, 40-41.)

2.2 Nuorten syrjäytyminen

Syrjäytymisen käsitteelle ei ole vakiintunutta määritelmää, samoin kuin arviot syrjäytyneistä tai syrjäytymisriskissä olevista ovat vaihtelevia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan arviot syrjäytyneiden ja syrjäytymisriskissä olevien nuorten määrästä liikkuvat 14 000:n ja 100 000:n välillä (Nuorten syrjäytyminen 2015). Syrjäytymisen käsitteen määrittelyyn haasteellisuuteen liittyy ilmiön laaja-alaisuus, sopimuksenvaraisuus, tietyssä määrin kulttuurisidonnaisuus ja kiistanalaisuus. Ilmiöistä on näin ollen vaikea saada otetta ja arviot syrjäytyneiden nuorten määrästä vaihtelevat. (Komonen 2013, 16.) Ilmiön määrittelyn vaikeudesta huolimatta me voimme luetella ryhmiä, jotka ovat luokiteltu syrjäytyneiksi. Listausta kuitenkin paljastaa vain käsitteen lähtökohtaisista ominaisuuksista jotain merkittävää. Käsitteen määrittäminen on vaikeaa, jopa mahdotonta. Syrjäytyneet ryhmät ovat aina purettavissa pienempiin yksiköihin ja yksityiskohtaisiin ilmiöihin. (Sandberg 2015, 57.)

Otso Sandbergin (2015) mukaan ei ole edes keskeistä etsiä syrjäytymisen käsitteelle tyhjää selitystä, vaan oleellista on pohtia miksi käsite on joustava ja laaja, ja mitä tunnusomaisia ominaisuuksia käsitteen avaaminen tuo esille. (Sandberg 2015, 103.) Seppo Ruotsalaisen (2005) tulkinnan mukaan syrjäytymistä on tarkasteltu käsitteen määritelmien ja ulkoisten ilmenemismuotojen tasolta käsin. Näin ollen syrjäytymisen olemus ja luonne on jätetty Ruotsalaisen mukaan taka-alalle. Syrjäytymistä tulisi tarkastella suhteessa yhteiskuntaan sekä suunnata huomio kohti syrjäytymisen taustalla oleviin taloudellisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. (Ruotsalainen 2005, 10-11.) Sandbergin (2015, 104-105) mukaan syrjäytymisen käsitettä ei kuitenkaan tule jättää huomiotta, sillä käsitteellisyys ja ulkoiset ilmenemismuodot vastaavat kysymykseen ”mitä syrjäytyminen on”.

Tuula Helnen (2002) mukaan syrjäytymisen käsiteestä puhuessa kaikki määritelmät ovat erotelevia ja poissulkevia. Syrjäytymisestä voidaan puhua marginaalisaation tai eksklusionin näkökulmasta. Marginaalisaatiossa on kyse reunalle ajamisesta, jolloin syrjäytyneet ovat inklusion ulkopiiriläisiä, mutta eivät ulkopuolisia. Eksklusiolla voidaan tarkoittaa, että pidetään ulkopuolella jo siellä oleva tai työnnetään sisällä oleva ulos. (Helne 2002, 170-172.) Helne (2002) käyttää marginaalisaation esimerkkinä maahanmuuttajia. Heille on myönnetty kansalaisuus eli he ovat sisäpiiriläisiä, mutta kulttuurisesti he voivat olla pitkään ulkopuolisia.

Eksklusio on marginaalisaatiosta seuraava, joskin pahempi aste. Kuitenkin myös ”ulosljetuilla” on suhde yhteiskuntaan. Syrjäytymisen ydin piilee siinä, että myös poissulkeva suhde on suhde. Tämä tarkoittaa sitä, että syrjäytyminen syntyy suhteessa muihin ihmisiin. (Helne 2002, 174-176.)

Syrjäytymiskäsite voidaan tulkita leimaavaksi. Syrjäytynyt mielletään erilaisena ja yhteiskunnan normeja välttäväksi. Syrjäytynyt henkilö koetaan passiivisena ja syrjään vetäytyneenä, ja hänen aktiivisuutensa koetaan suuntautuneen väärin. Tämän vuoksi ajatellaan, että syrjäytyneitä täytyy aktivoida uudelleen ja sosiaalistettava. Lisäksi syrjäytymiskäsitettä saatetaan käyttää liian helposti. Työttömyys ja taloudelliset vaikeudet, eivät tee ihmisestä välttämättä syrjäytynyttä. Syrjäytymisestä voidaan puhua, kun jatkuvaan työttömyyteen liittyy sosiaalisia ongelmia, päihteiden käyttöä, tukiverkoston puutetta ja negatiivisia ihmissuhteita. Keskeistä on ongelmien kasaantuminen ja elämänhallinnallisten ongelmien merkitys. (Hänninen & Tolvanen, 2014, 8.)

Nuorten työttömyys on noussut korkeaksi taantuman aikana. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet ne, jotka ovat jääneet kokonaan palveluiden ja instituutioiden ulkopuolelle. Ulkopuolelle jääminen on ongelmallista, sillä se viivyttää työelämään siirtymistä ja pitkittyessä ulkopuolelle jääminen voi leimata koko elinikää. Työssäkäyntitilastoissa väestö jaetaan eri ryhmiin: työllisiin, työttömiin, opiskelijoihin, eläkeläisiin, varusmiehiin ja ”muihin työvoiman ulkopuolella oleviin”. Vuonna 2008 15-29-vuotiaista nuorista 57 800 kuului ryhmään ”Muut työvoiman ulkopuolella olevat”. Ulkopuolisista 32 400 ja työttömistä 15 900 olivat suorittaneet vain perusasteen tutkinnon. Riski jäädä ulkopuoliseksi pelkän perusasteen varassa on melkein kolminkertainen verrattuna ammatillisen keskiasteen koulutuksen saaneisiin. (Myrskylä 2011, 9-10.) Vanhempien alhainen koulutus voi vaikuttaa nuoren koulunkäyntiin eri mekanismien perusteella. Esimerkiksi vanhempien arvostukset kouluun voivat periytyä lapselle, samoin kuin piirteet ja taipumukset, joiden vuoksi vanhemmat eivät ole hankkineet lisäkoulutusta. Lisäksi vanhemmat eivät välttämättä kykene ohjaamaan ja tukemaan lastansa koulunkäynnin suhteen. Lisäksi yksinhuoltajaperheiden lapset ovat suuremmassa riskissä syrjäytyä kuin ydinperheiden lapset. Poikien syrjäytymisriski on suurempi kuin tyttöjen, ja tätä voidaan selittää sillä, että tyyppillisessä yksinhuoltajaperheessä puuttuu miehinen koulutus- ja uramalli. (Nurmi 2011, 30.)

Myös Järvinen ja Jahnukainen (2001) tarkastelevat syrjäytymistä prosessina, joka alkaa siitä, että lapset oppivat kotona asenteita, arvoja ja toiminnanmalleja. Kotitausta ja varhaislapsuuden elinolot vaikuttavat kouluympäristöön sopeutumiseen, opinnoissa menestymiseen ja millaisia koulutus-valintoja he tekevät myöhemmin. Mitä enemmän kodin kulttuuri, arvostukset ja kielenkäyttötavat eroavat koulun kirjallisuudesta akateemisesta kulttuurista sitä vaikeampaa lapsen on asettua koulun asettamiin vaatimuksiin. Koulu ei myöskään pysty riittävästi tasaamaan

lasten erilaisten lähtökohtien tuomia eroja, vaan sopeutumattomuus ja oppimisvaikeudet enakoivat pikemminkin epäonnistumisen kierrettä, mikä voi johtaa siirtoon erityisluokalle tai ääritapauksissa koulun keskeyttämiseen. (Järvinen & Jahnukainen, 2001, 133-134.)

Myrskylä (2012) määritelmän mukaan syrjäytyneitä nuoria ovat ne, jotka ovat työvoiman ja opiskelun ulkopuolella, eikä heillä ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta. Vuonna 2010 15-29-vuotiaista työttömiä työnhakijoita oli 18 800 ja muita työvoiman ulkopuolisia 32 511. Nämä 32 511 henkilöä, eivät ole työelämässä tai opiskele. Yhteensä syrjäytyneitä nuoria oli noin 51 300, eli 5 prosenttia koko ikäryhmästä. Syrjäytyneistä 36 prosenttia oli naisia ja 64 prosenttia miehiä. Vieraskielisiä syrjäytyneistä oli melkein neljännes. (Myrskylä 2012, 1.)

Tilastokeskuksen mukaan lokakuussa 2015 15-24-vuotiaiden työttömyysaste, eli työttömien osuus työvoimasta, oli 17,8 prosenttia (Tilastokeskus 2015). Työttömyystilanteessa on kaksi huolestuttavaa seikkaa eriarvoisuuden näkökulmasta. Pitkäaikaistyöttömyys on kasvussa, vuoden 2010 lopussa kaikista työttömistä 22 prosenttia oli ollut työttömänä yhtäjaksoisesti yli vuoden. Lisäksi laaja nuorisotyöttömyys on selkeä uhka. (Melin & Blom, 2011,198.) Väestön ikääntyminen sekä nuorten ikäluokkien pienentyminen korostavat huolta työvoiman riittäväydestä. Huolta lisäävät myös taloudelliset suhdannevaihtelut ja hyvinvointierojen kasvu. (Komonen, 2013,15.) Syitä syrjäytymiselle voidaan tarkastella myös yhteiskunnan näkökulmasta. Yhteiskunnan muutokset ovat lisänneet syrjäytymistä. Kyseisiä muutoksi ovat nuoruusiän pidentyminen, sosiaalisen tuen ja kontrollin eriytyminen. Lisäksi siirtyminen koulutuksesta työelämään on monimutkaisempaa ja epävarmempaa. Ammatinvalinta ja kiinnittyminen koulutukseen ovat vaikeutuneet. Kilpailu koulutus- ja työpaikoista on koventunut. Myös syrjäytymiseen liittyvät ongelmat ovat kasvaneet. (Hänninen & Tolvanen, 2014, 5.)

Syrjäytyminen on moniulotteinen ilmiö, ja laajimmillaan se voi tarkoittaa marginalisoitumista eli ulkopuolelle jäämistä. Kyseessä on muutosprosessi, johon voidaan etsiä syitä yhteiskunnasta, yksilöstä tai näiden välisestä suhteesta. Syrjäytyminen on liikehdintää syrjäytymisen ja elämänhallinnan välillä. Syrjäytyminen merkitsee usein syrjäytymistä yhteiskunnan valtavirroista kuten työstä ja perheestä. Valtavirrassa oleminen yhdistetään normaaliuteen, joka määrittää kuinka tulisi käyttäytyä ja kuinka asioiden tulisi olla. Syrjäytynyt poikkeaa ihanteista. (Hänninen & Tolvanen, 2014, 6-7.) Syrjäytyminen määrittyy erottelun kautta edellyttäen, että on olemassa yhteisö, ja syrjäytyneet ovat ryhmään kuulumattomia. Tästä näkökulmasta keskusteluissa syrjäytyneiksi on nimetty pitkäaikaistyöttömät, pitkäaikaissairaat, vammaiset, koulupudokkaat, päihde- ja mielenterveysongelmaiset, ylivelkaantuneet, rikolliset sekä maahanmuuttaja. (Komonen, 2013, 18.)

Määriteltäessä syrjäytymistä poikkeavuudeksi ihanteista ja normaalisuudesta, on tärkeää tarkastella, miten normaalisuus ymmärretään. Normaalisuutta voidaan tarkastella tilastollisen

mallin mukaisesti, jolloin syrjäytyminen on poikkeavuus tilastoissa. Esimerkiksi köyhyys voidaan nähdä syrjäytymisenä tavanomaisista elinoloista ja-tavoista. Syrjäytymiseen liittyvää normaalisuutta tarkastella kuitenkin useimmiten normatiivisen mallin mukaisesti. Normaalisuus sisältää käsityksen ihanteista, miten tulisi olla ja elää. Mallin mukaan kaikkien tulisi olla osallisina normaaleista elinoloista, elämäntavasta ja elämänhallinnasta. Malli on kuitenkin altis kritiikille, sillä se ei huomioi erilaisuutta. Tämä voi aiheuttaa sen, että syrjäytyneestä tulee objekti, jonka puolesta tiedetään ja puhutaan viranomaisen toimesta. Tällöin unohdetaan syrjäytyneen ihmisen näkökulma ja integraatiopyrkimykset muuttuvat pakkointegraatioksi. Tällöin osallisuuden mahdollistaminen ei onnistu. Pakkointegraatiossa asetetaan yksilö rooleihin, ryhmiin ja paikkoihin, jotka eivät vastaa yksilön tarpeita tai haluja. Tämän välttämiseksi syrjäytyneet täytyy ottaa mukaan keskusteluun syrjäytymisestä. (Raunio 2006, 13-15.)

Syrjäytyminen voidaan määritellä yksilöä yhdistävien siteiden heikkoudeksi. Yksittäiset ongelmat eivät aiheuta syrjäytymistä, vaan kyseessä on kasaantunut huono-osaisuus. Syrjäytyminen ilmenee elämän eri ulottuvuuksilla, esimerkiksi pitkäaikaisena ja toistuvana työttömyytenä sekä sosiaalisten suhteiden ongelmina. Lisäksi ongelmia saattaa olla toimeentulon ja elämänhallinnan alueilla. Syrjäytymiseen liittyy myös eristäytyminen yhteiskunnallisesta osallisuudesta. Mitä useammalla ulottuvuudella ongelmia esiintyy, sitä syrjäytyneempi yksilö on. Tämän näkemyksen mukaan syrjäytymisessä on kyse ulkoisten rajoitusten aiheuttamista yksilöllisten toimintamahdollisuuksien kaventumisesta, jonka kautta yksilön ja yhteiskunnan siteet heikkenevät. Syrjäytyminen nähdään elämänsäntun prosessina, mikä erottaa sen huono-osaisuudesta ja köyhyyden käsitteistä. (Järvinen & Jahnukainen 2001, 128-129; Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 18-9.)

