

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### **”Juurrutaan yhteen”**

Verkostoyhteistyön kehittäminen Espoon Työ- ja elinkeinotoimiston ja Espoon seudun Koulutuskuntayhtymä Omnian välille.

*Tekijä Tuula Rantala*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op )

12/2010

## HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

### Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, Yhteisöpedagogi(AMK)

#### TIIVISTELMÄ

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>Työn tekijä</b> Tuula Rantala  | <b>Sivumäärä</b> 43 ja 3 liitesivua |
| <b>Työn nimi</b> ”Juurrutaan yhteen”. Verkostoyhteistyön kehittäminen Espoon Työ- ja elinkeinotoimiston ja Espoon seudun Koulutuskuntayhtymä Omnian välille.  |                                     |
| <b>Ohjaava opettaja</b> Esa Ylikoski  |                                     |
| <b>Tiivistelmä</b> <p>Verkostot ja yhteistyö on juurtumassa myös julkisen sektorin puolelle. Yhteistyö vaatii yhä enemmän verkostoitumista ja rajapintojen rikkomista.</p> <p>Opinnäytetyöni oli työelämälähtöinen kehittämishanke, jossa kuvasin kahden ison organisaation Espoon Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian yhteistyön rakentumista. Tavoitteena oli parantaa ja vahvistaa olemassa olevaa yhteistyötä. Sitouttaa työntekijät kehittämään ja toteuttamaan yhteisiä verkostotapahtumia, sekä osallistumaan yhteistyön kehittämiseen ja seurantaan sekä antamaan palautetta toiminnasta. Sisäisen ja ulkoisen viestinnän ja tiedotuksen tärkeys korostuu tässä tulevassa yhteistyössä.</p> <p>Tavoitteena oli mallintaa jo olemassa olevaa yhteistyötä Espoon TE-toimiston ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian välille. Yhteystahot vastaisivat oman toimintansa mukaisista ja vastuualueensa mukaisista tapahtumista, kuten messuista, infoista, seminaareista, kokouksista ja koulutustilaisuuksista. Tapahtumien ja vastuuhenkilöiden nimeämisellä helpotetaan yhteydenottoa, tiedottamista ja viestintää Omnian ja TE-toimiston välillä.</p> <p>Aidon kontaktin syntyminen ja tiedon nopea välittyminen helpottaa huomattavasti yhteistyötä ja viestimistä. Näillä keinoin tehostetaan yhteistyötä järjestämällä vastavalmistuvien ryhmien ryhmäohjaajille erilaisia info- ja koulutustilaisuuksia säännöllisesti, sekä opiskelijoille messutapahtumia. Lopputuloksena on toimiva verkostoyhteistyömallin runko Omnian ja TE-toimiston välille, jossa hyödynnetään jo vakiintuneita toimintoja ja verkostoyhteys henkilöiden yhteystietoja.</p> |                                     |
| <b>Asiasanat</b> verkostoyhteistyö, moniammatillisuus, mallintaminen, projektityö   |                                     |

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree Programme in Civic Activity and Youth Work, Community Educator**

**ABSTRACT**

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| <b>Author</b> Tuula Rantala   | <b>Number of Pages</b> 43+3 |
| <b>Title</b> "Take root together". The Development for the Network cooperation between to the Espoo Employment and Economic Office and Omnia, The Joint Authority of Education in Espoo Region  |                             |
| <b>Supervisor</b><br>Esa Ylikoski   |                             |
| <b>Abstract</b><br>The title of my project is "Take Root". It describes the development of networking between Espoo Employment and Economic Development Office and The Joint Authority of Education in Espoo Region.<br><br>My project originates from working life. The objective is to describe the development of co-operation and a model of permanent co-operation between Espoo Employment and Economic Development Office (TE-office) and The Joint Authority of Education in Espoo Region (Omnia). Changes in labour market and working life have forced the public sector to increase the networking, which benefits all the members of the network.<br><br>My project consists of one fourth of the ongoing projects of Espoo Joint Authority of Education in Espoo Region. The project is called "Nitoja" (Stapler) – from vocational training to employment. The Finnish word Nitoja comes from joint stage, action, and continuation to employment. Nitoja project is a continuation of the earlier Omnia project called "Ohjus". Part of Nitoja project and my thesis aims to plan, compose, put forward and carry out an annual clock or a calendar of all annual shared network events between Espoo TE-office and Omnia. The objective was to create an annual clock, which is a calendar of all common network events and to appoint co-coordinator responsible to arrange the annually recurring events, distribute information and arrange training programs.<br><br>So far there has been very little co-operation between Espoo TE-office and Omnia, which is due to lack of information about contact persons, organizational operating procedures, and also due to lack of surveying/mapping of the needs and developments.<br><br>I am presenting the matters that were on the agenda of the Nitoja project group meetings. The objective of my thesis is to create a model of network co-operation between Omnia and Espoo TE-office. Nitoja project started on April 1, 2008 and will end on December 31, 2010.<br><br>The thesis will explain the co-operation between the Omnia Nitoja project manager Marja Riitta Lygdman and project specialist Päivi Saari. I have been utilizing the ideas and development needs presented by the Nitoja project working group and project supervisors trying to improve and develop further a concrete network co-operation model.<br><br>Building the co-operation has required commitment from the members of the working group to define common objectives, to develop and realize the goals and to follow up of the goals reached. |                             |
| Keywords: Network cooperation, project, multi-professional co-operation, networking   |                             |

## SISÄLLYS

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1.    | JOHDANTO .....  | 1  |
| 1.1   | Opinnäytetyön tavoitteet .....  | 2  |
| 1.2   | Opinnäytetyön menetelmät .....  | 3  |
| 1.3   | Keskeiset käsitteet .....   | 4  |
| 1.4   | Nitoja –Nivelvaihe, toiminta ja jatkotyöelämään .....                           | 4  |
| 2.    | TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS .....   | 6  |
| 2.1   | Espoon työ- ja elinkeinotoimiston toiminta .....                                | 6  |
| 2.1.1 | Nuorisotyöttömyys ja nuorten yhteiskuntatakuu .....                             | 8  |
| 2.1.2 | Nuorten palvelut TE-toimistossa ja nuorten osallistuminen toimenpiteisiin ..... | 11 |
| 2.2   | Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toiminta .....                         | 12 |
| 2.2.1 | Sisäiset palvelut .....   | 13 |
| 2.2.2 | Yhteishaku ja opiskelupaikat .....  | 14 |
| 2.2.3 | Opiskelijan ohjausprosessi ammatillisesta työelämään tai koulutukseen .....     | 15 |
| 3.    | KEHITTÄMISTYÖN VAIHEET .....  | 16 |
| 3.1.  | Opinnäytetyön toteutus ja sen vaiheet .....                                     | 16 |
| 3.2.  | Nitoja–hankkeen järjestämä opintomatka Kokkolaan ja Turkuun .....               | 17 |
| 3.3.  | Verkostoyhteistyömallin rakentuminen .....                                      | 18 |
| 4.    | KEHITTÄMISHANKKEEN TARKASTELUA KÄSITTEELLISESSÄ<br>VIITEKYHYKSESSÄ .....        | 19 |
| 4.1.  | Verkostoituminen .....  | 20 |
| 4.2.  | Moniammatillinen yhteistyö .....  | 22 |
| 4.3.  | Verkostoyhteistyön mallintaminen .....  | 23 |
| 4.4.  | Projektityö .....   | 26 |
| 5.    | TULOKSET .....  | 29 |
| 5.1   | Verkostoyhteistyömalli .....  | 31 |
| 5.2   | Projektityö ja johtaminen .....   | 33 |
| 5.3   | Tuloksen arviointi .....  | 33 |
| 6.    | POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....  | 35 |
|       | <u>LÄHTEET:</u> .....   | 41 |
|       | <u>LIITTEET:</u> .....  | 43 |

## 1. JOHDANTO

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen projekti, jonka tavoitteena on kuvata yhteistyön ja pysyvän verkostoyhteistyömallin kehittämistä Espoon työ- ja elinkeinotoimiston (Espoon TE-toimisto) ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian (Omnia) välille.

Työmarkkinoiden ja työelämän muutokset ovat pakottaneet myös julkisia sektoreita lisäämään keskinäistä yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö on tänä päivänä tiivistä verkostomaista toimintaa, joka hyödyttää pitkällä tähtäimellä verkoston kaikkia jäseniä.

Opinnäytetyöni on yksi neljäsosa meneillään olevasta Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian hankkeesta. Hanke on nimeltään Nitoja-hanke – ammatillisesta työelämään. NITOJA sana tulee sanoista nivelvaihe, toiminta ja jatko työelämään. Nitoja-hanke on jatkoa aikaisemmasta Omnian hankkeesta Ohjusprojektista.

Opinnäytetyössäni esittelen asioita, jotka nousivat Nitoja-hankkeen työryhmän kokouksista. Nitoja-hankkeen ja opinnäytetyöni tavoitteena on mallintaa verkostoyhteistyömalli Omnian ja Espoon TE-toimiston välille. Verkostoyhteistyömalli rakentuu Espoon TE-toimiston ja Omnian yhteisistä vuosittaisista tapahtumista. Tähän verkostoyhteistyömalliin listataan yhteisiä tapahtumia ja nimetään tapahtumista vastaavat henkilöt tai yksiköt. Omnian ja Espoon TE-toimiston yhteisiä tapahtumia ja yhteistyötä on tähän mennessä ollut hyvin vähän, mikä johtuu yhdyshenkilöiden tietojen puuttumisesta ja organisaatioiden toimintatavoista, sekä yhteistyön konkreettisista yhteistyön tarpeiden kartoittamisen puuttumisesta ja suunnittelusta.

Verkostoyhteistyön kohderyhminä ovat ohjaustyötä tekevät henkilöt Omniasta ja Espoon TE-toimiston virkailijoita sekä Omnian opiskelijat. Nitoja-hanke käynnistyi 1.4.2008 ja se päättyy 31.12.2010.

Opinnäytetyöni kertoo yhteistyöstä Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian Nitoja-projektin projektipäällikön Marja Riitta Lygdmanin ja projektiasiantuntija Päivi Saaren kanssa. Opinnäytetyössäni olen hyödyntänyt Nitoja-hankkeen työryhmän ja ohjausryhmän jäsenien ideoita, kehittämistarpeita, mallintaen sekä kehittäen ja parantaen uutta konkreettista verkostoyhteistyömallia.

Tämän yhteistyön rakentaminen on vaatinut työryhmän jäsenien sitoutumista yhteisten tavoitteiden suunnitteluun, toteuttamiseen sekä kehittämiseen ja seurantaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

### 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena on Espoon työ- ja elinkeinotoimiston ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian yhteistyön parantaminen ja verkostoyhteistyön kehittäminen. Tavoitteena on kehittää toimiva yhteistyömalli. Verkostoyhteistyömallin asiantuntijoita ovat Omnian 3. vuosikurssin ryhmän ohjaajat, opinto-ohjaajat, kuraattorit ja lehtorit, sekä Espoon TE-toimiston ohjaustyötä tekevät virkailijat. Tavoitteena on nopeuttaa ammattikoulutettujen nuorten työllistyminen.

Espoon TE-toimiston kehittämistavoitteena on oppilaitoksen henkilökunnan pitäminen ajan tasalla työhallinnon palveluista, mikä auttaa ammattiin valmistuvia nuoria pääsemään nopeammin työmarkkinoille tai koulutukseen. Yhteistyön tavoitteena on myös työmarkkinatietouden jakaminen oppilaitoksiin. Myös nuorten syrjäytymisen ehkäisyä edistetään yhteistyön avulla. Syrjäytymisen ehkäisy olisi aloitettava jo varhaisessa vaiheessa yhteistyössä Omnian ohjaushenkilöstön, Espoon TE-toimiston sekä muiden verkostokumppaneiden kanssa. Jatkossa yhteistyön tavoitteena on kartoittaa ja suunnitella yhteistyön tarpeita järjestämällä säännöllisiä verkoston jäseniä hyödyttäviä ja rakentavia yhteistyöpalavereja.

Yhteistyötä Espoon ammatillisten oppilaitosten(nyk. Omnian ammattiopisto) opinto-ohjaajien sekä kuraattoreiden kanssa on tehty Espoon TE-toimiston koulutus- ja ammattitietopalvelun ja ammatinvalinta ja Ura- suunnittelupalveluiden välillä jo 1990-luvun puolivälistä asti.

Aiheena verkostoyhteistyö ja sen kehittäminen kiinnostaa itseäni kovasti koska olen työskennellyt Nitoja-projektissa alusta lähtien ja osallistunut Omnian verkostoyhteistyötapahtumiin sekä Omnian koulutuksiin ja tilaisuuksiin. Näen verkostoyhteistyön yhtenä tärkeänä osana työhallinnon perustoimintaa toimiessani asiakaspalvelutehtävissä julkisella sektorilla. Kuvaan Omnian ja Espoon TE-toimiston nykyistä toimintaa ja tarpeita kehittää organisaatioiden välille yhteistyötä, jossa konkreettisesti näkyy moniammatillisuus, vuorovaikutuksellinen yhteistyö, verkostoituminen, viestintä ja tiedottaminen. Verkostoitumisesta, moniammatillisuudesta, viestinnästä ja tiedottamisesta löytyy hyvin paljon kirjallisuutta ja teoriapohjaa, joka tukee opinnäytetyötäni.

Minulla on pitkä ja aktiivinen verkostoyhteistyö kokemus Omnian nuorten pajoilta ja nuorten starttipajoilta. Useampana vuotena kävin pajoilla auttamassa nuoria työhakemuksen ja ansioluettelon tekemisessä. Harmillista, että tämä hyvin alkanut yhteistyö loppui keväällä 2009.

## 1.2 Opinnäytetyön menetelmät

Opinnäytetyöni on toiminnallinen ja aineistolähtöinen, jonka lähtökohtana on induktiivinen tutkimus. Toteutan hankkeeni rajaamalla aiheeni tarkastelemalla Espoon TE-toimiston ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian yhteistyön parantamista ja sen kehittämistä.

Toteutan interventioita eli vaikuttavia toimenpiteitä, seuraan ja havainnoin niiden vaikuttavuuden arviointia sekä osallistun projektin jäsenenä toimintaan. Tässä tutkimuksessa interventiolla tarkoitan organisaatiossa tehtävää muutosta, jolla pyritään avaamaan uusia näkökulmia organisaation toimintatapoihin. Prosessin lopussa pyrkimyksenä on vaikuttaa siihen, että uusi toimintamalli juurtuisi organisaatioihin. ([Wikipedia.org/wiki/toimintatutkimus](http://Wikipedia.org/wiki/toimintatutkimus))

Opinnäytetyöni aineisto perustuu Nitoja-hankkeen ammatillisesta työelämään työryhmän muistioihin, yhteisiin verkostotapahtumiin, valmiisiin dokumentteihin, kokousmuistioihin ja projekti-työryhmän jäsenten kannanottoihin sekä omiin

havainnoiteihini ja kokemuksiini hyödyntäen päiväkirjamerkintöjäni. Yhteisiä tapaamisia Nitoja-projektipäällikön Marja Riitta Lygdmanin ja projektiasiantuntija Päivi Saaren kanssa ideoimme verkostoyhteistyömallia. Kokosimme yhteen työryhmistä esiin nousseita asioita ja ajatuksia.

Tuon esille vahvasti omia ajatuksiani ja havaintojani kokouksissa käsitellyistä asioista kuten projektityön, yhteistyön ja verkostoyhteistyömallin kehittämiseen.

### 1.3 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyössäni kuvaan myös Espoon TE-toimiston nuorten palveluprosessia vastavalmistuneen tai opintojensa keskeyttäneen nuoren näkökulmasta sekä Omnian ja TE-toimiston yhteistyötä prosessina, johon kytken yhteistyössä kehitetyn verkostoyhteistyömallin.

