

Sari-Anne Ratia

OHJAAMO OLKKARIN
HENKILÖKUNNAN KOKEMUKSIA
MONIAMMATILLISESTA OHJAAMO-
YHTEISTYÖSTÄ

Opinnäytetyö

2018



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Sari-Anne Ratia	Yhteisöpedagogi (YAMK)	Toukokuu 2018
Opinnäytetyön nimi		112 sivua liitesivu
Ohjaamo Olkkarin henkilökunnan kokemuksia moniammatillisesta Ohjaamo-yhteistyöstä.		
Toimeksiantaja		
Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvveluiden kuntayhtymä, aikuissosiaalityö		
Ohjaaja		
Katja Komonen		
Tiivistelmä		
<p>Mikkelissä on kehitetty vuodesta 2011 lähtien moniammatillista yhteistyötä 13–29-vuotiaiden, heidän läheisten sekä ammattilaisverkostojen tueksi keskittämällä palveluita yhden katon alle, nykyiseen Ohjaamo Olkkariin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä moniammatillinen matalan kynnyksen yhteistyö on Ohjaamo Olkkarissa työskentelevien eri ammattialojen työntekijöiden kokemuksen mukaan. Täsmällisinä tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössä oli: millainen on eri ammattiryhmien työnkuva Ohjaamo Olkkarissa, millaisia ovat eri ammattiryhmien keskeiset verkostot Ohjaamo Olkkari-työssä, millaisia kokemuksia eri ammattiryhmillä on moniammatillisesta Ohjaamo Olkkari yhteistyöstä ja miten Ohjaamo Olkkaria tulee kehittää moniammatillisessa yhteistyössä toimivan henkilökunnan mielestä. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa menetelmänä on käytetty teemahaastattelua. Työnkuvien osalta teemahaastattelua aineistoa on täydentänyt Ohjaamo Olkkarin 22.9.2017 kehittämispäivän aineistot. Teemahaastatteluiden analysoinnissa on käytetty menetelmänä teemoittelua. Opinnäytetyön aihe on syntynyt tarpeesta tehdä Ohjaamo Olkkarin palvelukuvaus, jota tarvitaan sosiaali- ja terveystalvveluiden uudistuksissa sekä tulevassa maakuntauudistuksessa. Henkilökunnan kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä tarvitaan palvelukuvausta ja jatkokehittämistä varten.</p>		
<p>Keskeisinä tuloksina voidaan todeta, että moniammatillinen Ohjaamo Olkkari -yhteistyö nopeuttaa asiakasprosesseja sekä madaltaa nuoren ja ammattilaisten yhteydenoton kynnystä sekä ammattilaisten yhteistyötä. Tukea nuoret, heidän huoltajansa ja ammattilaisverkostot saavat elämän erilaisissa tilanteissa ilman ajanvarausta ja lähetettä yhden katon alta. Moniammatillinen yhteistyö lisää työntekijöiden osaamista, tuo lisäarvoa ja merkitystä sekä tukea ammattilaisten työhön ja laajentaa verkostoja nuorten ohjauksessa. Lisäksi se lisää innostuneisuutta ja vahvaa yhteistä osaamista. Työntekijöiltä moniammatillisessa työssä vaaditaan vahvaa ammatillista osaamista.</p>		
<p>Ohjaamo Olkkarissa tulee kehittää edelleen ennaltaehkäisevää työtä, johon liittyy uusien palveluiden kehittäminen, verkostotyön tiivistäminen ja tilaratkaisut palveluiden saavutettavuuden näkökulmasta. Moniammatillisessa yhteistyössä olevien organisaatioiden välille tulee laatia yhteistyösopimukset ja Ohjaamo Olkkarille tiedotussuunnitelma sekä päivitetty palvelukuvaus. Johtamista tulee kehittää niin, että asiakkaiden ääni tulee vahvemmin kuuluville johtoryhmässä ja johdon tulisi olla läsnä arjessa tiiviimmin, jolloin tiedon koetaan kulkevan paremmin johtamisen eri tasoille, mikä vahvistaa moniammatillista yhteistyötä.</p>		
Asiasanat		
Ohjaamo, moniammatillinen yhteistyö		

Author	Degree	Time
Sari-Anne Ratia	Master's degree in Civic Activities and Youth Work, Master of Humanities	May 2018
Thesis Title		
Employees' experiences in multiprofessional work at one stop guidance center Olkkari.		109 pages 1 page of appendices
Commissioned by		
South Savo Sosial and Health Care Authority		
Supervisor		
Katja Komonen		
Abstract		
<p>The development of a multiprofessional cooperation model has been ongoing in Mikkeli since 2011. The purpose of this model was to support 13-29-year-old individuals, their support networks, and professional networks supporting both parties. As a result, one stop guidance centres nationally and one stop guidance centre Olkkari in Mikkeli require a new service description in order to clarify their procedures and operations nationally and regionally. The aim of this thesis was to collect and analyse the experiences and opinions of one stop guidance center Olkkari's staff with regards to the multiprofessional cooperation, current responsibilities of their roles, and cooperation with the relevant networks. The new service description will be based on the results of this thesis.</p> <p>The objective of this thesis was to investigate how the professionals performing different functions in this model experienced the low threshold, multiprofessional cooperation taking place in the shared premises of Olkkari. The purpose was also to gain suggestions on how the operation of one stop guidance centre Olkkari could be improved in the future.</p> <p>The qualitative research for this thesis was executed as a theme interview. In addition to the material gathered in the interviews, job descriptions from Olkkari's previous staff workshop were used to complement the findings. The results were analyzed by themes.</p> <p>The support services for young individuals, their parents or guardians and the multiprofessional networks are available all under one roof without prior booking or referral. The multiprofessional cooperation model creates faster customer processes and lowers the threshold for contacting support services. The model requires strong professional competence and enables continuous learning for the professionals, which in turn adds value to the customer service. The model inspires the professionals within and supports process development, building a wider competence framework.</p> <p>The research findings highlighted that the ongoing development of preventive measures at one stop guidance centre Olkkari is required. This includes creating new services, improving the cooperation within the professional network, and examining the premises from a customer service point of view. Drafting cooperation agreements for all organisations acting within the model is a must. A communications plan and updated service description is required for One stop guidance centre Olkkari. The management needs to take a more active role in the day-to-day running of the model so the customer feedback can reach all the layers of the management.</p>		
Keywords		
One step guidance center, multi-professional cooperation		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	OHJAAMO-TOIMINTA SUOMESSA.....	10
2.1	Toiminnan lähtökohdat	10
2.2	Ohjaamo-toiminta	11
3	OHJAAMO OLKKARI	12
3.1	13–29-vuotiaiden matalan kynnyksen Ohjaamo Olkkari palvelun rakentuminen Mikkelissä	12
3.2	Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen verkostoyhteistyö.....	14
3.3	Ohjaamo Olkkarin palvelut	16
3.3.1	Ajanvaraukseton ja lähetteetön tieto-, ohjaus- ja neuvontapalvelu sekä nuorten osallisuuden tukeminen	16
3.3.2	Tietoa, ohjausta ja tukea koulutukseen	17
3.3.3	Tietoa, ohjausta ja tukea työhön sekä työllistymiseen	17
3.3.4	Tietoa, ohjausta ja tukea arkeen sekä vapaa-aikaan.....	18
4	MONIAMMATILLISUUS OHJAAMOTYÖSSÄ.....	19
4.1	Moniammatillisuus käsitteenä	19
4.2	Moniammatillinen yhteistyö	20
4.3	Matala kynnys Ohjaamo-työssä	20
4.4	Moniammatillista yhteistyötä koskevat aiemmat tutkimukset	21
4.5	Moniammatillista Ohjaamo-yhteistyötä koskevat aiemmat selvitykset ja tutkimukset	26
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
5.1	Tutkimuskohde.....	34
5.2	Tutkimustehtävä ja kysymykset	35
5.3	Kvalitatiivinen tutkimusote	36
5.4	Aineistonkeruumenetelmät	37
5.5	Aineistonkeruuprosessin toteutus	39
5.6	Aineisto ja analyysi	41

6	AMMATTIRYHMIEN TYÖNKUVAT JA VERKOSTOT	44
6.1	Toiminnanohjaaja ja verkostot.....	44
6.2	Nuorisotyö.....	45
6.2.1	Nuoriso-ohjaaja ja verkostot	45
6.2.2	Etsivät nuorisotyöntekijät ja verkostot.....	47
6.3	Opinto-ohjaaja ja verkostot	50
6.4	Työllisyysalan työ Ohjaamo Olkkarissa	51
6.4.1	TE-asiantuntijat ja verkostot	52
6.4.2	Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ja verkostot	53
6.5	Mikkelin kaupungin ehkäisevän päihdetyön koordinaattori ja verkostot.....	56
6.6	Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	57
6.6.1	"Takakentän" tiimi ja verkostot	57
6.6.2	Mielenterveys- ja päihdepalvelut ja verkostot.....	60
6.7	Tiedottaja	62
7	OHJAAMO OLKKARIN HENKILÖKUNNAN KOKEMUKSET JA KEHITTÄMINEN	63
7.1.1	Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön tarjoama tuki 13–29-vuotiaille, heidän läheisille ja ammattilaisverkostoille	63
7.1.2	Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön tuki työntekijälle.....	71
7.1.3	Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön osaamisen vaatimukset työntekijälle.....	79
7.1.4	Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön esteet	81
7.2	Ohjaamo Olkkarin kehittäminen	84
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	96
8.1	Johtopäätökset.....	96
8.2	Pohdinta	104
8.3	Jatkotutkimus	106
8.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	107
	LÄHTEET.....	109
	LIITTEET	

Liite 1. Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Moniammatillista matalan kynnyksen Ohjaamo Olkkari –yhteistyötä ja palvelumallia 13–29-vuotiaille, heidän läheisille sekä ammattilaisverkostojen tueksi on kehitetty Mikkelissä vuodesta 2011 lähtien. Palvelu vakinaistettiin osaksi Mikkelin kaupungin palveluita 1.2.2015 ja sen koordinointi sijoittui sosiaali- ja terveystalouteen, perhepalveluiden alle. Palvelun vakinaistuttua yhteistä nuorten matalan kynnyksen moniammatillista Olkkari-palvelua toteuttivat Mikkelin kaupungin sosiaali- ja terveystalouden lisäksi kaupungin liikunta- ja nuorisopalvelut yhteistyössä eri ammattilaisverkostojen ja järjestöjen kanssa. Olkkarin jatkokehittämishankkeessa, Ohjaava Olkkari -hanke 1.6.2015–31.5.2017, Olkkari-palvelua rankennettiin valtakunnallisen Ohjaamomallin mukaiseksi ja nimi Ohjaamo Olkkari otettiin käyttöön toukokuussa 2016. Ohjaava Olkkari -hankkeessa kehitettiin Olkkarista vielä puuttuvia koulutuksen, työelämän ja terveydenhuollon palveluita sekä tiivistettiin järjestöyhteistyötä ja kehitettiin sekä tuettiin nuorten omaehtoisia ryhmätoimintoja.

Jatkokehittämisen myötä mukaan Ohjaamo Olkkarin moniammatilliseen verkostoyhteistyön tuli Etelä-Savon ammattiopiston opinto-ohjaaja, Etelä-Savon TE-toimiston nuorten asiantuntijat sekä Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut. Hankkeessa pilotoitiin myös matalan kynnyksen terveydenhoitajan palveluita, joka jatkossa resurssoidaan Etelä-Savon sosiaali- ja terveystaloudesta. Yhteistyötä tiivistettiin ja nuorten palvelupolkuja kehitettiin tiiviisti myös työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP-Reitin) ja nuorten työpajojen kanssa. Tämä johti mm. syksyllä 2017 työpajojen työvalmentajan työpanoksen kokeilemiseen Ohjaamo Olkkarissa, josta tuli positiivista palautetta. Yhteistyön kehittämistä eri tahojen kanssa jatketaan tulevaisuudessakin nuorten palveluiden sujuvoittamiseksi.

Vuoden 2017 alussa Ohjaamo Olkkarin koordinointi siirtyi alueellisessa sosiaali- ja terveystalouden (sote) uudistuksessa Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymälle aikuissosiaalityön alle. Toiminta jatkuu kuitenkin koko ajan monen eri organisaation yhteisenä, koordinoinnin ollen vain tietyssä organisaatiossa. Eri organisaatiot myös resurssivat toimintaa yhteisesti omissa budjeteissaan, henkilökunnan työpanoksella, toiminnoilla, välineillä, materiaaleilla jne. Nykyisessä matalankynnyksen Ohjaamo Olkkari palvelussa

nuorisotyö, etsivä nuorisotyö, koulutus-, työelämä-, sosiaali- ja terveystalvet ovat saatavilla yhden luukun periaatteella. Ydinajatuksena on Ohjaamoiden yhteinen valtakunnallinen ajatus, että nuori voi tulla Ohjaamoon millä asialla tahansa, sekä moniammatillisuus, eli palveluja on tarjolla useita eri palveluntuottajilta yhdestä paikasta (Savolainen ym. 2017).

Puhuttaessa sitten Ohjaamo Olkkarista tai vaikkapa Ohjaamo Helsingistä, puhutaan monen eri toimijan yhteisestä tavoitteesta ja työstä kohti sujuvia ja helpposti saavutettavia nuorten palveluja. Jotta moniammatillinen verkostoyhteistyö on onnistunutta ja toimivaa on tärkeää, että toimijoilla on yhtenevät odotukset ja tavoitteet toiminnalle. Yhteiseen suuntaan tehokkaasti pääsemiseksi tulisi Ohjaamon monialaisilla eri ammattiryhmillä olla samanlainen käsitys perustehtävästä ja toiminnan tavoitteista, visiosta, siitä mitä tehdään ja mihin toiminnalla pyritään. Jokainen monialaisessa verkostossa toimiva ammattilainen on ainutkertainen yksilö, joka tulkitsee toimintaa ja asettaa tavoitteensa omasta viitekehiksestään käsin, joten yhteistyön ja verkostojen kehittäminen kohtaa väistämättä haasteita. (Veijalainen, 1999,297; Myöhänen, 2016, 17.) Monialaisen työn onnistumisen edellytyksenä on yhteisistä tavoitteista ja toimintatavoista sopiminen niin, että jokainen toimija tuntee oman vastuunsa koko Ohjaamon menestyksestä ja on valmis jatkuvaan kehittämistyöhön (Helander ym. 2017).