Syrjäytymistä voidaan kuvata syvenevänä viisivaiheisena prosessina, jonka vaihteita ovat

- ”1. vaikeudet koulussa, kotona tai sosiaalisessa ympäristössä
 2. koulun keskeyttäminen tai alisuorittaminen
 3. työmarkkinavaihe, ajautuminen huonoon työmarkkina-asemaan
 4. täydellinen syrjäytyminen (työn vieroksunta, kriminalisoituminen, sosiaaliavustusten varassa toimeentulo, alkoholisoituminen, eristäytyminen tai muu vastaava marginalisoituminen)
 5. Laitostuminen tai eristäminen yhteiskunnasta”
- (Valtiontalouden virasto 2007, 19.)

Sandberg (2015) määrittelee syrjäytymistä johtuvan muutoksesta. Jokin tai jotkin tekijät muuttuvat yksilön elämässä, ja yksilölle sattuu useita haitallisia tapahtumia. Syrjäytymiselle ei voida määrittää mistä se on alkanut tai mihin se loppuu. Syrjäytyminen voidaan siis nähdä kasaantuneena huono-osaisuuden kierteenä sekä tämän kierteen päätepisteenä. (Sandberg, 2015, 108.) Meidän tulee muistaa, että emme voi kuitenkaan tietää, nähdä tai sanoa tuossa

olevan syrjäytynyt tai syrjäytymistä. Syrjäytyminen piirtää rajoja yksilön ja yhteisön väliin, rajaten yksilön arkea. (Sandberg, 2015, 105.)

Ensisijainen keino syrjäytymisen ehkäisyssä ja nuorten nostamisessa takaisin työmarkkinoille on Myrskylän (2012,2) mukaan koulutus. Ulkopuolisista tai työttömiksi päätyneistä nuorista 80 prosenttia ei suorita perusastetta korkeampaa tutkintoa. Peruskoulun päättäneistä ja sen jälkeen vuoden syrjässä olleista nuorista vain 40 prosenttia suorittaa perusastetta korkeamman tutkinnon. Kolmen vuoden ulkopuolisuuden jälkeen vastaava luku on 20 prosenttia. (Myrskylä 2012, 2.) Työpaja toimintaa osallistuu vuosittain noin 8000 nuorta. Toiminnan tehtävä on ohjata nuori koulutukseen tai työelämään. Syrjäytymiskierrettä pyritään ehkäisemään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tukemalla yksilöllisesti sekä toteuttamalla sosiaalista vahvistamista ja elämänhallinnan kartuttamista. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 16-17.) Joissakin tukimuodoissa noudetaan tiettyjä periaatteita, joita voivat olla toiminnallisten menetelmien käyttö, myönteisen minäkuvan vahvistaminen onnistumisten kautta, sosiaalisten taitojen harjoittaminen sekä valmentautumista vastoinkäymisiin. Lisäksi toiminnan vaikuttavuutta olisi hyvä tarkastella pidemmällä tähtäimellä. Nuorten kanssa olisi hyvä tarkastella millaisia tulevaisuuden suunnitelmia heillä on sekä auttaa heitä tavoitteiden asettamisessa ja suunnitelman tekemisessä niiden saavuttamiseksi. Lisäksi tulisi auttaa nuorta löytämään sosiaalisia verkostoja, jotka tukevat nuorta tavoitteiden saavuttamisessa. (Nurmi 2011, 33.)

2.3 Moniammatillinen työyhteisö

Eri työelämäntoimijat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisensa kanssa, ja yksi vuorovaikutuksen muoto on moniammatillinen yhteistyö. Moniammatillisuus sisältää ajatuksen jakamisesta ja yhteisten toimien toteuttamisesta tavoitteen saavuttamiseksi. Moniammatillisuudessa on tärkeää toimijoiden välinen luottamus. D'Amour, Ferrada-Videla, san Martin Rodriguez ja Beaulie (2005) toteavat, että moninaistuneet ongelmat korostavat moniammatillisen yhteistyön merkitystä ja tarvetta. (D'Amour ym., 2005, 116.) Moniammatillinen yhteistyö on ammatillisia rajoja ylittävä jatkuva ja kehittyvä prosessi (D'Amour ym., 2005, 119).

Vilén, Leppämäen ja Ekströmin (2008,103) mukaan moniammatillisuus pyrkii asiakkaiden kokonaisvaltaiseen tukemiseen sekä työntekijöiden vastuun jakamiseen ja heidän työssä jaksamisen edistämiseen. Moniammatillisuuden hyödyntäminen mahdollistaa yhteistä dialogia ja antaa mahdollisuuden uuden tiedon syntymiselle, jolloin voidaan puhua oppivasta työyhteisöstä. Moniammatillisuus voi opettaa työntekijöitä myös kohtaamaan asiakkaat. Tiimin sisäiset erilaiset käsitykset ja uskomukset voivat auttaa kohtaamaan erilaisuutta myös asiakkaiden kohdalla. Lisäksi työntekijöiden erehdykset ja virheet minivoituvat, kun kuva asiakkaasta rakennetaan tiimissä eikä yhden työntekijän näkemyksen perusteella. (Vilén ym. 2008, 103-104.)

Asiakkaiden monimuotoiset ongelmat vaativat monimuotoista osaamista, mikä aiheuttaa toimijoiden välille riippuvuuden. Auttaminen vaatii eri alojen ammattilista asiantuntemusta, osallistumista ja panosta. Riippuvuudesta syntyvän yhteistoiminta maksimoi yksittäiset panokset, ja näin ollen kokonaisuudesta tulee suurimpi kuin osiensa summa. Valta nähdään taas jakaantuvan tiimin jäsenten kesken. Toimijat voimaannuttavat toisiaan ja tunnistavat toistensa suhteellisen vallan, joka on seurausta ammatillisesta tiedosta ja ammattitaidosta. Valtaa ei voida erottaa yhteistyöstä, mutta sen tasapainon ylläpitämiseksi tarvitaan yhteistoiminnallista vuorovaikutusta. (D'Amour ym., 2005, 119.)

Launis (1997) puhuu moniammatillisuuden kehittämisen ja tarpeen puolesta. Taitavina yksilösuorituksina ja koulutukseen perustuvana hierarkiana hahmoteltu asiantuntijuus on käymässä vähemmän merkitseväksi ja keinotekoiseksi jaotteluksi, joka ei mahdollista uusien ratkaisujen syntyä. (Launis 1997, 125-126.) Työelämän organisaatorakenteiden muutokset tukevat sekä mahdollistavat uudenlaisen asiantuntijuuden kehittymisen, joka on rajoja ylittävää. Nykyisin työntekijät saattavat olla monessa eri moniammatillisissa verkoissa ja muissa tehtävissä, jotka vaativat verkostoitumista. Tämä nähdään välttämättömäksi uusien ideoiden ja ratkaisujen syntymiselle, mutta työntekijä saattaa kokea työnsä liian hajanaiseksi. Tästä syystä työntekijä saattaa kokea, ettei hän saa tarpeeksi aikaiseksi. (Launis 1997, 128.)

Launis (1997) huomauttaa, ettei tiimin tai työryhmän perustaminen aina tarkoita moniammatillisuutta. Moniammatillisuus vaatii rajojen ylityksiä. Launis (1997) tuo esille moniammatillisuuden syntymisen uhkia ja esteitä. Yksi näistä on se, että ryhmän jäsenet huolehtivat vain omasta reviiristään eivätkä rakenna yhteistä asiaa. Jotta moniammatillisuus toteutuisi täytyy ryhmän jäsenten osata puhua yhteisellä kielellä ja unohtaa pelko siitä, että ”puuttuu toisen reviiriin”. Ryhmässä täytyy kyetä puhua myös niistä asioista, jotka eivät kuulu ”omalle reviirille”. (Launis 1997, 129.) Toinen este moniammatillisuuden muodostumiselle voi olla niin sanottu ”äänetön asiantuntijuus”. Äänetön asiantuntijuus tarkoittaa sitä, ettei työntekijä osallistu yhteisten ajatusmallien rakentamiseen. Äänetön asiantuntijuus voi johtua esimerkiksi alhaisemmasta koulutuksesta, jolloin työntekijä ei uskalla ilmaista omaa käsitystään ja mielipiteitään käsiteltävästä asiasta. Kolmanneksi moniammatillisuuden esteenä voi olla halu ryhmäytyä ja olla samaa mieltä, jolloin ei puhuta konkreettisista asioista erimielisyyden pelossa. Lisäksi moniammatillisissa työryhmissä tulisi käyttää hyväksi jäsenten osaamista ja asiantuntijuutta, eikä vain sietää sitä. Yhteistyölle tulisi rakentaa ”rajakohteita” eli määrittää konkreettisia kohteita. Käsiteltäessä näitä rajakohteita, esiin nousee ristiriitaisuuksia, joita analysoidessa oleellista on kuunnella ja suhteuttaa niitä toisiinsa. Jotta rajoja voitaisiin ylittää, täytyy toimia konkreettisesti ja siirtyä työskentelemään toisen ”reviirille”. (Launis 1997, 131-132.)

2.4 Asiakas aktiiviseksi toimijaksi

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kyvystä selviytyä arjen askareista ja toiminnoista. Toimintakyky voidaan jaotella kolmeen osaan: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen. Sosiaaliseen toimintakykyyn voidaan sisällyttää kaksi tekijää ihminen vuorovaikutussuhteissaan ja ihminen aktiivisena toimijana, osallistujana yhteisössä ja yhteiskunnassa. Toimintakykyä voidaan tarkastella myös kokonaisvaltaisemmasta näkökulmasta, jota kutsutaan biopsykososiaalisiksi lähestymistavaksi. Siinä toimintakykyä tarkastellaan fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena sekä kehon, toiminnan ja osallistumisen tasolla. Toimijuutta tarkastellessa pohdinnan kohteena on toimivan yksilön, rakenteiden ja yhteiskunnallisten lainalaisuuksien väliset suhteet sekä ohjaako yksilö toimintaa valinnoillaan vai ohjaako toimintaa eritasoiset lainalaisuudet ja rakenteet? (Jyrkämä 2007, 195-202.)

Albert Bandura (2001) jakaa toimijuuden neljään ulottuvuuteen, jotka ovat intentionaalisuus, ennakointi, reaktiivisuus ja reflektiivisyys. Intentionaalisuudella tarkoitetaan, että yksilö toimii tarkoituksenmukaisesti. Yksilö sitoutuu suunnittelemaan tulevaisuuttaan, ja toimii suunnitelmien mukaisesti. Ennakoinnilla tarkoitetaan, että yksilö peilaa toimintaansa ja motivoi itseään ennakoimalla tulevaa. Suunnittelun ja ennakkoinnin lisäksi yksilön täytyy myös toteuttaa suunnitelmiaan ja motivoida itseään toimintaan, tätä tarkoitetaan reaktiivisuudella. Reflektoinnilla tarkoitetaan itsensä, toiminnan, arvojen ja elämäntavoitteiden reflektointia. (Bandura 2001, 6-10.) Bandura käsittelee toimijuutta myös minä pystyvyyden-kautta. Minä-pystyvyys-uskomukset sisältävät ajattelua, jotka voivat edistää tai haitata toimintaa, ne luovat siihen vaikuttavia ennustavia sääntöjä ja näkymiä. Uskomukset kiinnittävät myös toiminnan motivaatioon, näin ollen säädellen yrittämisen tasoa ja kestävyyttä haasteita kohdatessa. Toimijuus kiinnittyy tätä kautta tunteisiin, erityisesti myönteiseen ajatteluun sekä stressin ja ahdistuksen kokemiseen. (Bandura 1986, 1175-1179.)

Toimijuutta voidaan tarkastella myös kuuden erillisen, mutta toisiinsa kytkeytyvän, modaliteettien kautta. Näitä modaliteetteja eli ulottuvuuksia ovat: kyetä, osata, täytyä, voida, tuntea sekä haluta. Ulottuvuus ”osata” viittaa tietoon, taitoon ja erilaiseen osaamiseen. Fyysiset ja psyykkiset kyvyt kuuluvat ”kyetä” - ulottuvuuteen. ”Haluta” liittyy motivaatioon, haluamiseen, päämääriin ja tavoitteisiin. ”Täytyä” ulottuvuus sisältää pakot ja rajoitukset, jotka voivat olla sosiaalisia, fyysisiä, normatiivisia tai moraalisia. ”Voida” viittaa mahdollisuuksiin, joita eri tilanteet ja rakenteet tuottavat tai avaavat. Ulottuvuus ”tuntea” liittyy henkilön perusominaisuuteen arvioida, arvottaa, kokea ja liittää asioihin ja tilanteisiin tunteitaan. Toimijuus syntyy, muotoutuu ja uudistuu näiden modaliteettien kautta ja avulla. Modaliteetit ovat eri tavoin yhteydessä henkilön ikään, ajankohtaan, ikäryhmään ja paikkaan. Ikä tuottaa erilaista osaamista, mutta esimerkiksi vanhetessa ikä voi asettaa rajoituksia henkilön osaamiselle ja toiminnalle. Tiettyyn ikäryhmään eli sukupolveen kuuluminen saattaa vaikuttaa siihen mitä haluamme tai emme halua. (Jyrkämä 2007, 205-208.)

Leena Åkerblad (2015) tarkastelee toimijuutta prekaarisaaion kautta, jolla tarkoitetaan yleistä elämän haurastumista ja muuttumista epävarmaksi. Prekaarisaaio koskettaa kaikkia jollakin tavalla työmarkkina-aseasta ja työnteon mallista riippumatta. Työuran nivelvaiheiden muuttuessa solmukohdiksi toimintaa leimaa eksyminen sekä toimijuuden vaihtoehtojen pientyminen. Eksyminen ja hämmennys sysäävät ihmistä toimijuuden laitamilta. Tilanne vaatii päätöksiä, joiden tekeminen on kuitenkin vaikeaa eikä tietä eteenpäin löydy. Ratkaisutapojen löytäminen on näissä tilanteissa olennaista sen kannalta, koetaanko ”vapaiden valintojen” maailma kaoottiseksi ja raa’an sattumanvaraiseksi vai onko tilanteessa mahdollisuutta kokea autonomiaa sekä elämän johdonmukaisuutta ja mielekkyyttä. (Åkerblad 2015,129-131.)