Mietin pitkään hankkeeni tutkimuskysymystä. Opinnäytetyöni tutkimuskysymys kuuluu; miten voimme parantaa ja kehittää yhteistyötä Omnian ja Espoon TE-toimiston välillä? Miten juurrutaan yhteen? Opinnäytetyöni keskeisiksi käsitteiksi nousivat verkostoituminen, yhteistyö, moniammatillisuus, prosessin mallintaminen sekä projektityö.

Pohdin ja tarkastelen erikseen kohdassa pääluvuissa 4 ja 5 näitä yllämainittuja käsitteitä sekä johtajuutta mikä nousi opinnäytetyöni aikana yllättäen esille.

### 1.4 Nitoja –Nivelvaihe, toiminta ja jatkotyöelämään

Nitojo-hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Opetushallituksen rahoittama hanke. Hankkeen keskeiset tavoitteet ovat:

- nuorten syrjäytymisen ehkäisy
- perusopetuksesta ammatilliseen koulutukseen siirtymisen tehostaminen
- opintojen keskeyttämisten vähentäminen
- opintojen kautta työelämään siirtymisen edistäminen



- oppilaitosten henkilöstön tietotaidon lisääminen
- **verkostoyhteistyön parantaminen**

Nitoja-hankkeen yhtenä tavoitteena oli Espoon TE-toimiston ja Omnian verkostoyhteistyön parantaminen. Tehostamalla yhteistyötä 3. vuosikurssin ryhmänohjaajien, Espoon TE-toimiston ja opiskelijoiden kanssa, tehdään yhteistyömalli oppilaitoksen ja Espoon TE-toimiston välille. Hankkeella haetaan myös parannusta nuorten työllistymiseen, syrjäytymisen ehkäisyyn, opiskelujen läpäisyasteeseen, kehittämällä toimiva verkosto. Nitoja-hanke on koonnut laajan alueellisen verkoston toimintansa tavoitteidensa toteuttamiseksi. Nitoja-verkosto on hyödyntänyt tehokkaasti aikaisemmasta Ohjaus-projektista saatuja kokemuksia. Nitoja-projektin suunnittelutyössä ja hankkeen tarpeen todentamisessa on myös käytetty hyödyksi Ohjus-projektista saatuja tuloksia sekä oppilaitoksen omia tilastoja opiskelijoiden keskeytyksistä ja opintojen läpäisyasteesta. Ainoastaan ammattiin valmistuneiden nuorten työmarkkinoille sijoittumisesta ei ole saatu riittävästi tietoa. Tietosuoja estää tietojen luovuttamista myös muille yhteistyötahoille ja kumppaneille. Olisiko Espoon TE-toimistolla tähän ratkaisua tai toimintamalliehdotusta?. Tämä voisi olla seuraava yhteinen kehittämisen aihe.

Nuorten sujuvampi ohjaaminen työhallinnon palveluiden piiriin nousi erittäin tärkeäksi yhteistyön kehittämiskohteeksi. Toiseksi nousi Omnian ammatillisen koulutuksen tiedon välittäminen Espoon TE-toimiston henkilökunnalle. Yhteistyön tarpeet nousivat Nitoja työryhmän ensimmäisistä kevään kokouksista.

Nitoja-projektin suunnitteluryhmä koottiin Omnian henkilökunnasta, Espoon TE-toimistosta ja muista yhteistyökumppaneista. Myös oppilaitoksen johto oli mukana suunnittelutyössä. Espoon työ- ja elinkeinotoimistosta Nitoja -hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajaksi pyydettiin toimialajohtaja Marianne Selin-Mynttinen edustamaan Espoon TE-toimistoa. Hänen lisäksi puheenjohtaja valitsi Espoon TE-toimistosta ammatinvalintapsykologi Riitta Härön, koulutusohjaaja Meri Kinnusen ja työvoimaneuvoja Tuula Rantalan (opinnäytetyön tekijä). Nitoja-hankkeen työryhmän puheenjohtajana toimi projektipäällikkö Marja Riitta Lygdman ja projektiasiantuntija Päivi Saari. (Liita 1. Nitoja-hankkeen työryhmän jäsenten

yhteystiedot ja Liite 2. Nitoja-hankkeen –ammattillisesta työelämään ohjausryhmän jäsenet.)

Nitojan ammatillisesta työelämään -työryhmän kokoontumisia oli 6 viikon välein, pois lukien kesälomat. Työryhmän tapaamisia kertyi kaikkiaan 15, jonka lisäksi hankkeen ohjausryhmän ja muiden työryhmien kanssa järjestettiin yhteisiä tapaamisia kolme kertaa. Nitojan ohjausryhmällä oli noin saman verran yhteisiä tapaamisia projektin aikana. Nitoja-hankkeen päätösseminaari pidetään 19.11.2010 Työväenakatemiassa Kauniaisissa.

## 2. TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Espoon TE-toimiston kaksi toimipistettä yhdistyi elokuussa 2009. Verkostoituminen, sisäisen ja ulkoisen yhteistyön kehittäminen ja jalkautuminen on Espoon TE-toimiston toimintalinjauksen mukaisia tavoitteita. Espoon TE-toimiston johtaja on allekirjoittanut yhteistyösopimuksen koskien Omnian Nitoja-hanketta.

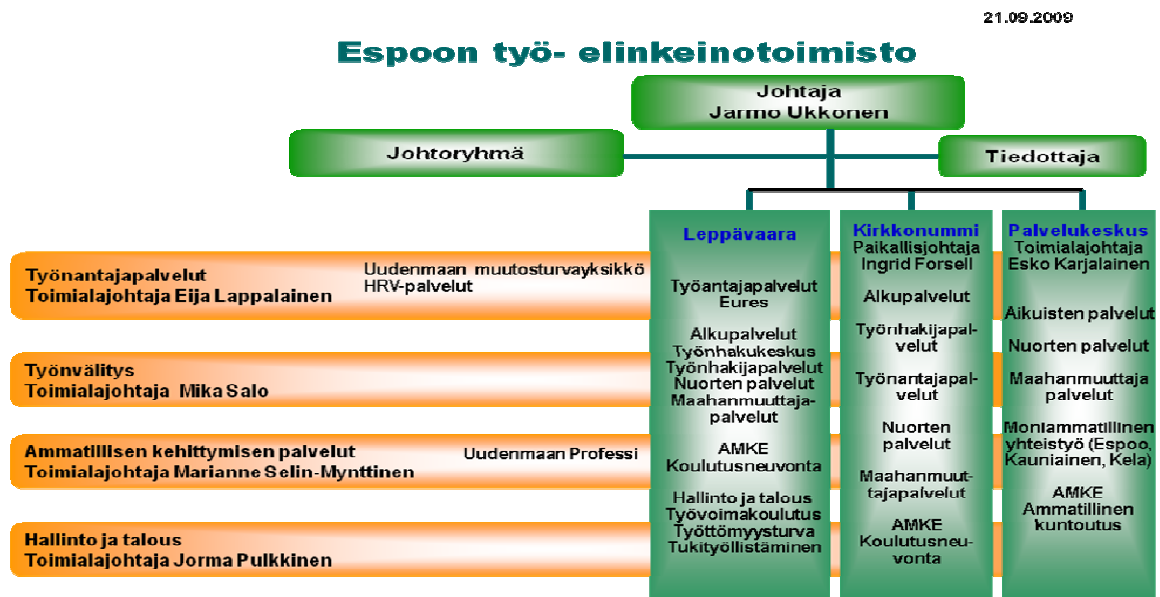
### 2.1 Espoon työ- ja elinkeinotoimiston toiminta

Työ- ja elinkeinotoimistosta annetun asetuksen (567/97) mukaisesti työ- ja elinkeinotoimisto huolehtii työvoimapalvelujen (työnvälitys, ammatinvalinnanohjaus ja tietopalvelu) toimeenpanosta sekä työllistämisestä ja työttömyyden torjunnasta ELY –keskuksen (Uudenmaan työvoima- ja elinkeinokeskuksen työvoimaosaston) asettamien, työvoimaosaston sekä työ- ja elinkeinotoimiston neuvotteluihin perustuvien tulostavoitteiden (tujo-tavoitteiden) mukaisesti (Espoon TE-toimiston toimintasuunnitelma 2010).

Työ- ja elinkeinotoimiston työjärjestyksessä annetaan määräykset työ- ja elinkeinotoimiston organisaatiosta ja tehtäväjaosta sekä ratkaisuvallan käytöstä.

Espoon työ- ja elinkeinotoimiston johtajana toimii Jarmo Ukkonen. Espoon työ- ja elinkeinotoimistolla on toimipaikat Upseerinkadulla Leppävaarassa, Kirkkonummella ja Leppävaaran Lökkisepänkujalla (Espoon työvoiman palvelukeskus). Toimiston

yritysneuvoja (Uusyrittyskeskus) ja ammatinvalintapsykologi (Innovaatiokeskus / ura- ja rekrytointipalvelu teknillinen korkeakoulu) ovat sijoitettuna Otaniemeen.



Kuva 1. Espoon TE-toimiston organisaatio. Työnantajapalkista muutosturva yksikkö ja HRV-palvelut siirtyivät 1.6.2010 Johtaja Jarmo Ukkosen alaisuuteen. (Lähde: Espoon TE-toimiston talontulijan opas 2010)

Työhallinnon toiminta-ajatuksena on edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja työllisyyttä. Tehtävänä on siis huolehtia työllisyydestä, työllistamisestä ja työvoimapalveluista. Me palvelemme sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaita. Palvelemme myös asiakkaita jotka eivät ole työttömiä työnhakijoita.

Espoon työ- ja elinkeinotoimiston toimintaperiaatteita ja strategiaa ohjaa työ- ja elinkeinoministeriön konsernistrategia nimeltään ”Uudistuva suomalainen työ- ja elinkeinopolitiikka”, jossa on nostettu esiin työllisyyspolitiikan kolme keskeistä linjausta:

1. osaamista ja kasvua yrityksiin
2. yrittäjyysaktiivisuus nousuun
3. takaisin työmarkkinoille

Kuten työ- ja elinkeinoministeriömme määrittää, on työllisyys- ja yrityspolitiikan roolina konsernistrategian toteutuksessa tukea yritysten ja työvoiman osaamisen kehittämistä, yritysten kasvua, alkavaa yritystoimintaa sekä torjua työttömyyttä ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmia (Työllisyys- ja yrittäjyysstrategia 29.6.2009).

Espoon TE-toimistossa työskentelee noin 134 työntekijää, joista vakituisessa työsuhteessa on 94 virkailijaa. Espoon TE-toimistossa on 7 nuorten yksikön virkailijaa.

Espoon yritystoimintaa hallitsee kolme suurta toimialaryhmää; kauppa, liike-elämän palvelut ja teollisuus. Niiden yhteenlaskettu osuus on lähes kolme neljännestä Espoossa sijaitsevien toimipaikkojen henkilöstöstä. Kaupan osuus yksistään on lähes kolmannes Espoossa sijaisevien toimipaikkojen henkilöstöstä. Yritysten liikevaihtoa hallitsevat täysin teollisuus sekä kauppa, joiden yhteenlaskettu osuus Espoon yritysten kokonaisliikevaihdosta on 85 %. Teollisuuden liikevaihdosta suurin osa tulee elektroniikkateollisuudesta ja kaupan liikevaihdosta tukkukaupasta. Espoon erikoistumisaloja ovat tutkimus ja kehittäminen, tietojenkäsittelypalvelu, tukkukauppa, ja agentuuritoiminta sekä elektroniikkateollisuus.(Pääkaupunkiseudun yritysraportti 2000, s. 42 ja 70).

### 2.1.1 Nuorisotyöttömyys ja nuorten yhteiskuntatakuu

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskuksen) alueella oli heinäkuun 2010 lopussa työttömiä työnhakijoita henkilökohtaisesti lomautetut mukaan lukien 68 186. Vuosi sitten heinäkuun lopussa työttömänä oli 65 454 henkilöä. Alle 25-vuotiaita nuoria oli heinäkuun 2010 lopussa työttömänä 8 003 eli 137 vähemmän kuin vuosi sitten vastaavana aikana. Työttömiä alle 20-vuotiaita oli 2 263. Espoossa nuoria alle 25-vuotiaita oli heinäkuun lopulla 1018 ja alle 20-vuotiaita oli 309 (TEM Tilannekatsaus Espoossa 30.7.2010 nuoret työttömät).

Työttömyysaste vuoden 2010 heinäkuussa oli 8,2 %. Uusia avoimia työpaikkoja koko maassa ilmoitettiin mol.fi –sivuilla heinäkuun 2010 aikana 28 235. Tämä on 815 paikkaa enemmän kuin vuoden 2009 heinäkuussa. Eniten avoimia paikkoja

kuukauden lopussa oli kaupan alalla(2 328) ja terveydenhuolto- ja sosiaalialan työssä ( 2 303).

Nuorisotyöttömyys on vähentynyt viimeiseen kahteen viime vuoteen verrattuna. Nuoria alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli syyskuun 2010 lopussa Uudenmaan ELY-keskuksen (Elinkeino-, liikenne ja ympäristö keskus) alueella 5 559, joista 1495 oli alle 20-vuotiaita. Alle 25-vuotiaiden työttömien määrä vähentyi edelliseen kuukauteen verrattuna 764 henkilöllä. Espoossa syyskuun 2010 lopussa työttömiä alle 25-vuotiaita oli 604 henkilöä ja alle 20-vuotiaita 158. Nuorten työllisyysluvut ovat kehittyneet ilahduttavaan suuntaan. Koko Espoon työttömyysaste oli syyskuun 2010 lopussa 5.8 %. Avoimia työpaikkoja syyskuun 2010 lopussa oli ilmoitettu 1056. (TEM Tilannekatsaus 30.9.2010)

Peruskoulun jälkeinen aika on nuoren elämässä herkkä vaihe. Jos nuori ei päättötodistuksen saaneena mene lukioon, ammatti täytyy valita varhain, eikä tämä onnistu kaikilta. 1990-luvun puolivälissä nuorista 10-20 prosenttia ajautuu erilaisiin vaikeuksiin. Osuus on suunnilleen samaa suuruusluokkaa, tai joissain määrin pienempi, kuin nykyinen arvio, jonka mukaan joka viides peruskoulun päättäneistä jää ”tyhjän päälle”, eli ei pääse töihin, eikä opiskelemaan (Linnakangas 2004, 26).

Peruskoulun päättäneistä vähintään noin 12-14 prosenttia on syrjäytymisuhan alaisia, koska heidän opiskelunsa päättyy peruskouluvaiheeseen. Lukion oppilaista joka viides ilmaisee käsityksensä, että koulun opetus ei tavoita tai kiinnosta heitä (Linnakangas 2004, 27). Tavoitteena on interventio (sisääntulo) silloin, kun nuori ”roikkuu” vielä kiinni yhteiskunnan rattaissa ja nuoreen on mahdollisuus vielä vaikuttaa (Linnakangas 2004, 33). Oppilaitosten ohjaus- ja opetushenkilökunta on jatkuvien haasteiden edessä.

Ammatillisesta tutkintokoulutuksesta valmistuvilla on usein ongelmia ensimmäisen varsinaisen työpaikan saannissa. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys, 34/2009)

TE-toimistossa nuorilla tarkoitetaan 17-24-vuotiaita nuoria. Palvelut ovat suunnattu heille. Väliin putoavat, TE-toimiston asiakkaat ovat alle 17-vuotiaat, jotka ovat

käyneet peruskoulun tai lukion ja keskeyttäneet sen tai ammattikoulun keskeyttäneet nuoret. Viimeksi mainitulle ryhmälle on tarjolla nuorten starttipajatoimintaa, jota tehdään yhteistyössä Espoon koulukuntayhtymä Omnian kanssa. Juuri nämä nuoret tarvitsevat ohjausta, neuvontaa ja tukea oman elämänpolun löytämiseen. Alle 17-vuotias voi olla TE-toimistossa työnhakijana, mutta häntä ei lasketa työttömäksi (Laki julkisista työvoimapalveluista 30.12.2002/1295 1. luku 7 pykälä) työnhakijaksi. Ammatinvalinnanohjauksen ja koulutusneuvonnan palvelut ovat avoimia kaikille kiinnostuneille. Työviranomaisella on haastava tehtävä ohjata ja neuvoa juuri näitä nuoria ja ehkäistä heidän syrjäytymisensä ja antaa tukea.