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön ja palveluiden kehittämisen myötä on aika kirkastaa yhteistä työtä ja sen tavoitteita. Nykyisestä Ohjaamo Olkkari palvelusta, joka on muuttunut jatkokehittämisen, valtakunnallisten Ohjaamo-linjausten ja muuttuneiden resurssien myötä siitä mitä Olkkari-hankkeessa vuosina 2011–2015 on rakennettu, tarvitaan uusi palvelukuvaus. Tätä varten tarvitaan tietoa henkilökunnan kokemuksista, joka tukee myös jatkossa yhteisen moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön kehittämistä. Palvelukuvausta tarvitaan myös Ohjaamo Olkkarin kehittämisessä valtakunnallisessa sosiaali- ja terveystalvetuiden uudistuksessa (sote-uudistus) ja maakuntauudistuksessa päätöksentekijöitä varten sekä välillisesti selkeyttämään myös verkostoille ja kuntalaisille mistä nykyisessä toiminnassa on kyse.

Opinnäytetyö toteutetaan syksyn 2017 ja kevään 2018 aikana Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvetuiden kuntayhtymälle, aikuissosiaalityöhön, Ohjaamo

Olkkariin, jossa toimin palvelun toiminnanohjaajana koordinoiden matalan kynnyksen työtä ja mukana olevia organisaatioita sekä verkostoja. Opinnäytetyöni kohteena on Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen yhteistyö ja työyhteisö. Tavoitteena on ensimmäistä kertaa tuoda laajasti näkyväksi Ohjaamo Olkkarissa työskentelevien eri ammattilaisten kokemuksia Ohjaamo Olkkari-työstä. Opinnäytetyö tukee Ohjaamo Olkkarin palvelukuvauksen tekoa ja kehittämistä.

Tässä opinnäytetyössä haetaan vastauksia Ohjaamo Olkkarissa työskentelevien eri alan ammattilaisten työnkuviin Ohjaamo-työn näkökulmasta, millaisia eri ammattilaisten Ohjaamo Olkkari -yhteistyöhön liittyvät oleelliset verkostot ovat ja miten moniammatillinen Ohjaamo Olkkari -yhteistyö koetaan. Lisäksi tutkimuksessa haetaan vastauksia siihen miten Ohjaamo Olkkaria tulisi eri ammattiryhmien työntekijöiden mukaan kehittää. Tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Millainen on eri ammattiryhmien työnkuva Ohjaamo Olkkarissa?
2. Millaisia ovat eri ammattiryhmien keskeiset verkostot Ohjaamo Olkkari -työssä?
3. Millaisia kokemuksia eri ammattiryhmillä on moniammatillisesta Ohjaamo Olkkari -yhteistyöstä?
4. Miten Ohjaamo Olkkaria tulee kehittää moniammatillisessa yhteistyössä toimivan henkilökunnan mielestä?

Käytän opinnäytetyössäni vastausten saamiseksi teemahaastattelua, jotka toteutin syksyllä 2017 yksilö- ja ryhmähaastatteluina. Lisäksi olin mukana Ohjaamo Olkkarin kehittämispäivässä 22.9.2017, jossa käsiteltiin moniammatillisen työyhteisön työnkuvia Ohjaamo Olkkarissa. Käytän kehittämispäivässä syntyneitä materiaaleja työnkuvista täydentämään opinnäytetyöni aineistoa tältä osin. Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa käytän teemoittelua, niin että haastatteluiden vastaukset teemoittelin teemahaastattelurungon mukaisesti.

2 OHJAAMO-TOIMINTA SUOMESSA

2.1 Toiminnan lähtökohdat

Ohjaamo-toiminnan kehittämisen taustalla on työ- ja elinkeinoministeriön valmisteleva nuorisotakuu, joka astui voimaan vuoden 2013 alussa (Siniluoto 2016, 16). Nuorisotakuu takaa, että ”jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta”. Nuorisotakuuseen sisältyy koulutustakuu, joka tarkoittaa, että ”jokaiselle peruskoulunsa päättäneelle taataan koulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin” ja alle 30-vuotiaille pelkän peruskoulun varassa oleville nuorille mahdollisuuden suorittaa ammatillinen tutkinto. (Nuorisotakuu 2017.)

Nuorisotakuun taustalla on Suomen sitoutuminen Eurooppa 2020-strategiaan. Strategiassa Suomi on sitoutunut nostamaan 20–64-vuotiaiden työllisyysastetta ja nuorten koulutustasoa sekä pienentämään 18-24-vuotiaiden koulupudokkaiden osuutta sekä vähentämään köyhyyttä ja syrjäytymistä. Strategian toimeenpano-ohjelmassa nuoret mainitaan keskeisenä työllisyyspoliittisten toimenpiteiden kohderyhmänä. Lokakuussa 2010 Ohjaamo-mallia alettiin visioida eri ministeriöiden ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä, kun työmarkkinajärjestöt olivat ottaneet kantaa eurooppalaisen nuorisotakuun toteuttamiseen. (Kautto ym. 2017, 14.)

Nuorisotakuuseen vastattiin vuonna 2014, kun Ohjaamo-toimintaa ryhdyttiin laajentamaan eri puolille Suomea osana nuorisotakuuta. Laajentamisen taustalla olivat hyvät kokemukset jo kehitetyistä palveluista, joita oli kehitetty jo vuosia eri puolilla Suomea. Näistä tutuimmat esimerkit ovat Ohjaamo Olkkari Mikkelissä ja Byströmin palvelut Oulussa. Toive oli myös helpottaa nuorten pääsyä erityisesti työhön ja koulutukseen. Kehittämisen taustalla oli myös useissa kyselyissä nuorilta noussut toive saada tietoa, neuvontaa ja ohjausta helposti, nopeasti ja tarpeiden mukaan. Tähän tarpeeseen Ohjaamot pyrkivät vastaamaan. (Kautto ym. 2017; Kohtaamo-hanke 2017.)

Ohjaamo-toiminnasta on kerätty valtakunnallisesti mm. kävijätilastoja, asiakaspalautetta ja kuultu toimijoita mm. yhteisillä valtakunnallisilla Ohjaamo- ja projektipäällikköpäivillä. Ohjaamo-toimintamalli ja valtakunnallisesti kerätyt hyvät tulokset ovat olleet pohjana sille, että Suomen hallitus näki puoliväliriihessä keväällä 2017 Ohjaamo-palvelun arvokkaaksi ja teki päätöksen suunnata rahaa Ohjaamojen vakiinnuttamiseen viiden miljoonan euron vuosittaisella lisärahoituksella vuoden 2018 alusta vuoden 2021 loppuun. Tavoitteena on tehostaa, selkeyttää ja koota yhteen nuorille tarkoitettuja ohjaus-, sosiaali-, terveys-, työvoima- ja nuorisopalveluita ja lyhentää samalla palveluprosessien kestoja. Rahan jakamisessa on päädytty tukemaan Ohjaamojen maanlaajuista kattavuutta siten, että tulevaisuudessa maakunnissa olisi kussakin vähintään yksi Ohjaamo. (Kohtaamo-hanke 2017.)

2.2 Ohjaamo-toiminta

Ohjaamoiden tarkoituksena on tarjota kaikille alle 30-vuotiaille nuorille ja nuorille aikuisille tietoa, neuvontaa, ohjausta ja tukea koulutukseen, työhön ja arkeen liittyvissä asioissa yhden katon alta (Kohtaamo-hanke 2017; Myöhänen 2016, 10, Ohjaamo Olkkari 2017; Siniluoto 2016, 27). Ohjaamossa kunta, valtio, työnantajat ja kolmas sektori tekevät yhteistyötä edistääkseen nuorten mahdollisuuksia kiinnittyä koulutukseen ja työhön sekä tukemalla nuorten itenäistymisen mahdollisuuksia. Tällä hetkellä Ohjaamoita on Suomessa yli 40 eri puolella maata. Keskeistä niiden toiminnassa on nuorten henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus, tuki elämänhallintaan, urasuunnitteluun, sosiaalisten taitojen ja valmiuksien kehittäminen sekä kouluttautumiseen ja työelämään tukeminen. Tavoitteena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä, tukea syrjäytymisvaarassa olevia nuoria ja ohjata jo syrjäytymiskierteessä olevia nuoria takaisin aktiiviseen elämään. Tavoitteena on myös vahvistaa ja tukea olemassa olevaa perusverkostoa ja helpottaa nuoren liikkumista palveluverkostossa. Ohjaamo palvelun tavoitteena on vähentää syrjäyttävää ”luukuttamista” eli ohjaamista palvelusta toiseen yhden oven takaa löytyvien palveluiden avulla. (Kohtaamo-hanke 2017.)

Tulevaisuudessakin Ohjaamo-toimintaa määrittävät monet poliittiset, hallinnolliset ja ohjauksen resurssointiin liittyvät päätökset, mutta on tärkeä muistaa, että nuoret määrittävät Ohjaamo-toimintaa omalla osallistumisellaan. Onkin

tärkeää varjella Ohjaamo-toiminnan linjauksissa jatkossa matalaa kynnystä, vapaaehtoisuutta ja nuorten osallisuutta, jotta nuoret kokevat palvelut itselleen hyödyllisenä omaan elämäntilanteeseensa ja ne ovat helposti saavutettavissa. (Kautto ym. 2017.)

Ohjaamo-toimintaa ei kehitetä hetkessä, vaan se vaatii pitkäjänteistä verkostotyötä, jossa ohjauksesta kehitetään osallistava, oppimista ja urasuunnittelua edistävä palvelu. Ohjauspalveluiden tarpeeseen vaikuttavat nuorten työllisyystilanne ja työelämän osaamistarpeet. Nykyiset koulutus- ja palvelurakenteiden muutokset lisäävät myös ohjauksen kysyntää. Työ- ja elinkeinoministeriön ohjauspalvelut ovat muuttumassa kasvupalvelukokonaisuudeksi ja näillä näkymin palveluita tuotetaan maakunnissa eri organisaatioissa. Ratkaisuksi tähän nähdään Ohjaamo-toimintamallin sopivan hyvin, jossa huomionarvoista on, että Ohjaamo-palvelu ei ole uutta palvelua, vaan pyrkimys saada palvelut lähemmäksi nuoria ja helpommin saavutettaviksi monialaisella yhteistyöllä. Ohjaamot eivät korvaa ohjauksen peruspalveluita, mutta voivat vaikuttaa parhaimmillaan ohjausresurssien yhteiskehittämiseen. Verkostoituminen ja toisilta oppiminen ovat avaimia ohjausajattelun kehittymiseen ja parempaan palveluun. (Kautto ym. 2017.)

3 OHJAAMO OLKKARI

3.1 13–29-vuotiaiden matalan kynnyksen Ohjaamo Olkkari palvelun rakentuminen Mikkelissä

Mikkelissä havahduttiin 2000-luvulla siihen, että nuorten näkökulmasta tarjottavat palvelut olivat hyvin pirstaloituneita ja kaupungista puuttui nuorten matalan kynnyksen palvelu, joka olisi ollut sidoksissa palvelujärjestelmään ja kohdistunut kaikille tukea tarvitseville nuorille. Nuorten palvelut ja niihin käytetyt resurssit ja määrärahat olivat jakautuneet eri hallintokuntien alle. Ohjaustyö painottui korjaavaan työhön ja palveluja johdettiin hajautetusti. Lisäksi peruskoulunsa päättäneille ja ilman koulutuspaikkaa oleville nuorille tarvittiin eri toimijoiden yhdessä järjestämää tehostettua tukea ja nuorten osallisuutta heidän omissa palveluissa tuli lisätä. Myös rinnalla kulkevan työn kehittäminen nähtiin tärkeänä, koska työntekijöiden työnkuvat ovat usein hyvin rajattuja ja aikaa rinnalla kulkemiseen on vähän tai ei ollenkaan. (Olkkari-hanke 2017.)

Mikkelin Olkkari-hankkeessa, joka käynnistyi 1.1.2012, lähdettiin kehittämään matalankynnyksen palvelu, jossa olisi mahdollisuus kokeilla erilaisia työtapoja ja kehittää rinnallakulkevaa palvelua sekä nuorten palveluiden prosessijohtamista, jossa resurssit ja määrärahat tulisivat eri hallintokunnista. Tätä varten perustettiin hallintokuntien esimiehistä koostuva tukiryhmä, jonka tarkoituksena oli tukea käytännön kehittämistyötä ja luoda kaupungin sisäistä toimintamallia. Mikkelin Olkkari-hankkeessa koottiin yhden katon alle kaupungin eri hallintokuntien ohjaus-, tuki- sekä hanketyöntekijöitä. Tavoitteena Olkkari-hankkeessa oli kehittää pysyvä matalan kynnyksen palvelumalli nuorille sekä heidän läheisilleen, jossa työskennellään ennaltaehkäisevällä ja ei virastokeskeisellä työotteella. Tavoitteena oli myös rakentaa hallintokuntakohtaiset ja organisatoriset rajat rikkova prosessijohtamismalli toimintamallin kehittämiseen ja palvelun toteuttamiseen. Toiminnan kehittämisen keskiössä oli nuorten palvelutarpeet, ei järjestelmän tarpeet. (Olkkari-hanke 2017.)

Olkkari-hankkeen aikana Mikkeliiin rakentui 13–29-vuotiaiden Mikkelin Olkkari-palvelu, joka vakinaistui 1.2.2015. Olkkari-hankkeen aikana oli kehitetty myös nettipohjaista Tajua Mut! -toimintamallia nuorten kanssa toimivien ammattilaisten yhteistyön tiivistämiseksi, joka vakinaistettiin pysyväksi toimintamalliksi samassa yhteydessä. Mikkelin Olkkaria ja Tajua Mut! -toimintamallia, sen ammattilaisverkostoja ja toimintamallin koulutuksia koordinoimaan perustettiin toiminnanohjaajan virka. Toiminnanohjaaja aloitti tehtävässä 9.2.2015. (Toiminnanohjaajan työnkuva 2017.)

Mikkelin Olkkaria jatkokehitettiin Ohjaava Olkkari-hankkeessa ajalla 1.6.2015–31.5.2017 valtakunnallisen Ohjaamo-toimintamallin mukaiseksi palveluksi, jossa vahvistettiin ja lisättiin nuorten hyvinvointia, mahdollistettiin nivelvaiheissa ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten koulutukseen, työelämään tai muuhun toimintaan pääsyä sekä vahvistettiin nuorten toimijuutta ja osallisuutta matalan kynnyksen palveluissa. Mikkelin Olkkari muutti keväällä 2016 nimensä Ohjaamo Olkkariksi, jotta palvelu on tunnistettavissa valtakunnalliseen Ohjaamo-verkostoon kuuluvaksi palveluksi, joissa yhden katon alta on saatavissa tietoa, ohjausta, neuvontaa, tukea ja apua koulutukseen, työelämään ja arjen muihinkin asioihin 13–29-vuotiaille, heidän huoltajille ja läheisille sekä ammattilaisverkostoille. (Ratia, 2017.)

Ohjaava Olkkari-hankkeessa pilotoitiin myös Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen terveydenhoitajan palvelu, joka jatkossa resurssoidaan Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalveluista, mallinnettiin opinto-ohjaajan ja TE-asiantuntijan palvelut sekä tiivistettiin yhteistyötä ja luotiin toimintamalleja Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden ja järjestötoimijoiden kanssa. Lisäksi hankkeessa kehitettiin sekä tuettiin nuorten omaehtoisia ryhmätoimintoja. (Ratia, 2017.)