Åkerbladin (2015, 132-134) mukaan ihmisten tulisi hankkia informaatiota ja suhteuttaa halujaan työelämän reaaliiteetteihin. Kuitenkin solmukohdissa toimijuuden tunto eli tunne siitä, että on kykenevä tekemään päätöksiä ja toteuttamaan niitä horjuu (Åkerblad 2015, 141). Työelämän reaaliiteetteihin kuuluvat työllisyystilanne yleisesti ja oma työmarkkinakelpoisuus. Työuran katkosten jälkeen tai suoraan valmistumisen jälkeen työllistyminen on haasteellista. (Åkerblad 2015, 134.) Jos eteneminen työelämässä ei onnistu yrityksistä huolimatta, aiheuttaa se riittämättömyyden tunteita ja epäilyä siitä, että onko sitenkään tarpeeksi yritteliäs. Samalla toimijuuden tunto rapeutuu. (Åkerblad, 2015, 138.)

Tuija Virkki (2004) käsittelee toimijuutta suhteellisuuden näkökulmasta. Toimijuus ei ole itsessään syntyvä tai yksilön ominaisuus, vaan toimijuus syntyy sosiaalisissa suhteissa. Virkin (2004, 19-21) toimijuuskäsitys nojautuu Michel Foucault’n (1998) valtakäsityksiin. Valta toimii kaikissa sosiaalisissa suhteissa ja tilanteissa, näin ollen ei voida ajatella, että toimijuus olisi vallasta riippumatonta ja vapaata. Valta tuottaa subjekteja, toimijoita ja yksilöitä haluineen, tahtoineen, kykyineen ja taipumuksineen. Vallassa on kyse pikemminkin hallista kuin vastakainasettelusta. Foucault (1983;1998, Virkin 2004, 19-21 mukaan) tarkoittaa hallinnalla tapaa, jolla ohjataan yksilön toimintaa esimerkiksi toimijuuden ja vapautumisen termein. Käyttäytymistä säätelevät normit ovat sulautuneet subjektin toimintaan, kun ”hallitsijan” ja ”hallitun” suhde on siirtynyt subjektin sisäiseksi suhteeksi. (Foucault, 1983;1998, Virkin 2004,19-20 mukaan.)

2.5 Työntekijä innostajana

Sosiokulttuurinen innostaminen syntyi Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen. Tavoitteena oli rakentaa yhteiskunta uudestaan demokraattiseksi, vapaaksi, tasa-arvoiseksi ja veljelliseksi. (Kurki 2008, 105.) Innostamisesta on monia mielikuvia ja määritelmiä, mutta siihen on Ranskassa aina kuulunut pedagoginen tiedostaminen, osallistuminen ja sosiaalinen luovuus.

Vaikka innostamisen ajatellaan olevan alkujaan Ranskasta, ei sen syntyhetkeä voida määrittellä. Innostamista on ollut aina. (Kurki 2000, 11-12.) Innostaminen ammattina syntyi 1960-luvulla vapaaehtoistyön kautta (Kurki 2008, 105). Innostaminen on ollut vastaus yhteiskunnan tarpeisiin, kun esimerkiksi työttömyys ja vapaa-aika ovat lisääntyneet (Kurki 2000, 12).

Innostaminen nähdään sopivana metodina inhimillisten ja sosiaalisten vaikeuksien voittamisessa. Innostaminen on syntynyt yhteiskuntien kriiseistä, jotka oireilevat monella tavoin. Hämäläinen ja Kurki (1997) tuovat esille näitä yhteiskunnan oireita teoksessaan ”Sosiaalipedagogiikka”. Yhteiskuntamme on massa- ja kulutusyhteiskunta. Väestömme muuttaa maalta kaupunkiin, ja yhteisöllisyys on kadonnut. Siteet jotka yhdistivät meitä ennen yhteisöön, ovat särkyneet, mikä aiheuttaa tunteen eristäytymisestä. Kuluttajayhteiskunta näkyy omistamisen merkityksestä. Me tavoittelemme hyvän elintason symboleja ja mukavuutta. Yhteiskuntamme on yksiulotteinen; elämme ollaksemme tuottavia ja ylittääksemme esteet menestyksemme tieltä. Jatkuva ja kaiken kyseenalaistaminen rikkoo turvallisuuden tunnettamme, sillä elämän orientaatioperustat käyvät epävarmoiksi. Väestönkasvu ja yhteisolon haasteet luovat yhteiskunnallisia haasteita. Näitä haasteita ovat esimerkiksi luokkaerot. Yhteiskunta voi olla tukahduttava ja sillä on omat rakenteelliset ongelmansa, jotka näyttäytyvät mmm. työttömyytenä ja rikollisuutena. (Hämäläinen & Kurki 1997, 197-198.)

Innostaminen tarjoaa mahdollisuuden taistella näitä yhteiskunnan haasteita vastaan. Innostamisella pyritään luomaan kriittinen visio ympäristöstä, muuttamaan todellisuutta tarvittaessa sekä etsimään arvoja, jotka ylittävät yksilölliset halut. Lisäksi innostamisella pyritään luomaan tavoitteita ja välineitä, täydentämään olevassa olevia ja korjaamaan puutteita. Innostamisella pyritään myös lisäämään osallisuutta ja auttamana tiedostamaan asenteet, jotka mahdollistavat yhteiselon mahdollisimman hyvin. (Hämäläinen & Kurki 1997, 198-199.) Nykyisin toiminta on levinnyt ympäri maailmaa. Innostajia toimii monilla työkentillä, esimerkiksi urheilussa, turismissa, sosiaali- ja taidealalla. Suomessa sosiokulttuurinen innostaminen on vielä suhteellisen uusi asia, joka on kuitenkin onnistunut leviämään varsin laajalle. Osittain tämä johtuu siitä, että innostaminen toimintana ei ole uutta. Ensimmäisen oppikirjaan ilmentyttyä innostaminen löydettiin jäsentämään toiminnan kenttää. (Kurki 2008, 105.)

Etymologisesti innostaminen on hengen antamista, toimintaan motivoitumista, suhteeseen asettumista sekä yhteisön ja yhteiskunnan puolesta toimimista. Innostaminen on sosiaalisen toiminnan, tiedostamisen ja laadullisen muutoksen väline, jonka tavoitteena on luoda solidaarisuuden arvot tiedostava yhteiskunta. Innostamisessa huomio keskittyy ihmisen kokonaiskehitykseen. Innostaminen on pedagoginen liike, jonka tavoitteena on saada yksilö osallistumaan elämänsä ja yhteisöjensä elämän tiedostavaan ja aktiiviseen rakentamiseen. (Kurki 2008, 10.)

Innostamisessa on tarkoituksena saattaa ihminen tietoiseksi roolistaan yhteiskunnassa ja maailmassa. Yksilöä herätellään näkemään, miten hänen toimintansa arjessa ja lähiympäristössä vaikuttaa laajempaan yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen toimintaan. (Kurki 2000, 20.)

Toiminnan lähtökohtana on ihmisen arki, mennään ihmisten luo. Innostamisessa yksilö on toimija, joka määrittelee itse omat tarpeensa, suunnittelee ja arvioi toimintaansa sekä luo omaa tulevaisuuttaan. Jotta toimijuus onnistuu, vaaditaan osallistumista, jotta ihminen voi rakentaa arkeaan. Yksilön täytyy sitoutua oman arkensa muuttamiseen kohti parempaa, solidaarisempaa ja välittävämpää. Innostajan eli työntekijän rooli on tukea, motivoida, herkistää ja koordinoida. Herkistämällä tarkoitetaan ihmisen herättelemistä, jonka avulla kiinnitetään yksilön huomio toimintaan, jonka hän kokee arvokkaaksi ja merkitykselliseksi. Näin ihmiselle herää tarve saada lisää informaatiota. (Kurki 200, 106-107.)

Innostamisessa oleellista on, että työntekijän ja asiakkaan suhde on aito ”pedagoginen suhde”. Suhde perustuu tasavertaiseen minä-sinä-dialogiin, jonka dialogisuus on ”jakamista”. Minä-sinä-suhde on avoimuutta, suoruutta, molemminpuolisuutta ja läsnäoloa. (Kurki 2008, 46 & 107.) Ihminen kohdataan koko olemuksella ilman vertailua (Kinnunen, Penttilä, Rantala, Salonen & Tervo, 2003, 19). Dialogin avulla pyritään herättämään yksilö huomaamaan mikä on hänelle tärkeää ja tekemään siihen liittyvät valinnat. Kun yksilön voimavarat ovat lähteneet liikkeelle, työntekijä voi väistyä. (Kurki 2008, 46 & 107.) Dialogisuudessa on viimekädessä kyse siitä, että ihmiset kuuntelevat toisiaan ja tulevat myös itse kuuluksi (Kinnunen ym. 2003, 19).

Innostaminen lähtee sen asian tiedostamisesta, että ihmiset ovat autonomisia, vapaita ja kykeneviä ottamaan vastuun toimistaan. Samalla tulee tiedostaa myös toiminnan vapaaehtoisuus ja avoimuus. Innostamisessa tulee kunnioittaa ja hyväksyä toinen taustoista huolimatta. Innostaminen rakentuu pedagogisesta, sosiaalisesta ja kulttuurisesta ulottuvuudesta. Kulttuurinen ulottuvuus kattaa yksilön luovuuden ja monipuolisen ilmaisun kehittymisen. Ryhmään ja yhteisöön keskitytään sosiaalisessa ulottuvuudessa, jossa tärkeintä on yksilön osallistuminen ja sitä kautta integroituminen yhteisöön. Pedagogisessa eli kasvatuksellisessa ulottuvuudessa keskiössä ovat persoonallinen kehittyminen, asenteiden muuttaminen, vastuun ottaminen sekä motivaation ja ajattelun herättäminen. Innostaminen on osallistumista, joten varsinaiset menetelmät eivät ole ensisijaisia. Innostamista voidaan toteuttaa monella tavalla, sillä se on itsessään aate, metodologia ja menetelmä. Oleellista on saada ihmiset toimimaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Innostamista ei voida ”mallittaa”, sillä jokainen yhteisö on erilainen. (Kurki 2008, 107-109.)

Innostamisella on kaksi päätavoitetta. Ensimmäisen avulla ”herätetään henkiin elämää siellä, missä sitä ei ole”. Käytännössä tämä tarkoittaa liikkeen luomista, tuetaan aloitteellisuutta,

asioiden toteuttamista käytännössä, itsenäistä toimintaa ja vastuun ottamista. Toinen tavoite on ”tukea ja saada liikkeelle niitä kykyjä, jotka jo ovat olemassa”. Tämä tarkoittaa motivointia sekä yksilön ja ryhmän kykyjen ja voimien vahvistamista. Lisäksi aktivoidaan toimintaan. (Kurki 2000, 23, Merinon 1997,31 mukaan.)

3 Työhönvalmentaminen

Työhönvalmentaja auttaa työn löytämisessä, työpaikan säilyttämisessä ja uralla kehittyemisessä. Valmennuksen kesto riippuu asiakkaan tarpeista, eli siitä kuinka kauan hän valmennusta tarvitsee. Valmennus on yksilöllistä ohjaamista ja tavoitteena on rohkaista asiakasta löytämään omat kykynsä ja käyttämään niitä. Tavoitteet valmennukselle saattavat olla ulkoapäin asetettuja ja valmiiksi suunniteltuja, mutta valmentajan tulee huomioida asiakas yksilöllisesti. Jotta valmennus onnistuisi parhaimmalla mahdollisella tavalla, täytyy valmentajan tuntea asiakkaan toiveet, tavoitteet, vahvuudet sekä alueet, jossa asiakas tukea tarvitsee. (Nummela 2006, 38-39.)

Työhönvalmennus on toimintaa, joka liittyy tukea tarvitsevan henkilön muutos- ja siirtymävaiheisiin työelämään pääsemiseksi, työhön pysymiseksi ja työhön palaamiseksi. (Lampinen & Pikkusaari, 2012, 12.) Palvelu eroaa muista palveluista juuri siksi, että toiminnan päämäärä on esisijaisesti tai yksinomaan työpaikan saaminen ja pitäminen. (Lampinen & Pikkusaari, 2012, 99.) Työntekijä tukee, ohjaa ja neuvoo asiakasta kohti sovittuja tavoitteita. Kyseessä on yksilöllinen prosessi, joka sisältää oman elämän tutkimista ja selkeyttämistä, työtehtävien tekemistä erilisissä yksiköissä ja työpaikoilla, työkyvyn arviointia ja kuntoutumista tukevia toimenpiteitä. Lisäksi toimintaa kuuluu moniammatillisten verkostojen kokoamista ja keskusteluja sekä oppimista ja opetteluja työhön ja työstä, mutta myös verkostoista ja vertaisilta. (Lampinen & Pikkusaari, 2012,13.)

Työvalmentaja tehtävänä on myös motivoida asiakasta käytännön järjestelyn ja ohjauksen ohella. Työvalmentaja voi valmentaa asiakasta myös työhaastatteluun, ja olla asiakkaan mukana tutustumassa työpaikkaan. Työvalmentajan tehtäviin kuuluu etsiä mahdollisia työpaikkoja ja tehtäviä sekä arvioida asiakkaan ammatillisia taitoja. Työvalmentaja usein joutuu itsekin opettelemaan asiakkaan työtä, mutta työvalmentajan tulisi tukea asiakasta itsenäiseen työhön. Työn opettamisen vaihe kestää muutamista päivistä muutamiin viikkoihin. Tuen jatkamisen tarvetta tarkastellaan asiakkaan tarpeiden mukaan. Työvalmentajan on hyvä käydä asiakkaan työpaikalla, vaikka asiakas tekisikin työtä jo itsenäisesti. Työpaikalla käynnit ehkäisevät paineiden ja ongelmien kasaantumista, jos asiakas niitä kohtaa. Tapaamisia voidaan järjestää työpaikan ulkopuolellakin, mutta oleellista on, että työvalmentaja on tietoinen asiakkaan tilanteesta. (Nummela, 2006, 39-40.)