Nuorten yhteiskuntatakuun toimeenpano käynnistyi vuoden 2005 alussa ja sitä tarkennettiin vuonna 2006/TM muistiot 22.12.2004 ja 24.2.2006). Ohjelman mukaan kaikille yli 17-vuotiaille nuorille tulee tarjota koulutus-, työharjoittelu- tai työpajatoimenpiteitä. Opetusviranomaisten vastuulla ovat nuorten koulutukseen ja koulutuksesta työelämään siirtymisen nopeuttaminen, ns. koulutustakuu sekä oppilaan ja opinto-ohjauksen kehittäminen.

Työ- ja elinkeinoviranomaisten vastuulla on nuorten yhteiskuntatakuun toimeenpano. Yhteiskuntatakuu ei kuitenkaan koske niitä nuoria, jotka ovat saaneet työ- tai opiskelupaikan tai joilla alkaa lähitulevaisuudessa asevelvollisuus tai siviilipalvelus, äitiys- tai vanhempainloma taikka eläke tai sairausloma. Yhteiskuntatakuun tavoitteena on edistää työttömän nuoren sijoittumista koulutukseen tai työmarkkinoille. Tällä menetelmällä pyritään estää työttömyyden pitkittymistä sekä tukea nuorten kestäviä uraratkaisuja. Yhteiskuntatakuu tarkoittaa käytännössä sitä, että TE-toimiston tulee laatia yhdessä työttömänä työnhakijana olevan nuoren kanssa palvelutarpeen arvioinnin sisältämä työnhakusuunnitelma mahdollisimman pian nuoren ilmoittauduttua työttömäksi työnhakijaksi, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työnhaun alkamisesta. Suunnitelman laatimisen yhteydessä sovitaan yhteisesti toimenpiteistä ja aikatauluista. Te-toimiston palvelut edellyttävät nuoren omaa aktiivisuutta. Jos nuoren työttömyys pitkittyy ja kestää yhtäjaksoisesti kolme kuukautta sovitaan yksilöidystä työnhakusuunnitelmasta, jossa nuorelle tarjotaan jokin seuraavista julkisista työvoimapalveluista; työnhakukoulutus, valmentava ja ammatillinen työvoimakoulutus työkokeilu, työharjoittelu, työelämävalmennus, starttiraha tai tukityö.

Vaikka yhteiskuntatakuun myötä työnhakusuunnitelmien tekeminen on yleistynyt ja nopeutunut ja niiden laatu on parantunut, niin suunnitelmiin kirjattujen ”lupausten” toteutumisessa on ollut puutteita. Seurantajärjestelmä puuttuu. Yhteiskuntatakuumallin koettiin olevan helpoimmin toteutettavissa työnhakusuunnitelmien tekemisen osalta kuin nuorten tilanteeseen sopivien ja tulevaisuuden kannalta tarkoituksenmukaisten toimenpiteiden tarjoamisen kannalta. (TEM julkaisu, 29.) Haasteena on löytää sopivia toimenpiteitä nuorille.

Lukiessani kahta teosta, Stadi ja sen nuoret sekä Yhteisellä asialla, oli mielenkiintoista huomata, että yhteiskunta toistaa itseään, ympyrä sulkeutuu. Nuorten yhteiskuntatakuu ja koulutustakuu on ymmärretty jo -80 luvulla. Ihmetyttämään jäi, miksi yhteiskuntatakuuta ei lähdetty kokeilun jälkeen kehittämään ja laajentamaan muihin kuntiin.

Työhallinnossa ennaltaehkäisevää työtä ei vielä osata nähdä oikeilla silmilaseilla. Ammattiin valmistuvat nuoret jäävät myös liian usein vaille tukea ja ohjausta kun koulun ovat sulkeutuvat. Nuoren ”repusta” pitäisi löytyä työnhaun paperit ja aktiivinen työnhaunote. Nuorten ryhmiä vetäessäni olen pannut merkille, että työn saaminen voi olla hyvinkin pienestä kiinni, tukemisesta, kuuntelemisesta ja työnhakupapereiden kirjoittamisesta yhdessä.

Työ- ja elinkeinoministeriöltä on valmistunut 2009 tutkimus nuorten miesten sijoittumisesta työelämään. Tutkimuksen nimi on Nuoret miehet työelämään. Mitä palveluita ja toimenpiteitä tarvitaan TE-toimistostolta. Tutkimus oli hyvin mielenkiintoinen ja siinä tarkasteltiin myös nuoria naisia. Tarkasteltavan kohderyhmän ikä oli 17-24 -vuotiaat miehet. Julkaistu tutkimus on luettavissa Työ- ja elinkeinoministeriön kotisivuilta tutkimukset ja julkaisut.

2.1.2 Nuorten palvelut TE-toimistossa ja nuorten osallistuminen toimenpiteisiin

Työ- ja elinkeinohallinto tukee nuorten työelämän alkutaivalta ja työpaikkaan sijoittumista työnvälityksen, työvoimakoulutuksen ja ammatillisen kehittymisen palvelujen keinoin muun muassa;

- ylläpitämällä nettisivustoja (ammatinvalintaohjelma nuorille, ammattinetti, kesätyöt, CV)
- tarjoamalla käyttöön koko maan kattavat tiedot avoimista työpaikoista hakutoimintoinen
- tarjoamalla valtakunnallisia puhelinpalveluja (Työlinja, Koulutuslinja)
- tarjoamalla ryhmäpalveluja mm. työnhakuryhmiä
- hankkimalla työvoimakoulutusta
- työllistymistä/yritystoiminnan alkua tukevilla muilla toimenpiteillä/ avustuksilla kuten starttiraha ja palkkatuki
- ohjaamalla nuoria työharjoitteluun ja työelämävalmennukseen
- tekemällä yhteistyötä pajojen kanssa
- tekemällä yhteistyötä alueen nuorten kanssa tekevien sidosryhmien/yhteistyökumppanien kanssa (nuorisotoimi, koulutoimi, sosiaalitoimi, järjestöt)

Kuvaan Espoon TE-toimiston nuorten palveluprosessia nuoren näkökulmasta. (Liite 3. Nuorten ohjaus ja palvelut Espoon TE-toimistossa)

### 2.3 Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian toiminta

Omnia on monialainen ja kehittyvä koulutuskuntayhtymä, joka toimii yhteensä kymmenessä toimipisteessä jäsenkuntiensa Espoon, Kauniaisten ja Kirkkonummen alueella. Opiskelijoita on noin 7000; ammattiopistossa 3800 ja aikuisopistossa 2000 (tutkintotavoitteisessa koulutuksessa) ja henkilöstöä lähes 700. Omnia on koulutuksen järjestäjien yhdistys KJY:n jäsen.

Omnian tulosityksiköt:

- Omnian ammattiopisto



- Omnian aikuisopisto
- Omnian oppisopimustoimisto
- Omnian nuorten työpajat
- InnoOmnia

### 2.3.1 Sisäiset palvelut

Sisäiset palvelut vastaavat hyvien edellytysten luomisesta opetuksen menestykselliselle toteuttamiselle. Palvelutoiminta on organisoitu kuuteen palveluryhmään: hallinto-, henkilöstö-, kehittämis-, ohjaus-, toimitila- ja yleishallintopalvelut. Alla kaavio palveluiden jaottelusta;

#### Hallintopalvelut

- Talous
- Rahoitus

#### Ohjauspalvelut

- Opintotoimisto
- **Opinto-ohjaus**
- **Kuraattoritoiminta**

#### Henkilöstöpalvelut

- Palvelussuhdeasiat
- Osaaminen
- Työhyvinvointi
- Laatu
- Kestävä kehitys

#### Toimitilapalvelut

- Kiinteistöpalvelu
- IT-palvelut
- Ruokapalvelut
- Rakentaminen

#### Kehittämispalvelut

- Kansainvälinen toiminta
- **Projektit**
- Kirjasto

#### Yleishallintopalvelut

- Yhtymähallinto
- **Viestintä**
- Strateginen kehitys

Kuva 2. Omnian sisäiset palvelut. Lähde Omnian www-sivut.

Omnian projektit keskittyvät mm. yrittäjyyskasvatukseen, syrjäytymisen ehkäisyyn ja ohjaukseen, työssä oppimiseen, oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien kehittämiseen ja kansainvälisyyteen. Omnia toimii projekteissa sekä koordinaattorina

että kumppanina. Käynnissä on useita Euroopan sosiaalirahaston hankkeita (ESR) ja Opetushallituksen rahoittamia kehittämisprojekteja. Nitoja-hanke on ESR ja Opetushallituksen rahoittama hanke.

### 2.3.2 Yhteishaku ja opiskelupaikat

Valtakunnallisesti kevään 2010 ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishaussa haki 100 509 hakijaa, joista 78 166 sai koulutuspaikan syksyllä 2010 alkavaan koulutukseen. Kevään 2009 haku keräsi 95 500 hakijaa, joista opiskelupaikan sai 76 745. Ruotsinkieliseen koulutukseen haki 4 122, joista 3 883 hakijaa sai koulutuspaikan. Hakijamäärät nousivat - ammatillinen koulutus on entistään suosittu (OPH 16.6.2010).

Ammatilliseen koulutukseen oli tänä keväänä(2010) 67 262 hakijaa, joista 70 % (46 524) saa koulutuspaikan. Vastaava luku viime vuonna oli 62 300 hakijaa, joista 73 % (45 300) sai koulutuspaikan (OPH 16.6.2010).

Peruskoulunsa päättävistä hakematta jätti vain n. 2,4 %. Myös ylioppilaiden hakijamäärä lisääntyi viime vuodesta. Ylioppilaspohjaiseen ammatilliseen koulutukseen oli 10 682 hakijaa, joista 5 873 sai opiskelupaikan tässä vaiheessa (OPH 16.6.2010).

Suosituin opintoala oli sosiaali- ja terveysala, jonne haki 8 670 nuorta. Tämä on 1000 hakijaa enemmän kuin viime vuonna. Seuraavina tulevat ajoneuvo- ja kuljetustekniikka 6 200 hakijaa (700 enemmän), liiketalous ja kauppa 6 030 hakijaa (500 enemmän), arkkitehtuuri ja rakentaminen 5 670 hakijaa (200 enemmän), majoitus- ja ravitsemisala 5 470 hakijaa (500 enemmän) sekä kauneudenhoitoala 5 310 hakijaa. ( OPH 16.6.2010).

Lukiokoulutukseen oli 33 270 hakijaa. Hakijoiden määrä on pysynyt samana vuoteen 2009 verrattuna. Opiskelupaikan lukiosta sai 31 623 hakijaa (v. 2009 31 465) (OPH 16.6.2010).

Omnian ammattiopistoon keväällä 2010 yhteishaun kautta haki 4467 henkilöä, joista 1453 sai opiskelupaikan. Heistä 178 ei ottanut paikka vastaan. Lisäksi täydennys- ja lisähaussa valittiin 60 opiskelijaa. Syyskuun 2010 tilaston mukaan opiskelunsa aloittaneista 32 on jo eronnut. (Omnia, Perkkiö 2010). Olisi mielenkiintoista tietää kuinka moni keskeyttäneistä tai eronneista nuorista on nyt Espoon TE-toimiston asiakkaina. Muun muassa tämä asia kaipaisi tiivistä yhteistyötä ja seuranta Omnian ja Espoon TE-toimiston välillä. Nuorista keskeyttäneistä olisi hyvä saada etukäteistietoa Espoon TE-toimistoon. Virkailija pystyisi reagoimaan nopeammin ja kartoittamaan mahdollisia muita palveluita kuten ammatinvalinnanohjausta, koulutusneuvontaa, työharjoittelua, työvoimakoulusta tai muita väyliä nuorelle.

### 2.3.3 Opiskelijan ohjausprosessi ammatillisesta työelämään tai koulutukseen

Työelämään liittyvistä asioista opiskelija saa tietoa opettajilta, ryhmänohjaajilta ja koko henkilökunnalta. Vaikka vastuu on koko henkilöstöllä, ovat työssäoppimisen ohjaajat ja näyttöjen arvioijat oppilaitoksen luonnollisimpia asiantuntijoita kertomaan työelämän vaatimuksista ja käytänteistä opiskelijoille. Arviointitilaisuuksissa yhdessä työelämän edustajan kanssa on luontevaa kartoittaa ja käydä läpi opiskelijan vahvuuksia ja mieltä työuran alkua. Varsinkin alaltaan yrittäjäkokemusta omaavat opettajat ovat parhaita yrittäjyyden puolestapuhujia. Opetussuunnitelmien uudistumisen myötä yrittäjyys korostuu ja tekee yrittäjyydestä entistä houkuttelevamman muodon työelämään siirtymiselle. Tämän onnistuminen edellyttää kaikilta opettajilta ja koko henkilökunnalta yrittäjämäisen asenteen-, toiminta- ja suhtautumistavan omaksumista (Omnia opintojen ohjausprosessit ammattiopistossa 2010).

Tavoitteena on, että opinto-ohjaajat ja ryhmänohjaajat tutustuttavat kaikki opiskelijat Espoon TE-toimiston palveluihin. Välttämättä tämä ei toteudu kaikkien opiskelijoiden kohdalla. Asia nousi esille Nitoja-projektin järjestämässä työryhmän kokouksessa 2009.

Kriittisenä menestystekijänä on opiskelijan realististen tarpeiden tunnistaminen ja henkilökohtainen ohjaaminen ohjaajien yhteisymmärryksessä sekä

yrittäjyyskoulutuksen onnistunut jalkauttaminen. (Omnian opintojen ohjausprosessit ammattiopistossa 2010).

Opiskelija saa jatkoopintoihin liittyvää tietoa opinto-ohjaajan järjestämässä tiedotustilaisuuksissa, tutustumiskäynneillä sekä korkeakoulun edustajien vierailuilla oppilaitokseen. Tiedon avoinna olevista ammattikorkeakoulupaikoista opiskelija saa nettihaun kautta osoitteesta [www.amkhaku.fi/korkeakoulut](http://www.amkhaku.fi/korkeakoulut). Opinto-ohjaaja myös välittää printattua materiaalia, jota ammattikorkeakoulut oppilaitokseen toimittavat. (Omnian opintojen ohjausprosessit ammattiopistossa 2010).

Opinto-ohjaaja auttaa ja ohjaa opiskelijaa jatko-opiskelupaikan valinnassa sekä sähköisen hakemuksen täytössä. (Omnian opintojen ohjausprosessit ammattiopistossa 2010).

### 3. KEHITTÄMISTYÖN VAIHEET

Kuvaan tässä kappaleessa opinnäytetyöni eri vaiheita ja nostan esiin opinnäytetyöni aikana tulleita kysymyksiä, jotka ovat merkittäviä hankkeeni kannalta. Avaan lukijalle verkostoyhteistyömallin mallintamiseen liittyviä benchmarkkaus (opintomatka) käyntejä Kokkolan ja Turun TE-toimistossa.

#### 3.1. Opinnäytetyön toteutus ja sen vaiheet

Ensimmäinen varsinainen opinnäytetyötäni koskeva palaveri oli sovittu Omnian projektinvetäjien Marja Riitta Lygdmanin ja Päivi Saaren kanssa 9.2.2010. Olimme varanneet koko päivän aikaa opinnäytetyön alustukselle ja materiaalin keräämiselle. Tähän ensimmäiseen palaveriin olin jo laatinut alustavan version vuosikellotyypisistä verkostoyhteistyömallista käyttäen pohjana Nitoja-palaverissa ideoitua runkoa verkostotapahtumista. Opinnäytetyötäni koskevassa palaverissa tavoitteena oli työstää ja kehittää verkostotapahtumakalenterin pohjaa käyttäen excel –taulukkoa. Suunnitellessani Omnian ja Espoon TE-toimiston välistä verkostoyhteistyömallia hyödynsin Nitoja–hankkeen työryhmässä ja ohjausryhmässä

syntyneitä ideoita, tarpeita, toivomuksia, sekä niiden pohjalta päätöksiä, rakentamalla verkostoyhteistyömalli Omnian ja Espoon TE-toimiston välille.