Jatkokehittämisen myötä mukaan Ohjaamo Olkkarin monialaiseen verkostotyöhön on tullut Etelä-Savon ammattiopiston opinto-ohjaaja, Etelä-Savon TE-toimisto ja nuorten asiantuntijat sekä Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut. Yhteistyötä tiivistettiin ja nuorten palvelupolkuja kehitettiin tiiviisti myös TYP-Reitin ja nuorten työpajojen kanssa. Tämä johti mm. syksyllä 2017 työpajojen työvalmentajan työpanoksen kokeilemiseen Ohjaamo Olkkarissa, josta tuli positiivista palautetta. Yhteistyön kehittämistä eri tahojen kanssa jatketaan tulevaisuudessakin nuorten palveluiden sujuvoittamiseksi.

3.2 Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen verkostoyhteistyö

Ohjaamo Olkkarissa työskentelevät Mikkelin kaupungin nuorisohjaajat (2), etsivät nuorisotyöntekijät (6), ehkäisevän päihdetyön koordinaattori, Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kuntayhtymästä toiminnanohjaaja, lastensuojelun sijais- ja jälkihuollon ohjaajat (3), avohuollon ohjaajat (3), nuorten tuetun asumisen ohjaaja ja valtakunnallisen sosiaalisen kuntoutuksen hankkeen työntekijät; hankevastaava sekä kaksi 50 % työajalla olevaa ohjaajaa sekä tiedottaja, joka on palkkatukityöllistetty (Ohjaamo Olkkari 2017).

12.2.2018 aloittaa työnsä aikuissosiaalityön sosiaaliohjaaja, jonka työ tulee painottumaan 18–29-vuotiaiden sosiaaliseen kuntoutukseen ja sen kehittämiseen Ohjaamo Olkkarissa.

Ohjaamo Olkkarissa palveluita ajanvarauksella tarjoavat edellä kuvattujen toimijoiden lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijä, aikuissosiaalityön sosiaaliohjaaja, Etelä-Savon ammattiopiston opinto-ohjaaja ja Etelä-Savon TE-toimiston asiantuntija. Lisäksi on uutena yhteistyönä aloitettu syksyllä 2017 Viola ry:n erityistyöntekijän matalan kynnyksen päivystykset nuorille kerran viikossa Ohjaamo Olkkarissa. Lisäksi moniammatillista yhteistyötä tehdään Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden yritysrekrytoijan, koulutusneuvojan

ja nuorten työpajojen kanssa. Näiden toimijoiden lisäksi toimintaa kehittää, suunnittelee ja toteuttaa monia eri toimijoita Ohjaamo Olkkarin verkostosta kunnan, valtiohallinnon, järjestöjen ja nuorten itsensä taholta. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

Ohjaamo Olkkarissa on vakiintunut matalan kynnyksen verkostotyön malliksi kerran viikossa kokoontuva eri ammattialojen edustuksesta koostuva asiakastiimi. Asiakastiimin tarkoitus on käsitellä Ohjaamo Olkkarin matalankynnyksen yhteydentotot, katsoa nuorelle omatyöntekijä häntä askarruttavaan asiaan sekä tarjota eri ammattialojen toimijoille mahdollisuuden konsultoida toisia asiakasasioissa, joko asiakkaan luvalla tai anonyyminä tapausesimerkkinä. Asiakastiimin lisäksi Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen toimijat kokoontuvat joka toinen viikko isoon tiimiin. Isossa tiimissä käsitellään yhteisiä Ohjaamo Olkkari työhön liittyviä asioita, kuten yhteiset työtilat ja niiden käytänteet, asiakasohjaus, yhteiset tapahtumat ja tilaisuudet, Ohjaamo Olkkariin tutustumiskäynnit, asiakaspalautteiden keräys, paikallinen-, alueellinen- ja valtakunnallinen Ohjaamotyö jne.

Ohjaamo Olkkarista koordinoidaan ammattilaisista koostuvaa nuorten ohjaustyön tiimiä ja Tajua Mut! -toimintamallin verkostoa, joissa edustajat ovat kunnasta, sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymästä, oppilaitoksista, valtiohallinnosta ja järjestöistä. Ohjaustyön tiimiä ja Tajua Mut! -toimintamallia koordinoi Ohjaamo Olkkarin toiminnanohjaaja. Ohjaustyön tiimi kokoaa yhteen 13–29-vuotiaiden parissa työskenteleviä eri toimijoita Mikkelissä tavoitteena verkostoitua ja jakaa tietoa eri toimijoiden palveluista. Ohjaustyön tiimissä on myös mahdollisuus keskustella ilmiöistä, jotka koskettavat 13–29-vuotiaita sekä suunnitella ja kehittää yhteisiä toimintoja ja palveluita ikäryhmää koskien. Tajua Mut! -toimintamallin ammattilaisverkoston organisaatioedustajat kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa Ohjaamo Olkkariin kuulemaan ja keskustelemaan toimintamalliin liittyviä ajankohtaisia asioita.

Nuorisolain (21.12.2016/1285) mukainen nuorten ohjaus- ja palveluverkosto kokoontuu neljä kertaa vuodessa Ohjaamo Olkkarissa. Sen puheenjohtajana toimii liikunta- ja nuorisopalveluiden johtaja ja sihteerinä Ohjaamo Olkkarin toiminnanohjaaja. Verkosto koostuu kunnan, sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymän, valtiohallinnon, oppilaitosten, seurakunnan, järjestöjen ja nuo-

risovaltuuston edustuksesta. Nuorten ohjaus- ja palveluverkostolle on laissa annettu seuraavat tehtävät: 1. koota tietoja nuorten kasvu- ja elinoloista sekä arvioida niiden pohjalta nuorten tilannetta paikallisen päätöksenteon ja suunnitelmien tueksi, 2. edistää nuorille suunnattujen palvelujen yhteensovittamista ja vaikuttavuutta tavoitteena palvelujen riittävyys, laadukkuus ja saavutettavuus, 3. suunnitella ja tehostaa yhteisiä menettelytapoja nuorten palveluihin ohjautumiseksi ja tarvittaessa palvelusta toiseen siirtymiseksi ja 4. edistää nuorten palveluiden järjestämiseen liittyvän tietojen vaihdon sujuvuutta suunnittelemalla yhteisiä menettelytapoja viranomaisten kesken. (Nuorisolaki 9. §.)

Toiminnan tavoitteena ja periaatteena Mikkelissä on nuorten ja perheiden osallistaminen ja voimavarojen vahvistaminen, päihteiden käytön vähentäminen terveitä valintoja ja elämänarvoja vahvistamalla, terveyden ja hyvinvoinnin lisääminen, nuorten ohjaus- ja palveluverkoston monialainen johtaminen ja toteuttaminen, varhainen tunnistaminen ja puuttuminen ja tuki nuorelle ja vanhemmalle, koulupudokkuuden ehkäisy ja toimivat nivelvaiheikäytännöt ja toimintamallit (Nuorten ohjaus- ja palveluverkoston käsikirja 2017).

3.3 Ohjaamo Olkkarin palvelut

3.3.1 Ajanvaraukseton ja lähetteetön tieto-, ohjaus- ja neuvontapalvelu sekä nuorten osallisuuden tukeminen

Ohjaamo Olkkari on paikka, jossa jokaiselle 13–29-vuotiaalle, heidän läheiselle ja nuorten parissa toimiville ammattilaisverkostoille annetaan mahdollisuus saada henkilökohtaista tietoa, neuvontaa, ohjausta ja tukea työhön, koulutukseen, arkeen ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa. Ohjaus- ja neuvontapalvelussa voi asioida anonymisti, ilman ajanvarausta sekä lähetettä iltapäivisin kello 13–16 joka tiistai, keskiviikko ja torstai. Päivystyspuhelin palvelee arkipäivisin kello 9-16 ja yhteyttä voi ottaa myös sähköpostilla, netin yhteydenotto-lomakkeen sekä sosiaalisen median kautta. Yhteydenotot käsitellään päivittäin.

Ohjaamo Olkkarissa nuorten osallisuutta tuetaan sekä mahdollistetaan mm. kuulemalla nuoria heitä koskevissa asioissa, arvostamalla ja huomioimalla, että nuori on asiantuntija häntä koskevassa asiassa ja nuori on oman ”polkunsaa” suunnittelija. Nuorten omaehtoista toimintaa tuetaan tarjoamalla nuorille

tiloja toimintojen toteuttamiseen ja markkinointiin sekä antamalla nuorten omaehtoisiin ryhmätoimintoihin ohjauksen tukea. Palveluita ja ohjausta myös kehitetään yhteistyössä nuorten kanssa.

3.3.2 Tietoa, ohjausta ja tukea koulutukseen

Ohjaamo Olkkarista saa tietoa koulutuksista, yhteishaun ajankohdista ja koulutukseen hakemiseen liittyen. Tarjolla on hakuopastusta ja saatavilla erilaisia koulutusesitteitä. Erilaisissa koululais- ja oppilaitosryhmätyksissä viedään myös tietoa koulutuksesta ja kouluttautumisesta. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

Ohjauspalveluissa saa tukea koulutukseen hakemisessa. Saatavilla on uraohjausta ja TE-palveluiden asiantuntijan palveluita ajanvarauksella. Ohjauksella vahvistetaan asiakkaiden opiskeluvalmiuksia, joko yksilöohjauksessa tai ryhmäohjauksessa. Ohjaamo Olkkarista saa lisäksi tukea työkokeilu- ja kuntouttavan työtoiminnan paikkojen etsintään sekä ohjausta Mikkelin kaupungin oppisopimuspaikoissa. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

Tukipalveluissa on mahdollisuus opinto-ohjaajan tapaamiseen, ammatinvalinnanpsykologin ohjaukseen, sosiaaliseen kuntoutukseen, rinnalla kulkevaan palveluohjaukseen ja Ohjaamo Olkkarin moniammatillisten toimijoiden tukeen ja palveluihin: etsivä nuorisotyö, terveydenhoitaja, päihde- ja mielenterveyspalvelut, lastensuojelun sijais- ja jälkihuollon palvelut, sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä (Ohjaamo Olkkari 2017).

3.3.3 Tietoa, ohjausta ja tukea työhön sekä työllistymiseen

Ohjaamo Olkkarista annetaan tietoa ja neuvoja työhön ja työnhakuun, työhakemusten tekemiseen, CV:n laatimiseen, Mikkelin kaupungin sekä muidenkin organisaatioiden kesätyöpaikkojen hakemiseen. Lisäksi Ohjaamo Olkkari tiedottaa erilaisista työhön ja työnhakuun liittyvistä tapahtumista, kuten vuosittain järjestettävä RekryON-tapahtuma, jossa Ohjaamo Olkkari on mukana. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

Ohjausta ja tukea työhön ja työnhakuun saa TE-toimiston asiantuntijan ajanvarauspalvelusta tai ajanvarauksettomasta Skype-ohjauksesta. Työllistymisen tueksi Ohjaamo Olkkarissa järjestetään moniammatillisen verkoston kanssa

erilaisia tapahtumia ja ryhmätoimintoja, kuten TATU-ryhmä ja lisäksi Ohjaamo Olkkari toimii harjoittelu- ja kesätyöpaikkana. Ohjauksella tuetaan työnhaku-prosessia, työllistymistä sekä työkokeilu- ja kuntouttavan työtoiminnan työpaikkojen etsintää. (Ohjaamo Olkkari 2017.) Huomioitavaa on, että työ- ja elinkeinoministeriö on myöntänyt Ohjaamoiden toiminnan vakiinnuttamiseen viiden miljoonan vuosittaisen määrärahan vuosille 2018–2021, jonka myötä TE-toimiston palvelut Ohjaamoissa tulevat lisääntymään kevään 2018 aikana. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje 2017.) Tämä tulee vaikuttamaan myös Ohjaamo Olkkarissa palveluiden saatavuuden lisääntymisenä.

Tukea tarjotaan myös työkokeilun ja kuntouttavan työtoiminnan keinoin, sosiaalisen kuntoutuksen palveluilla ja rinnalla kulkevalla palveluohjauksella. Neuvoja ja ohjausta saa myös alle 30-vuotiaiden työttömien terveystarkastuksiin. Lisäksi on mahdollisuus Ohjaamo Olkkarin moniammatillisten toimijoiden tukeen ja palveluihin; Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut, etsivä nuorisotyö, terveydenhoitaja, päihde- ja mielenterveyspalvelut, lastensuojelun sijais- ja jälkihuollon palvelut, aikuissosiaalityön sosiaali ohjaaja ja sosiaalityöntekijä. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

3.3.4 Tietoa, ohjausta ja tukea arkeen sekä vapaa-aikaan

13–29-vuotiaiden arkeen liittyvissä asioissa tietoa saa koulutuksen ja työllistymisen lisäksi mm. asumiseen, talousasioihin, ravintoon, terveyteen, liikuntaan, uneen, päihteisiin, pelaamiseen, hyvinvointiin, ihmissuhteisiin ja vanhemmuuteen. Työntekijät auttavat myös erilaisten lomakkeiden täytössä asiakkaita. Ohjaamo Olkkarissa työskentelee Mikkelin kaupungin ehkäisevän päihdetyön koordinaattori, joka vie tietoa eteenpäin alle 30-vuotiaiden arkeen liittyvistä asioista Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen verkoston sekä muiden yhteistyökumppaneidensa kanssa erilaisissa tapahtumissa, tempauksissa ja verkostoissa. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

Tukea tarjotaan elämän solmukohdissa tarjoamalla henkilökohtaista ohjausta ja apua 13–29-vuotiaille, heidän läheisilleen ja ammattilaisverkostojen tueksi. Ohjaamo Olkkarin moniammatilliset toimijat järjestävät yhdessä erilaisten verkostotoimijoiden kanssa arkea tukevia ryhmätoimintoja, kuten Bella-ryhmät, nuorten äitien äitylit-ryhmä ja Mimmit-ryhmä. Lisäksi Ohjaamo Olkkarissa tue-

taan 13–29-vuotiaiden vertaisryhmätoimintaa tarjoamalla tiloja käyttöön, tukea sopivien tilojen löytymiseen sekä tukea ohjaukseen ja markkinointiin. Arjen tueksi on mahdollisuus tarvittaessa myös sosiaalisen kuntoutuksen palveluihin, rinnallakulkevaan palveluohjaukseen ja Ohjaamo Olkkarin moniammatillisten toimijoiden ja verkostojen tukeen sekä palveluihin. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

Ohjaamo Olkkarista saa tietoa, ohjausta ja apua vapaa-aikaan, harrastusmahdollisuuksiin, järjestötoimintaan, ryhmätoiminnan käynnistämiseen, osallisuuteen, vaikuttamiseen, kansalaisena toimimiseen ja Mikkelin kaupungin tilavarauksiin. Erilaiset ryhmätoiminnat, sosiaalisen kuntoutuksen palvelut, rinnalla kulkeva palveluohjaus sekä moniammatillisten toimijoiden ja verkostojen palvelut ovat myös käytettävissä arjen tukeen. (Ohjaamo Olkkari 2017.)