Työvalmentajan täytyy kuitenkin varoa, ettei asiakas tule työvalmentajan tarjoamasta tuesta riippuvaiseksi. Työskentelyn tavoitteena tulisi olla tehdä työvalmentajan rooli pieneksi ja turhaksi. Joskus työvalmentaja saattaa myös pelätä, että asiakas menettää työnsä ja tuottaa näin työvalmentajalle lisätyötä. Työvalmentajan voi olla vaikea irrottautua työstään myös sen takia, että hän on kiintynyt työllistyneen työpaikkaan ja sen työntekijöihin, tai työvalmentajan ja asiakkaan välille on muodostunut kiinteä asiakassuhde. Vastaavissa tilanteissa työvalmentajan tulisi tarkastella toimintaansa ja rooliaan kriittisesti. Työvalmentajan tulee osata erottaa omat tunteensa ja laittaa asiakas etusijalle. Työvalmentaja ei voi myöskään tehdä työtä yksin, vaan asiakkaan täytyy olla aktiivinen. (Nummela, 2006, 40-42.)

Työvalmentajan tehtäviin kuuluu perehtyä asiakkaan sosiaaliturvaan ja muihin toimeentulolähteisiin. Tarvittaessa työvalmentaja on asiakkaan kanssa yhteydessä Kelaan, Työ- ja elinkeinotoimistoon, verovirastoon ja sosiaalitoimeen. Asioita on hyvä hoitaa yhdessä, mutta tavoitteena on, että asiakas oppii hoitamaan asioitaan itsenäisesti. Työvalmentajan tulee olla tarkkaavainen ja havainnoida asiakastaan ja työympäristöä. Hänellä tulee olla vuorovaikutuksellista osaamista ja kyky tunkea empatiaa. Työvalmentajalla on useita rooleja esimerkiksi kasvattaja, tukija, neuvoja, valmentaja ja tilannearvioija. (Nummela, 2006, 42.)

Työhönvalmentaja tukee asiakkaan lisäksi myös työnantajaa, ja seuraa ja arvioi palveluprosessin etenemistä yhteistyössä palveluverkoston kanssa. Tällainen toimintatapa on osoittautunut Lampisen ja Pikkusaaren (2012,99) mukaan tulokselliseksi. Tuloksellisuus taataan huomioidulla toiminnan keskeiset kriteerit. Näitä kriteerejä ovat: palvelun tavoitteena on sijoittua palkkatyösuhteeseen, pyritään sijoittamaan asiakas mahdollisimman nopeasti tavalliseen työpaikkaan, tavoitteellisesti sinne, minne työsuhdekin aiotaan solmia. Näin kuntoutuminen ja työelämävalmiuksien opettelu tapahtuvat aidossa ympäristössä ja edistää oppimista. Onnistumisen edellytyksenä on huomioida asiakkaan toiveet ja osaaminen, tarjota henkilökohtaista tukea, jotta asiakas myös pysyy työssään. (Lampinen & Pikkusaari, 2012,99.)

3.1 Yritysyhteistyö Hyvinkäällä

Tutustuessa työhönvalmennukseen sovin tapaamisen Hyvinkää-Riihimäen seudun ammattikoulusäätiön eli Hraks:in yritysyritysvalmentajan Tea Nikulaisen kanssa. Nikulaisen tehtävänä on työhönvalmennuksen toteuttaminen. Tapasimme Nikulaisen kanssa 18.1.2016 Hraks:n Nastassa Hyvinkäällä. Nastasta löytyvät nuorten aikuisten palvelut, muun muassa yritysyritysvalmentajan tarjoamia palveluita. Nikulainen (2016) kertoi, että hänelle ohjautuu asiakkaita Hraks:n työpajoilta, Työ- ja elinkeinotoimistosta, sosiaalityöntekijöiden ja asiakkaiden läheisten kautta. Jos nuori ohjautuu työpajojen kautta Nikulaisen asiakkuuteen, on työpajoilla

työntekijät arvioineet hänen työkuuntensa, motivaation ja sitoutumisen riittäväksi. Yritysyhteistyövalmentajan asiakkaat ovat valmiita siirtymään työelämään tai opiskelemaan. (Nikulainen 2016.)

Vuonna 2014 työpajojen ulkopuolelta Nikulaisen asiakkuuteen hakeutui 57 henkilöä. Näistä 60 prosenttia oli miehiä ja asiakkaiden keski-ikä oli 22-vuotta. Asiakkaista 32 prosenttia oli ollut työttömänä kuukaudesta kolmeen kuukauteen. Yhdeksän prosenttia oli ollut työttömänä kolmesta yhdeksään kuukauteen ja 19 prosenttia oli ollut puolesta vuodesta vuoteen työttömänä. Yli vuoden työttömänä olleiden asiakkaiden osuus oli 14 prosenttia. Eniten asiakkaita ohjautui työpajoilta, heidän osuus oli 40 prosenttia. 35 prosenttia asiakkaista olivat hakeutunut itse palvelun piiriin. Valmennuksesta kolme kuukautta myöhemmin asiakkaista 40 prosenttia oli päässyt määräaikaan työsuhteeseen, ja vakituiseen työsuhteeseen pääsi kymmenen prosenttia. Asiakkaista 25 prosenttia päätyi opiskelemaan. Työkokeiluun ohjautui 13 prosenttia asiakkaista ja kahdeksan prosenttia jatkoi työpajalla. (Yritysyhteistyövalmennus 2016.)

Nikulaisen asiakkaat ovat Hyvinkääläisiä, mutta Hraks:lla on myös toinen yritysyhteistyövalmentaja, joka tarjoaa työhönvalmennusta Riihimäen, Hausjärven, Lopin ja Nurmijärven alueella. Asiakkuuden alussa tehdään sopimus, joka on Hraks:n sisäinen. Sopimuksen avulla palvelun asiakasmääriä voidaan seurata. Sopimukseen määritellään myös asiakkaan tavoitteet, ja keinot joilla niihin päästään. Yleensä tavoitteena on saada työkokeilu- tai työpaikka. Yritysyhteistyövalmentajan asiakkuudesta ei saa rahallista tukea. (Nikulainen 2016.)

Nikulainen on toiminut Hyvinkäällä yritysyhteistyövalmentajana kuusi vuotta, jonka ansiosta hän on rakentanut vahvat suhteet paikallisiin yrittäjiin. Nikulainen tietää ketkä yrittäjät alueella ottavat mieluummin Nikulaisen asiakkaita töihin tai työkokeiluun. Työelämään siirtymistä Nikulainen markkinoi asiakkailleen elämänlaadun parantumisella ja yhteisöitymisellä. Kuitenkin haasteena Nikulaisen mukaan on se, että työttömyydestä on tullut ihmiselle vaihtoehto työllistymisen sijaan. Asiakkaat tulevat toimeen tuilla, ja he eivät välttämättä edes tiedä kuinka paljon työstä saatu palkka voi olla.

3.2 Heikot signaalit ja megatrendit

Nikulainen kertoi, että yritysyhteistyövalmentajan täytyy tarkastella heikkoja signaaleja. Kysyessäni mitä hän tarkoittaa tällä, Nikulainen vastasi tarkoittavansa heikoilla signaaleilla yhteiskunnassa valitsevia trendejä. Esimerkiksi etätö tai työelämän muuttuminen. Nikulaisen mukaan nuoret haluavat elämyksiä myös työelämässä ja tehdä unelmatyötään. Nikulainen kertoi esimerkkinä, että nuori saattaa haluta tehdä harrastuksesta itselleen ammatin kuvaamalla esimerkiksi lumilautailua ja lataamalla videot nettiin. (Nikulainen 2016.)

Hiltunen (2012) määrittelee heikot signaalit merkeiksi nousevista muutoksista, joista voi tulla tulevaisuudessa jotain suurta, tai sitten ei. Hiltunen kertoo esimerkin heikosta signaalista 1990-luvulta. Hiltunen kurssitoveri esitteli hänelle uutta hankintaa nimeltään kännykkä. Hiltunen oli mielessään nauranut ja ihmetellyt, kuka tarvitsee tuollaisen kalliin teknisen vempaimen egonsa jatkoksi. Nykyisin Hiltunen ymmärtää, että kännykkä oli tuon ajan heikko signaali. (Hiltunen, 2012,108-110.)

Igor Ansoff on määritellyt heikkoja signaaleja yrityksen sisäisiksi tai ulkoisiksi varoitusmerkeiksi, tapahtumiksi ja kehityssuunniksi, jotka ovat liian heikkoja, jotta niiden vaikutuksia voitaisiin määrittää (Hiltunen 2012,111 mukaan). Brian Coffman (Hiltunen 2012,111 mukaan) määrittelee heikkoja signaaleja ideaksi tai trendiksi, joka vaikuttaa yritykseen tai sen toimintaympäristöön. Singnaali on uusi tai yllättävä, lisäksi se on joskus vaikea huomata ja se voidaan nähdä uhkana yritykselle. Heikkoja signaaleja usein myös aliarvioidaan, niiden kehittyessä valtavirraksi pikkuhiljaa ja ne edustavat mahdollisuutta oppia, kasvaa ja kehittyä. (Coffman, Hiltunen 2012,111 mukaan.)

Megatrendit eivät tule ja mene ohi nopeasti. Megatrendit ovat yhteiskunnallisia, taloudellisia, poliittisia ja teknologisia muutoksia, jotka muotoutuvat hitaasti. Kun muutokset tapahtuvat ne vaikuttavat meihin jonkin aikaa, seitsemästä kymmeneen vuoteen tai pidempään. (Naisbitt, Hiltunen 2012, 78 mukaan.) Megatrendit ovat globaaleja, vaikkakin ne voivat näyttäytyä eri tavoin eri paikoissa ja eri yhteyksissä. On hyvä myös muistaa, etteivät kaikki trendit kuitenkaan ole megatrendejä. Megatrendeillä on merkittävä vaikutus maailman talouteen, ja niitä on ruokittava. Megatrendit ovat muutosjohtoisia, ne vaikuttavat meihin työelämässä ja jopa vapaa-ajallakin. (Singh, 2012, 4.)

Vuoden 2014 Nuorisobarometrissä tarkasteltiin nuorten käsityksiä syrjäytymisen syistä. Esille nousi, että näkemys koulutuksen puutteesta syrjäytymisen syynä on yleistynyt. Nuorisobarometrin koulutusasenteiden pitkän aikavälin seurannassa on trendinomaisia muutoksia. Nämä muutokset näyttävät linkittyvän taloussuhdanteisiin. 1990-luvun lamassa ja 2008 alkaneen taantuman aikana nuorten usko koulutuksen tärkeyteen työllistymisen näkökulmasta on vahvistunut. Nousukaudella koulutususkon on laskenut, mikä voi selittyä sillä, että tuolloin myös heikommin koulutetut ovat päässeet kiinni työmarkkinoihin. Näin ollen trendi todennäköisesti liittyy taloudelliseen laskukauteen ja nuorisotyöttömyyden kasvuun. Samaan ilmiöön voi liittyä myös, että rahan ja toimeentulon puute koetaan entistä merkittävämmäksi syrjäytymisen taustatekijäksi. Pidemmän aikavälin trendinä on myös koulutustason kasvu. Esimerkiksi korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden 25-34-vuotiaiden osuus yli kaksinkertaistui. Vuonna 1970 korkea-asteen tutkinnon suorittaneita nuoria oli 18 prosenttia, kun taas vuonna 2010 luku oli

noussut 37 prosenttiin. Koulutustason nousu vähentää työttömyyden riskiä, mutta varjopuolena nuorilta odotetaan myös parempaa koulutusta ja vastaavasti koulutus vaikuttaa nykyisin vähemmän palkkoihin. (Ihmisarvoinen nuoruus 2015,52.)

4 Järvenpään kaupungin Nuorisokeskus

Järvenpään kaupunki aloitti työpajatoiminnan 2007 sivistystoimen palvelualuejohtajan Marju Taurulan toimesta. Kyseessä oli palvelukokonaisuus, jossa asiakkaan kanssa työskenteli työpajaohjaajan lisäksi yksilöohjaaja. Pajatoiminnan yhteydessä oli myös nuorisoneuvola, jotta nuorilla oli mahdollisuus tavata terveydenhoitajaa kokonaishyvinvoinnin edistämiseksi. Nuorisokeskus perustettiin 2010 vastaamaan nuorten tarpeeseen saada kattava ja moniammatillinen palveluverkosto. Palveluihin hakeutuminen haluttiin tehdä nuorille helpoksi tarjoamalla matalan kynnyksen palvelu, joka vastaisi useampiin palvelutarpeisiin. Vuonna 2013 Nuorisokeskus siirtyi organisaatiouudistuksen myötä kaupungin koulutus- ja ohjauspalveluiden alle. Painopiste ei ollut enää vain nuorten työllistämisessä ja työllisyydenhoidossa vaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisessa ja sitä kautta syrjäytymisen ehkäisyssä. (Kemp 2015.)

Nuorisokeskus palvelee 16-25-vuotiaita nuoria, jotka ovat työttömiä. Nuoret ovat joko työkeilussa työvoimahallinnon kanssa yhteistyössä tai kuntouttavassa työtoiminnassa aktivointisuunnitelman velvoittamina. Lisäksi Nuorisokeskus toimii toiseen asteen opiskelijoille mahdollisena työssäoppimispaikkana. Työssäoppimisia toteutetaan Nuorisokeskuksella vuosittain useita. Lisäksi Nuorisokeskuksen erityisluokissa opiskelee joustavan perusopetuksen 9.-luokkalaaisia tai peruskoulunsa päättäneitä numeronkorottajia. Nuorisokeskus palvelee asiakkaita etsivän nuorisotyön kautta, jonka tarkoituksena on tukea asiakasta kokonaisvaltaisesti ennen varsinaista Nuorisokeskuksen asiakkuutta. Nuorisokeskuksella toteutetaan palveluohjausta Ohjaamon palveluiden kautta. Asiakkaille on tarjolla myös sosiaaliohjaajan kautta sosiaalityön palveluita sekä nuorisoneuvolan kautta terveydenhoitajan ja psykologin palveluita. Tämän lisäksi Nuorisokeskuksella työpajatoiminnan kautta lisätään nuorten työelämävalmiuksia, sekä tarjotaan lyhyitä koulutuksia ja mahdollisuus tutustumiskäynteihin eri työympäristöissä. Toisen asteen opintoja voidaan myös osittain toteuttaa pajatyöskentelyn kautta. Järvenpään Nuorisokeskuksella toimii kolme työpajaa: auto- ja korjaustyöpaja, puu- ja kiinteistötyöpaja sekä tekstiili- ja erikoistekniikoidentyöpaja. (Kemp 2015.)