Yhteisiä opinnäytetyötäni koskevia suunnittelupalavereja Marja Riitta Lygdmanin ja Päivi Saaren kanssa kertyi yhteensä viisi tapaamista. Työtunteja näistä kertyi noin 24 tuntia.

Alustavan suunnitelman mukaan opinnäytetyöni piti valmistua kesäkuussa 2010. Sen valmistuminen kuitenkin myöhästyi, koska Nitoja-projektissa oli tapahtumassa vielä muutoksia, joita halusin ottaa vielä hankkeeseeni mukaan. Toukokuussa teimme opintomatkan Turkuun, jossa tutustuimme Turun TE-toimiston ja Turun Ammatti-Instituutin verkostoyhteistyömalliin. Aikaisemmin kävimme tutustumassa Kokkolan työvoimatoimiston (nyk.TE-toimisto) ja Kokkolan Ammatti-instituutin väliseen yhteistyöhön. Tutustumiskäynti Kokkolaan antoi kimmokkeen jatkaa yhteistyön kehittämistä myös Espoossa.

Espoo työ- ja elinkeinotoimiston kaksi toimipistettä yhdistyi elokuussa 2009, mikä vaikeutti yhteistyöni jatkumista Nitoja-projektissa. Sain kuitenkin esimieheltäni luvan jatkaa projektissa loppuun asti. Oma motivaationi ei ollut tuolloin paras mahdollinen.

Ensimmäinen Nitoja-projektista poikunut yhteistyömallin mukainen tapahtuma järjestettiin Leppävaaran Omnian toimipisteessä keväällä 2009. Espoon TE-toimistosta nuorten neuvoja ja työnantajapalveluista työvoimaneuvoja (Tuula Rantala) pitivät Leppävaaran toimipisteessä alustuksen Espoon TE-toimiston nuorten palveluista. Tilaisuus sai hyvän vastaanoton. Samanlaisia tilaisuuksia toivottiin Omnian puolelta jatkossakin lisää.

### 3.2. Nitoja-hankkeen järjestämä opintomatka Kokkolaan ja Turkuun

Ennen Nitoja-hankkeen käynnistymistä pääsin mukaan joulukuussa 2007 tutustumisvierailulle Kokkolaan. Toinen tutustumiskäynti tehtiin Turkuun toukokuussa 2010.

Tutustumiskäynnin tavoitteena oli kerätä kokemuksia ja tietoa Kokkolassa toteutuneessa REIMARI nuorten ura- ja rekrytointiprojektista. Reimari-projekti oli suunniteltu toimintamalli, jossa kokeiltiin Kokkolan seudun ammattioppilaitoksen ja Kokkolan Työ- ja elinkeinotoimiston yhteistyökuvioita. Kokkolassa toteutuneessa Reimari-projektissa kohderyhmänä olivat vastavalmistuneet ja opintojensa loppuvaiheessa olevat nuoret. Tarkoituksena oli ottaa Espoossa käytäntöön samantyyppinen verkostoyhteistyömalli, mutta Kokkolan mallia ei sellaisenaan voitu kuitenkaan siirtää Espooseen.

Syvennetty ohjaus ja varhainen puuttuminen asioihin, työllistymisongelmien ennakointi sekä moniammatillinen yhteistyö ovat hyviä käytäntöjä missä tahansa. Asiakkaan tarpeista lähtevä, räätälöity palvelumalli on ihanteellinen, mutta vaatii resursseja ja monipuolista tietoa tarjolla olevista palveluista ja mahdollisuuksista. Reimari-projekti toi tähän kuvioon uutena elementtinä ennakoinnin ja varhaisen puuttumisen työllistymistä estäviin ongelmiin jo oppilaitoksessa.

Kokkolan vierailu kannusti kuitenkin meitä jatkamaan yhteistyön suunnittelua. Reimari-projekti oli onnistunut hyvin Kokkolassa, joka on pienehkö kaupunki, ja jossa eri toimijat tuntevat hyvin toisensa jo valmiiksi ja volyymit ovat pieniä. Espoon suuruisessa kaupungissa yhteistyö on pakosta jähmeämpää, koska toimijoita on enemmän ja myös toiminnoista vastaavat henkilöt vaihtuvat useammin. Myös Omnian toimipisteitä on neljä.

Espoossa yhteistyökuvioita Omnian ja Espoon TE-toimiston välillä kannattaa miettiä ja kehittää, esimerkiksi järjestämällä työnhakuinfoja opintojensa loppuvaiheessa oleville opiskelijoille, nimikkotyövoimaneuvoja, joka hoitaa yhteistyötä oppilaitoksiin päin, ja työvoimaneuvojan jalkautuminen oppilaitokseen.

Turun toimintamalli poikkesi Kokkolan toimintamallista, niin paljon, että Turun TE-toimiston ja Turun Ammatti-instituutin yhteistyömallista ei voitu hyödyntää toimintoja Espoon malliin. Turun malli toimi Turussa.

### 3.3. Verkostoyhteistyömallin rakentuminen

Opinnäytetyöni haasteena oli suunnitella ja rakentaa yhteistyössä Nitoja–hankkeen työryhmän- ja ohjausryhmän jäsenten kanssa yhdessä tapahtumavuosikalenteri.

Isona haasteena ja tavoitteena oli laatia vuosikellotyypinen tapahtumakalenteri, johon oli listattu yhteisiä tapahtumia. Jokaiselle tapahtumalle olisi nimetty yhteyshenkilö Omniasta ja Espoon TE-toimistosta. Yhteyshenkilöt vastaisivat kukin omista tapahtumistaan, kuten messuista, infoista, seminaareista, tutustumiskäynneistä ja koulutustilaisuuksista. Samat henkilöt huolehtisivat myös markkinoinnista, kustannuksista ja kohderyhmän valinnasta sekä tiedottamisesta. Verkostotapahtumat olisivat avoimia myös muille yhteistyökumppaneille kiinnostuksen mukaan. Liitteenä verkostoyhteistyömalli, (Liite 3.) Vuosikellotyypinen tapahtumakalenteri ei kuitenkaan saanut kannatusta. Se koettiin hankalaksi, koska ihmiset vaihtuvat ja työtehtävät muuttuvat. Tapahtumavuosikalenterin ensimmäisessä versiossa oli myös jokaiselle tapahtumalle sovittu tietty kuukausi ja yhteyshenkilö yhteystietoineen.

On selvää, että aidon kontaktin syntyminen ja yhteistyön selkeyttäminen helpottaa yhteistyötä ja viestimistä toimijoiden välillä. Vastuuhenkilöiden nimeämisen jälkeen onkin syytä sopia säännöllisistä verkostotyöpalavereista. Näin taataan jatkumo yhteistyön kehittämiselle ja sen seurannalla. Tehdään toimiva verkostoyhteistyömalli Omnian ja TE-toimiston välille hyödyntäen vakiintuneita ja vastuutettuja yhteyshenkilöiden ajantasaisia tietoja. Tästä hyötyvät ohjaustyötä tekevät henkilöt molemmissa organisaatioissa.

Verkostoyhteistyömalli oli luonteva ja konkreettinen keino kehittää alkanutta yhteistyötä! Tehdä näkyväksi yhteistyö ja sen yhteistyökumppanit sekä yhteiset kehittämisen tarpeet.

#### 4. KEHITTÄMISHANKKEEN TARKASTELUA KÄSITTEELLISESSÄ VIITEKYHYKSESSÄ

Seuraavassa kappaleessa tarkastelen opinnäytetyöni viitekehystä. Tarkastelen opintotyöni aiheeseen liittyvää teoriaa verkostoitumisesta, monialaisesta yhteistyöstä, yhteistyön mallintamisesta ja projektin johtamisesta.

#### 4.1. Verkostoituminen

Verkostoitumisen perusajatus on, että se perustuu yhteistyöhön, josta on hyötyä organisaation toiminnassa. Yrityksissä verkostoitumistarve kohdistuu liiketoiminnallisen tuloksen aikaansaamiseen, kun taas julkisella sektorilla puolestaan yleensä alueellisen kehittämisen ja hyvinvoinnin lisäämiseen. (Katajamäki 2004, 139). Opinnäytetyössäni perusajatus on verkostoituminen ja yhteistyön lisääminen. Lähtökohtaisesti verkostoitumisessa on kyse samoista hyödyistä kuin liiketoiminnassa yleensäkin: molempien tavoitteena on mahdollisimman hyvä tulos (Vesalainen 2002, 16). Oma-aloitteinen tiedonhankinta onnistuu verkostoitumisen avulla hyvin. Verkostoituminen tarkoittaa sitä, että luodaan hyvät vuorovaikutussuhteet niihin henkilöihin, joiden kanssa halutaan yhdessä oppia ja joiden kanssa voidaan vaihtaa tietoa ja osaamista (Kortetjärvi, 110). Verkoston toimijat tuovat yhteen tietopääomansa, mikä tehostaa toimintaa ja parantaa julkisen sektorin mahdollisesti rajallista ongelmanratkaisukapasiteettia (Kickert et al. 1997, 171). Toisaalta verkostoituminen voi johtaa julkisella sektorilla yleisen hyödyn laiminlyöntiin, innovaatioiden estämiseen sekä huonosti läpinäkyviin prosesseihin. Jaettu vastuu saattaa johtaa tilanteeseen, jossa kukaan ei kanna vastuuta toiminnasta tai sen seurauksista. (Kickert et al. 1997, 170–171.)

Verkostoissa leviää myös niin sanottu hiljainen tieto (tacit knowledge), kokemuksen pohjalta syntynyt tieto, jota on vaikea julkisesti välittää (Kortetjärvi, 111). Erilaiset tapahtumat, työryhmät ja koulutustilaisuudet ovat hiljaisen tiedon lähteitä. Nitojahankkeen aikana minulle kertyi valtavasti hiljaista tietoa työryhmän jäseniltä.

Yhteisön, yrityksen ja organisaation menestyminen perustuu yhdessä tekemiseen. Toiminta perustuu päätöksentekoon. Ulkoiseen toimintaan liittyvän päätöksenteon pohjana on tieto ympäristön muuttumisesta. Syntyy selkeä tarve. Yhä useampi



meistä osallistuu vastuullisesti päätöksentekoon. Tämä vaatii työntekijältä kokonaiskuvaa yrityksen toiminnasta ja vastuunottoa sekä valmiutta ajatella itsenäisesti ja tehdä töitä itseohjautuvasti. Päätöksenteko on jatkuvaa kehittämistä kuin ongelmien ratkaisemista.

Ryhmässä tapahtuvan päätöksenteon on oltava järjestelmällistä ja kurinalaista, hyvin johdettua toimintaa. Päätösprosessin sysää liikkeelle tarve tehdä muutoksia. Uuden luominen alkaa koolle kutsumasta ideointipalaverista, jossa kehittämistyön tarve todetaan ja siitä keskustellaan. Työryhmän jäsenet esittävät mielipiteensä ja näkemyksensä aiheesta ja työ pannaan alkuun jakamalla vastuualueet. Ideoinnin jälkeen osallistujat kehittelevät ajatuksia joko itsekseen tai ryhmässä. He hankkivat tietoja ja tekevät havaintoja mutta myös keskustelevat vapaamuotoisissa tilaisuuksissa vaikkapa tauoilla tai kahvipöydässä. Tapaamiskertojen välillä asioita valmistellaan, jotta seuraavissa tapaamisissa päätettävä asia muotoutuisi päätösehdotukseksi ja kypsyisi pikku hiljaa päätökseksi. (Kortetjärvi, 239-240) Kahden ison organisaation yhteistyö kehittäminen vaatii sitkeyttä ja jatkuvaa perustelua yhteiselle hankkeelle.

Vuorovaikutus on ihmisten välistä toimintaa, jossa välitetään tietoja, tunteita ja asenteita. Vuorovaikutuksessa siirretään myös erilaista kulttuuriperintöä, niin kansallista kuin yhteisöllistäkin (Kortetjärvi, 19).

Julkisen ja yksityisen sektorin toimijoiden verkostoituminen luo yhteiskunnallista arvoa tarjoamalla pelkkää julkista tuotantoa laajemman ja oikeammin kohdentuvan sekä paremmin saatavilla olevan palveluvalikoiman. Laaja palveluvalikoima onkin julkisten palveluiden kohdalla yksi verkostoitumisen merkittävin hyöty tai suoranainen tarve. Verkostoituminen myös alentaa usein kustannuksia ja vähentää tarpeita vastaamattomien palveluiden määrää. (Kokkola & Kilpiö & Haho & Vanttinen 2001).

Työhallinnossa toiminta ja asiakaspalvelu rajoittuvat asiakkaiden päivittäiseen palveluun ja kohtaamiseen. Saman aikaisesti tulisi kehittää verkostoyhteistyötä. Tehdä yhteistyö näkyväksi osaksi virkailijoiden perustoimintaa ja sen tulisi myös näkyä toimenkuvissa. Julkisen sektorin puolella luottamus ja sitoutuminen yhteistyöhön on osittain riippuvaista määrärahoista ja poliittisten päättäjien sen

hetkisistä näkemyksistä ja tavoitteista (Katajamäki 2004, 146). Verkostoitumalla jokainen työntekijä oppii uutta verkoston jäseniltä.

#### 4.2. Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa työskentelyä asiakas- ja työlähtöisesti niin, että eri ammattiryhmät yhdistävät tietonsa ja taitonsa ja pyrkivät mahdollisimman tasarvoiseen päätöksentekoon. (Isoherranen 2005). Moniammatillisessa yhteistyössä pyritään tietojen, tehtävien, taitojen, kokemusten ja/tai toimivallan jakamisella jonkin yhteisen päämäärän saavuttamiseen. Käsitteellä voidaan viitata organisaation sisäiseen tai organisaatioiden väliseen yhteistyöhön, yhteistyön satunnaisiin ja vakiintuneisiin muotoihin sekä ammattirooleissa pitäytyvään tai uutta synteesimäistä ajattelutapaa etsivään yhteistyöhön. (Määttä 2006, . 47)

Monialaista yhteistyötä Espoon TE-toimistossa tekevät ammatinvalintapsykologit ja kuntoutusneuvojat yhdessä oman verkostonsa kanssa sekä Espoon palvelukeskuksen moniammatillinen työyhteisö (ETYP).

Monialaista yhteistyötä tulisi mielestäni tehdä myös Espoon TE-toimiston peruspalveluiden eri yksiköiden välillä sekä laajemmin koko organisaation sisällä ja luonnollisesti sen ulkopuolella. Monialaisen yhteistyön hyödyntäminen vaatii prosessinomaista toimintaa, motivaatiota, aikaa ja kiinnostusta yhteistyökumppaneiden toimintaa kohtaan.

Yhteistyössä pyritään siis toimimaan niin, että yhteinen tavoite tunnustetaan ja saavutetaan mahdollisimman onnistuneesti ja tehokkaasti. Yhteistyössä korostuvat sosiaaliset- ja vuorovaikutustaidot (Isoherranen, 27.) Yhteistyö ja yhteistyön kehittäminen tulisi mielestäni nähdä rikkautena ja voimavarana.

Tavoitteen on, että kaikki osallistujat voivat vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon ja tuoda siihen oman näkökulmansa ja osaamisensa. Kun kootaan asiakaslähtöisesti kokonaisvaltaista tietoa, täytyy tunnustaa kaikkien asiantuntijoiden erityistieto, erityisosaaminen ja asiantuntijuus. Yhteisen ”kielen” löytäminen tiedon

kokoamiseksi tulee silloin erityisen tärkeäksi. Osallistujilta vaaditaan kykyä taitavaan keskusteluun ja dialogiin ja sekä organisaatioilta että verkostoilta dialogin mahdollistavia rakenteita. Lisäksi roolien täytyy olla yhteisessä ymmärryksessä määriteltyjä niin, että ne mahdollistavat tällaisen yhteistyön muodon (Isoherranen, 35).