4 MONIAMMATILLISUUS OHJAAMOTYÖSSÄ

4.1 Moniammatillisuus käsitteenä

Moniammatillisuutta ja moniammatillista yhteistyötä on määritelty moniammatillista yhteistyötä käsittelevissä tutkimuksissa sekä Ohjaamoita ja eri ammattiryhmien yhteistyötä koskevissa tutkimuksissa ja julkaisuissa ks. mm. Myöhänen 2016; Määttä 2007; Nykänen 2010; Ohjaamo Helsinki 2017; Veijola 2004. Opinnäytetyössäni puhuttaessa Ohjaamo Olkkarissa työskentelevästä moniammatillisesta ammattilaisverkostosta tarkoitan Veijolan (2004, 31) nostaman näkökulman mukaan eri tavoin kouluttautuneita henkilöitä, jotka tuovat oman osaamisensa yhteiseen käyttöön luoden samalla uutta osaamista sekä prosessia, joka liittää yhteen eri ammattihenkilöiden osaamisen, yhteistyötarpeen ja kulttuurin. Moniammatillisessa Ohjaamo-työssä kohtaa joukko ammattihenkilöitä, joilla on erilaista osaamista ja valtuuksia suorittaa tiettyjä tehtäviä, joihin muun koulutuksen saanut henkilö ei pysty.

Helander ym. (2017) toteavat, että moniammatillisuus on laajasti käytetty käsite kuvaamaan työyhteisöjä ja niiden toimintatapoja, joihin liittyy eri asiantuntijoiden tavoitteellinen yhteistyö. Myöhäsen (2016, 87) kasvatustieteen pro gradu-tutkielman aineistossa Ohjaamo-työssä korostui työntekijän kyky hahmottaa toisten työntekijöiden työrooleja sekä verkostojen ydinosaamista, jossa

edellytetään moniammatillisen osaamisen hyödyntämistä ja jakamista nuoren kiinnittämisessä koulutukseen ja työelämään.

4.2 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisella yhteistöllä tarkoitan opinnäytetyössäni eri työntekijäryhmien tekemää yhteistyötä, jota toteutetaan paikallistasolla. (Nuorisolaki 9 §; Nykänen 2010; Kurko 2012). Tarkoitan moniammatillisella yhteistyöllä myös Myöhäsen (2016, 87) Ohjaamoiden toiminnan määrittelyn mukaan moniammatillisen yhteistyön tarkoittavan sektorirajat ylittävää, eri hallinnonalat yhdistävää yhteistyötä, joka Määtän (2007, 16) mukaan viittaa ”laajaan toimintojen joukkoon, jossa eri ammatteja edustavat ihmiset tavalla tai toisella ottavat toistensa olemassaolon huomioon tai kohtaavat toisiaan”.

Jotta nuorten kiinnittymistä voidaan edistää koulutukseen ja työhön sekä edistää heidän itsenäistymismahdollisuuksiensa on valtakunnallisesti kehitetty Ohjaamo-toimintaa, jonka toimintamalli perustuu eri hallintokuntien peruspalveluiden ja Ohjaamon väliseen yhteistyöhön, jossa kunta, valtio, työnantajat ja kolmas sektori tekevät yhdessä työtä (Kohtaamo 2017; Siniluoto 2016, 27). Aaltonen (2011) toteaa, että moniammatillinen yhteistyö on lain tasolla viranomaisten yhteistyötä ja siinä on kyse ”toimintarakenteiden ja välineiden luomisesta nuorten kasvun ja elinolojen parantamiseksi sekä sosiaalisesti vahvistamiseksi”. Moniammatillisuudessa on kyse samasta asiasta kuin monialainen yhteistyö-käsitteessä, joka hänen mukaansa kuvaa toiminnan luonnetta selkeämmin ja laajemmin tuoden esiin, että kyse ei ole eri ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä saman sektorin sisällä. (Aaltonen 2011, 17–26.)

4.3 Matala kynnyks Ohjaamo-työssä

Ohjaamo toiminnassa puhutaan matalasta kynnyksestä, jota Siniluoto (2016, 20) kuvaa Törmän (2009a) mukaan opinnäytetyössään puhekielen ilmaisuna, metaforana, jonka avulla kuvataan helppoa pääsyä tai vaivatonta ryhtymistä johonkin ja jonka tarkoitus on madaltaa perinteisten palveluiden kynnystä niille ihmisille, joille se on ollut liian korkea. Leemannin ja Hämäläisen (2015) mukaan matalan kynnyksen palveluilla pyritään saavuttamaan niitä asiakkaita, jotka ovat syystä tai toisesta jääneet palvelujärjestelmän ulkopuolelle, joten sillä voidaan lisätä sosiaalista osallisuutta erityisesti huono-osaisten parissa. Toisin sanoen asiakkaiden hakeutumisen kynnystä palveluihin on madallettu.

Leemann ja Hämäläinen (2015) kuitenkin muistuttavat, että käsite on suhteellinen ja sitä ei voida määritellä pelkästään absoluuttisilla kriteereillä, kuten aukioloajat, sijainti tai maksu. Kurko (2012, 25) määrittelee opinnäytetyössään Lappalainen-Lehdon ym. (2008) mukaan matalan kynnyksen sellaisiksi palveluiksi ja toimintamalleiksi, jotka ovat lähellä nuoria ja helposti saatavilla, mikä auttaa nuorta löytämään palvelun, jos se sijaitsee lähellä muita nuoren käyttämiä palveluita.

Matalan kynnyksen perusominaisuuksia ovat mm. maksuttomuus, ajanvarauksettomuus, palveluun tulo ilman lähetettä tai muita vastaavia edellyttäviä, sijainti, kohderyhmän tarpeita vastaavat aukioloajat ja mahdollisuus asioida anonyymisti. Matalan kynnyksen palvelussa on myös vähennetty ja pyritään vähentämään byrokratiaa tai siellä saa lomakkeiden täyttöön apua. Palvelun esteenä ei ole asunnottomuus, päihteet, kansalaisuus tai muu asia. Matalan kynnyksen palvelulla tavoitellaan varhaista puuttumista ja apua voi kysyä helposti pienimpiinkin huoliin. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että täyttämällä nämä kaikki tai osan niistä ei voida määritellä matalaa kynnystä. Sen määrittelyyn vaikuttaa asiakkaiden hakeutuminen palveluun ja kokemukset palvelusta sekä miten matalan kynnyksen palvelut itse määrittelevät palvelunsa. (Leemann & Hämäläinen 2012.)

4.4 Moniammatillista yhteistyötä koskevat aiemmat tutkimukset

Opinnäytetyössäni tutkin moniammatillista verkostoyhteistyötä Ohjaamo Olkkarin toiminnassa ja miten eri ammattialojen toimijat sen kokevat. Aikaisemmissa tutkimuksissa moniammatillista työtä ovat käsitelleet mm. Määttä (2007); Nykänen (2010) ja Aaltonen (2011), jonka toimittamaan nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö kirjaan on pyritty kokoamaan nuorten asioiden hoitoon liittyvä lainsäädännöllinen asiantuntemus sekä käytännön kokemus monialaisesta yhteistyöstä kunnissa yhteen. Hewitt, Sims & Harris (2014) ovat puolestaan paikantaneet realistisen synteesin keinoin tehdyn kirjallisuuskatsauksen avulla 12 moniammatillisen tiimityön toimivuutta edistävää mekanismia. Lisäksi moniammatillista yhteistyötä ovat käsitelleet Nikkilä (2016); Saarinen (2010) ja Saukkonen (2010).

Määttä (2007) on tarkastellut poikkihallinnollisia nuorten syrjäytymistä ehkäiseviä ryhmiä sosiologisen ymmärryksen varassa ja selvittänyt pääasiassa sosiaalitoimen, koulutoimen, nuorisotoimen, terveystoimen sekä seurakunnan ammattilaisista koostuvissa ryhmissä toteutetun ehkäisevän työn edellytyksiä. Tutkimuksessa löydettiin kolme keskeistä ehkäisevän työn orientaatiota, jotka ”painottavat sosiaalisten ongelmien synnyssä joko yhteiskunnallisia ja rakenteellisia selityksiä (hyvinvointivaltiollinen sosiaalityö), yhteisön ja arvojen muutosta koskevia selityksiä (kommunitaristinen kasvatustyö) sekä psykologisia ja vuorovaikutuksellisia selityksiä (terapeuttinen lähisosiaalityö). Tutkimuksessa ryhmät etsivät ratkaisua nuorten syrjäytymisen uhkiin oman ammatillisen orientaationsa suuntaamana.”

Määttän (2007) tulosten mukaan poikkihallinnollisten ryhmien yhteistoimintaa estävät ”liian yleisluontoinen tavoite, ryhmän sisällä eriävät ja kilpailevat orientaatiot, työntekijöiden vaihtuvuus ja epäily toiselle sektorille valuvasta vallasta ja hyödystä”. Ryhmät, jotka eivät kyenneet yhteistoimintaan, puuttui selkeä tavoite toiminnalle, tai se oli liian yleisluontoinen. Ryhmissä esiintyi myös turhautumista neuvotteluihin, jos ryhmän toiminnalle oli vaikeuksia määrittellä tavoitteita ja neuvotteluiden kohde, ongelma, ei ollut selvillä. Pelkona ja siten yhteistyön esteenä voitiin todeta olevan myös oman toiminnan puutteiden esilletulo verkostotyössä. Tutkimuksessa havaintona todettiin myös, että ryhmien sisäinen refleksiivisyys ja tasavertaisuus äärimmilleen vietyinä jopa haittasivat yhteistoimintaa ja estivät tavoitteisiin pääsyn. Tämä korostui etenkin, jos refleksiivisyyttä ja tasavertaisuutta edellytettiin ryhmätoiminnalta ja asetettiin ne tavoitteeksi, eivätkä ne silloin taanneet yhteistoimintaa.

Ammattilaiset turhautuvat työryhmissä, jos työskentelyssä ei ole konkretiaa, joten sitä tulee sisällyttää moniammatilliseen yhteistyöhön. Pelkkä hiljaisen tiedon jakaminen tai ylevä puhe ei riitä, vaan ammattilaiset kaipaavat laskeutumista asiakkaan tai hänen perheensä kohtaamiseen. Yhteistoimintaa vaikeutti tutkimuksen mukaan myös työntekijöiden ja ryhmänvetäjien vaihtuvuus, mihin syynä nähtiin projektiluontoisuus, työntekijöihin kohdistuvat ristiriitaiset odotukset, perustyön resurssipula ja jaksamisongelmat, jos työtehtävät olivat epämääräisiä ja vaikeasti hallittavia. Moniammatillisen työn riskinä tutkimuksessa nähtiin myös se, että asiakkaiden on helpompi kyseenalaistaa yhden työntekijän työtä, kuin moniammatillista työtä. Tällöin epäonnistumiset palve-

lussa on helpompi nähdä asiakkaan syyksi, jos ammattilaiset uskovat tekevänsä holistista ja ratkaisultaan oikeaa moniammatillista työtä ja katsovat työskentelyn erehtymättömäksi. (Määttä 2007.)

Selkeimmin yhteistoimintaan kykenivät ne ryhmät, jotka joutuivat työssään käsittelemään selkeitä ongelmia tai tarpeita tiettyjen lasten ja perheiden kanssa työskenneltäessä. Tällöin ryhmätyöstä koitui hyötyä auttamisen kohteille ja yhteistoiminta tuki poikkihallinnollisen toiminnan vakiintumista. Tutkimuksessa havaittiin myös, että sujuvan yhteistoiminnan ehto on rajattu toiminta-alue, jolloin toiminta tapahtui selkeissä konteksteissa eikä poikkihallinnollisessa avaruudessa, ei-kenenkään maalla. Selkeät raamit helpottivat yhteistoimintaa, minkä nähtiin olevan edellytyksenä ammatillisten valta- ja vastuusetelmien hyväksymiselle. Ryhmien yhteistoiminnalla oli tarkoitus luoda niin hyvät hyvinvointiverkostot, että heikoinkaan ei siitä putoa, etenkin nuoret. Jotta siihen päästään koettiin sen edellyttävän kokonaisvaltaista poikkihallinnollista otetta, jossa asiakas ei ole eri sektoreiden työn kohteena ja asiakkaalla on mahdollisuus hyötyä poikkihallinnollisesta asioidensa hoitamisesta, kun hänen palvelutarpeita käsitellään monen asiantuntijan voimin, palveluja yhteen sovittaen. Moniammatillisen yhteistyön koettiin järkeistävän palvelujärjestelmää ja tuovan hyötyä niin palvelujen toteuttajille kuin vastaanottajille. (Määttä 2007.)

Nykänen (2010, 199–202) toteaa tutkimuksen tuloksissaan, että kun työntekijät ovat sitoutuneita yhteistyöhön, purkaa moniammatillinen yhteistyö eristäytyneitä työkäytänteitä ja yksin tekemistä. Tämän nähtiin olevan yhtäältä johtamisen prosessi, mutta joka edellyttää myös työntekijöiltä uuden oppimista ja asennemuutosta. Palveluiden katvealueet ovat tunnistettavissa, kun työn- ja vastuunjako ovat selviä. Tämä ilmaisee yhteisöllisyyttä ja varmistaa asiakkaille palvelun saantia. Moniammatillisen työn haasteena todettiin olevan opitun tiedon jakaminen omaan organisaatioon ja vielä haasteellisemmaksi koko moniammatilliselle yhteistyöverkostolle sekä sen kaikille tasoille. Verkostoyhteistyötä hankaloitti myös toimijoiden erilaiset työaikajärjestelyt, jolloin esimerkiksi moniammatillisista yhteistyöstä puuttui opettajat, jotka olivat opetustehtävissä. Lisäksi haasteeksi koettiin moniammatillisten tiimijäsenten vaihtuvuus ja toiminnan väliaikaisuus.