Palveluohjaus on asiakastyönmenetelmä ja palveluiden sovittamista organisaatio tasolla. Se on asiakaslähtöistä ja korostaa asiakkaan etua. Palveluohjaaja suunnittelee asiakkaan kanssa yhdessä asiakkaalle sopivat tavoitteet ja työtavat. Lisäksi he yhdessä miettivät asiakkaan tuentarvetta ja mahdollisia palveluita hänelle. Palveluohjaus nähdään prosessina, jossa etsitään asiakkaan voimavaroja ja palvelutarpeita. (Hänninen 2007,11.) Palveluohjaaja on asiakkaan ja hänen ympäristön välissä, vaikuttamassa asiakkaan ja ympäristön suhteeseen. Tarkoitus on

tukea asiakkaan elämänhallintaa, sekä tukea ja motivoida häntä kohti omia tavoitteitaan. Palveluohjauksessa työntekijän pitäisi nähdä asiakkaan diagnoosien taakse, ja katsoa yksilöä kuka hän, mitä hän haluaa. Diagnoosit ovat aina yleisiä, mutta yksilöt ovat ainutlaatuisia. Palveluohjaaja tulee tukea asiakkaan arkea. Jos asiakas on esimerkiksi sairas, ei riitä, että hänen oireita hoidetaan. On tärkeää, että ihmistä autetaan selviämään arjesta sairaudesta huolimatta. (Suomen palveluohjausyhdistys 2012.)

Ohjaamo auttaa ja tukee nuoria käyttämään ja hyödyntämään olemassa olevaa palveluverkostoa. Nuorten tuentarpeen taustalla voi olla useita erilaisia tekijöitä, joita voi olla esimerkiksi päihderiippuvuus, mielenterveyden haasteet, oppimisen vaikeudet, asunnottomuus, tulottomuus, ylisukupolvien köyhyys tai neuropsykiatriset haasteet. Mielenterveyden haasteita voivat olla mm. traumaattiset kokemukset, masennus ja ahdistus. Neuropsykiatrisia haasteita voivat taas olla esimerkiksi ADHD, ADD ja Asperger. On myös mahdollista, ettei tuentarpeita ole aiemmin kartoitettu. Lisäksi tavoitteena on auttaa nuoria löytämään mielekäästä sisältöä elämään ja tukea kasvua kohti yhteiskunnan jäsenyyttä. Nuoria tuetaan kokonaisvaltaisesti Nuorisokeskuksen asiakkaana ja sen jälkeen, kunnes nuori selviytyy itsenäisesti. (Kemp 2015.)

5 Tutkimusmenetelmät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, onko työhönvalmentajalle tarvetta Järvenpään Kaupungin Nuorisokeskuksella ja mitä lisäarvoa työhönvalmentajan palvelut toisivat Nuorisokeskukselle, yrittäjille sekä asiakkaille. Opinnäytetyön tutkimus on laadultaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka on valintoja sisältävä ja koko tutkimusprosessia ohjaava lähestymistapa. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata todellista elämää. Ilmiöt voidaan avata sisältäpäin mahdollistaen ymmärryksen lisäämisen, sen suhteen miksi jotain tapahtuu ja millaisissa olosuhteissa. (Munter & Siren-Tiusanen 1999, 180-181.) Laadullinen aineisto on pelkistetyimmällään ilmaisultaan tekstiä, joka on syntynyt tutkijasta riippuen tai riippumatta. Laadullinen tutkimus on prosessiluonteista, jonka eri vaiheita voi olla vaikea erottaa toisistaan. Tutkija saattaa joutua muuttamaan tutkimussuunnitelmaansa tai tutkimusongelmanasettelua aineistonkeruun kuluessa. (Eskola & Suoranta, 2008, 15-16.)

Opinnäytetyöni on toteutettu laadullisena tutkimuksena, koska siinä pyritään selvittämään Nuorisokeskuksen työhönvalmennuksen toteutumista sekä sen kehittämistarpeita palvelun tehostamiseksi. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaankin tapauksia ja tutkittavien kokemukset ja näkökulmat ovat keskiössä (Puusa 2011, 47-48). Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat myös tietolähteiden tarkoituksenmukainen valinta, pieni tiedonantajien joukko ja tulosten ainutlaatuisuus, joilla ei haeta yleistettävyyttä (Tuomi 2008, 97). Opinnäytetyöni tavoitteena ei ole yleistää tuloksia vaan pyrkiä ymmärtämään aihetta ja nostaa esille eri näkemyksiä ja ajatuksia. Haastateltavat tarkastelevat työhönvalmennusta eri näkökulmista käsin, joten tulokset eivät ole suoraan verrattavissa toisiinsa. Valitsin haastateltavat niin, että nämä

erilaiset näkökulmat tulisivat mahdollisimman hyvin esiin, jotta kuva tutkimusaiheesta olisi kattava.

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhuttaessa aineistolähtöisestä analyysistä tarkoitetaan teorian rakentamista aineistosta lähtien. Aineisto tulee rajata järkevästi, jotta analysointi on järkevää. Esimerkiksi ennen kuin voimme puhua suomalaisesta nälästä, täytyy selvittää mitä se on perusolemukseltaan eli mitä se merkitsee. (Eskola & Suoranta. 2008, 19.) Tästä syystä olen lähestynyt tutkimustani määrittelemällä ensin nuoruuden ja syrjäytymisen käsitteitä ymmärtääkseni asiakasryhmää. Moniammatillisuuden ja innostamisen käsitteellä pyrin ymmärtämään keinoja, joita on käytössä, kun tavoitellaan asiakkaiden aktiivista toimijuutta. Oleellista oli myös tutustua työhönvalmennuksen teorian kautta ja kävin myös tutustumassa Hyvinkään toteuttamaan työhönvalmennuksen malliin.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001) mukaan laadullisen tutkimuksen yhteydessä on tapana puhua harkinnanvaraisesta näytteestä otannan sijaan. Tilastollisten yleistysten sijaan pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvemmin, saamaan tietoa jostakin paikallisesta ilmiöstä ja etsimään tapahtumiin ja ilmiöihin uusia teoreettisia näkökulmia. Keskittyminen yhteen tapaukseen antaa mahdollisuuden tutkia yksityiskohtia. Haastateltavien määrä riippuu tutkimuksen tarkoituksesta (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 58-59). Myös teoreettiset perustukset ohjaavat aineiston keruuta. Tutkijan tulisi keskittyä heihin, jotka täyttävät tutkittavan asian tunnusmerkit. Tunnusmerkkien tunnistaminen on taas kiinni siitä, että käsite on määritelty. (Eskola & Suoranta 2008, 18.)

Tutkimusasetelman kannalta oleellinen osa on metodi, sillä se auttaa näkemään ongelmanasettelun kannalta olennaiset ilmiöt (Alasuutari 2001, 135). Kerättäessä aineistoa laadulliseen tutkimukseen käytetään menetelmiä, joiden avulla päästään lähelle tutkittavaa kohdetta. Tutkija pyrkii tavoittamaan tutkittavien näkökulman ja heidän näkemyksen tutkittavasta ilmiöstä. (Kiviniemi, 2001, 68.) Haastattelu on yksi tällaisista metodeista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160). Aineistoa voidaan lähestyä narratiivisuuden näkökulmasta. Tarinamuoto on tapa jäsentää kokemusta loogisen ajattelun ohella. Kun tehdään haastattelua, haastattelija kerää kertomuksia. Laadullinen tutkimus voidaan nähdä sukeltamisena kertomuksiin ja kertomuksellisuuden moniin maailmoihin. (Eskola & Suoranta, 2008, 22-24.)

Tutkimusmenetelmänä käytän puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, jota kutsutaan puolistrukturoiduksi teemahaastatteluksi. Teemahaastattelussa aihepiirit eli teemat ovat ennalta määritettyjä ja viitekehykseen sopivia, mutta kysymysten muotoa tai järjestystä ei ole suunniteltu valmiiksi. Haastattelija varmistaa, että kaikki teemat käydään läpi. Haastattelija saa määrittää eteneekö hän vapaassa järjestyksessä vai järjestelmällisemmin. (Kuuskeri 2013,

23.) Teemoinani olivat asiakasprosessi, yhteistyö, tuen tarpeet ja työhönvalmentaja. Asiakasprosessia ja tahojen välistä yhteistyötä tarkastelemalla pyrin selvittämään, onko tämän hetkinen tapa toteuttaa työhönvalmennusta riittävä ja tuottava, sekä millaisia vahvuuksia tai heikkouksia prosessissa on. Tuen tarpeita tarkastelemalla pyrin vastaamaan kysymykseen millaista palvelun tulisi olla.

Laadullisessa tutkimuksessa osallistuneiden määrä on usein huomattavan pieni verrattuna määrälliseen tutkimukseen. Yksi haastattelu voi riittää tutkimukseksi, mutta usein haastatteluja on kuitenkin enemmän. (Tuomi 2008, 142.) Tutkijan on itse päätettävä, millainen aineisto on hyvä ja tarpeeksi kattava vastaamaan tutkimuksen tavoitteisiin ja tutkimusongelmaan (Vilka 2005, 127). Tätä opinnäytetyötä varten on toteutettu yhteensä viisi haastattelua. Haastattelussa on tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta, jolloin on perusteltua valita tiedonantajien joukko harkitusti. Tutkimusongelmasta riippuen haastateltavat voidaan valita teeman mukaan tai sen perusteella, että haastateltavilla on asiasta asiantuntemusta tai kokemusta. Usein haastattelulle on ominaista, että haastateltavilla on kokemus tietynlaisesta tilanteesta. (Vilka 2005, 114.)

Valitsin haastateltavat sen mukaan, että heillä on tutkittavasta aiheesta asiantuntemusta tai kokemusta. Kaksi haastateltavistani oli Nuorisokeskuksen asiakkaita. Ensimmäisellä nuoresta ei ollut tutkintoa ja hänen sosiaalityöntekijänsä oli ohjannut hänet Nuorisokeskukselle. Nuori oli aiemmin jättänyt kaksi tutkintoa kesken, joten hänellä ei ollut toisen asteen tutkintoa. Toinen Nuorisokeskuksen asiakkaista oli nuori, jolla oli ammatillinen koulutus. Nuorella oli myös kokemusta työkokeilusta, mutta hänen kohdallaan kokeilu oli keskeytynyt. Halusin valita haastatteluihin kaksi taustoiltaan erilaista asiakasta, jotta kartoitus asiakkaiden palvelutarpeista työhönvalmennuksen näkökulmasta olisi kattavampi. Lisäksi haastattelin Nuorisokeskuksen työntekijää, jonka työtehtäviin kuuluu ohjata asiakkaita työelämään ja etsiä yhteistyötahoja työelämästä. Tämän lisäksi haastattelin Järvenpään kaupungin työntekijää, joka ei ole mukana käytännön työssä mutta jolla on valtaa päättää tarjolla olevista palveluista. Lisäksi haastattelin yrittäjää saadakseni selville työnantajan näkökulman aiheesta. Yrittäjä on tehnyt useamman vuoden yhteistyötä Nuorisokeskuksen kanssa. Yrittäjä on ottanut nuoria yritykseensä työkokeiluun ja sitä kautta myös palkannut heitä määräaikaisesti sekä vakituisiin työsuhteisiin.

Teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Menetelmä määritellään puolistrukturoiduksi, koska haastattelun aihepiirit eli teemat ovat kaikille haastateltaville samoja. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 48.) Tällä menetelmällä saan tietoa valitsemistani teemoista, joista haastateltavat voivat vapaasti kertoa ajatuksiaan. Kuitenkin haastateltavani lähestyvät aihetta hyvin erilaisista lähtökohdista, joten haastattelukysymykset ovat haastateltaville erilaisia. Hirsjärven ja Hurmeen (2001) mukaan teemahaastattelun etuna

on se, että haastattelu etenee teemojen eikä yksityiskohtaisten kysymysten mukaan. Tämä tuo tutkittavien äänen kuluviin, ja vapauttaa haastattelun pääosin tutkijan näkökulmasta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun saadakseni tietoa tutkimusongelman kannalta keskeisistä teemoista, mutta kuitenkin niin, että haastateltavat pystyivät kertomaan aiheesta vapaasti. Lisäksi koin tärkeäksi tehdä tarkentavia kysymyksiä ja käydä teemoja läpi siinä järjestyksessä mikä tuntui luonteelta haastattelun edetessä. Toisaalta taas teemat kuitenkin varmistivat sen, että haastattelu eteni ja haastattelun aihealue pysyi rajattuna. Halusin pystyä käymään haastattelua suhteellisen vapaasti, jotta tilanne olisi molemmille osapuolille miellyttävä. Nuoria haastatellessa minun piti tehdä enemmän tarkentavia kysymyksiä, sillä vastaukset jäivät lyhyeksi. Kuuskerin (2013, 24) mukaan haastattelijan tehtävä on motivoita haastateltavia ja heidän tulee voida luottaa siihen, että heidän kertomaansa käsitellään luottamuksellisesti. Haastatellessani nuoria minun täytyi selvästi tehdä enemmän töitä. Nuoret vastailivat alkuun lyhyesti, mutta kun sain rakennettua ilmapiiriä rennommaksi ja luotettavaksi vastaukset laajenivat.

Teemahaastattelussa painotetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän antamia merkityksiä sekä niiden syntymistä. Kaikkea mitä haastattelun aikana kuulee tai näkee, ei tarvitse sisällyttää varsinaiseen tutkimusraporttiin. Haastattelu on menetelmänä etukäteen suunniteltu, haastattelijan alulle panema ja ohjaama. (Kuuskeri 2013, 23-24.) Teemojen käyttäminen mahdollistaa sen, että haastattelija voi ohjata haastattelua kuitenkin kontrolloimatta sitä. Jotta teemahaastattelu olisi onnistunut, tutkijalla täytyy olla riittävä ymmärrys tutkittavan ilmiön elementeistä, siihen vaikuttavista tekijöistä ja ilmiön kokonaisuudesta. Useat tutkijat toteavat, että teemojen tulee perustua teoreettiseen viitekehykseen. Toisin kuin todettu, kysymysten suhde teoreettiseen viitekehykseen vaihtelee. Faktakysymysten ohella voidaan käyttää intuitiivisia ja kokemusperäisiä havaintoja kysymyksenasettelun pohjana. (Puusa & Juuti 2011, 82.)