Toimittiinpa millaisessa työyhteisössä tahansa, moniammatillista yhteistyötä toteutettaessa on huomioitava seuraavat seikat; asiakaslähtöisyys, tiedon kokoamisen mahdollisuus, roolien muutokset, ja yhteydet verkostoihin. (Isoherranen, 35) Yhdessä tekeminen tuo haasteita, koska ei tunneta toisen kumppanin toimintaa, ihmisiä ja kulttuuria. Moniammatillinen yhteistyö on oiva oppimisen ja oman työn kehittämisen alusta. Opinnäytetyöni aikana olen oppinut valtavasti uusia asioita koulumaailmasta ja saanut tutustua alan asiantuntijoihin. Yhteinen työmaamme on Espoolaiset nuoret opiskelijat tai nuoret työttömät.

Moniammatillinen yhteistyö käsitteestä voidaan yksinkertaisesti sanoa, että siinä on asiantuntijoilla yhteinen työ tai tehtävä suoritettavanaan, ongelma ratkaistavanaan tai päätös tehtävänä ja jotta he pääsivät tavoitteeseensa, he yhdistävät tietonsa ja osaamisensa. Ihmisten osallistumista ja sitoutumista hyödynnetään joustavuuden, tuottavuuden ja paremman kilpailukyvyyn saavuttamiseksi. Tällöin puhutaan valmiuksista lisätä yhteistyötä. Tarvitaan tervettä sopeutumista ja siihen liittyvän ammatillisen moniosaamisen kartuttamista. On myös lisättävä omaa aktiivisuutta ja osallistumista erilaisten määräaikaisten projektien ja asiantuntijaryhmien toimintaan. Yhteistyö voi kehittyä kumppanuudeksi (Korpi & Tanhua 2008, 64).

#### 4.3. Verkostoyhteistyön mallintaminen

Tehdäänkö uusi malli vai kuvataanko vanhaa? Tässä opinnäytetyössäni tehtiin uusi malli mikä oli uutta tälle verkostoyhteistyön alulle.

Verkostoyhteistyömalliin siirretään niitä tapahtumia, joita on jo toteutettu ja havaittu hyödylliseksi. Paakkasen käsityksen mukaan, yleensä lähtökohtana on että, mallinnetaan nykyistä toimintaa, mutta jos nykyinen toiminta on heikko niin sitä on

turha lähteä mallintamaan. Mallinnetaan suoraan uusi, haluttu toimintatapa ja otetaan se käyttöön. Prosessin mallintamisessa on kysymys myös ajattelutavan muutoksesta ja toimijoiden johtamisesta prosessien johtamiseen. ( Esa Paakkanen 2010.)

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää ja rakentaa verkostoyhteistyömalli, johon on listattu Omnian ja Espoon TE-toimiston verkostotapahtumia, infoja ja koulutustilaisuuksia. Kehittämisen ideana oli tiedon jakaminen ajankohtaisista asioista ja tapahtumista yhteistyöverkoston jäsenille kuten nuorten työllistymiseen, työttömyyteen ja opiskeluun liittyvissä asioista ja muista tärkeistä ajankohtaisista asioista. Tavoitteena oli järjestää yhteisiä tilaisuuksia Omnian opinto-ohjaajille, kuraattoreille ja ryhmän ohjaajille sekä Espoon TE-toimiston virkailijoille. Näillä toiminnoilla ja tapahtumilla on tarkoitus ennaltaehkäistä nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta ja opintojen keskeyttämisiä.

Viestintä ja vuorovaikutus ovat yksi tärkeimpiä asioita yhteistyön onnistumiseksi (Kortetjärvi-Nurmi & Kuronen & Ollikainen 2008, 35). Järjestämällä yhteisiä ja säännöllisiä tiedotus-, tapahtuma- ja koulutustilaisuuksia molemmille tahoille tulee ilmoittaa tapahtuman ajankohta riittävän ajoissa sekä huolehtia tapahtumien aikatauluista, markkinoinnista ja tiedottamisesta.

Muutamia yhteisiä jo vakiintuneita tapahtumia on näiden kahden vuoden aikana järjestetty, kuten "Omniasta eteenpäin" -tapahtuma, joka on suunnattu Omniasta vastavalmistuville nuorille. Omniasta eteenpäin -tapahtuma järjestetään kaksi kertaa vuodessa keväällä ja syksyllä. Tilaisuuteen osallistuvat kaikki yhteistyökumppanit, oppisopimustoimisto, muutamia eri alojen työnantajia, Espoon kaupungin rekrytointiyksikkö, Omnian työpajat, YesBox ja Espoon TE-toimisto sekä kela ja palvelualojenliitto (PAM). Toinen vakiintunut yhteistyötapahtuma on valmistuvien ryhmien ryhmänohjaajien koulutuspäivä, joka on suunnattu Omnian ryhmänohjaajille, kuraattoreille, lehtoreille sekä Espoon te-toimiston henkilökunnalle. Espoon TE-toimiston puheenvuoro nuorten palveluista on yksi tämän tapahtuman tiedollinen anti.

Tapahtumien toteutuksen onnistumiseksi oli tärkeä laatia lista yhteyshenkilöistä, kuka tai ketkä vastaavat ja osallistuvat mihinkin tapahtumaan/tilaisuuteen.

Verkostoyhteistyön ja viestinnän helpottamiseksi laaditaan tapahtumavuosikalenteri, johon nimetään vastuulliset yhteyshenkilöt tai vähintään niiden yksiköt.

Sitouttamalla verkoston jäsenet järjestelmälliseen ja jatkuvaan vuorovaikutukselliseen toimintaan yhteistyökumppaneiden kesken ja huolehtia yhteistyön kehittämisestä sekä sen jatkumisesta. Tavoitteena oli kehittää verkostoyhteistyömalli hyödyntäen Nitoja-hankkeen työryhmässä nousseita ideoita ja tarpeita kohdentaen niitä Omnian ja Espoon TE-toimiston välille. Kohderyhmänä olivat ohjaustyötä tekevät ryhmänohjaajat, opinto-ohjaajat, ja kuraattorit ja Espoon TE-toimiston virkailijat, jotka ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa pääsääntöisesti alle 25-vuotiaisiin nuoriin. Tästä yhteistyöstä hyötyvät Omnian ammatillisesta koulutuksesta valmistuvat muutkin opiskelijat.

Monet lähtötilanteen ongelmat liittyvät yleensä ydintoimintojen välisiin rajapintoihin. Prosessissa on tärkeää kuvata mistä toiminnoista ja informaatiosta prosessin sisältö muodostuu ja miten eri osapuolet osallistuvat prosessiin. (Esa Paakkanen 2010)

Erilaisia prosessityyppejä;

#### Rutiiniprosessit

- toistuvat melko samanlaisina
- ennakoitavissa, mallinnettavissa
- esim. laskun käsittely, hakemuspäätös

#### Asiantuntijatyön prosessit

- vain osa tehtävistä/vaiheista on tiedossa tai ennakoitavissa
- tekijät suunnittelevat prosessia sen edetessä
- esim. suunnittelu

#### Kertaluonteiset prosessit

- kehittämistehtävät
- projektit

Opinnäytetyössäni tarkastelen kertaluonteista prosessia, joka kuvaa opinnäytetyöni prosessia. Prosessit vaativat jokaiselta osallistujalta rohkeutta ja heittäytymistä, mutta ei yltiöpäistä avoimuutta tai itsensäpaljastamista. Tärkeää on määritellä omalla avoimuudellaan sopivat rajat, oppii ottamaan huomioon, minkä asioiden jakaminen tukee omaa muutosta ja mikä ei (Petäjä & Koponen 2002,.29) .

Prosessin onnistumisen kannalta on tärkeää, että prosessin tavoitteet, sekä toimintaympäristö on ymmärretty ja hyväksytty myös organisaation johdossa. Prosessin työntekijöille on annettava työrauha ja vastuuta prosessin eteenpäin viemisestä sekä vaatia säännöllistä raportointia johdolle. Johdon on hyvä olla ajan tasalla projektin etenemisestä tai sen ongelmista. Prosesseissa on oltava vetäjä.

#### 4.4. Projektityö

Projektityön mielenkiintoisuus vaikuttaa huomattavasti, siihen millä innolla tehtävä suoritetaan. Virtanen toteaa (Jalava & Virtanen 2000), että kehittämistyöskentelyyn tai projektityöskentelyyn osallistuvien henkilöiden on syytä tutustua laajemmin aiheeseen kuin oma tehtävä edellyttää. Tehtävät on annettava riittävän selvässä muodossa ja niiden merkitys projektin kannalta on selvitettävä. Voidaan sanoa, että työn antama tyydytys on sitä suurempi, mitä paremmin työ vaikeusasteeltaan vastaa työntekijän tasoa ja mitä tärkeämmäksi hän kokee oman työnsä eli missä määrin on omaksunut työnsä tavoitteet omiksi tavoitteiksi. (Virkki & Somermeri 2004, 56) Nitoja-projektissa työryhmänrooleja ei oltu pohdittu Espoon TE-toimiston näkökulmasta. Rakensin roolini itse ja toimin oman kokemuksen ja havaintojeni mukaan.

Vaikka projektityön tulosta pidetään kokonaistuloksena, jossa yksilön osuus joskus on vaikeasti mitattavissa, ei tunnustuksen antamista suorituksesta vastaaville saa unohtaa. Koko ryhmällekin annettu kiitos kannustaa myös yksilöä ryhmän jäsenenä.

Projektin onnistumisen edellytyksiä ovat mm. kaikkien projektin jäsenten osallistuminen suunnitteluun, projektia koskevan tiedon tasavertainen saatavuus, vuorovaikutus kaikilla tasoilla ja kaikkien kesken, yhteisten pelisääntöjen hyväksyminen ja niiden noudattaminen sekä sujuva ja joustava toiminta projektin

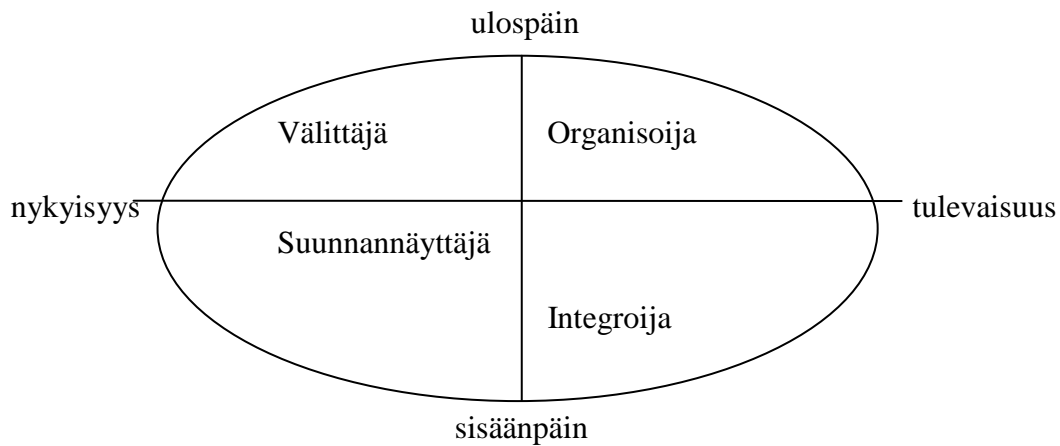
elinkaaren eri vaiheissa. Jokainen itsenäisesti kuitenkin kantaa myös vastuun työstään. Nitoja-hankkeen suunnittelussa en ollut mukana eikä toimintatavoista ollut sovittu.

Projekti nähdään Jalavan ja Virtasen teoksessa tietyn ajallisesti rajatun tehtävän toteuttamiseen perustettuna asiantuntijaorganisaationa, jonka johtaminen ja koordinointi eroavat tavanomaisen jatkuvan toiminnan johtamisesta. (Jalava & Virtanen 2000, 9).

Nykyään työura on sarja ”keikkoja”. Projektiohjauksen ja –hallinnan taidot ovat osaamisen peruskivi. Ne muodostavat perusosaamisen, jonka varaan voidaan rakentaa tai joilla voidaan vahvistaa erilaisia alakohtaisia taitoja (Jalava & Virtanen 2000, 9)

Projektinjohtaja toimii kahdella ulottuvuudella, joista toinen on aikaulottuvuus ja toinen projektin rajapinta. Aikaulottuvuus jakautuu tässä nykytilanteessa eteen tulevien asioiden hoitamiseen ja tulevaisuuden suunnitteluun. Yleensä työyhteisöissä tärkeä ulottuvuus on myös menneisyys, joka ohjaa nykyistä toimintaa ja tulevaisuuteen suuntautumista usein varsin voimakkaasti. Projekteilla ei menneisyyttä ole vastaavalla tavalla, koska ne perustetaan tiettyä tehtävää varten ja sitten puretaan. (Jalava & Virtanen 2000, 15) Tämä Nitoja-projekti sai alkunsa työelämälähtöisestä tarpeesta ja nuorten auttamisesta eteenpäin työmarkkinoilla.

Johtaja sijoittuu hankkeen rajapinnalle ja toimii sieltä sekä ulospäin että sisäänpäin. Rajapinnalle sijoittuminen korostaa johtajuusroolissa samanaikaisesti sekä ulkoisen maailman että sisäsuhteiden hoitamisen ja sisäisen integroinnin tärkeyttä, samalla kun se painottaa hankkeen kokonaiskuvan näkemistä ja hankkeen jokapäiväisen toiminnan ohjaamisen tavoitteen suuntaisesti. Projektinjohtaja ei ole niinkään hyvä spesialisti vaan enemmän hyvä generalisti (Jalava & Virtanen 2000, 35)



Kuva 3. Projektinjohtajan roolit (Jalava & Virtanen 2000, 35)

**Suunnannäyttäjän rooli:** Suunnannäyttäjän keskeinen tehtävä on tulevaisuustietoisuuden ja tulevaisuusorientaation ylläpitäminen. Projektin vision luominen on käytännöllinen tulkintatehtävä ja työväline. Visio on projektin osallisia ja henkilöstöä inspiroiva tulevaisuuskuva, josta johdetaan suunnitelmia, jotka sisältävät yksityiskohtaisia ja aikataulutettuja toimenpiteitä vision toteuttamiseksi. Yhteistoiminta on tärkeä työkalu toimivan ja toimintaa ohjaavan vision kehittämiseksi.

**Integroijan rooli;** Integroija huolehtii projektin osaamisen kokonaiskapasiteetista ja käynnistää sisäisiä toimenpiteitä, jotka vievät organisaatiota visiota kohti. Erilaiset osaamisalueet on kohdistettava projektin tavoitteeseen ja projektista on luotava yksikkö, jonka kompetenssi on jopa suurempi kuin yksittäisten henkilöiden yhteenlaskettu kompetenssi.

**Organisoija;** Perustamisvaiheessa projektipäällikkö joutuu vastaamaan organisaation suunnittelusta ja perustamisesta, siitä että projektiin liittyvät tehtävät tulevat suunnitelluiksi ja täytetyiksi. Lisäksi rooliin kuuluu jatkuvan uudelleenorganisoinnin tarpeen huomioiminen ja toteuttaminen. Organisoijalle kuuluu operatiivisella tasolla hankkeen jatkuva suunnittelu, hänen on oltava selvillä siitä, mitä on konkreettisesti tehtävä nyt, mitä ensi viikolla, mitä ensi kuussa jne. Organisoija vastaa siitä, että perusasiat ovat kunnossa.



**Välittäjä;** Välittäjän roolissa johtaja voi toimia keulakuvana, informaation välittäjänä ja tulkitsijana sekä symbolisena hankkeen merkityksen välittäjänä jokapäiväisessä työssä. Tärkeä välitystehtävä on hankkeen tarkoituksen – joka sijaitsee organisaation ”ulkopuolella” - ideologisella tasolla hankkeen sisälle.

Nitoja-hankkeen projektin vetäjänä toimi projektipäällikkö Marja Riitta Lydgman. Espoon TE-toimistolta vastaavaa projektin vetäjää ei ollut nimetty projektin käynnistyttyä.