Luottamus moniammatillisessa työssä koettiin syntyvän kumppaneiden ja heidän työnsä tuntemuksesta, joka mahdollistuu pitkäkestoisessa yhteisessä koulutuksessa tai yhteistoiminnassa. Koulutuksella on merkitystä moniammatilliseen työhön osallistuville, koska se tarjoaa leikkauspintoja ja kohtaamisia, joista nähtiin syntyvän uusia ideoita. Mahdollisuus koulutukseen ja oppimiseen tulisi olla kaikilla moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuvilla, jotta asiantuntijoiden oppimisen ydin, osaamisen jakaminen mahdollistuu. Työntekijältä moniammatillisessa yhteistyössä vaaditaan ennakkoluulotonta, luovaa ja innovatiivista asennetta ja epävarmuuden sietoa, kun työssä ratkotaan ongelmia, joihin ei ole olemassa aiempaa tietoa tai vastauksia. Eettinen vastuu itsestä, asiakkaasta ja yhteistyökumppaneista koettiin olevan moniammatillisen työn lähtökohtia. Työssä korostuu myös vaikeasti kohdattava erilaisuuden hyväksyminen, joka on kuitenkin edellytys ohjausvastuun jakamiselle ja erilaisten työotteiden yhteensovittamiselle. Organisaatioiden tulee olla myös sitoutuneita moniammatilliseen yhteistyöhön ja työn tulee perustua sitoumuksille, jotta suunnitelmallinen yhteistyö voi vakiintua. (Nykänen 2010, 200–203.)

Nykänen (2010) kiteytti tutkimuksessaan myös neljä ulottuvuutta, jotka kuvaavat ohjauksen palvelujärjestelyjen johtamista verkostojohtamisessa. Johtamisella luodaan ensinnäkin palveluiden rakenteet ja toiseksi prosesseja organisaatioissa sekä niiden rajapinnoilla. Kolmanneksi henkilöstöjohtamisella edistetään yhteistyömahdollisuuksia, huolehditaan työn- ja vastuunjaosta, osaamisesta sekä sen jakamisesta. Moniammatillisessa yhteistyössä johtajien on tärkeä työskennellä eri tasoilla. Neljäs ulottuvuus on johtamisen asiakaspalvelun erityiskysymykset, kuten palveluiden kehittäminen kaikille asiakasryhmille, koulutuksen ja työn ulkopuolella olevien ja nivelvaiheiden palveluiden saatavuudesta ja saavutettavuudesta huolehtiminen. (Nykänen 2010, 9–10.)

Aaltosen (2011) mukaan monialaisella viranomaisyhteistyöllä on keskeinen merkitys nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisyssä sen aiheuttamien yhteiskunnan lisäkulojen ja taloudellisten tappioiden näkökulmasta. Monialainen yhteistyö haastaa perinteisen sektorikeskeisen johtajuuden yhdessä tekemisen suuntaan, jossa tulee olla rohkeutta kyseenalaistaa aikaisempi tekeminen. Yhteistyö vaatii ammattilaisilta uutta asennetta, luottamusta ja toisten ammattiosaamisen kunnioittamista. Moniammatillinen yhteistyö voi tarkoittaa monenlaisia yhteistyön muotoja, joita kuvaa moniammatillisen yhteistyön neljä eri

vaikeusastetta. 1. Pelkistetyin on työnjako, jossa on sovittu mitä palvelua kukin taho tuottaa. Tämä voi tarkoittaa, että jokainen toteuttaa sitä myös omine työtapoineen, tekemättä yhdessä työtä, jolloin yhteistä oppimista ei juurikaan tapahdu. 2. Kun operatiivisen tason yhteinen työ on vähäistä, mutta jonkin palvelukokonaisuuden tuottaminen on jaettu toisiinsa kytkettäviin osiin, on kyse koordinaatiosta tai prosessihallinnosta. Tässä tasossa sektoriymmärrys laajenee suuremman kokonaisuuden ymmärtämiseksi ja ymmärrykseksi, että muiden sektoreiden tekemä työ on tärkeää hyvän palvelun tuottamiseksi. 3. Rajapintatyöskentelyn tasossa korostuu eri hallinto- ja ammattikuntien edustajien työskentely yhteisten asiakkaiden rajapinnalla, jossa jopa yhteisesti päättäen voidaan tietoa ja osaamista jakaa yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Tässä tasossa toimijoita saattaa yhdistää myös jaettu halu uudistaa palveluja. 4. Yhteinen työ on monialaisen yhteistyön korkein taso, jossa on tietoisesti hämärretty tai häivytetty ammatillisia rajoja, ylitetty organisaatiokulttuureja ja on syntynyt keskinäinen riippuvuuden suhde sekä uudenlaista ammatillista osaamista. Tämä taso vaatii poikkihallinnollisen työn erityistä johtamista ja matriisimaisen organisoitumistavan. Moniammatillisen yhteistyön monenlaisen yhteistyön yksiselitteisempi ja tavoitteellisempi ilmaisu onkin monitoimijainen yhteinen työ. (Aalto 2011, 18, 140–142.)

Integraatiota ja moniammatillista tiimityötä koskeva tutkimus ja tieto käyttöön lapsiperhepalveluiden muutosohjelmassa, LAPEssa (2018) on kuvattu Hewittin, Simsin & Ruthin (2014) paikantamat 12 moniammatillisen tiimityön toimivuutta edistävää mekanismia: 1. yhteinen ymmärrys tiimin tarkoituksesta, 2. resurssien yhdistäminen, joka mahdollistaa tiimien jäsenille erilaisten tietojen, taitojen, kokemusten, vaikutusmahdollisuuksien, resurssien ja verkostojen hyödyntämisen. Tämä tukee asiakkaan asioiden kattavampaa ymmärrystä ja resurssien tehokkaampaa hyödyntämistä. 3. Yhteinen työskentely ja koordinaointi, jossa tiimin jäsenillä on selkeät roolit, joka mahdollistaa yhteisen työskentelyn ja työn koordinoinnin sekä estää päällekkäistä työtä, että palveluiden alikäyttöä. Tämä myös vahvistaa tiimin jäsenten taitojen täysmääräisen käytön ja vahvistaa asiakastyön jatkuvuutta. 4. Sujuva, avoin ja tasavertainen vuorovaikutus, jossa kaikkien panos otetaan huomioon. 5. Jaettu vastuu ja vaikutusmahdollisuudet, jossa tärkeää on, että tiimin jäsenet voivat vaikuttaa tiimin päätöksiin. Tämä lisää motivaatiota toteuttaa päätökset ja lisää tiimin nuorempien jäsenten vastuuntunnetta sekä tukee jäseniä. 6. Keskinäinen tuki

ja arvostus, 7.oman toiminnan ja päätösten kriittinen arviointi. Tiimissä on mahdollisuus ryhmänä toteutettuun reflektointiin, joka tarjoaa tiimille tilaa arvioida kriittisesti omaa toimintaansa, päätöksiä sekä antaa vastavuoroista palautetta. Näin voidaan saada aikaan laadukkaampia päätöksiä ja ratkaista ongelmia. 8. Uusien ideoiden tuottaminen ja kokeileminen voi vahvistaa tiimin tehokkuutta ja parantaa asiakastyön laatua. 9. Yksilötason oppiminen tukee ammatillista kehittymistä, vahvistaa muiden ammattilaisten arvostamista ja johtaa korkeatasoisempaan asiakastyöhön. 10. Johtaminen. Tiimin tunnistettava johtaja luo ja vakiinnuttaa tiimin toimintakulttuurin, sitouttaa ja motivoi tiimiä, varmistaa sujuvan tiedonvaihdon sekä luo turvallisen ilmapiirin rakentavalle keskustelulle. Tämä sitouttaa tiimin tavoitteisiin sitoutumista. 11. Taktinen vuorovaikutus tarkoittaa tiimin jäsenten jakaman tiedon määrää tai laatua asiakkaan edun mukaisesti. Tällä voidaan ehkäistä avoimet ristiriidat ja auttaa pääsemään sopimukseen tiimin sisäisistä hierarkioista tai ristiriitaisista näkemyksistä koskien asiakastyötä. 12. Tiimien käyttäytymisnormit tarkoittaa, että tiimi kehittää ja jakaa käyttäytymistä koskevia sääntöjä, jotka säätelevät hyväksyttävää yhteistyötä, käyttäytymistä ja asenteita esimerkiksi asiakastyössä. Jos näitä ei noudateta, voi sillä olla kielteisiä vaikutuksia tiimissä ja jopa tiimistä poistaminen. (THL 2018.)

4.5 Moniammatillista Ohjaamo-yhteistyötä koskevat aiemmat selvitykset ja tutkimukset

Edellä on kuvattu Mikkelin Ohjaamo Olkkarin kehittämisen vaiheita vuosina 2011–2017. Valtakunnallisesti Ohjaamo-toimintaa kehitetään ESR-hankekaudella 2014–2020 ja toimintamalli on varsin nuori. Valtakunnallisesti Ohjaamoita koordinoivasta ja tukevasta Kohtaamo-hankkeesta saa tietoa www.Kohtaamo.info – sivuilta, josta löytyy kattavasti tietoa myös Ohjaamo-palvelusta, Ohjaamo-hankkeista ja niiden kehittämisestä, selvityksistä ja tutkimuksista jne. www.Ohjaamot.fi – sivuilta löytyy tietoa valtakunnallisista Ohjaamo-palveluista Suomessa. Tietoa Ohjaamo-hankkeista on saatavilla myös rakennerahaston sivuilla. Siellä on mm. Nuorisotakuun julkaisu: nuorille suunnatun Ohjaamo-toiminnan käynnistäminen ja kehittäminen sekä kestävä kasvua ja työtä 2014–2015 rakennerahasto-ohjelma, valtakunnallisen toiminnan katsaus 2014–30.9.2015. (Rakennerahastot.fi 2018.) Lisäksi mm. monialaiseen työhön, seudulliseen yhteistyöhön, arviointiin, viestintään, tapahtumien

tuottamiseen ja käytännön työhön kokemuksia ja kehitysehdotuksia on koottu julkaisuun Ohjaamojen tuki – ammattilaisten apuna nuorten parhaaksi, kokemuksia ja kehitysehdotuksia Ohjaamoiden tukihankkeesta Etelä-Savosta 2017. (Miettinen 2017.) Tietoa Ohjaamoiden kehittämisestä on myös saatavissa jokaiselta Ohjaamolta itseltään.

Helander ym. (2017) ovat todenneet monialaisesta ja verkostomaisesta työstä Ohjaamossa, että sillä tulee olla selkeät tavoitteet ja jokaisen siellä toimivan tulee tuntea vastuunsa sen menestyksestä sekä olla valmis kehittämistyöhön. Ohjaamossa tuotetaan asiakaslähtöisesti yhdeltä luukulta monialaisia neuvonta- ja ohjauspalveluita, jonka toiminnassa hyödynnetään verkoston osaamista palvelussa ja kehittämisessä. Ohjaamo tarjoaa myös mahdollisuuden koota hajallaan olevat asiantuntijuudet yhteen. Ohjaamon tuloksellisuuden edellytyksenä nähdään, että verkoston jäsenet ovat sisäistäneet yhteisen tekemisen tarkoituksen ja merkityksen sekä näkevät verkostoitumisen osana omaa toimintaansa.

Laadukasta palvelua Ohjaamossa tuottaa yhteiset selkeät pelisäännöt ja työn muodot, yhteinen näkemys asiakkaasta ja heidän ohjaamisesta sekä toimivat asiakasprosessit. Yhteistyötä sujuvoittaa luottamus ja toisen asiantuntijan arvostaminen. Verkostotyö tulee huomioida toimijoiden työnkuviissa ja heillä on oltava valtuutus ja johdon tuki työlleen, jotta Ohjaamo-yhteistyö onnistuu. Lisäksi Ohjaamon toimintaa täytyy organisoida, koordinoida ja johtaa. Oleellista verkostotyöhön sitoutumisessa on johdon sitoutuminen toimintaan sekä toiminnan valtuuttaminen ja mahdollistaminen resurssien muodossa. Yksittäisen työntekijän tasolla monialaista työtä voi edistää asennemuutos työntekoon, joka tarkoittaa siirtymistä dynaamiseen itsenäiseen ja yhteisöllisen työskenteilyn yhdistelmään. Ohjaamo-työssä tarvitaan myös aikaa yhteistyölle, yhteisen ymmärryksen rakentamiselle siitä, mitä Ohjaamon oma toimintakulttuuri tarkoittaa käytännössä jokaisen kohdalla. (Helander ym. 2017, 104–114.)

Selvityksessä, joka tarkastelee haastavimmassa työllisyysasemassa olevien Etelä-Savolaisten nuorten ja heidän hyväkseen työskentelevien asiantuntijoiden näkemyksiä nuorten tuen tarpeista ja palvelujärjestelmän kyvystä vasta niihin todettiin, että vaikeimmin työllistyvien nuorten palvelutarpeet ovat yksilöllisiä, mutta kokonaisvaltaisia. Puutteita on erityisesti ennaltaehkäisevissä

palveluissa. Nuoria on palveluiden ulkopuolella ja heillä ei ole riittävästi tietoa palvelujärjestelmän toimijoista ja eri palvelumahdollisuuksista. Osa nuorista ei halua palveluiden piiriin ja osa taas ei pääse vaikka haluaisi palveluiden piiriin. Nuoret ohjautuvat palveluihin itsenäisesti tai lähipiiriin tukemana sekä useimmiten palvelujärjestelmässä toimivan yhteistyötahon kautta. Nuorten palvelupolut ovat usein monitahoisia ja osalla palvelupolku etenee selvästi ja suoraan viivaisesti, kun taas toisilla hitaasti, hajanaisesti tai epäselvästi. Kriittisiä tekijöitä on nuoren saaminen palveluiden piiriin, ensimmäiset kohtaamiset palvelussa, luottamuksen saaminen, erilaiset siirtymät palvelujärjestelmän sisällä ja nuoren elämäntilanteissa tapahtuvat muutokset. (Miettinen & Pöyry 2015.)

Selvityksessä todettiin, että palvelut nähdään pääasiassa hyviksi ja riittäviksi, joissa parhaat kokemukset nuorille on syntynyt ihmisläheisistä palveluista. Osallistuminen palveluihin on kasvattanut nuoren luottamusta avun saamiseen, nuoret ovat oppineet uusia tietoja ja taitoja, itsetunto nuorilla on vahvistunut ja sosiaaliset taidot parantuneet. Palveluihin osallistuminen on vaikuttanut positiivisesti myös nuorten elintapoihin, arjenhallintaan, työllistymiseen sekä parantanut mielenterveyttä. Selvityksessä todettiin, että hallinnonalojen ja ammattikuntien välinen yhteistyö toimii, mutta kehitettävää on toimijoiden roolituksessa ja viestinnässä palveluiden ja toimijoiden välillä. (Miettinen & Pöyry 2015.)