Tutkimuksen aineisto on tutkittavien kuvaus ilmiöstä, joka on tutkimuskohteena. Analyysia tehdään koko tutkimusprosessin ajan ja tutkijalla on aktiivinen rooli. Tutkija tulkitsee ja havainnoi. Havaintoja ei kuitenkaan hyväksytä sellaisenaan, vaan ne puretaan osiin ja niitä tarkastellaan kriittisesti. (Puusa 2011, 114-115. Aineiston analyysin tarkoituksena on selkeyttää aineistoa, ja tämän kautta tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Aineisto pyritään tiivistämään, säilyttäen sen sisältämän informaation. Informaatioarvoa pyritään kasvattamaan luomalla hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä. (Eskola & Suoranta 2008, 137.)

Aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena ja sitä voidaan analysoida ja tulkita monista eri näkökulmista. Analyysiprosessia ohjaa teoreettinen viitekehys, vaikuttaen siis siihen, mitä

tutkija aineistosta hakee ja löytää. (Estola 1999, 139, 140.) Tämän vuoksi analyysimenetelmien tulee olla sovussa tutkimuksen ongelmanasettelun ja päämäärän kanssa (Pihlaja 2004, 156). Poimin aineistosta tutkimuksen kannalta oleelliset asiat, vaikka aineisto tarjosi paljon muutakin mielenkiintoista tutkittavaa.

Sisältöanalyysillä voidaan analysoida kirjalliseen muotoon saatettua materiaalia systemaattisesti ja objektiivisesti. Tutkittavaa asia pyritään kuvaamaan tiivistetysti ja yleisessä muodossa. Analyysillä järjestetään aineisto johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 103.) Sisältöanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseksi, teoriasidonnaiseksi tai teorialähtöiseen analyysiin. Tässä työssä käytän teorialähtöistä analyysiä, joka nojaa tiettyyn teoriaan ja malliin. Aineiston analyysia ohjaa valmis, aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99.) Analyysi etenee aineiston ehdoilla, mutta teoreettiset käsitteet luodaan valmiina, ilmiöstä jo tiedettynä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 117).

Aineiston käsittely ja analysointi on työlästä ja aikaa vievää, joka sisältää monta vaihetta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 145). Aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat ainakin osittain samanaikaisesti, jolloin analyysi suuntaa aineiston keruuta (Metsämuuronen 2009, 254). Analyysi aloitetaan purkamalla aineisto, mikä yleensä tapahtuu litteroimalla eli kirjoittamalla haastattelut puhtaaksi. Vaikka vaihe on työläs, on muistettava, että kyseessä on lukemis- ja analyysivaiheen alku. Näin haastattelujen sisällöistä tulee jo tuttua. Ennen analysointia on kuitenkin teksti luettava kokonaisuutena useampaan kertaan. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 136-143.) Aineiston pelkistämässä analysoitava informaatio voi olla esimerkiksi aukikirjoitettu haastatteluaineisto. Aineisto pelkistetään karsimalla tutkimukselle epäolennainen pois. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.) Opinnäytetyössäni pelkistäminen toteutuu aineiston tiivistämisellä ja sen pilkkomisella osiin. Käytännössä aineiston pelkistäminen tapahtui litteroinnin yhteydessä, jolloin pelkistin aineistoa niin, että jäljelle jäi tutkimuksen kannalta oleellinen. Kuuntelin haastattelut nauhalta kuitenkin useaan kertaan, ja palasin äänitteisiin useasti prosessin aikana, tällä tavalla pyrin välttämään sen, että jokin oleellinen asia jäisi minulta huomaamatta. Opinnäytetyöprosessin pitkittyminen aiheutti sen, että minun oli perehdyttävä haastatteluihin useasti. Aineisto tuli minulle erittäin tutuksi prosessin aikana, joka mahdollisti sen, että koen saaneeni aineistosta paljon enemmän irti. Toisaalta minun piti usein kyseenalaistaa johtopäätöksiä, jotka prosessin aikana syntyivät, jotta tulokset ja tehdyt johtopäätökset pysyivät puolueettomina ja luotettavina.

Litteroinnin voi toteuttaa koko haastatteludialogista tai valikoiden. Litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimustehtävä määrittelee kuinka tarkkaan litterointi kannattaa toteuttaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138-139.) Oleellista ei ollut keskittyä haastateltavien puheilmukseen, vaan poimia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Luin aineiston useaan kertaan

läpi ja tarvittaessa palasin aineistoon, kuuntelemalla nauhoitteita uudelleen ja lukemalla litteroitua aineistoa. Samalla tein muistiinpanoja ja kirjoitin ylös havaintoja, joita aineisto tässä kohtaa herätti. Tämä vaihe mahdollisti alustavien tulkintojen syntyminen.

Aineiston järjestely voidaan toteuttaa teemoittelemalla sitä aihepiirien mukaan. Tämä kuitenkin edellyttää sen, että aineistosta kyetään poimimaan tutkimuksen kannalta oleelliset asiat. Teemat voivat rakentua etukäteen suunniteltujen teemojen mukaisesti tai aineistoista voi löytyä uusia teemakokonaisuuksia. Jos aineiston keruu on toteutettu teemahaastattelulla, on vaihe suhteellisen helppo, koska haastattelun teemat muodostavat jo rakenteita aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Käytännössä vaiheen voi toteuttaa poimimalla teemaan liittyvät kohdat aineistosta (Eskola 2010, 189-190). Analyysin tarkoituksena on purkaa aineisto ja koota se uudestaan teoreettisten näkökulmien ja käsitteiden avulla, niin, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastaukset (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 166). Litteroinnin jälkeen tarkastelin aineistoa sisällön kautta jakamalla sisältöä haastattelujen teemojen mukaisesti. Lisäksi poimin talteen myös ilmaisut, jotka liittyivät tutkimustehtävään. Pysin olemaan avoin aineiston suhteen ja tarkastelemaan sitä objektiivisesti.

6 Tulokset

Työhönvalmennus nähtiin tärkeänä palveluna, jota ei kuitenkaan tällä hetkellä toteuteta riittävän tehokkaasti. Nuorisokeskuksen työntekijän mukaan työpaikoille ohjattavia nuoria olisi enemmän, kuin mitä tällä hetkellä pystytään ottamaan ohjaukseen Nuorisokeskukselle. Myös työpajoilta voitaisiin ohjata nuoria enemmän työpaikoille, jos olisi henkilö, jonka vastuulla olisi luoda ja ylläpitää yhteyksiä yrittäjiin. Kaksi haastateltavista toi esille, että työhönvalmennuksen toteuttaminen ei kuulu oikein kenellekään ja sitä toteutetaan oman työn ohella usean työntekijän toimesta. Järvenpään kaupungin organisaation edustajan mukaan työelämään siirtymistä ei ole suunniteltu riittävän hyvin. Haastetta luo myös se, että alueella on useita eri toimijoita, jotka haluavat tehdä yhteistyötä yrittäjien kanssa. Näitä toimijoita Nuorisokeskuksen lisäksi ovat mm. oppilaitokset ja työllisyysyksikkö. Järvenpään kaupungin organisaation edustajan mukaan useat eri toimijat syövät yrittäjän mielenkiintoa.

”Meillä on aika hyvin mietitty työpajoilla ne sisäiset prosessit, mutta meillä ei ole sitä palvelusta ulosohjautumisenprosessia ei ole mietitty ja sitä ei ole myöskään niin vahvasti resursoitu”

Työhönvalmennuksen ja yritysyhteistyön haasteeksi mainittiin myös nimetyn työntekijän puuttuminen. Nuorisokeskuksen työntekijän mukaan yritysyhteistyö on aikaa vievää, johon menisi helposti yhden henkilön työaika. Hänen mukaansa aikaa tähän työhön nykyisillä resursseilla ei ole kunnolla, sillä työaika kuluu verkostotyöhön auttavien tahojen ja viranomaisten kanssa. Myös Järvenpään kaupungin organisaation edustaja totesi, että yritysyhteistyöhön olisi syytä

nimetä joku tietty henkilö, jotta toiminta olisi hallitumpaa ja jotta yhteistyötä eri toimijoiden kanssa voitaisiin kehittää. Tällä hetkellä yritys yhteistyössä vallitsee villi kenttä. Järvenpään organisaation edustaja kuitenkin toteaa myös, että hänen mielestään tarvittava henkilöresurssi on jo olemassa, jos vain tämän hetkisiä palveluja tarkasteltaisiin uudestaan.

”Kuntakokeilussa on ihmettänyt jonkin verran, et tavaraa on pilvin pimein. On hirveen hyviä kokeiluja tehty ja malleja kehitetty. Mä väittäisin, et sitä henkilöresurssia olisi jos me vähän uudella tavalla osattais kattoo näitä asioita. Vielläkin me ollaan hirveä kunta-, organisaatio- ja sektorikeskeisiä, et ne isot muutokset täytyis tapahtua ajattelussa, mä voin olla töissä oppisopimustoismistossa mutta se ei oo multa pois jos mä pajalta ohjaankin nuoren työkokeiluun enkä oppisopimukseen, et tavallaan sellasta et mentäis meidän nuoret joukko edellä eikä meidän organisaatio.”

Kun nuori siirtyy Nuorisokeskukselta työelämään, oleellisinta on se, että nuoren tulee olla valmis siihen. Järvenpään kaupungin edustaja korosti haastattelussaan, ettei työpaja toimintaa voida ulkoistaa työpaikoille. Tämä tarkoittaa sitä, että työelämään siirtyessä tulisi olla jo hallussa työelämänpelisäännöt. Nuoren tulisi myös olla motivoitunut työntekoon ja halukas oppimaan ja kehittymään työntekijänä. Saman näkökulman puolesta puhuivat myös Nuorisokeskuksen työntekijä ja yrittäjä. Nuorisokeskuksen työntekijä kertoi, että nuorten toimintakykyä arvioidaan esimerkiksi työpajatoiminnan ohessa ja nuoresta näkee kun tämä on valmis siirtymään eteenpäin. Toimintakyvyn arvioinnilla on tarkoitus selvittää, onko nuori valmis siirtymään työelämään. Yrittäjä kertoi, ettei välttämättä odota nuorilta aiempaa työkokemusta tai koulutusta, mikäli on halua oppia ja kehittyä. Yrittäjän mukaan kuitenkin haasteita luo se, että nuoret eivät ole mukana työelämässä niin aikaisin kuin ennen. Yrittäjän mukaan ennen työelämän pelisäännöt opittiin 14-15-vuotiaana kesätöissä, kun nykyisin töihin saatetaan mennä ensimmäisen kerran lähempänä täysi-ikäisyyttä. Yrittäjä sanoi myös, ettei itse palkkasi esimerkiksi 25-vuotiasta, mikäli hän ei ole ollut aiemmin työelämässä. Yrittäjä kertoi, että tällaisen nuoren kohdalla hän ajattelisi, että nuorella on jotakin vikaa, jos sen ikäisenä ei ole vielä töitä tehnyt, eikä sen ikäinen myöskään enää opita työntekoa. Yrittäjä näki työkokeilun mahdollisuutena antaa nuorille mahdollisuus työllistymiseen vanhempanakin ilman aiempaa kokemusta. Yrittäjä kuitenkin totesi, että vaikka hän mielellään nuoria ottaa työkokeiluun täytyy nuoren olla valmis kantamaan saamansa vastuu.

”Kyl se nuoren semmonen työelämävalmis, valmiimpi asenne on ehkä semmonen tärkein asia, että kun se huomaa, kun nää pajan seinät alkaa käydä liian pieniks.”

”Mä ite uskon et mahdollisuuksia pitää nuorille antaa ja mulla itselle on mahdollisuus antaa niitä mahdollisuuksia. Mutta tota kyl meillä sillein on raaka peli, et jos sitä ei kannata sitä annettua luottamusta eikä käytä hyväksi mahdollisuutta, niin kyl se sitten on raaka peli. Me ei voida sosiaaalitoimen hommia hoitaa, tää on raakaa bisnestä.”

Ensimmäinen haastattelemistani Nuorisokeskuksen asiakkaista kertoi, että jos vastaan tulee työ, mikä häntä kiinnostaa ei hän kehtaa hakea paikkaa esimerkiksi työkokeiluun. Nuori kertoi, ettei tule toimeen tuntemattomien kanssa, koska hän tuntee olonsa vaivaantuneeksi ja epämurkavaksi. Nuoren mukaan hänen olisi kuitenkin helpompi paikkaa hakea, jos hänellä olisi tuttu henkilö mukana tai tukemassa. Toinen nuorista taas kertoi, että hän ei ole ikinä päässyt töihin, vaikka on hakenut. Hän kertoi hämmentyvänsä työhaastatteluissa, eikä osannut myydä omia taitojaan tai vahvuuksiaan. Toinen nuorista oli ollut työkokeilussa Nuorisokeskuksen asiakkuuden aikana. Työkokeilun aikana nuoren ja esimiehen välinen viestintä ei kuitenkaan toiminut. Työtehtävät eivät olleet selkeitä nuorelle, eikä hän kysynyt tarkennusta tehtäviin, vaikka ei työtehtäviään ymmärtänyt. Nuori kertoi irtisanoutuneensa, mutta käytännössä hän jätti menemättä enää töihin saaden potkut. Kumpikaan nuorista ei osannut kertoa minkälainen olisi unelmatyö tai mitkä ovat heidän vahvuuksiaan työntekijöinä. Toinen nuorista kertoi, että mieluisan työn löytäminen on vaikeaa laajan tarjonnan vuoksi. Nuori totesi myös, ettei hän suunnittele tulevaa vaan seuraa niin sanotusti vastaantulevia polkuja, sekä ajatuksiaan, jotka saattavat vaihtua nopeasti.

Toinen nuorista taas kertoi, että myös hänen on vaikea valita itselleen sopivaa ammattia. Nuori kertoi, että hän haluaisi opiskella alaa, joka on monipuolinen, jotta ei tarvitsisi lyödä heti lukkoon millaista työtä tulevaisuudessa tekee. Nuoren mukaan on haastavaa löytää työ, joka ylläpitää mielenkiintoa pidempään kuin vain hetken. Toinen nuorista kertoi, että on myös vaikea vastata työnantajan asettamiin vaatimuksiin.