Projektin menestyminen on monen asian summa, niin myös tässä opinnäytetyössäni. Projektien menestystekijöitä hahmottaessa huomio kiinnittyy kolmeen asiaan;

1. Miten ihmiset sitoutuvat työhönsä ja työorganisaatioonsa
2. Mikä käsitys organisaatiolla on nykytilanteesta
3. Millaisin perustein ja millaisella logiikalla projekteihin rekrytoidaan ihmisiä (Jalava & Virtanen 2000, 132).

Verkoston jäsenien rooli on ollut edustaa omaa organisaatiota ja omaa yksikköä tässäkin hankkeessa.

## 5. TULOKSET

Opinnäytetyöni tuloksena syntyi verkostoyhteistyömallin runko Omnian ja Espoon TE-toimiston välille. Yhteistyömalliin on listattu useita eri tapahtumia. Jokaiselle tapahtumalle on nimetty vastuuyksikkö, Omniasta tai Espoon TE-toimistosta. Yksiköt vastaavat kukin omista tapahtumistaan, kuten messuista, infoista, seminaareista, tutustumiskäynneistä ja koulutustilaisuuksista. Samat tiimien yksiköt huolehtivat myös tapahtumien markkinoinnista, kustannuksista ja kohderyhmän valinnasta sekä tiedottamisesta. Verkostotapahtumat ovat avoimia myös muille yhteistyökumppaneille kiinnostuksen mukaan. Jokainen järjestäjä huolehtii tapahtumien järjestelyistä, markkinoinnista ja kutsujen lähettämisestä hyvissä ajoin

ennen ajankohtaa. Tämä on tärkeää, koska kalenterit täyttyvät jokaisella hyvinkin nopeasti. Ennakointia kannattaa käyttää, jos haluaa varmistaa tapahtuman ajankohdan toteutuvan oman aikataulun mukaisesti. Verkoston jäsenet toivoivat tiedon tapahtumien ajankohdista vähintään kaksi kuukautta etukäteen.

Espoon TE-toimiston yksiköt sopivat ja suunnittelevat yhdessä yksityiskohtaisemmin, ketkä osallistuvat ja sitoutuvat jatkossa tapahtumien järjestelyihin. Verkostoituminen oli hyvä ajatus ja hyvä lähtökohta yhteistyön parantamiseksi. Nitoja-hankkeen kautta verkostoyhteistyö sai hyvän alun.

Opinnäytetyöni tuotoksena valmistui verkostoyhteistyömalli, joka on runko yhteistyön käynnistymiselle. Tähän malliin listattiin tapahtumasta vastaava vastuuyksikkö ja yksikön yhteystiedot.

Seuraavassa esittelen ne verkostoyhteistyötapahtumat, jotka ovat jo toteutuneet tämän hankkeen aikana;

1. Työelämä tietou –tapahtuma järjestetään Omnian kutsumana Omnian tiloissa. Kohderyhmänä Omnian koko ohjaushenkilöstö. TE-toimiston puheenvuoro. Työelämä tietous –tapahtuma järjestetään kaksi kertaa vuodessa, syksyllä ja keväällä. Tähän tapahtumaan osallistui Nuorten yksiköstä työvoimaneuvoja ja työnantajapalveluista henkilöstökonsultti.
2. Omniasta eteenpäin -tapahtuma toteutetaan Omnian kahdessa toimipisteessä Leppävaarassa ja Kirkkojärvellä. Koko päivän kestävä messutyypinen tapahtuma ammattiin valmistuville nuorille. Tapahtumaan osallistuvat TE-toimistosta nuorten yksikön virkailija, ammatinvalintapsykologi, koulutusohjaaja sekä henkilöstökonsultti.
3. Espoon TE-toimiston Työllisyyskatsaus kerran kuussa ja tilastotietoa Omnian nettisivuille. TE-toimiston ja Omnian tiedottajat huolehtivat ajankohtaisten tiedotteiden välittämisestä toisilleen.

4. Vakiotiedotteet Espoon TE-toimiston nuortenpalveluista keväällä ja syksyllä valmistumassa oleville nuorille Omnian opiskelijoiden käyttöön. Omnian koulutuslinjoista ja yhteishausta tietoa Espoon Te-toimiston kotisivuille.
5. Vastavalmistuvien ryhmien ryhmänohjaajien koulutuspäivä. Kohderyhmänä Omnian opiskelijaryhmien ryhmän ohjaajat. TE-toimistosta nuorten yksikkö.

Voi todeta, että yhteistyö Omnian ja Espoon TE-toimiston tiedottajien välillä on jo käynnistynyt. Tiedon jakaminen Omnian ohjaushenkilöstölle sekä Espoon TE-toimiston virkailijoille edellyttää jatkuvaa yhteistyön kehittämistä. Erityisen tärkeänä näenkin näiden kahden toimijan välisen yhteistyön, mikä edellyttää jatkuvaa säännöllistä yhteydenpitoa yhteistyökumppaneihin ja toiminnan jatkuvaa kehittämistä.

Liitteenä on verkostoyhteistyömalli, johon on koottu Nitoja työryhmän jäsenten toivotut yhteiset vuosittaiset tapahtumat. (Liite 3 Verkostoyhteistyömalli)

### 5.1 Verkostoyhteistyömalli

Tärkeänä haasteena oli kehittää verkostoyhteistyömalli, joka sopisi organisaatiomme eri yksiköiden, eri toimintojen ja eri kulttuurien väliseen toimintaan. Myös rajojen ylittämiseen ja sellaisten välineiden ja käytäntöjen kehittämiseen, joilla eri yksiköiden edustajat kykenevät yhteistoiminnassa hallitsemaan laajempiakin työtehtäviä entistä paremmin. (Korpi & Tanhua 2008, 183)

Alkuperäisenä tavoitteena oli verkostoyhteistyömalli, jossa olisi ollut yhteyshenkilöt ja heidän yhteystiedot sekä vuosittaiset tapahtumat ja niiden tarkat ajankohdat. Tapahtumien listaus ja toivomukset sujuivat hyvin, mutta kohta, jossa olisi pitänyt nimetä yhteyshenkilö/t tai yksikkö aiheutti epävarmuutta työryhmän ja ohjausryhmän jäsenten keskuudessa. Alkuperäinen vuosikalenteri tyyppinen yhteistyömalli ei kuitenkaan saanut riittävää kannatusta Nitoja-hankkeen työryhmän jäseniltä. Tapahtumien vastuuhenkilöiden nimeäminen osoittautui hankalaksi sekä tapahtumien tarkkojen ajankohtien määrittäminen kuukausitasolla. Tapahtumien

vastuuhenkilöiden nimeäminen on kuitenkin mielestäni tärkeää ja hyvin olennainen osa yhteistyön kannalta. Tapahtumista sopiminen ohjautuisi heti oikealle henkilölle ja oikeaan aikaan. Yhteystietojen julkisuus nopeuttaisi ja helpottaisi verkostojäsenten yhteydenottoa.

Valtaosa Nitoja työryhmän ja ohjausryhmän jäsenistä vastusti vastuuhenkilöiden nimeämistä. Asiasta käytiin keskustelua myös Espoon TE-toimiston yhteyshenkilöiden kanssa, jossa päädyttiin nimetä tapahtumasta vastuussa olevat yksiköt ja Espoon TE-toimiston puhelinvaihteen yhteystiedot. Espoon TE-toimistolla on Kemijärvellä keskitetty puhelinvaihte. Puhelinvaihteella ei ole aina ajankohtaista tietoa kaikista Espoon TE-toimiston tapahtumista ja vastuuhenkilöistä tai verkostoyhteistyön jäsenistä ja sen toiminnasta.

Opinnäytetyöni aikana kartoitin Espoon TE-toimiston yhteyshenkilöt ja yksiköt, jotka mahdollisesti jatkossakin sitoutuisivat yhteistyöhön Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian järjestämiinsä tapahtumiin. Muutamit virkailijat Espoon TE-toimistosta ovat jo tehneet yhteistyötä Omnian kanssa ja osallistuneet heidän järjestämiin tapahtumiin. Nämä yksiköt Espoon TE-toimistosta ovat nuorten yksikkö, koulutus- ja ammattitietopalvelu, ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut sekä työnantajapalvelut.

Ongelmia ja huolenaiheita nousi jonkin verran työryhmän jäseniltä. Nitoja-hankkeen työryhmän jäsenet ja ohjausryhmän jäsenet kokivat projektin aikana ongelmalliseksi ja haastavaksi verkostotapahtumista tiedottamisen, kalenterivaraukset, vastuuhenkilöiden ja/tai yksiköiden nimeämisen, hyvien käytäntöjen juurruttamisen sekä sitouttamisen ja motivaation verkostotyöhön. Myös yhteistyötahojen puutteelliset tiedot ja konkreettinen yhteistyö nähtiin jossain määrin vaikeana toteuttaa. Yhteisenä tavoitteena kuitenkin oli aikaan saada verkostoyhteistyömallin runko. Tämä kertoo mielestäni siitä, että työryhmänjäsenet ovat tietoisia oman organisaationsa toiminnasta ja yhteistyöhön liittyvistä ongelmista yksikkötasolla. Myös jalkautumista Omnian tiloihin oli tarkoitus kokeilla. Tämä idea syntyi Ohjusprojektin jäsenten vieraillessa Kokkolan TE-toimistossa. Kokkolassa tämä malli toimi hyvin. Espoossa kokeilu jäi kehitettävää listalle. Jalkautuminen Omnian tiloihin ei saanut kannatusta Espoon TE-toimiston johtoryhmässä vähäisten resurssien takia.

Verkostoyhteistyömalli valmistui Nitoja-hankkeen ja opinnäytetyöni aikataulussa. Tämän verkostoyhteistyömallin luonnos esiteltiin Omnian järjestämässä Nitoja-hanke päätösseminaarissa 19.11.2010. Valitettavasti en päässyt osallistumaan tähän tilaisuuteen oman opinnäytetyöni seminaaritalaisuuden takia. Omnian kehittämispalvelut lähetti kutsuja seminaariin noin 260 henkilölle. Osallistuin tilaisuuteen videon välityksellä, jossa kerroin Nitoja-hankkeesta, sen tavoitteista, roolistani, tunnelmista ja sen konkreettisesta tuotoksesta eli verkostoyhteistyömallista.

## 5.2 Projektityö ja johtaminen

Yrityksissä aina kannatta miettiä uudelleen, miten työtehtävät on organisoitu ja jaettu. Toiminnan organisointi projekteiksi tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen (Ranki, 1999, 122). Työntekijä itse voi myös reflektoida omaa työtään ja sen toimintoja.

Uuden yhteistyömallin rakentaminen oli haaste Omnian ja Espoon TE-toimiston henkilöstölle kuin myös minulle tutkijan roolissa. Kahden vuoden säännöllinen yhteistyöprojekti opetti, että projektityö vaatii aikaa, sitoutumista ja motivaatiota sekä uskoa yhteiseen hankkeeseen. Ennen kaikkea se vaatii organisaation oman sisäisen johtajuuden koko projektin ajaksi. Oman työn lisäksi on tunnettava oman organisaationsa toimintatavat ja niissä työskentelevät työntekijät.

## 5.3 Tuloksen arviointi

Verkostoyhteistyömallin rakentaminen oli osa opinnäytetyötäni. Verkostoyhteistyömallia alettiin kehittämään tammikuusta 2010 alkaen. Idea syntyi Nitoja –työelämään työryhmässä. Nitoja työryhmän kokouksissa suunniteltiin, ideoitii, kehitettiin ja käsiteltiin useaan otteeseen verkostoyhteistyömallia ja näin työryhmän sekä ohjausryhmän jäsenet ovat päässeet vaikuttamaan mallin sisältöön, niin olemassa olevien toimintojen osalta kuin kehittämisideoiden osalta. Vuosikello –

mallista kehittyi pikkuhiljaa Word -taulukkomuotoinen lista Espoon TE-toimiston ja Omnian vuotuisista tapahtumista.

Kehittämishanke ja hankeorganisaatio perustetaan aina tiettyä tehtävää varten. Hankkeena toteuttavan tutkivan kehittämisen tavoitteena on, että tulokset, otetaan hankkeen päättymisen jälkeen kehittämiseen osallistuneiden organisaatioissa ja työyksiköissä käyttöön. Hanke juurrutetaan osaksi jokapäiväisiä, pysyviä työkäytäntöjä. Espoon TE-toimiston ja Omnian välille on jo tämän hankkeen aikana syntynyt pysyviä toimintoja ja yhteistyötä. Tämä hanke mahdollistaa toimintakäytäntöjen uudistamisen, mutta vain, jos tuloksia hyödynnetään yksiköissä ja yhteisössä. Valitettavasti usein hankkeiden tulokset jäävät työyhteisöissä lyhytaikaisiksi muutoksiksi, mikä turhauttaa verkoston jäseniä, henkilöstöä ja esimiehiä.

Espoon TE-toimistolta jäi kokonaan puuttumaan sisäinen integroija. Hankkeen loppumetreillä vasta oivalsin, mikä oli hiertänyt tavoitteisiin pääsemistä. Olisin toivonut Espoon TE-toimistosta nimettyä henkilö, joka olisi huolehtinut Nitoja-työryhmän aikaisesta sisäisestä viestinnästä ja hankkeen tavoitteiden toteutumiseen ja seurantaan liittyvistä asioista. Työryhmän jäsenenä vasta projektin loppu vaiheilla ymmärsin, että yhteiset tavoitteet, pelinsäännöt ja vuorovaikutus jäi kokonaan puuttumaan sekä hankkeen vastuiden määrittäminen ja päätöksenteko. Tässä jatkokehitysideaa ja näkökulmaa seuraavaa projektia ajatellen.

Toiminnan kehittäminen on dynaaminen prosessi, ja kehittämisen elinkaaren tulisi jatkua myös hankkeen päättymisen jälkeenkin. ( Heikkinen & Jokinen & Nurmela, . 132) Mitä enemmän henkilöstö on osallisena oman työnsä kehittämisessä ja sitoutunut siihen jo hankkeen aikana, sitä paremmat ovat tulosten vaikutukset työyhteisössä ja yksiköissä. Annetaan lupa kehittää toimintaa ja yhteistyötä sekä tilaa verkostoitumiselle.

Jotta voisimme toimia kehittävästi, nopeasti ja joustavasti, verkoston jäsenet tarvitsevat ajan tasalla olevaa tietoa. Tiedon saatavuus ja hallinta muodostuvatkin tärkeiksi tekijöiksi. Toiminta on hyvin tietointensiivistä. Oman osaamisen tietopohja ja tahto oppia uutta on hyvä lähtökohta yhteistyötoimintaa rakentamaan.

Nitoja-hankkeen aikana tärkeänä ja henkilökohtaisena tavoitteenani oli myös oppia tuntemaan Omnian organisaatiota, henkilökuntaa, toimintoja, työtapoja ja toimintamalleja. Näiden kahden vuoden aikana sain tilaisuuden suunnitella ja kehittää monialaista yhteistyötä Omnian ja Espoon TE-toimiston eri alojen asiantuntijoiden kanssa.

Päätehtävänä oli kehittää malli uudesta toimintatavasta, mikä tuottaa ideoita konkreettisiksi uudistuksiksi. Tätä uutta toimintatapaa aletaan toteuttaa käytännössä heti tammikuussa 2011. Tavoitteena on aloittaa yhteistyö kokeilemalla näitä uudistusideoita. Odotan mielenkiinnolla yhteistyön käynnistymistä ja miten yhteistyökumppanit rekrytoituvat verkostotyöhön.

## 6. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyölleni, niin kuin Nitoja-projektillekin, asetetut tavoitteet olivat kunnianhimoiset. Nämä tavoitteet tulevat vaatimaan jatkossa yhteistyötä, kehittämistä, kokeilua, palautetta ja säännöllisiä verkostotapaamisia projektin jälkeenkin sekä nimetyn koollekutsujan, joka huolehtii yhteistyöpalavereista tiedottamisen. Syntynyt verkostoyhteistyömalli on yhteinen tuotos.