Miettisen & Pöyryn (2015) mukaan nuori tulee huomioida palvelujärjestelmässä yksilönä ja palvelujärjestelmän toimijoilla tulee olla aitoa halua auttaa sekä kyky toimia rennolla sekä huumorintajuisella työotteella. Lisäksi toimijoilla tulee olla kyky arvioida nuoren kuntoisuus, palveluntarve sekä omata laaja-alainen ymmärrys palvelukentästä ja nuoren palvelutarpeista. Selvityksen mukaan palvelujärjestelmää tulee kehittää ennaltaehkäisevämpään suuntaan, jossa korostuu tiedotuksen ja viestinnän kehittäminen sekä oppilaitosten vastuu. Palveluiden tulee painottua monialaisiin ns. yhden luukun-periaatteella toimiviin palveluihin, jotka ovat nuorille helposti lähestyttäviä. Kysyntää on myös tuetun asumisen palveluille ja monipuolisemmille vapaa-ajan palveluille. Työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin kaivattiin enemmän vaihtoehtoja ja uusia toimintatapoja. Selvityksen mukaan merkittävää on myös päättäjien ja yhteiskunnan vastuu nuorten asioista. (Miettinen & Pöyry 2015.)

Ohjaamon sosiaalista vaikuttavuutta koskevassa opinnäytetyössä todettiin, että Ohjaamon toiminnalla on sosiaalista vaikuttavuutta, joka kantaa nuorta eteenpäin vielä ohjauksen jälkeenkin. Tämä näkyy nuorten elämänhallinnan ja -laadun kohentumisena, jatkokoulutuspaikkoina ja aktiivisempänä kansalaisuutena. Kaikki haastateltavat olivat myös kokeneet Ohjaamolla olleen vaikutusta hänen tämän hetkiseen elämäntilanteeseen. Ohjaamon todettiin tarjoavan apua ja tukea nuorelle huomioiden nuoren kaikki elämän osa-alueet. Tärkeänä opinnäytetyössä nähtiin, että jatkossa kiinnitetään huomiota siihen, että ohjauksen ja samankaltaisten hankkeiden jatkuvuus turvataan, jotta nuorten pärjääminen paranee vielä entisestään. (Ikonen & Sopanen 2014.)

Kohtaamo-hanke selvitti vuonna 2016 Ohjaamoiden keskeisten yhteistyötahojen näkemyksiä siitä millaisena yhteistyötahot näkevät Ohjaamon onnistumiset, kehittämiskohteet sekä tulevaisuuden näkymät. Kyselyssä 53,45% vastaajista piti tärkeänä, että Ohjaamo toiminta vakiintuu omalla alueella ja 39,53% vastaajista uskoi, että Ohjaamosta tulee pysyvä osa alueen palveluja. Ohjaamo-toiminnan vakinaistamiselle vastaajat kokivat perusteiksi mm. tavoittaako Ohjaamo nuoret ja onko se heille helposti saavutettava, tukeeko ja nopeuttaako Ohjaamo-toiminta asiakasprosesseja, nuorten myönteiset kokemukset Ohjaamo-toiminnasta ja palvelujen tehostuminen. Vastaajista 21,26% piti Ohjaamon onnistumisessa tärkeänä sitä, että onko Ohjaamo saattanut yhteen nuoria työnhakijoita sekä työnantajia ja yrityksiä. Julkisten palvelujen ja alueen järjestötoimijoiden yhteistyön tehostumista Ohjaamo-toiminnassa piti tärkeänä 18,39% vastaajista. (Määttä 2016a.)

Selvityksessä Ohjaamoiden keskeiset yhteistyötahot näkivät Ohjaamon tärkeimpänä tehtävänä palveluiden yhteenkoonnin, toimimisen nuorille matalan kynnyksen paikkana, työn ja koulutuksen sekä palvelujenkin ulottumattomissa olevien nuorten tavoittamisen ja työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksien avaamisen. Ohjaamoiden kehittämiskohteeksi nousi mm. toiminnan kirkastaminen ja vastuiden selkeyttäminen sekä verkostotyön kehittäminen. Lisäksi koettiin, että Ohjaamoiden tulisi tavoittaa enemmän nuoria ja kehittää sekä tehostaa tiedottamista. Kyselyn vastauslinkki lähetettiin 606 henkilölle, joista vastasi 174, vastausprosentti oli 29. Kyselyyn vastanneet olivat melko tasaisesti työllisyyden ja yrittäjyyden puolelta sekä koulutusosalta, nuorisoaalta sekä sosiaali- ja terveysalalta (22–29 %). (Määttä 2016a.)

Ohjaamojen kesken on jaettu tietoa ja kokemuksia muun muassa vertaisoppimiskyselyjen avulla. Vuonna 2016 tehdyn vertaisoppimiskyselyn aikaan oli uusia Ohjaamoita tullut monia lisää. Tällöin Ohjaamot miettivät millainen kyseinen Ohjaamo on, millaista aukkoa se täyttää paikkakunnalla, keitä sen pitäisi tavoittaa ja palvella sekä mitä se saa ja tarvitsee tuekseen valtakunnallisesti. Ihanteena nähtiin, että Ohjaamosta nuori saa asiakaslähtöisen tuen työelämään kiinnittymiseen ja kuntien heikossa taloudellisessa tilanteessa Ohjaamo nopeuttaa tukiprosesseja ja välttää päällekkäisen työn. Uhkakuvina nähtiin lähinnä, että muut tahot ”työntävät” asiakkaansa Ohjaamoon, jos ei omassa työssä jaksais tai ehdi työskennellä nuoren kanssa ja ajatusmalli muilla toimijoilla on, että Ohjaamo hoitaa kaiken. (Määttä 2016b.)

Monissa Ohjaamoissa kävi tuossa vaiheessa tutustujia, kesätyönhaun ja ansioluettelon teon merkeissä ja jotkut ohjaamot raportoivat tavoittaneensa palveluiden ulkopuolisia nuoria. Ohjaamotoiminta oli tuottanut myös onnistumisen iloa nuorten Ohjaamoissa saamasta palvelusta, monialaisen yhteistyön toivuudesta ja eri organisaatioiden osallistumisesta joko käytännön Ohjaamotyöhön tai verkostoon. Kehittämisenä nähtiin tilat, nuorten tavoittaminen ja päätäjille Ohjaamon näkyväksi tekeminen. Vertaisoppimiskyselyitä on toteutettu vuosina 2015 ja 2016. Vertaisoppimiskyselyjen tulosten kautta Ohjaamot voivat pohtia omaa työtään kehittämisen näkökulmasta, oppia toisiltaan ja jakaa ideoita. Tutkimuksen näkökulmasta on luotu kuvaa Ohjaamojen kehittämisprosesseista, haasteista ja onnistumisista. (Määttä 2016b.)

Myöhänen (2016) on tutkinut Ohjaamoiden tukitoimintaa nuorten koulutukseen ja työelämään kiinnittymisen näkökulmasta. Tutkimuksessa on selvitetty eri alojen edustajien kokemuksia nuorten tukemisesta ja moniammatillisesta sekä verkostoituneesta yhteistyöstä tukitoiminnan lähtökohtana. Nuorten koulutukseen ja työelämään kiinnittymisen voidaan todeta tutkimuksen mukaan olevan kompleksinen ja monitahoinen ilmiö, jota tutkittaessa ei voida kiinnittää huomiota vain koulutukseen ja työelämään ohjaaviin seikkoihin, vaan huomiota on kiinnitettävä laajasti tekijöihin, jotka rakentavat ohjausprosessia nuoren näkökulmasta. Eri alojen edustajat kokivat Ohjaamoiden toiminnan positiiviseksi ja merkittäväksi nuoren näkökulmasta ja vastaavan paremmin nuorten palvelutarpeita. Ohjaamo kykenee tarjoamaan palveluita kattavasti toimijat yhteen

kokoavassa paikassa, jossa tärkeää on avun saamisen tehokkuus ja palvelusta toiseen siirtymisen poistuminen. Tämä tekee nuorelle avun hakemisen helppoksi. (Myöhänen 2016.)

Ohjaamo toiminnan haasteeksi todettiin sen projektiluonteisuus ja haasteet löytää yhteistä aikaa kehittämislle sekä nykyisten palvelujärjestelmien byrokraattisuus, joka näkyy erilaisina toimintakäytänteinä. Toiminnasta puuttuu vielä yhteinen toimintamalli, joka taas on yhteydessä toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Byrokraattisuuden todettiin tutkimuksessa vaativan Ohjaamolta uudistumiskykyä ja tahtoa rakentaa uusia toimintamalleja, jossa irrottaudutaan virastomaisuudesta ja hallintorajoja korostavasta palvelujärjestelmästä. Ohjaamo-toiminnan jatkumisen kannalta keskeisessä roolissa on yhteiskunnalliset päättäjät sekä eri taustaorganisaatioiden yhteistyön tiivistäminen sekä toimintalinjojen rakentaminen. Tulevaisuudessa Ohjaamon kehittäminen tulee perustua enemmän tarvelähtöisen palvelukokonaisuuden varaan. Tämä taas edellyttää, että taustaorganisaatiot ymmärtävät toiminnan tavoitteet ja lähtökohdat. (Myöhänen 2016.)

Ohjaamo-toiminnan jatkumisen kannalta tutkimuksessa keskeisenä koettiin moniammatillisuus ja verkostoituminen sekä yhteiset toimitilat. Näiden koettiin mahdollistavan joustavan yhteistyön ja yhteisöllisen toimintakulttuurin, jotka taas ovat yhteisten tilojen kanssa yhteydessä nuorten ohjaus- ja tukipalveluiden joustavaan ja tarvelähtöiseen järjestämiseen. Ohjaustyön todettiin tutkimuksen mukaan perustuvan aina sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja erilaisten verkostojen toimintaan, jolloin myös nuorten kiinnittyminen opiskelu- ja työyhteisöön perustuu aina sosiaaliseen vahvistumiseen ja verkostoissa toimimisen harjoitteluun. Kiinnittymisessä opiskelu- ja työelämään on merkittävässä roolissa myös nuoren lähiympäristö, joista vahvimpina tutkimuksessa nousi perhe ja vertaisryhmät. (Myöhänen 2016.)

Ohjaamojen asiakkaille tehdyn asiakaspalautekyselyn tulosten perusteella syksyllä 2017 nuoret kokivat tulleen kuulluksi, osallistuvansa päätöksentekoon ja saavansa tukea ja tietoa Ohjaamoista. Myös tulevaisuuden suunnitelmien nähtiin selkeytyvän sekä luottamus työ- tai koulutuspaikan löytämiseen lisääntyi noin 80% vastaajista. Positiivista oli myös se, että niiden nuorten osuus, jotka ovat kuulleet Ohjaamosta läheisiltään, ystäviltaan

ja sisaruksiltaan, on kasvanut verrattuna vuoteen 2016. Vastaukset kysymyksen, minkä arvosanan antaisit saamastasi ohjauksesta asteikolla 4–10, tuotti keskiarvon 9,17. Kehittämisehdotuksia vastaajat antoivat vähän. Keskeisimpinä tuli mainonnan ja toiminnasta tiedottamisen lisääminen. Asiakaspalautte kerätään Kohtaamo-hankkeen toimesta kaksi kertaa vuodessa ja raportit on luettavissa Kohtaamo.info sivuilta. Vuonna 2017 syksyllä asiakaspalautteeseen Kohtaamo-hanke sai 343 vastausta 19 eri Ohjaamosta. Vastaajista lähes 53 prosenttia oli naisia, miehiä 44 prosenttia ja muita tai haluttomia sanomaan oli 3 prosenttia. (Määttä, 2017.)

Opinnäytetyössä, joka käsitteli nuorten kokemuksia Kotkan Ohjaamosta, todettiin, että nuorten kokemukset olivat pääosin erittäin positiivisia. Nuoret olivat tyytyväisiä Ohjaamon yleiseen ilmapiiriin ja kohtaamisiin työntekijöiden kanssa sekä Ohjaamon ulkoiseen näkyvyyteen. Nuoret olivat jatkossa halukkaita osallistumaan enemmän heille suunnattujen palveluiden kehittämiseen heille sopivalla tavalla. Ohjaamon kautta saatavasta ohjauksesta ja palveluista nuoret olisivat toivoneet enemmän tietoa ja opinnäytetyössä todettiin, että Kotkan Ohjaamon tulisi tehostaa tiedottamista hyödyntäen siinä erityisesti nuorten suosimia kanavia. Opinnäytetyössä erityisen tarkastelun kohteena oli Ohjaamon matalan kynnyksen palveluiden toteutuminen ja nuorten tarpeisiin vastaaminen sekä nuorten tietoisuus Ohjaamosta. Nuorilta kerättiin myös toiveita ja kehitysehdotuksia sekä Ohjaamon toimintaan että kesällä 2017 avautuvaan uuteen eri toimijoiden keskittymään, johon myös Kotkan Ohjaamo tuli sijoittumaan. (Jokela & Autio 2017.)

Ohjaamojen nuorten työllistämismalleja tarkastelevassa tutkimusraportissa nousi esille, että nuoret kaipasivat Ohjaamoilta suoria kontakteja työnantajiin, joita voidaan edistää mm. etsimällä piilotyötarpeita, toteuttamalla kohtaamista tukevia tapahtumia ja messuja sekä yhteistyöllä henkilöstöpalveluyritysten kanssa. Nuoret toivoivat myös pääsevänsä työpaikoille konkreettisesti osoittamaan osaamista ja toivoivat työnantajilta rohkeutta työllistää nuoria ja antaa heille mahdollisuutta näyttää osaamistaan työntekijänä. Työnantajien mielestä kohtaamiset nuorten ja työnantajien välillä voivat vähentää ennakkoluuloja molemmilla osapuolilla. Työnhaun ja CV:n laatimiseen nuoret kaipasivat myös apua. Palvelujärjestelmältä nuoret toivoivat enemmän kannustavuutta kuin sanktioita. Työnantajat toivoivat yritysyritystä tehtävän jo siinä vaiheessa,

kun nuoret ovat oppilaitoksessa. Toimintamallien kuvausten lisäksi nuorten työllistämistuotteet Ohjaamoissa-hankeen tutkimusraportissa tuodaan esille nuorten, työnantajien ja muiden Ohjaamojen arviointeja palvelumallista sekä tutkijoiden aineiston ja kokemusten pohjalta laatimia arvioita ja johtopäätöksiä toimintamallien soveltamisen ja levittämisen edellytyksistä. Hanke toteutettiin lokakuun 2016 – huhtikuun 2017 aikana. Mukana hankkeessa oli 10 Ohjaamo, jotka olivat hyvin eri tilanteissa yritysyhteistyön ja työllistämistuotteiden osalta ja haastatelluilla nuorilla oli liian vähäistä tai yksipuolista osaamista siitä, miten töitä saadaan. (Pitkänen ym. 2017.)

Ohjaamo Helsinki (2017) julkaisussa on ensimmäisen kerran kuvattu valtakunnallista ESR-hankerahaa saava nuorten palveluja kokoava ja kehittävä Ohjaamo-palvelu. Ohjaamo Helsinki on monen eri toimijan yhteinen tavoite ja työtä kohti sujuvia ja helposti saavutettavia nuorten palveluja. Ohjaamo Helsingin tavoitteena on tavoittaa erityisesti heikossa asemassa olevia nuoria ja tarjota heille polkuja kohti koulutusta, työtä ja hyvää elämää. Ohjaamo Helsinki projektin tavoitteena on ollut tuoda yhteen eri työ-, toiminta- ja johtamiskulttuurit, professiot, palvelut, tietojärjestelmät, tavoitemittarit ja paljon muuta. Julkaisussa kuvataan miten Ohjaamo-hanketta Helsingissä on lähdetty rakentamaan ja mitä työ on opettanut. (Ohjaamo Helsinki 2017.)

Työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamisen kehittäminen – Case Helsingin kaupunki opinnäytetyössä on kuvattu Helsingin, Espoon ja Vantaan Ohjaamo yhteistyönä kehitetty ”työnantajatreffit” konsepti, jolla voitiin työllistää joka viikko 3-8 henkilöä. ”Työnantajatrefeillä” pyrittiin vähentämään kohtaamisongelmaa työnhakijoiden ja työnantajien välillä. Rekrytointitilaisuudessa oli vain yksi yritys, joka haki haluamallaan kriteereillä työnhakijoita ja työnhakijat voitiin kutsua tilaisuuteen osaamisvaatimusten mukaisesti. Yrityksille tarjoutui mahdollisuus löytää hyvin osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa tarpeisiinsa. Kohdennetuissa rekrytointitilaisuuksissa työnhakijat saivat mahdollisuuden 5-10 minuutin haastatteluun, jossa pystyi kertomaan osaamisestaan työnantajalle kasvotusten ilman paperista työnhakuvaihetta. Rekrytointitilaisuuksissa mukana olleista yrityksistä moni koki, että halu oppia uutta ja hyvä asenne riittivät työllistämisen perusteiksi suorittavaan työhön. ”Työnantajatrefejä” järjestetään ympäri pääkaupunkiseutua joka torstai ja konsepti sai myös vuoden Ohjaamo teko-palkinnon. (Honkanen 2017.)

Ohjaamo-toiminnan taloudellisten vaikutusten arviointi, sopivan mittariston kehittäminen arvioinnin tueksi, selvitystyön yhteenvedossa kesäkuussa 2017 todettiin: ”Ohjaamotoiminnan kustannukset, toiminnalliset tulokset sekä suorat asiakastason vaikutukset pystytään Ohjaamoissa tunnistamaan ja arvioimaan tällä hetkellä varsin hyvin. Sen sijaan välillisesti syntyvien taloudellisten vaikutusten arviointi on haasteellista”. Tämä johtuu mm. toiminnan tavoitteiden laaja-alaisuudesta ja moninaisuudesta sekä vaikutusten syntyemisestä pitkällä aikavälillä ja Ohjaamo-toiminnan erilaisuudesta jne. Selvitystyön tuloksena todettiin myös, että eri syistä johtuen ”yksittäisillä mittareilla tai indikaattoreilla ei pystytä kuvaamaan ohjaamotoiminnan taloudellisia vaikutuksia. Niiden tuottaminen ei ole nykyisillä seurantajärjestelmillä tai seurantajärjestelmien pienimuotoisella päivittämisellä mahdollista”. (Valtakari 2017.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuskohde

Opinnäytetyöni tutkimuskohteena on Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen yhteistyötyö ja työyhteisö. Olen rajannut opinnäytetyöni koskemaan niitä henkilöitä, joiden työpisteet ovat Ohjaamo Olkkarin tiloissa ja jotka toimivat sieltä käsin päivittäin myös perustyönsä osalta sekä henkilöitä, jotka ovat Ohjaamo Olkkarissa päivystysluonteisesti paikalla tai kuuluvat moniammatilliseen Ohjaamo Olkkarin asiakastiimiin. Ohjaamotyö on verkostotyötä laajasti kaikkien nuorten parissa toimivien tahojen kanssa, joten opinnäytetyöni jättää ulkopuolelle laajan verkoston nuorten parissa toimivia organisaatioita, järjestöjä ja asiakkaiden omia toimintaryhmiä. Työssäni olen halunnut tuoda näkyväksi niiden henkilöiden äänen, jotka toimivat työkavereina, työparina arjen työssä ja työskentelevät yhteisissä tiloissa.

Ohjaamo Olkkarin tiloissa työpisteet oli pysyvästi haastattelua tehdessäni itsemi lisäksi Mikkelin kaupungin liikunta- ja nuorisopalveluista kahdella nuorisohjaajalla, kuudella etsivällä nuorisotyöntekijällä, Mikkelin kaupungin sivistystoimesta ehkäisevän päihdetyön koordinaattorilla, Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymästä kolmella lastensuojelun sijais- ja jälkihuollon ohjaajalla, kolmella avohuollon ohjaajalla ja kahdella sosiaalisen kuntoutuksen hankkeen työntekijällä. Lisäksi Mikkelin kaupungin työpajojen työvalmentaja

toimi haastattelun aikaan Ohjaamo Olkkarissa. Tiedottaja Ohjaamo Olkkarissa työskentelee Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden alla palkkatuella.

Ajanvarauksellista palvelua kerran viikossa Ohjaamo Olkkarissa tarjoaa Etelä-Savon ammattiopiston opinto-ohjaaja, joka kuuluu myös Ohjaamo Olkkarin moniammatilliseen asiakastiimiin sekä haastattelua tehdessä TE-toimiston asiantuntija, joka käy Ohjaamo Olkkarissa joka toinen viikko. Lisäksi TE-toimiston toinen asiantuntija päivystää Skypessä niinä viikkoina, kun asiantuntija ei ole läsnä fyysisesti Ohjaamo Olkkarissa. Ohjaamo Olkkarin asiakastiimiin kuuluu näiden työntekijöiden lisäksi Etelä-Savon sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymästä lastensuojelun sosiaalityöntekijä ja aikuissosiaalityön sosiaaliohjaaja sekä mielenterveys- ja päihdepalveluista seitsemän työntekijää nuorten akuuttityöryhmästä kiertävällä osallistumisvuorolla. Lisäksi Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä on mukana Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden yritys yhteistyötä tekevä työntekijä, joka tarjoaa tukea muille Ohjaamo Olkkarissa työskenteleville tarvittaessa.

5.2 Tutkimustehtävä ja kysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella mitä on Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen matalan kynnyksen yhteistyö yhteisissä tiloissa työskentelevien eri ammattialojen työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimustehtävänä on kuvata sitä miten eri ammattialojen työntekijät kokevat moniammatillisen Ohjaamo Olkkari yhteistyön ja miten moniammatillisuus heidän työssään näyttäytyy. Lisäksi opinnäytetyöni pyrkimyksenä on tuoda esille niitä näkökulmia miten Ohjaamo Olkkaria tulisi eri ammattiryhmien näkökulmasta kehittää.

Olen hahmotellut tarkentavia tutkimuskysymyksiä tutkimusongelman lisäksi, joiden tarkoituksena on tukea tutkimusongelman selvittämistä. Näiden tutkimuskysymysten tarkoituksena on avata tutkimusongelman kontekstia eri näkökulmista. Täsmälliset tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen on eri ammattiryhmien työnkuva Ohjaamo Olkkarissa?
2. Millaisia ovat eri ammattiryhmien keskeiset verkostot Ohjaamo Olkkari työssä?

3. Millaisia kokemuksia eri ammattiryhmillä on moniammatillisesta Ohjaamo Olkkari yhteistyöstä?
4. Miten Ohjaamo Olkkaria tulee kehittää moniammatillisessa yhteistyössä toimivan henkilökunnan mielestä?

Opinnäytetyöni tehtävänä on tuottaa tietoa Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen työntekijöille, heidän esimiehille sekä päättäjille siitä mitä Ohjaamo Olkkarissa moniammatillisesti tehdään ja koetaanko työn ennen kaikkea tukevan 13–29-vuotiaita, heidän läheisiään sekä ammattilaisverkostoja, niin että mm. palveluprosessit nopeutuvat ja nuoria voidaan tukea yhteistyössä entistä paremmin kohti koulutusta, työtä ja hyvää elämää. Työni lähtökohtana on toimia taustatutkimuksena tulevaan Ohjaamo Olkkarin palvelukuvaukseen sekä toimia toiminnan kehittämisen työvälineenä Ohjaamo Olkkarissa.

5.3 Kvalitatiivinen tutkimusote

Opinnäytetyöni tavoitteena on tarkastella moniammatillista Ohjaamo Olkkari-työtä ja tutkia miten eri alojen ammattilaiset monialaisen Ohjaamotyön kokevat. Tavoitteena on siis kuvata keskeisiä todellisen elämän kokemuksia ja käytänteitä moniammatillisesta Ohjaamo Olkkarityöstä muodostuneiden käsitysten kautta. Tavoitteena on myös eri ammattiryhmien kokemusten pohjalta nostaa esille niitä näkökulmia miten Ohjaamo Olkkaria voidaan jatkossa kehittää. Vastaavanlaista tutkimustietoa Ohjaamo-toimijoiden kokemuksista ei vielä juurikaan ole lukuun ottamatta Ohjaamo Helsingin Unelmia ja Ohjaamohomia, katsaus tuloksiin ja tulevaan 2017–2018 (2018) julkaisua, jossa on kuvattuna Helsingin Ohjaamossa työskentelevien kokemuksia Ohjaamotyöstä. Opinnäytetyöni voidaan siis luokitella laadulliseksi tutkimukseksi.

Laadullisessa tutkimuksessa on kysymys empiirisen eli kokemusperäisen ilmiön tutkimisesta, jossa laadulliset menetelmät ovat työkaluna ja jossa tutkija pyrkii sijoittamaan tutkimuskohteen laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan tutkittavaa kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Eskola & Suoranta 2003,14–18; Hirsjärvi ym. 2016, 161). Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasiota, jossa tulokseksi voidaan saada vain ehdollisia selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen. Laadullinen tutkimus suosii ihmistä tiedonkeruun

instrumenttinä, joka tarkoittaa, että tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa, kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. (Hirsjärvi ym. 2016, 161–164.)

Tyypillinen piirre laadulliselle tutkimukselle on myös, että sen lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesin testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Tutkija ei määrää mikä on tärkeää. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien ”äänen” esillepääseminen on tärkeää, jonka metodina on mm. teemahaastattelu ja osallistuva havainnointi. Kohdejoukko on myös valittu laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelma voi muotoutua tutkimuksen edetessä. Aineistoa käsitellään laadullisessa tutkimuksessa ainutlaatuisena ja sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2016 164.)

5.4 Aineistonkeruumenetelmät

Opinnäytetyössäni tavoitteena on ymmärtää sitä miten eri alojen ammattilaiset kokevat moniammatillisen Ohjaamo Olkkarityön ja miten moniammatillisuus heidän työssään näyttäytyy. Hirsjärvi ja Hurme (2010, 17–18) toteavat, että ei ole olemassa kaikille yhteistä todellisuutta, vaan kyse on ihmisten subjektiivisesta tulkinnasta, joka perustuu siihen, mitä olemme yhteisössä oppineet. Ja kun tämän hyväksymme, niin tiedämme, että samoista ilmiöistä on useita, jopa ristiriitaisia käsityksiä, jotka muuttuvat ajan kuluessa ja emme voi tavoittaa ehdotonta totuutta ympäröivästä maailmasta. Tämän näkökulman ja opinnäytetyön aikataulun vuoksi katsoin, että teemahaastattelulla voisin saada opinnäytetyöni tutkimuskysymykseen vastauksia ja valitsin teemahaastattelun päämenetelmäksi.

Haastattelu on kvalitatiivisessa tutkimuksessa ollut päämenetelmä, jonka etuna muihin tiedonkeruun muotoihin on se, että sillä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti vastaajia myötäillen ja haastattelutilanteen edellyttämällä tavalla. Haastattelussa ollaan tutkittavan kanssa suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa, joten siinä suhteessa haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä. Haastattelun etuna on myös, että haastateltavat saadaan yleensä mukaan tutkimukseen ja heidät on mahdollista tavoittaa myöhemmin, jos aineistoa tarvitsee täydentää. (Hirsjärvi ym. 2016, 204–206.) Joustava

haastattelutilanne antoi minulle mahdollisuuksia tarkentaa ja täydentää kysymyksiä sekä haastateltaville tuoda näkökulmia monialaisesta Ohjaamo Olkkari työstä laajemmin esille.

Haastattelu tiedonhankinnan menetelmänä perustuu voimakkaasti kielenkäyttöön ja sitä voidaan luonnehtia ihmisten väliseksi viestinnäksi. Haastattelulle onkin ominaista, että siihen osallistuvat ihmiset pyrkivät käsitteellisesti välittämään omaa mielellistä suhdettaan maailmaan ja haastattelija pyrkii selvittämään, miten haastateltavalla merkitykset tutkittavasta ilmiöstä rakentuvat. Haastattelutilanteessa myös luodaan uusia ja yhteisiä merkityksiä. Haastattelussa onkin hyvä huomioida se, että haastattelijan läsnäolo ja hänen tapansa kysyä asioita heijastuvat haastatteluvastauksiin kuten edeltävät kysymykset ja vastauksetkin. Puhetilanteen lisäksi haastattelu on sosiaalinen tilanne, jossa kielenkäyttöä hallitsevat monet säännöt. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48–50.)

Teemahaastattelu lähtee olettamuksesta, että kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita, joita yksilöllä on tutkittavasta ilmiöstä, voidaan tutkia tällä menetelmällä. Haastattelu kohdennetaan siten tiettyihin teemoihin, joista halutaan keskustella ja joiden varassa haastattelu etenee. Näin saadaan tutkittavien ääni kuuluviin. Keskeistä teemahaastattelussa on ihmisten tulkinnat asioista ja heidän antamat merkitykset asioille, jotka syventyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47–48.) Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa ja kaikille samat, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi ym. 2016, 208). Mertonin ym. (1956) mukaan tutkija on siis alustavasti selvittänyt tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta tutkittavasta ilmiöstä, jonka avulla on kehittänyt haastattelurungon. Tämän jälkeen tutkija on suunnannut haastattelun tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteesta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47.)