”Mä en oo niit ihmisii, jotka halua istuu jossain toimistossa. Mä haluan päästä tekemään jostain ja mä haluan et mulla on vapaus tehdä vähän niinku mitä mä haluan ja miten mä haluan, et siinä ois liikkumisvaraa, miten sen tekee.”

” Kun mä kiinnostun jostain niin mä haluan tietää kaiken siitä ja mä oon tosi kova tekemään niin kauan kun se kiinnostaa mua”

” Se mitä nää(työnanatajat) aina pyytelee on se monen vuoden työkokemus, mikä on ärsyttävää kun just on valmistunut ja ei löydy niitä (työ)paikkoja”

Järvenpään kaupungin organisaation edustajan mukaan yritys yhteistyöntekijän asiakkaat olisivat niitä nuoria, jotka tarvitsisivat vähän tietoa, neuvontaa ja tukea päästääkseen eteenpäin. Hänen mukaansa tällä hetkellä palveluita rakennetaan raskaiksi ja pitkäaikaisiksi, jolloin vähän tukea tarvitsevat eivät saa palvelua. Hän ei kuitenkaan näkisi hyväksi ratkaisuksi, että työhönvalmentaja sijoittuisi Järvenpäässä Nuorisokeskuksen alaisuuteen. Hänen mukaansa valmennuksen tulisi olla ikärajatonta, kun taas Nuorisokeskuksen asiakkaiden ikäkatto on 25-vuotta. Järvenpään kaupungin organisaation edustaja ei näe kannattavaksi sitä, että ensin työskennellään tiiviisti nuoren kanssa, kunnes ikäraja tulee vastaan, jolloin nuori siirtyy työllisyysyksikön piiriin. Työhönvalmennuksessa voisi olla mahdollisuus rikkoa keinoitekoisesti luotuja raja-aitoja organisaation sisällä.

”Mä näen yritys yhteistyön työntekijän työkentän siel pärjäävimpien nuorten parissa. Et siellä ei saisi olla tarvetta niille kaikille kuntapalveluille. Mehän rakennetaan palvelu palvelun päälle ja raskasta ja pitkäaikaista tukea. Se syö palvelun tältä genreltä, joka ei tarttis kun vähän tietoo, vähän neuvontaa ja tukee ja ne pääsis ja menis eteenpäin. Viisitoista prosenttia asiakkaista käyttää 80 prosenttia resursseista jotenkin näin. Mä jättäisin yritys yhteistyöstä pois sosiaali- ja kuntoutuspalvelut, ei ne kuulu siihen kenttään.”

Yrittäjä kertoi ottavansa mielellään nuoria esimerkiksi työkokeiluun Nuorisokeskukselta. Yrittäjä näki työkokeilun hyväksi tavaksi rekrytoida uusia työntekijöitä, jos nuori osoittautuisi palkkaamisen arvoiseksi. Yrittäjä kuitenkin totesi, että jos nuorella ei ole valmiuksia siirtyä työelämään ei työsuhdetta voida jatkaa. Järvenpään kaupungin organisaation edustajan mukaan yrittäjät kaipaavat sitä, että he saavat niin sanotusti valmiin ja selkeän paketin, pienellä vaivalla. Jos kuntapuolella ei ole resursseja asian järjestämiseen, jää työ- tai työkokeilu- paikka saamatta.

Yrittäjä toi haastattelussaan esille, että yhteistyö Nuorisokeskuksen kanssa on ollut sujuvaa. Yhteistyö on jatkunut noin neljän vuoden ajan. Yrittäjä on tehnyt yhteistyötä Nuorisokeskuksen palvelupäällikön, etsivien nuorisotyöntekijöiden ja ohjaamon palveluohjaajan kanssa. Yrittäjä kuitenkin haastattelussaan korosti yhteistyön sujuvuutta erityisesti erään etsivän nuorisotyöntekijän kanssa, jonka kanssa hän oli tehnyt yhteistyötä eniten. Yrittäjän mukaan yhteistyön onnistumisen on mahdollistanut mm. Nuorisokeskuksen työntekijän aktiivisuus yhteydenpidossa, sekä pelisilmä sen suhteen minkälainen nuori soveltuu yrittäjän tarjoamiin työtehtäviin. Yrittäjä totesi, että aktiivisuus yhteydenpidossa yrittäjiin päin on isossa roolissa, jotta pystytään luomaan laaja verkosto, jonka avulla saadaan nuorille esimerkiksi työkokeilupaikkoja. Yrittäjän mukaan työpaikkoja on tarjolla, mutta ne ovat niin sanottuja piilotyöpaikkoja.

Yrittäjä koki yhteistyön rakentuvan myös molemmin puoliseen luottamukseen, erityisesti niissä tilanteissa, kun haasteita on ilmaantunut. Yrittäjä kertoi, että mikäli haasteita esiintyy

hän voi ottaa yhteyttä Nuorisokeskukseen, josta työntekijä ottaa tilanteen vastuulleen. Yrittäjän mukaan viestintä Nuorisokeskuksen työntekijän kanssa haastavissa tilanteissa on ollut avointa ja vaivatonta, jolloin tilanteet eivät ole päässeet kärjistymään. Yleensä haastavat tilanteet ovat syntyneet esimerkiksi tilanteissa, joissa nuorella on alkanut työpaikalla kertymään myöhästymisiä ja poissaoloja. Yrittäjä arvioi karkeasti, että työkokeiluista 70-80 prosenttia oli onnistunut. Yrittäjän mukaan isoimmat syyt prosessin keskeytymiselle ovat olleet nuorten henkilökohtaiset haasteet ja se, että kyseinen ala ei ole ollut sopiva. Yrittäjän mukaan on hyvä, että nuorilla on työntekijä heidän tukena työllistymisessä. Yrittäjän mielestä se mahdollistaa sen, että apua ja tukea on mahdollista saada oikeaan aikaan ja riittävän nopeasti. Yrittäjä kertoi esimerkin omasta lähipiiristään, jossa tuttava haki apua Työ- ja elinkeinotoimistosta työnhaussa ja sai ajan kuukauden kuluttua.

”Mut se työpaikka on nyt auki ja tarvitsen nyt sen avun. Et sitten sä et saa ja sit sä oot tyhjän päällä. Et kyllä se passivoittaa ihmisiä”

Nuorisokeskuksen työntekijän mukaan nuoret tarvitsisivat tukea erityisesti ensimmäisen pari viikon ajan työelämään siirtyessään. Työelämään siirtyessä nuoret joutuvat astumaan epämuokavuusalueelleen, ja opettelemaan uusia taitoja muiden katseiden alla. Nuoret usein pelkäävät epäonnistumista ja häpeän kokemuksia, sille heillä on niitä jo, joita usein korjataan työpajatoiminnan ohessa. Nuorisokeskuksen työntekijän mukaan pitäisi olla nimetty työntekijä, joka voisi olla saattamassa nuoria työpaikoille, jotta nuoren kehittymässä oleva hyvä itsetunto ei romahtaisi vaan jatkaisi kasvuaan. Palaute työpaikoilla saattaa olla karua ja nuorella saattaa jokin peruspulma, ettei hän esimerkiksi osaa sisäistää monivaiheisia ohjeistuksia. Yrittäjän ja nuoren välille tarvitsisi toisinaan henkilön, joka auttaa viestinnässä niin, että osapuolet ymmärtävät toisiaan. Nuorisokeskuksen työntekijän mukaan työkokeilujen keskeytymisen ehkäisyn apuna olisi se, että nuorille voitaisiin tarjota valmennusta työelämään siirtyessä työpaikoilla enemmän, sekä yrittäjien, että ohjaavan tahon esimerkiksi Nuorisokeskuksen puolelta. Nuorisokeskuksen työntekijä kuitenkin totesi, ettei yrittäjiltä voida olettaa taitoja nuoren kouluttamiseen ja valmentamiseen.

7 Johtopäätökset

Työhönvalmentajan toimenkuva sisältää työpaikkojen etsimisen, työhön valmentamisen ja tukemisen työssä pysymiseksi sekä koulutusmahdollisuuksien selvittämisen. Työhönvalmennuksen yhtenä tärkeimpänä asiana voidaan kuitenkin pitää yhteistyötä työnantajien kanssa. Jo asiakkaan toiveiden selvittelyssä tulee ottaa huomioon työmarkkinat ja mahdolliset paikat työllistymiselle. Koulutusmahdollisuuksien selvittäminen ja ehdottaminen ovat osa työllistymistoimintaa pitkän tähtäimen näkökulmasta. Työhönvalmennustoiminnan pohjan luo onnistunut yhteistyö työnantajien kanssa. Työhönvalmentajalla on tärkeä rooli toimia linkkinä asiakkaan ja työyhteisön välillä, sekä ehkäistä ristiriitoja. Jos asiakas ei ole ollut työelämässä tai on ollut sivussa jo useamman vuoden ajan, on selvää, että hetkessä ei kykene ottamaan haltuun työelämän pelisääntöjä, mikä voi aiheuttaa ylilyönnejä tai väärinymmärryksiä. (Ollikainen 2007, 13-14.)

Haastatteluissa nousi esiin tarve kehittää yhteistyötä yrittäjien kanssa, jotta useampia nuoria pystyttäisiin ohjaamaan työmarkkinoille ja auttaa heitä pysymään siellä. Yhteistyön sujuvuutta helpottaisi, jos se olisi selkeästi yhden henkilön vastuulla ja työtunteja olisi riittävästi käytettävissä työhön. Työnantajille sekä asiakkaille olisi merkityksellistä, että työhönvalmennusta toteuttaisi heille tuttu henkilö.

Työskentely nuoren tai yrittäjän kanssa vaatii suhteen luomista, luotettavuutta ja kykyä ratkoa erilaisia tilanteita ehkäisten ristiriitoja tai ongelmatilanteita. Työskentelyssä tulisi toteuttaa moniammatillisen yhteistyön periaatteet: jakaminen ja kumppanuus. Jakamisen kohteena voivat olla vastuu, päätöksenteko, filosofia, tieto ja suunnitelmat. Kumppanuus taas merkitsee sitä, kun toimijat ryhtyvät yhteistyöhön, ja suhde on aito ja rakentava. Tämä vaatii rehellistä ja avointa vuorovaikutusta, luottamusta ja kunnioitusta. Toimijoiden tulisi arvostaa toistensa panosta ja näkemyksiä. Kumppanuus edellyttää myös yhteisiä tavoitteita. (D'Amour ym., 2005, 118-119.) Yhteistyö ei toteudu, jos yhteinen kieli ja ymmärrys puuttuvat, tai jos työskentelyn aikana ei uskalleta puhua asioita, koska tuntuu, että ”astuu toisen reviiirille”. (Launis 1997, 129.)

Haastatteluissa nousi esille myös se, että nuorten pysymistä työelämässä ei pystytä tukemaan riittävästi, koska työhönvalmennusta toteutetaan oman työn ohella. Työhönvalmennusta toteutetaan pääasiallisesti tällä hetkellä jo Nuorisokeskuksen asiakkuudessa olevien nuorten kanssa, joista useimmat ovat saaneet monipuolisesti tukea elämän eri osa-alueilla. Koska työhönvalmennukselle ei ole tarpeeksi aikaa, nivelvaiheen tuki on hyvin pinnallista, vaikka kyseessä on iso muutos nuoren näkökulmasta. Hämäläisen ja Palon mukaan (2014,55) työhönvalmennuksen ydin on työelämään siirtymisen ja siellä pysymisen tukeminen sekä asiakkaan ja

työntekijän tukeminen alussa. Tällä hetkellä työhönvalmennusta toteutetaan hyvin pintapuolisesti, vaikka tarve palveluun panostamiselle on olemassa. Ulosohjautumisen prosessia tulisi kehittää ja siihen tulisi panostaa enemmän.

Järvenpään kaupungin organisaation edustaja toi kuitenkin haastattelussaan esiin näkökulman siitä, että tarvittavat resurssit olisivat jo olemassa työhönvalmennukselle mutta jotta ne saataisiin käyttöön, tulisi palveluita tarkastella uudelleen. Jos työhönvalmentaja sijoittuisi Nuorisokeskuksen alaisuuteen palvelisi se vain alle 25-vuotiaita, ja työllisyysyksikkö olisi vastuussa yli 25-vuotiaiden työhönvalmennuksesta. Tämä käytännössä tarkoittaisi sitä, että työhönvalmennusta toteuttaisi jatkossakin useampi henkilö. Jotta palvelua voitaisiin kehittää vastaamaan asiakkaiden tarpeita, tulisi ensin pohtia olisiko syytä työhönvalmentajan valmennuksen olla ikärajatonta, jolloin olisi mahdollista vastata toiveisiin sen suhteen, että yritysysteistyö oli hallitumpaa ja suunnitelmallisempaa. Toisaalta on aiheellista pohtia riittääkö yhden henkilön työaika palvelemaan kaikkia, jotka tarvitsevat työhönvalmennusta. Jos työhönvalmennusta toteutettaisiin yhä jakaen asiakkaat alle 25-vuotiaisiin ja vanhempiin, olisi aiheellista perehtyä siihen, miten työhönvalmennus toteutuu työllisyysyksikössä.

Haastatellessani Nuorisokeskuksen asiakkaita molemmat nuoret toivat esiin epävarmuuttaan työelämässä. Nuorten puheista voi tehdä johtopäätöksen, että he tarvitsisivat tukea siihen, että uskaltaisivat hakea töitä tai myydä osaamistaan. Toisen nuoren kertoman mukaan tukea tarvittaisiin myös ristiriitojen selvittämiseen sekä toimimaan linkkinä nuorten ja yrittäjien välillä, jotta kaikki osapuolet ymmärtäisivät toisiaan. Nuoria haastatellessa heräsi kuitenkin ajatus siitä, että arvioidaanko nuorten toimintakykyä riittävän tehokkaasti työpajatoiminnan ohessa. Niin kuin kaupungin organisaation edustaja haastattelussaan toi esille, ei työpajoja voida ulkoistaa työpaikoille. Työhönvalmentajan tuen ei näin ollen ole tarkoitus olla vahvasti tuettua, vaan tarkoituksena on saattaa nuoret työpaikoille ja olla tukena nivelvaiheessa. Tuen ei ole tarkoitus olla pitkäkestoista tai jatkuvaa.