Kokonaisuudessaan olen hyvin tyytyväinen kehittämishankkeeni lopputulokseen. Kirjallisuus vahvistaa käsitteitä ja tietoperustaa, jotka nousivat opinnäytetyöni tuloksena. Vahvasti esille nousi yhteistyö ja johtaminen, mitkä ovat projektityön ja verkostoyhteistyön tukijalkoja yhteisiin tavoitteisiin pääsemiseksi. Tämän opinnäytetyöni kautta johtajuus on vahvistunut ja saanut merkittävän roolin yhteistyössä. Aikaisemmin se on jäänyt teorian ja puheen tasolle. Jäin miettimään olisiko johtajuus tuonut lisäarvoa verkostotapahtumamallin lopputulokseen. Olisiko projektin lopputulos voinut olla parempi jos prosessin alkaessa Espoon TE-toimistosta olisi ollut nimetty projektinjohtaja ja verkostoyhteistyömallissa nimetyt tapahtumien vastuuhenkilöt. Koin suurena puutteena nämä kaksi edellä mainittua asiaa ja varsinkin johtajuuden näkymättömyyden ja irrallisuuden.

Opinnäytetyöni vaiheiden kuvaaminen tuotti minulle kuitenkin paljon haasteita. Miten osaan kuvata kehittämishankettani loogisesti. Laaja-alainen verkostoyhteistyökuvio koostui Nitoja -työelämään ohjausryhmästä, Nitoja -työelämään työryhmän jäsenistä, opinnäytetyöstäni sekä työyhteisöstäni. Millä termeillä, käsitteillä ja missä viitekehyksessä nostan asioita ymmärrettävästi esille. Tässä opinnäytetyössäni lähdin tarkastelemaan Nitoja-hankkeen verkostoyhteistyömallin mallintamista.

Verkostoituminen on kuitenkin työelämässä tosiasia, jos tavoitteena on hankkiutua uusiin toimintamuotoihin ja yhteistyökuvioihin. Yhteistyön pitäisi perustua vapaaehtoisuuteen. Tällaista verkostoa ei voi johtaa kuten yritystä, koska verkostolla ei ole yleensä omistajaa. Sen sijaan osallistujat voivat sopia keskenään yhteistyöstä ja sen toimintatavoista. Jokainen yksikkö tai yksikön jäsen toimii oman yksikkönsä näkökulmasta ja sen etujen mukaisesti. Espoon TE-toimiston johtoryhmässä tullaan käsittelemään verkostoyhteistyömallin runko ja johto nimeää tietyt yksiköt ja heidän esimiehet, jotka jatkavat verkostoyhteistyön toteuttamista ja kehittämistä Omnian kanssa.

Yhteistyö ja sen vahvistaminen kuuluu jokapäiväiseen työhöni. Tämä jatkuva kehittämistyö vaatii aikaa, motivaatiota, kärsivällisyyttä, jaksamista vääntää uudestaan ja uudestaan asioita sekä perusteluja miksi me tarvitsemme toisiamme. Myös vahvaa suunnitelmallisuutta sekä yhteen hiileen puhaltamista. Uskon vahvasti yhdessä tekemiseen ja verkostoitumiseen, koska silloin ei kaikkien osapuolten tarvitse osata kaikkea ja kuitenkin yhteistyöstä kaikki oppivat, vahvistavat ja laajentavat omaa osaamistaan. Tärkeää on tuntea mitä toinen tekee. Verkostoitumisen ajatuksena on, että täydennetään toisiamme ja voidaan keskittyä vahvistamaan omaa ydinosaamista ja yhteistyöllä pyritään synergiaetuihin.

Tutkijana-kehittäjänä ja Nitoja-projektin työryhmän jäsenenä pidän erittäin tärkeänä julkaista verkostoyhteistyömallin vastuuyksiköt ja niissä vastaavien henkilöiden nimet. Henkilöiden nimeämisellä helpotetaan yhteydenottoja, tiedottamista ja viestintää Omnian ja Espoon TE-toimiston välillä. Kahden ison organisaation henkilökunnassa tapahtuu jatkuvasti henkilövaihdoksia, mikä voi vaikeuttaa vastuuhenkilöiden nimeämistä. Ehdottaisinkin, että kun vastuuhenkilö vaihtuu, on vastuu hänellä itsellään tiedottamisesta tai vähintään hänen yksikkönsä esimiehellä.



Molempien toimijoiden tiedottajat saivat tiedon henkilövaihdoksesta ja tiedottaisivat verkostoyhteistyöjäsenille tästä muutoksesta. Yhteystietojen päivittäminen vaatii henkilön, joka huolehtii sen ajantasaisuudesta.

Nitoja-hankkeen työryhmässä mietimme myös, mikä olisi yhteinen foorumi tai kanava tiedottamiselle. Päädyimme tiedottamaan Espoon TE-toimiston kotisivuilla sekä Omnian opiskelijoiden ja henkilökunnan sivuilla. Ohjauksen ja tiedottamisen kohderyhmänä ovat Omnian ammattialan opetuksesta ja ohjaustyöstä vastaava henkilökunta sekä Omnian nuoret opiskelijat. Espoon TE-toimiston osalta viestinnän kohderyhmänä ovat nuorten yksikön esimies, nuorten neuvojat, koulutus- ja ammattitietopalvelun koulutusohjaajat, ura- ja ammatinvalinnanohjauksen ammatinvalintapsykologi sekä työnantajapalvelut. Viestinnän tarkoituksena on toteuttaa ennaltaehkäisevää nuorisotyötä kunnan ja valtion välillä. Nopeuttaa ammattiin valmistuvien nuorten työhön sijoittumista.

Loppujen lopuksi Nitoja-hankkeen aikana selkeytyi ja muodostui verkostoyhteistyömalli, jonka avulla on voitu lähteä toteuttamaan ja kokeilemaan verkostoyhteistyötä Omnian ja TE-toimiston välillä. Tämän Nitoja-hankkeen myötä yhteistyön tarve on huomattu ja havaittu erittäin tarpeelliseksi. Nitoja-hanke on antanut projektin jäsenille "luvan" kehittää uusia toimintamalleja ja uskallusta verkostoyhteistyön parantamiseen. Hanke on myös tuonut uusia haasteita. Opinnäytetyöni aikana minulle on entisestään vahvistunut verkostoitumisen yhteishyödyllinen tärkeys ja kumppanuuksien luominen. Kukaan meistä ei pärjää yksin. Verkoston kehittäminen ja yhteistyömalli oli keskeinen hankkeesta syntynyt tulos.

Pidän erittäin tärkeänä asiana ennaltaehkäisevää toiminnallisella tasolla tehtävää verkostoyhteistyötä. Tämä on aivan uutta Espoon TE-toimiston ja Omnian henkilökunnalle tässä laajuudessaan. Tämä on mielestäni oppimisen ja kokemuksen paikka molemmille yhteistyötahoille myös projektityöskentely. Nopeasti muuttuvassa ympäristössä ja yhteiskunnassa menestyminen edellyttää jatkuvaa muutosta ja uusiutumista organisaatioilta. Jatkuva muutos vaatii myös yksilöiltä paljon (Sydänmaalakka 2004, 27.)

Jäin vielä miettimään miten TE-toimistojen ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut voisivat kohdentua painokkaammin nuoriin, joiden ohjaustarve on suuri. Yhteistyön kannalta keskeisiä nuorten ryhmiä olisivat erityisluokkien oppilaat, lukion ja ammatillisen koulutuksen keskeyttämistä harkitsevat sekä nuoret, joilla ammatillisia valintoja vaikeuttavat terveydelliset seikat, heikko koulumenestys tai nuoren sosiaaliset pulmat. Alueiden TE-toimistojen tehtävänä mielestäni on huolehtia, siitä että tiedot nuorten palveluista ja niihin hakeutumisesta ovat ajan tasalla ja riittävän helposti löydettävissä.

Toinen asia jota jäin myös pohtimaan on työhallinnon virkailijan jalkautuminen Omnian oppilaitokseen. Se olisi mielestäni ollut sitä oikeaa yhteistyötä. Tiedon, tuen, luottamuksen ja yhteistyön muovautuminen nuorten keskuuteen olisi äärimmäisen tärkeää koko tämän verkostotyön kannalta. Kyllähän me aikuiset osaamme käyttää verkostoja ja ottaa yhteyttä eri toimijoihin! Nyt on kyse nuorista! Perään kuulutan oikeata yhteistyötä työhallinnon ja oppilaitoksien välille. Resursseja varmaan vielä löytyy, mutta löytyykö virkailijoita, joilla olisi osaamista ja jotka sitoutuisivat tähän yhteistyöhön? Maahanmuuttajanuoret ovat samassa tilanteessa kuin kantaväestön nuoretkin. Heidän on vaikea saada töitä ja opiskelupaikkoihin on hakijoita enemmän kuin aloittavia opiskelupaikkoja on tarjolla. Nuorten syrjäytyminen lisääntyy ja sen myötä myös rikollisuus ja toimettomuus. Kenellä tai oikeastaan pitäisi kysyä, keillä yhteiskunnallisesti on vastuu meidän nuorista ja tulevaisuudesta? Yhteisöllisyys ja yhteistyö korostuvat entisestään tänä päivänä.

Jotta voisimme toimia nopeasti ja joustavasti verkoston jäsenet tarvitsevat ajan tasalla olevaa tietoa. Tiedon saatavuus ja hallinta muodostuvatkin tärkeiksi tekijöiksi, koska yhteistyö ja muu toiminta on tänä päivänä hyvin tietointensiivistä. Tietoa on hyvin paljon myös saatavana sähköisessä muodossa, tiedon löytäminen asettaa omat haasteensa.

Sydänmaalakka teoksessaan Älykäs organisaatio käsittelee tiedon johtamista (2004, 179). Miten voimme hallita ja johtaa sitä valtavaa tietomäärää, joka nykyisin on kaikkien saatavilla. Monien organisaatioiden ongelmana voi olla, etteivät ne tiedä, mitä ne itse asiassa tietävät. Kaikki tarvittava tieto on organisaatiossa jossakin, mutta sitä on vaikea paikallistaa. Toisena ongelma Sydänmaalakka mainitsee, ettei tiedetä,

mitä pitäisi tietää ( Sydänmaalakka 2004, 179). Verkostotyössä mietin usein, mitä minun kuuluu tietää ja kaikki se muu lisätieto on kokemuksen kautta karttunutta plussaa.

Työhallinnossa tiedon saaminen kaikkien ulottuville voi olla ongelma. Tiedon johtaminen on yksi tärkeä tekijä, jonka avulla voimme tehostaa ja järkevöittää toimintaamme. Yksinkertaisesti organisaatioissa oleva tieto on tehtävä näkyväksi ja tuotava kaikkien ulottuville. (Sydänmaalakka 2004, 180) Tämä tarkoittaa oikean ja merkityksellisen tiedon jakamista oikealle kohderyhmälle ja oikeaan aikaan. Yksilön tai työntekijän kannalta kyky ja halua oppia uutta, muuttua, jakaa ja vastaanottaa tietoa sekä ennen kaikkea soveltaa sitä ovat tiedon kulun olennaisia asioita. (Sydänmaalakka 2004, 181). Hyvä tapa jakaa tietoa on organisaatioiden tiimit ja erilaiset projektit ja kokoukset. Piilevän tiedon uranuurtajia ovat Ikujiro Nonaka ja Hirotaka Takeuchi. He ovat esittäneet keinoja, miten voimme hallita ja hyödyntää yrityksessä olevaa piilevää tietoa, jota ei ole dokumentoitu. Tämä tieto on vain yksittäisten henkilöiden päässä. Tietoa on sovellettava käytäntöön ja varsinkin päätöstenteeissa.

Verkostotyön kautta myös tiedon määrä lisääntyy. Tieto perustuu ihmisten toimintaan, kokemuksiin ja olemassa olevaan tietoon, niin kuin tässä Nitoja-hankkeen projektista voin todeta. Omnian ja Espoon TE-toimiston välisessä yhteistyön rakentamisessa on juuri kysymys kulttuurisesta piilevästä tiedosta, jota tulee jakaa molempien organisaatioiden sisällä.

Työ- ja elinkeinoministeriö vaatii vahvistamaan Työ- ja elinkeinotoimistojen ja oppilaitosten yhteistyötä tukien nuorten koulutus- ja ammatinvalintoja koulutuksen ja työelämään siirtymisen nivelvaiheessa. Erittäin tärkeää on pohtia yhdessä nuoren kanssa opintojen keskeyttämiseen tai valmistumiseen liittyviä polkuja. TE-toimiston tehtävänä on välittää oppilaitoksista valmistuville nuorille tietoa työmarkkinatilanteesta, työpaikoista, työnhaun välineistä ja keinoista sekä tarjota jatkokoulutuksesta neuvontaa sekä uravalintoihin ammatinvalintaohjauspalveluita. Välttämättä pelkkä tiedon jakaminen ei riitä. Tarvitaan konkreettista lyhytkestoista ohjausta ja pitkäkestoista ohjausta. Monesti työpaikan saanti on kiinni työhakemuksen ja ansioluettelon kirjoittamisesta ja siihen tarvittavasta neuvonnasta.

Ammattikoulusta vastavalmistunut on n. 19-vuotias, jolla työkokemus on vähäinen tai jopa olematon. Kun taas ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta valmistuva nuori on usein 21 – 26-vuotias, työkokemusta omaava. Onkohan meidän nuoret liian nuoria valmistusvaiheessa? Olisi hyvä jos ammattioppilaitoksissa opintojen valmistumisen ehtona olisi vielä ns. pakollinen puolen vuoden palkallinen työharjoittelujakso. Työnantajat mukaan ammattioppilaitosten ja TE-toimistojen kanssa yhteistyöhön, koska jatkuvasti puhutaan työvoimapulasta tietyillä ammattialoilla.

Espoon työ- ja elinkeinotoimistossa on paljon osaamista ja tietoa, jota voidaan hyödyntää välittämällä tietoa verkoston jäsenille. Tälle opinnäytetyölleni oli selkeä tilaus ja kehittämistarve, joka hyödyttää varmasti molempia osapuolia ja erityisesti nuoria. Yhteistyölle on nyt suunniteltu runko, josta on hyvä ponnistaa vain eteenpäin. Tästä verkostoyhteistyön rakentamisesta, tavoitteista ja sen vaiheista uskon, että muutkin TE-toimistot ja julkisen palvelun organisaatiot saavat hyviä vinkkejä yhteistyön aloittamiseen.

Lopuksi jäin pohtimaan muutamia verkostotoimintaan liittyviä kysymyksiä;

Miksi olemme olemassa ja mistä otamme vastuun?

Mitä toimintamallin ja vision toteuttaminen edellyttää?

Missä asioissa meidän on ehdottomasti onnistuttava?

Mistä tiedämme onnistuneemme?

Millaista onnistumista tavoitellaan? Kuka vastaa? Miten strategia viedään käytäntöön?

## LÄHTEET:

Heikkilä, Asta & Jokinen, Pirkko, & Nurmela, Tiina 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija 2008. Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY.

Jalava, Urpo & Virtanen, Petri 2000. Innovatiiviseen projektijohtamiseen. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Korpi, Rauno & Tanhua, Pertti 2008. Yhteistyö työelämässä. Kasva esimiehenä ja alaisena. Jyväskylä. Gummerus

Kortetjärvi-Nurmi, Sirkka & Kuronen, Marja-Liisa & Ollikainen, Marja 2008. Yrityksen viestintä. Helsinki. Edita Prima Oy.

Linnakangas, Ritva & Suikkanen Asko. Varhainen puuttuminen. Mahdollisuus nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:7. 2004. Helsinki. Edita Prima Oy.

Petäjä, Merita & Koponen, Eeva 2002. Muutosprosessin ohjaaminen, Helsinki. Hakapaino.

Ranki, Anneli. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? 1999. Helsinki. Kauppakaari Oy

Virkkunen, Jaakko, & Engeström, Yrjö & Pihlaja, Juha & Helle, Merja 1999. Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki. Oy Edita Ab.

Pääkaupunkiseudun yritysraportti. Yritysten ja niiden toimipaikkojen rakenne, sijoittuminen ja muutostrendit 2000-luvulla 2009. YTV Pääkaupunkiseudun yhteistyövaltuuskunta. Edita Prima Oy.

Julkaisuja:

Nuoret miehet työelämään. Mitä palveluita ja toimenpiteitä tarvitaan TE-toimistoissa. Työ ja yrittäjyys. 34/2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Muu lähde:

Työ- ja elinkeinoministeriön visuaalinen viestintäohje. 2009.

Työllisyys- ja yrittäjyysstrategia 29.6.2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu.

Espoon Työ- ja elinkeinotoimiston talontulijan opas 2009 (julkaisematon)

TEM:n tilastoja 2010. Sähköposti 3.8.2010 ja 4.10.2010.

Omnian kotisivut 2010. Viitattu 8.11.2010:

-Omnian dia –materiaalia yhteishaku kevät 2010. [www.omnia.fi](http://www.omnia.fi)

-Nitoja-projektin hankesuunnitelma 2008. [www.omnia.fi](http://www.omnia.fi)

-Selvitys Omnian ammattiopistosta vuosina 2009 ja 2010 valmistuneiden tilanteesta -

-Omnian tutkimus. 9/2010. Viitattu 3.11.2010. [www.omnia.fi](http://www.omnia.fi)

Internet lähteet:

Kokkola, P. & Kilpiö, A & Haho, P & Vääntinen, M 20.10.2010. Kunnan ja

palveluttajien yhteistyö Espoon kotihoidon palveluverkostossa. Viitattu 24.9.2009.

<http://www.kimppa.tkk.fi/kimppa/files/Kunnan%20ja%20palveluntuottajien%20yhteisty%C3%B6%20Espoon%20kotihoidon%20palveluverkostossa.pdf>

OPH 16.6.2010. Viitattu 29.10.2010 [www.haenyt.fi](http://www.haenyt.fi)

Prosessien mallintaminen 7.9.2010. Esa Paakkanen, SerAPI-hanke. Kuopion yliopisto. Viitattu 10.10.2010. <http://www.uku.fi/tike>.

Toimintatutkimus. Viitattu 10.11.2010. <http://fi.wikipedia.org/wiki/toimintatutkimus>.

**LIITTEET:**

Liite1 Nitoja –työelämätaitojen työryhmän jäsenet

Liite 2 Nitoja –työelämätaitojen ohjaustyöryhmän jäsenet

Liite 3 Verkostoyhteistyömalli



1.12.2010

## ESPOON TE-TOIMISTON JA OMNIAN YHTEISTYÖMALLI – TYÖRYHMÄ

|   |  |
|---|--|
|   | Riitta Härö  |
| <p>AmmatINVALINTAPSYKOLOGI<br/>Espoon työ- ja elinkeinotoimisto<br/><a href="mailto:riitta.haro@mol.fi">riitta.haro@mol.fi</a><br/>PL 28, 02601 Espoo, Upseerinkatu 3 B<br/>p. 010 6040105</p>                            |  |
| <p>Meri Kinnunen<br/>Koulutusneuvoja<br/>Espoon työ- ja elinkeinotoimisto<br/><a href="mailto:meri.kinnunen@mol.fi">meri.kinnunen@mol.fi</a><br/>PL 28, 02601 Espoo, Upseerinkatu 3 B<br/>p. 010 6040105</p>              | <p>Hannele Paunio, uraohjaaja<br/>Nuorten uraohjaaja<br/>Espoon työ- ja elinkeinotoimisto<br/><a href="mailto:hannele.paunio@mol.fi">hannele.paunio@mol.fi</a></p> |
| <p>Tuula Rantala<br/>Työvoimaneuvoja<br/>Espoon työ- ja elinkeinotoimisto<br/><a href="mailto:tuula.rantala@mol.fi">tuula.rantala@mol.fi</a><br/>PL 28, 02601 Espoo, Upseerinkatu 3 B<br/>p. 010 6040105, 050 3960678</p> |  |
| <p>Hanna Haataja<br/>Opinto-ohjaaja<br/>Omnia – ohjauspalvelut<br/><a href="mailto:hanna.haataja@omnia.fi">hanna.haataja@omnia.fi</a><br/>PL 77705, Lehtimäki<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>p. 043 8200267</p>            |  |
| <p>Tuija Huisman<br/>Opiskelijakuraattori<br/>Omnia – ohjauspalvelut<br/><a href="mailto:tuija.huisman@omnia.fi">tuija.huisman@omnia.fi</a><br/>PL 77704, Lehtimäki<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>p. 050 3005701</p>      |  |
| <p>Kyösti Pajari<br/>Työpajapäällikkö<br/>Omnia – Nuorten työpajat<br/><a href="mailto:kyosti.pajari@omnia.fi">kyosti.pajari@omnia.fi</a><br/>PL 71733, Viherlaakso<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>puh. 050 595 6599</p>   |  |
| Mikko Niskakangas   |  |



Liite 1.

|   |
|---|
| <p>Koulutustarkastaja<br/>Omnia – oppisopimustoimisto<br/><a href="mailto:mikko.niskakangas@omnia.fi">mikko.niskakangas@omnia.fi</a><br/>PL 77706, Lehtimäki<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>p. 046 8508060</p>                                       |
| <p>Tiia Mwasi<br/>Espoon nuorisotoimi, Nuorten tieto- ja neuvontapiste yESBOx, Omena<br/><a href="mailto:tiia.kursula@espoo.fi">tiia.kursula@espoo.fi</a><br/>PL 3381<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>p. 09 81623620</p>                              |
| <p>Jenni Heinineva<br/>Työvalmentaja, Osaaminen käyttöön –hanke<br/>Keskuspuiston ammattiopisto<br/><a href="mailto:jenni.heinineva@keskuspuisto.fi">jenni.heinineva@keskuspuisto.fi</a><br/>p. 0400 966714</p>                                     |
| <p>Marja Riitta Lygdman<br/>Projektipäällikkö<br/>Omnia, kehittämisspalvelut<br/><a href="mailto:marja-riitta.lygdman@omnia.fi">marja-riitta.lygdman@omnia.fi</a><br/>PL 77704, Lehtimäentie 1 A<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>puh. 046 8515150</p> |
| <p>Päivi Saari<br/>Projektiasiantuntija<br/>Omnia, kehittämisspalvelut<br/><a href="mailto:paivi.saari@omnia.fi">paivi.saari@omnia.fi</a><br/>PL 60701, Upseerinkatu<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>p. 050 5925030</p>                               |
| <p>Marja-Leena Mäenpää<br/>Talousvastaava<br/>Omnia, kehittämisspalvelut<br/><a href="mailto:marja-leena.maenpaa@omnia.fi">marja-leena.maenpaa@omnia.fi</a><br/>PL 77704, Lehtimäki 1 A<br/>02070 Espoon kaupunki<br/>p. 046 8515190</p>            |



1.12.2010

## ESPOON TE-TOIMISTON JA OMNIAN YHTEISTYÖMALLI – TYÖRYHMÄ

**NITOJA – nivelvaihe, toiminta ja jatko työelämään 1.4.2008 – 31.12.2010**

Ohjausryhmän jäsenet ja varajäsenet suluissa

**Toimialajohtaja Marianne Selin-Mynttinen** (Ammatinvalintapsykologi Helena Nieminen),  
Espoon työ- ja elinkeinotoimisto

**Opetuspäällikkö Ilpo Salonen** (Konsultoiva oppilaanohjaaja Anneli Alatalo/Oppilaanohjaaja Antti Humalamäki), Espoon suomenkielisen opetuksen tulosyksikkö

**Johtava sosiaalityöntekijä Aira Ikonen** (Perhekeskuspäällikkö Katri Rannisto), Espoon perhe- ja sosiaalipalvelut, työllisyyspalvelut

**Kuraattori Marja Liisa Lonka** (Erityisopettaja Karoliina Peura), Kasavuoren koulu Kauniainen

**Oppilaanohjaaja Satu Seppälä** (Oppilaanohjaaja Markus Rehell), Sepän koulu Kirkkonummi

**Opetusneuvos Kirsti Kupiainen**, Vantaan ammattiopisto Varia (Opinto-ohjaaja Armas Koivisto)

**Koulupalvelun päällikkö Markku Tenkamaa** (Alueyhteyshenkilö Tarja Hartman/ Koulucoach Tuulikki Kirjavainen), Taloudellinen tiedotustoimisto TAT

**Ohjauspalvelujen johtaja Veli Perkkiö** (Opinto-ohjaaja Marjatta Laurinmäki), Omnia Ohjauspalvelut

**Kehittämispäällikkö Maija Aaltola** (Rehtori Juha-Pekka Saarinen), Omnia Ammattiopisto

**Antti-Ville Pääkkönen** (Anette Säkö), opiskelijajäsen, Omnia

**Marja Riitta Lygdman**, projektipäällikkö, Omnia Kehittämispalvelut

Liite 2.

**Marja-Leena Mäenpää**, projektiassistentti, talousvastaava, Omnia Kehittämispalvelut

**Päivi Saari**, projektiasiantuntija, Omnia Kehittämispalvelut

**Opetusneuvos Ulla Aunola**, Opetushallitus, rahoittajan asiantuntijajäsen

Kehittämisjohtajalla ja controllerilla on oikeus osallistua kokouksiin.

Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii Marianne Selin-Mynttinen ja varapuheenjohtajana Kirsti Kupiainen. Sihteerinä toimii projektipäällikkö Marja Riitta Lygdman.



**Liite 3.**

**OMNIAN JA ESPOON TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON  
VERKOSTOYHTEISTYÖMALLI 1.12.2010**

**Espoon TE-toimisto**

Upseerinkatu 3 B (PL 28, 02601 Espoo)  
02600 Espoo

Puhelinvaihteemme numerot ovat 010 19 4105 ja 010 60 40105.

Kotisivu: [www.mol.fi/espoo](http://www.mol.fi/espoo), Sähköposti: [espoo@te-toimisto.fi](mailto:espoo@te-toimisto.fi)

**Omnia**

**p. (09) 231 999**

Kotisivu: [www.omnia.fi](http://www.omnia.fi)

| <b>TAPAHTUMAT</b>            | <b>KÄYTÄNTÖ</b>   | <b>KUKA VASTAA</b>   |
|------------------------------|---|--|
| Omniasta eteenpäin           | Keväisin Omnian tiloissa järjestettävä tapahtuma, jossa mm. Espoon TE-toimisto mukana esittelemässä palveluitaan.   | Omnia vastuu opinto-ohjaaja<br><br>Ammattiopiston ohjausnumero p.(09) 2319 8350  |
| Ryhmäohjaajien koulutuspäivä | Omniassa järjestettävä valmistuvien ryhmien ryhmäohjaajien koulutuspäivä. Espoon TE-toimiston edustajan puheenvuoro.  | Omnia ammattiopiston kehittämisspäällikkö<br><br>p. (09) 2319 8400,<br>050 384 9354  |
| Ammattiopiston Omnia-info    | Syksyisin järjestettävä infotilaisuus vuorotellen Omnia eri toimipisteissä. Kutsut lähetetään kenelle?, nettisivuilla kutsu. Tilaisuus on avoin kaikille ohjaustyötä tekeville.<br><br>Päivitetty kooste ammattiopiston hausta ja pääsytilanteesta www-sivuille | Omnia vastaava opinto-ohjaaja<br><br>p. 050 563 4142<br><br>Omnia puhelinvaihde:<br>09 231 999<br><br>Omnia ohjauspalvelun johtaja |



| <b>TIEDOTTEET</b>  | <b>KÄYTÄNTÖ</b>   | <b>KUKA VASTAA</b>   |
|--|---|--|
| Tietoa Espoon TE-toimiston ajankohtaisista tapahtumista, yhteystietoja ja työmarkkinakatsauksia. | Espoon TE-toimiston kotisivut <a href="http://www.mol.fi/espoo">www.mol.fi/espoo</a>  | Espoon TE – toimisto   |
| Espoon TE-toimiston kuukausittain julkaistava työllisyyskatsaus                                  | Tietoa alueen työmarkkinoista.  | Espoon TE-toimiston tiedottaja ja Omnian tiedotuspäällikkö                                 |
| Espoon TE-toimiston tiedote nuorten palveluista  | Ajankohtaista tietoa nuorten palveluista ja mm. kesätyöstä.   | Espoon TE-toimiston tiedottaja ja Omnian tiedotuspäällikkö                                 |
| <b>OPIKELIJATYÖ<br/>(OHJAUSPALVELUT JA HENKILÖKOHT: TYÖ)</b>                                     |   |  |
| Valmistuvat opiskelijat  | Jos opiskelijalla ei ole jatkokoulutus- tai työpaikkaa ohjataan ilmoittautumaan työnhakijaksi TE-toimistoon <a href="http://www.mol.fi">www.mol.fi</a> palvelussa. Tietoa ilmoittautumisesta, työnhausta ja nuorten palveluista: <a href="http://www.mol.fi/nuoret">www.mol.fi/nuoret</a> | Omnian opinto-ohjaajat, ryhmäohjaajat  |
| Erityistukea tarvitsevat valmistuvat opiskelijat   | Tarvittaessa yhteys Espoon TE-toimiston ammatillisen kehittymisen palveluihin (psykologi, koulutusohjaaja, kuntoutusneuvoja).   | Omnian erityisopettajat, kuraattorit, opinto-ohjaajat, työvalmentaja                       |
| Eronneet ja keskeyttäneet opiskelijat  | Tarvittaessa yhteys Espoon TE-toimiston ammatillisen kehittymisen palveluihin. Jos nuorella ei koulutus-/työpaikkaa ohjataan ilmoittautumaan asiakkaaksi TE-toimistoon.   | Omnian opinto-ohjaajat, kuraattorit, nivelvaiheen ohjaajat, ryhmäohjaajat ja pajaohjaajat. |



| <b>VERKOSTOYHTEISTYÖ</b>  | <b>KÄYTÄNTÖ</b>   | <b>KUKA VASTAA</b>   |
|---|---|--|
| Omnian ja TE-toimiston ohjaushenkilöstön yhteistyökokous              | Vuosittainen yhteistyökokous Espoon TE-toimistossa; ajankohtaiset asiat, yhteistyökäytännöistä sopiminen.             | TE-toimiston ammatillisen kehittymisen palvelut                            |
| Nuorten työpajojen yhteistyökokoukset                                 | Kokoontuminen kaksi kertaa vuodessa   | Nuorten työpajojen ja Espoon TE-toimiston nuorten työnvälityksen edustajat |
| Nivelvaiheohjauksen ydinryhmä   | Kahden-kolmen kuukauden välein Espoon TE-toimiston psykologi, nivelvaihe-ohjaajat, Jorvin yms. verkostoa              | Omnian Nuorten työpajojen vastaava nivelvaiheen ohjaaja                    |
| Nitoja-hankkeen aikaisten yhteistyöpalaverien säännöllinen jatkaminen | Kaksi kokoontumista keväällä ja syksyllä. Seuranta ja kehittäminen. Omnian hk edustaja? Espoon TE-toimiston edustaja? | Omnian Nitojan työntekijät   |
| Omnian edustaja käy kertomassa koulutuksista ja mm. oppisopimuksesta  | Espoon TE-toimiston aamutunnit koko henkilöstölle   | Espoon TE – toimiston ammatillisen kehittymisen palvelut                   |
| Espoon TE-toimiston henkilöstön tutustuminen Omnian koulutuslinjoihin | Vuosittain järjestettävä tutustuminen eri koulutuslinjoihin.  | Espoon TE-toimiston ammatillisen kehittymisen palvelut                     |

## **ESIIN TULLEITA KEHITTÄMISTARPEITA?**

- TE-toimiston jalkautuminen kertomaan palveluistaan opiskelijoille Omniaan
- Omniasta esim. koulutuspäällikkö kertomaan koulutusaloista TE-toimistoon tai opettaja
- Opastus työnhakuun
- Nuorten yksikkö liikkeelle
- Pajat esittelemässä toimintaa
- Ryhmätunnit tapaamiset (= muutamia opiskelijoita, joilla on samantyyppinen tarve TE-toimiston palveluista, esim. keskeyttämistilanteen ehkäisemiseksi)