Nuorten haastatteluista jäi olo, että nuoret tarvitsisivat enemmän tietoa ja ohjausta eri aloista ja työelämän pelisäännöistä, mitkä tulisi olla pääpiirteittäin hallussa ennen työhönvalmennusta. On mahdollista, että nuorilla on jo tarvittavat tiedot mutta he eivät tiedosta sitä tai osaa käyttää tietojansa hyväkseen esimerkiksi sen vuoksi, etteivät he luota itseensä. Nuoria pitäisi aktivoida olemaan vahvemmin aktiivisia toimijoita. Toimijuuteen liittyvä tulevaisuuden suunnittelu ja toimiminen suunnitelmien mukaisesti ja itsensä motivoiminen. (Bandura 2001, 6-10.) Työhönvalmentaja voisi innostamisen menetelmän kautta auttaa nuoria löytämään itsevarmuutta ja tarvittavia tietoja ja taitoja. Innostamisen ajatuksen ydintä on tavoitteiden ja välineiden luominen, jossa hyödynnetään jo olemassa olevia asioita ja korjataan puuttuvia. Innostamisen tavoitteena on lisätä osallisuutta ja auttaa tiedostamaan asenteita, jotka vievät eteenpäin. (Hämäläinen & Kurki 1997, 198-199.) Innostamisen kautta voidaan aktivoida nuoria

osallistumaan omaan elämän lisäksi yhteisön elämään, ja rakentamaan sitä sekä tietoisesti, että aktiivisesti. (Kurki 2008, 10.)

Työhönvalmennusta olisi hyvä viedä vahvemmin osaksi työpajatoimintaa, sillä siihen kuuluu myös osaamisen tunnistaminen ja työelämätaitojen vahvistaminen (Hämäläinen & Palo 2014,54). Nuoruuden kehittämistehtäviin kuuluu oman identiteetin löytäminen. Ehjä identiteetti ankkuroi nuoren yhteisönsä ja mahdollistaa myös keskittymisen työhön ja opiskeluun sekä sitä kautta kasvun aikuiseksi. (Almqvist 2003, 123-124.) Työelämään siirtyminen on yksi elementeistä, jotka luovat aikuisuudelle pohjan. (Nurmi 1995, 257). Nuoren tulisi hallita työelämän pelisäännöt ennen työpaikalle siirtymistä ja nuoren toimintakykyä tulisi arvioida työpajatoiminnassa, jotta siirtyminen työelämään tapahtuisi mahdollisimman hyvin. Työhönvalmennuksen onnistuminen on asiakkaan kannalta merkittävää, sillä pitkäaikaistyöttömien kohdalla on mahdollisuus työttömyyden kroonistumiselle, jolloin asiakas osallistuu jatkuvasti toimenpiteisiin, jotka eivät kuitenkaan johda pysyviin ratkaisuihin (Lampinen & Pikkusaari 2012, 46). Jos Nuorisokeskukselle tulisi oma työhönvalmentaja voisi hän käydä läpi työelämän pelisääntöjä ja esitellä eri aloja esimerkiksi ryhmätoiminnan kautta työpajoilla. Toisaalta tätä on tehty jo nyt Nuorisokeskuksella, mutta voisi olla aiheellista pohtia, pitäisikö ohjausta olla enemmän tai pitäisikö ohjausta kehittää konkreettisemmaksi tai kattavammaksi.

Panostamalla työhönvalmennukseen yhä useampi Nuorisokeskuksen asiakas saisi mahdollisuuden siirtyä työelämään. Lisäksi asiakkuuteen voitaisiin ottaa enemmän nuoria, jotka eivät ole olleet potentiaalisia Nuorisokeskuksen asiakkaita aiemmin, koska he eivät tarvitse kuin vähän tukea. Järvenpään kaupungin edustaja totesi haastattelussaan, ettei vähän tukea tarvitseville ole palveluita, koska tuki menee niille, jotka tarvitsevat paljon ja pitkäkestoista tukea. Samaa toi haastattelussa esille Nuorisokeskuksen työntekijä, joka totesi, että hän voisi heti nimetä useamman nuoren työhönvalmentajan asiakkaaksi Nuorisokeskuksen ulkopuolelta.

Työhönvalmennukseen panostaminen olisi kannattaa myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen ennustaa keskimääräistä heikompaan työmarkkina-asemaa ja alhaista tulotasoa. Syrjäytymisen ehkäisyssä keskeisessä roolissa on koulutussuunnitelmien tekeminen ja uratavoitteista päättäminen. (Nurmi 2011, 28-29.) Syrjäytymistä voidaan tarkastella prosessina, joka alkaa siitä, että lapsi omaksuu kotoa asenteita ja toimintamalleja. Kotitausta ja varhaislapsuuden elinolot vaikuttavat esimerkiksi lapsen koulutukseen ja sopeutumiseen kouluympäristöön. Haasteet koulussa voivat johtaa epäonnistumisen kierteeseen. (Järvinen & Jahnukainen, 2001, 133-134.) Sen lisäksi, että palvelua kehittämällä voidaan vaikuttaa tämän hetkiseen tilanteeseen, voi palvelun positiiviset seuraamukset kantaa myös seuraavalle sukupolvelle katkaisemalla syrjäytymisen kierteen ja huono-osaisuuden periytyminen. Ehkäisevällä toiminnalla on huomattava taloudellinen merkitys. Jos nuori ajautuu sosiaalisesti huono-osaiselle elämänuralle ja syrjäytyy työmarkkinoilta, niin

tästä aiheutuu yhteiskunnalle noin miljoonan euron kustannukset ennen kuin henkilö täyttää 60 vuotta. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 16-17.)

Tutkimuksen tekeminen herätti uusia kysymyksiä. Nuorisokeskus on ollut toiminnassa yli kymmenen vuotta ja toimintaa on kehitetty paljon eteenpäin. Tutkimusta tehdessä jäin miettimään, että olisiko aiheellista arvioida nykyistä toimintaa ja sen kehittämistarpeita, ennen kuin luodaan täysin uutta? Erityisesti nuorten haastattelujen jälkeen aloin pohtimaan, vastaako työpajatoiminta nuorten tarpeisiin. Pohdin myös, että voiko työpajatoiminta jopa syrjäyttää työelämästä. Nuoret saivat minut pohtimaan, voiko työpajoista tulla nuorille turvapaikka, jossa on liian hyvä ja turvallista olla. Uskaltavatko nuoret ottaa askelta pois työpajoilta? Onko toiminta liian erilaista suhteessa oikeisiin työpaikkoihin? Työpajoilla työskentelee yhtä aikaa nuoria sekä kuntouttavassa työtoiminnassa, että työkokeilussa. Toiminta on kaikilla samaa, mutta eikö työkokeilussa oleville nuorille pitäisi olla enemmän haastetta? Toiminnan arviointi ja sen kehittäminen, olisi mielestäni tärkeää, jotta ero oikeaan työpaikkaan ei olisi liian suuri ja siirtyminen työelämään olisi helpompaa, jotta yhä useampi nuori pääsisi koulutuksen tai työelämän piiriin.

Lähteet

Painetut

Alasuutari P. 2001. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Gaudeamus Kirja. Oy Yliopisto-kustannus University Press Finland.

Bandura, A. 1989. Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.

Bandura A. 2001. Social Cognitive Theory: An agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*. (52), 1-26.

Blom, R. & Melin, H. 2011. Yhteiskunnallinen eriarvoisuus. Teoksessa Oksanen, A. & Salonen, M. (toim.). *Toiminnallisia loukkuja. Hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa*. Tampere: Yliopisto-paino. 194-213

D'Amour, D., Ferrada-Videla, M., San Martin Rodriguez, L., & Beaulieu, M-D. (2005). The conceptual basis for interprofessional collaboration: Core concepts and theoretical frameworks. *Journal of Interprofessional Care*, 1, 116-131.

Eskola J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Aaltola J. & Valli R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 133-157.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vas-tapaino.

Estola E. 1999. Varhaiskasvatus lastentarhanopettajan silmin -narratiiviselämäkerrallinen tutkimus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Ruoppila I., Hujala E., Karila K., Kinon J., Niiranen P. & Ojala M. (toim.) *Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä*. Jyväskylä: Atena Kustannus, 131-148.

Helne, T. 2002. *Syrjäytymisen yhteiskunta*. Helsinki: Stakes

Hiltunen, E. 2012. *Matkaopas tulevaisuuteen*. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi S. & Hurme H. 2010. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. *Sosiaalipedagogiikka*. Porvoo: WSOY.

Hänninen, K. 2007. *Palveluohjaus. Asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin*. Stakesin raportteja 20/2007. Helsinki: Stakes.

Hänninen, M. & Tolvanen, E. 2014. *Syrjäytymisen ehkäisy työpajoilla työntekijän näkökulmasta*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Erityispedagogiikka. Pro-gradututkielma.

Jyrkämä, J. 2007. *Toimijuus ja toimijatilanteet-aineisia ikääntymisen arjen tutkimiseen*. Teoksessa Seppänen, M., Karisto, A. & Kröger, T. (toim.) *Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä*. Juva: Ps-kustannus.

- Järvinen, T. & Jahnukainen, M. 2001. Kuka meistä onkaan syrjäytynyt? Marginaalisaation ja syrjäytymisen käsitteellistä tarkastelua. Teoksessa Suutari, M (toim.). Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Helsinki: Yliopistopaino. 125-151
- Kinnunen, P., Penttilä, L., Rantala, J., Salonen, K. & Tervo, T. 2003. Innostuskirja. Nyt. Sosiokulttuurisen toiminnan polunpäitä. Vantaa: Opintokeskus Kansalaisfoorumi.
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-Kustannus, 68-84.
- Komonen, K. 2013. Mistä syrjäytymisessä on kysymys? Syrjäytyminen käsitteenä ja puheena. Teoksessa Ronkkainen, J. & Punamäki, M. (toim.) Nuoret ja syrjäytyminen Itä-Suomessa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. 15-33
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, L. 2008. Innostava matkailu. Sosiokulttuurinen innostaminen ja vapaa aika. Helsinki: Finn Lectura.
- Kyösti, R. 2010. Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. 2. muuttumaton painos. Jyväskylä: Bookwell.
- Launis, K. 1997. Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P. & Etäpelto, A. Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 122-133
- Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Helsinki: Vates.
- Metsämuuronen J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Munter H. & Siren-Tiusanen H. 1999. Osallistuva kvalitatiivinen lähestymistapa kolmea vuotta nuorempien lasten päivähoiton tutkimisessa. Teoksessa Ruoppila I., Hujala E., Karila K., Kinon J., Niiranen P. & Ojala M. (toim.) Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä. Jyväskylä: Atena Kustannus, 177-193.
- Myrskylä, P. 2011. Nuoret työmarkkinoiden ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita Publishing.
- Nurmi, J-E. 2011. Miksi nuori syrjäytyy? NMI-Bulletin 2/2011, 28-35.
- Ollikainen, A-M. 2007 Työhön valmennuksen haasteet ja mahdollisuudet. Yksi työllistynyt vastaa kahtakymmentä keinua. Helsinki: VATES-säätiö.
- Pietikäinen S. & Mäntynen A. 2009. Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Pihlaja J. 2004. Tutkielman ongelmia ratkaisemaan. Lahti: Soceda.
- Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö.
- Puusa A. 2011. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidonopisto.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidonopisto.
- Singh, S. 2012. New mega trends. Implications for our future lives. UK : Palgrave Macmillan.

Tuomi J. 2008. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2007. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Toiminnantarkastuskertomus 146/2007.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Vilka H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virkki, T. 2004. Vihan voima. Toimijuus ja muutos vihakertomuksissa. Jyväskylä: Atena.

Åkerblad, L. 2015. Hämmennystä ja reittivalinnan vaikeutta- prekaari toimijuus. Teoksessa Kauppila, P-A., Silvonen, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku. Itä-Suomen yliopisto. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. 129-144

Sähköiset

Eurooppa neuvosto. 2015. Poliitiikka. Nuorisotyöllisyys. Viitattu 8.12.2015. <http://www.consilium.europa.eu/fi/policies/youth-employment/>

Heimonen, T. 2011. Moniammatilliset työryhmät nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 28.9.2015. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27982/Moniammatilliset%20tyoryhmat%20nuorten%20syrjaytymisen%20ehkaisyssa.pdf?sequence=2>

Kuuskeri, C. 2013. Koulun sosiaalityö ja lastensuojelutyö moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 8.12.2015. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84294/gradu06500.pdf?sequence=1>

Ihmisarvoinen nuoruus 2015. Nuorisoberometri 2014. Nuorisotutkimusseura. Viitattu 19.2.2016. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2015/03/Nuorisobarometri_2014_web.pdf

Myrskylä, P. 2012. Hukassa. Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Elinkeinoelämän valtuuskunta. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>

Nummela, M. 2006. Mentoroinnin ideoiden soveltuminen tuetun työllistymisen työvalmennukseen. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalityö. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 8.12.2015. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/18158/mentoroi.pdf?sequence=2>

Sandberg, O. 2015. Hallittu syrjäytyminen. Miten syrjäytymisestä muodostui lähes jokaiseen meistä ulottuva riski? Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 4.2.2016. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96542/978-951-44-9677-6.pdf?sequence=1>

Nuorten syrjäytyminen. 2015. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 2.12.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointipolitiikka/elinolot-ja-hyvinvointi/syrjaytyminen-ja-osallisuus/nuorten-syrjaytyminen>

Tilastokeskus. 2015. Tilastot. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus. 2015. Lokakuu. Lokakuun työttömyysaste 8,7 prosenttia. Viitattu 2.12.2015.
http://www.stat.fi/til/tyti/2015/10/tyti_2015_10_2015-11-24_tie_001_fi.html

Tuomi, K. 2014. "Et sä voi sanoo kellekään tän ikäsenä, et mä oon eläkkeellä" - Mielenterveyden häiriön vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevien nuorten aikuisten identiteetti ja toimijuus. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityö. Pro gradu - tutkielma. Viitattu 21.9.2015. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96211/GRADU-1413979472.pdf?sequence=1>

Julkaisemattomat

Suomen Palveluohjausyhdistys. 2012. Näkökulmia palveluohjaukseen. <http://www.youtube.com/watch?v=lvv4Wfg3vAo&feature=youtu.be>

Kemp, P. 2015. Nuorisokeskuksen esittely materiaali 6.10.2015.