Toteutin teemahaastattelun yksilöhaastatteluiden lisäksi viidelle eri ryhmälle ryhmähaastatteluna, joka tarkoittaa, että paikalla on samalla kertaa useita haastateltavia. Ryhmähaastateltavat edustivat samaa ammattiryhmää yhtä ryhmähaastattelua lukuunottamatta. Ryhmähaastattelua voidaan käyttää yksilöhaastattelun sijasta silloin, kun voidaan olettaa, että haastateltavat jännittävät haastateltavaa tai haastattelutilannetta niin paljon, että yksilöhaastattelu ei

tuottaisi tarvittavaa aineistoa. Ryhmähaastattelussa haastateltavat saavat toisiltaan tukea haastattelutilanteessa ja haastateltavat saattavat myös tuottaa tavallista enemmän tietoa, kun voivat muistella yhdessä, tukea, innostaa ja rohkaista toisiaan. (Eskola & Suoranta 2003, 94.) Sulkunen (1990, 265) toteaa, että mikäli haastateltavia yhdistää jokin yhteinen ryhmän jäsenyys, niin yhteiset kokemukset ovat julkisia ja niitä on vaikea salailla, unohtaa tai ymmärtää väärin ryhmähaastattelussa. Ryhmän normit tulevat tällöin helposti esille, kun puhutaan ryhmän jäsenille tutuista asioista, vaikka niitä ei erikseen kysyttäisi

Ryhmähaastattelu tukee ammattialan yhteisesti tuotettuja ja jaettuja merkityksiä antaen tilaa kuitenkin yksittäisten ihmisten vastauksille. Erityinen merkitys ryhmähaastattelulla on, kun halutaan selvittää henkilöiden yhteinen kanta johonkin ajankohtaiseen kysymykseen tai kun halutaan tutkia pienoiskulttuurien merkitysrakenteita tai saada tietoja haastateltavien sosiaalisesta ympäristöstä. Ryhmähaastattelussa tavoite on pitää keskustelu vapaamuotoisena, jossa haastateltavat voivat kommentoida asioita melko spontaanisti. Tällöin haastateltavat tekevät huomioita ja tuottavat monipuolisesti tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Ryhmähaastattelussa haastattelijalla voi esittää kysymyksiä yhtä aikaa useammalle haastateltavalle ja suunnata väliin kysymyksiä yksittäisille ryhmän jäsenille. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 61.) Pyrinkin ryhmähaastattelulla opinnäytetyössäni tavoittamaan niiden ammattialojen kollektiiviset näkemykset, joita Ohjaamo Olkkarissa edustaa useampi henkilö, jonka vuoksi valitsin teema-haastattelun tueksi ryhmähaastattelun.

5.5 Aineistonkeruuprosessin toteutus

Laitoin syyskuussa 2017 sähköpostilla pyynnön osallistua haastatteluun kaikille Ohjaamo Olkkarissa työskenteleville eri organisaatioiden ammattialojen työntekijöille. Henkilömääränä tämä tarkoitti yhteensä 30 henkilöä. Ammattialoja Ohjaamo Olkkarissa oli tutkimusta tehdessä yhteensä yhdeksän, mutta huomioitavaa on, että ammattialojen sisällä on vielä omia ammattinimikkeitä ja erilaisia toimenkuvia. Näitä en katsonut tutkimuksen kannalta tarpeelliseksi kuitenkaan erotella. Jaoin ammattiryhmät seuraavasti: nuoriso-ohjaaja, opinto-ohjaaja, etsivä nuorisotyö, Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut, ehkäisevä päihdetyö, tiedottaja, TE-toimiston nuorten asiantuntija, sosiaalipalveluiden

henkilöstö, josta Ohjaamo Olkkarissa käytetään nimeä ”takakentän tiimi” ja nuorten mielenterveys- ja päihdepalvelut.

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymän nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluihin, josta on käyty kevästä 2017 nuorten akuuttiryhmän eri työntekijöiden toimesta Ohjaamo Olkkarin asiakastiimissä, laitoin haastattelupyynnön neljälle työntekijälle. Opinnäytetyötä tehdessäni akuuttiryhmässä oli silloisen tietoni mukaan seitsemän työntekijää. Kohdistin haastattelupyynnön kuitenkin ensisijaisesti näille neljälle henkilölle, koska he olivat työskennelleet sosiaalipalveluissa ja Ohjaamo Olkkarissa Mikkelin kaupungin aikana ennen vuotta 2017, jolloin sosiaali- ja terveystieteiden palvelut siirtyivät Mikkelin kaupungilta Etelä-Savon sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymälle. Näillä neljällä työntekijällä oli ollut myös työtilat kevääseen 2017 saakka Ohjaamo Olkkarin tiloissa. Lisäksi nämä työntekijät nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluista olivat olleet Olkkari-hankkeen aikana rakentamassa monialaista Olkkari-palvelua. Pyysin, että he edistävät haastattelupyynnöä nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluissa niin, että välittävät siitä tietoa asiaa koskeville mahdollisille muille henkilöille.

Muutamilta haastateltavilta tuli pyyntö haastattelupyynnön jälkeen saada teemahaastattelun kysymykset etukäteen, joten päätin tämän jälkeen toimittaa ne kaikille haastateltaville tasapuolisesti. Teemahaastattelun kysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä. Haastatteluajat sovittiin sähköpostilla haastateltavien toiveiden mukaisesti joko Ohjaamo Olkkariin tai heidän taustaorganisaatioiden toimipisteisiin. Toteutin teemahaastattelut yksilö- ja ryhmähaastatteluina Ohjaamo Olkkarissa työskenteleville eri ammattialojen työntekijöille syyskuussa 2017. Kaikilla haastateltavilla oli myös mahdollisuus laittaa jälkikäteen sähköpostilla täydennyksiä haastatteluun. Muutamilta pyysin lisäselvitystä, mutta vastauksia en saanut yhtään jälkikäteen. Ammattiryhmien työnkuvaukset laitoin henkilöstölle sekä heidän esimiehille kommenttikierrokselle alkuvuodesta 2018. Kahteen työnkuvaukseen tuli kommentteja, joiden mukaiset korjaukset toteutin työnkuviin.

Haastatteluiden alussa kävin läpi haastateltavien kanssa tutkimuksen eettiset lähtökohdat ja tutkimuksen tavoitteet. Käytin haastatteluiden nauhoituksissa apuna puhelimen nauhuria ja tämän lisäksi videoin kaksi ryhmähaastattelua.

Haastatteluita tuli yhteensä yhdeksän, jotka olivat kestoaltaan 45 minuuttia - 1.5 tuntia. Aineistoa haastatteluista kertyi yhteensä 177 sivua. Haastatteluihin osallistui yhteensä 21 henkilöä Ohjaamo Olkkarissa työskentelevistä eri ammattialojen työntekijöistä. Haastatteluissa oli edustettuna kaikki yhdeksän eri ammattialaa, joita Ohjaamo Olkkarissa työskentelee. Haastatteluista viisi oli ryhmähaastatteluja ja yksilöhaastatteluista toteutin neljä.

Ryhmähaastatteluista kaksi toteutin ammattiryhmille, joita edustaa Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä useampi henkilö. Toisessa näistä ryhmähaastatteluista oli mukana työntekijöitä samasta organisaatiosta, mutta joiden tehtävät ovat erilaisia organisaation sisällä ja Ohjaamo Olkkarissa. Toinen ryhmähaastattelu koostui ammattiryhmänsä edustajista ja heidän esimiehestään. Videoin nämä ryhmähaastattelut äänittämisen lisäksi, koska niissä oli monta haastateltavaa kerralla. Tämä auttoi jälkikäteen saamaan selvää siitä kuka milloinkin on puheenvuorossa käsiteltävästä teemasta. Ryhmähaastatteluista kolme tein pareille, joista kahdessa oli haastateltavina oman alansa ammattilaiset ja yhdessä parihaastattelussa haastateltavat edustivat eri ammattiryhmiä. Yksilöhaastattelut toteutin neljälle eri ammattialan työntekijälle, jotka edustavat ammattiryhmänsä palvelua Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä yksin tai heitä ei ole koko palvelujärjestelmässä muita. Nämä haastattelut äänitin puhelimella.

Opinnäytetyöni aineistoa on täydentänyt työnkuvien kuvausten osalta Ohjaamo Olkkarin kehittämispäivässä 22.9.2017, Mikkelin Elomaan talolla, toteutetut ammattialojen Ohjaamo-työn kuvaukset. Kehittämispäivän toteutti JAMK:n ammatillisen opettajakorkeakoulun Ohjaamoita tukeva TESSU-hanke. Työnkuvia työstettiin kehittämispäivässä pienryhmätyöskentelynä ja siitä jäi paperidokumentit käytettäväksi opinnäytetyötäni ja Ohjaamo Olkkarin palvelukuvausta varten.

5.6 Aineisto ja analyysi

Tutkimusaineistoa teemahaastatteluista kertyi yhteensä 177 sivua. Tämän lisäksi Ohjaamo Olkkarin eri ammattiryhmien työnkuvia täydensi neljä työnkuva-aineistoa Ohjaamo Olkkarin kehittämispäivästä syyskuulta 2017. Ohjaamo Olkkarin työnkuvat olivat sosiaalipalveluiden eli ”takakentäntiimin” työnkuvaus,

etsivien nuorisotyöntekijöiden työnkuvaus, opinto-ohjaajan työnkuva ja yhdessä oli yhdistetty ehkäisevän päihdetyön koordinaattorin, tiedottajan sekä toiminnanohjaajan ja nuorisosihteerin työnkuvat Ohjaamo Olkkarissa.

Käytin aineiston analyysimenetelmänä teemoittelua, jossa aineistosta pyritään ensin löytämään ja erottelemaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Tämän jälkeen voidaan nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja, jolloin on myös mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. (Eskola & Suoranta 2003, 174.) Aloitin opinnäytetyöni aineiston analyysin jo sen keräysvaiheessa tehden haastatteluissa muistiinpanoja haastattelutilanteesta ja havainnoista. Hirsjärvi ym. (2010, 221) ovatkin todenneet, että aineistoa kerättyä sitä myös analysoidaan osittain samanaikaisesti. Aineistoa litteroidessani teemoittelin aineiston samalla teemahaastattelurungon mukaisesti ja nimesin haastateltavat antamalla heille kirjaimen V = vastaaja ja numeron väliltä 1-21. Aineiston litteroinnin jälkeen perehdyin aineistoon useaan kertaan ja karsin siitä tutkimusongelman näkökulmasta pois epäoleellisen. Näin Hirsjärven ym. (2010, 224) mukaan tutkija tekee jo alustavia valintoja, kun hän tutustuu aineistoon ja teemoittaa sitä.

Eskolan & Suorannan (2003, 137) mukaan ”laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta”. Aineisto pyritään siis tiivistämään selkeäksi ja mielekkääksi analyysin avulla kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. Hirsjärvi ym. (2010, 221) toteavat, että aineiston analyysivaiheessa tutkija saa selville minikälaisia vastauksia hän saa ongelmiin, joten aineiston analyysi, tulkinta ja johdopäätösten teko ovat tutkimuksen ydinasia. Aineiston pohjalta, sitä lukiessa, tein muistiinpanoja ja havaintoja sekä pilkoin sitä pienempiin osiin.

Ruusuvuori ym. (2010, 15) muistuttavat, että tutkijan lukemisen tapa, tulkinta ja valinnat ohjaavat ja jäsentävät aineiston käsittelyä, eikä aineistosta itsessään koskaan nouse mitään. Heidän mukaan aineiston purkaminen, lukeminen tai sen alustava koodaaminen eivät ole analyttisesti neutraaleja, vaan pohjautuvat tutkijan käsitykseen siitä mikä on olennaista ja mihin analyysissä halutaan erityisesti keskittyä. Aineistoa lukeissani rajasin pois ne keskustelun aiheet, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiini.

Ruusuvuori ym. (2010, 24) toteavat, että teemoista tehtävien koosteiden tekemisen yhteydessä on tärkeää kiinnittää huomiota myös havaintoihin, jotka eivät mahdu mihinkään luokkaan tai jotka muodostavat poikkeuksen aineistossa muutoin toistuvaan rakenteeseen. Näitä ei ole myöskään heidän mukaan syytä piilottaa lukijalta, vaan pikemminkin ne voivat vahvistaa tutkimuksen validiteettiä. Kirjasin muistiinpanoja aineistoa lukeissani niistä havainnoista, joita haastateltavat nostivat esille, mutta jotka eivät olleet vastauksia tutkimushaastattelun kysymyksiin, mutta haluttiin kuitenkin tuoda esille. Näitä kuvaan pohdinnoissa, koska ne on nähty merkitykselliseksi ottaa esille.

Onnistuakseen teemoittelu vaatii mukaan teorian ja empirian vuorovaikutusta, joka opinnäytetyössä näkyy näiden lomittumisena toisiinsa. Jos tutkimus jätetään vain teemoittain järjestettyjen sitaattien varaan, niin kovin pitkälle menevää analyysiä ja johtopäätöksiä ne eivät osoita. Haastatteluaineiston sitaatit voivat toimia kuitenkin aineistoa kuvaavina esimerkkeinä ja perustella tutkijan tekemää tulkintaa, jolloin lukija voi tehdä arvioinnin onko tutkijan tekemissä tulkinnoissa järkevyyttä. Teemoittelua käytettäessä tulee tutkijan kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että tutkimuksessa on mukana myös syvällisiä teoreettisia ajatuksia ja kytkentöjä. Muutoin tutkimus jää selvityksen tasolle. Käytännön ongelmien ratkaisussa teemoittelu on suositeltava aineiston analysointi tapa, jolloin tarinoista voi poimia tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. (Eskola & Suoranta 2003, 174–180.)

Aineiston analyysissä alkaa hiljalleen muodostua useampia haastattelu-teemoja, aineistoja yhdistäviä ja niiden läpi kulkevia analyysin teemoja, joita voi tämän jälkeen tarkastella lähemmin. Aineiston analyysi alkaa yleensä mitä kysymyksillä, joiden avulla tutkija tutustuu aineistoon ja luokittelee sitä. Tämä voi perustua mm. siihen miten haastateltavat selittävät haastattelussa käsiteltyä aihetta tai ilmiötä tai miten he perustelevat mielipiteitä jostakin tutkimuksen aiheen kannalta olennaisesta asiasta. Tärkeää onkin esittää kysymys aineistolle mistä kaikista haastateltavat puhuvat, kun kertovat ajatuksiaan tutkijan antamista teemoista. Yhtä tärkeää on myös pohtia mistä jätetään puhumatta. (Pietilä 2010, 219–220.)

Opinnäytetyöni aineistoa on täydentänyt eri ammattialojen Ohjaamotyönkuvaukset, jotka tehtiin 22.9.2017 Ohjaamo Olkkarin kehittämispäivässä.

Olen kirjoittanut puhtaaksi päivästä syntyneet paperiversiot eri ammattialojen työnkuvista. Täydensin puhtaaksi kirjoitettuja työnkuvia haastatteluaineistolla sekä Ohjaamo Helsingin (2017) eri ammattialojen työnkuville ja laitoin ne tarkastettavaksi työntekijöille sekä heidän esimiehilleen. Kahteen tuli kommentteja, joiden perusteella muokkasin ja täydensin eri ammattialojen työnkuvia Ohjaamossa.

6 AMMATTIRYHMIEN TYÖNKUVAT JA VERKOSTOT

6.1 Toiminnanohjaaja ja verkostot

Toiminnanohjaaja työskentelee Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymässä aikuissosiaalityössä. Toiminnanohjaaja vastaa Ohjaamo Olkkarin tiimin toiminnasta sekä suunnittelee, koordinoi ja kehittää matalan kynnyksen ja ennaltaehkäisevän työn toimintamallia ja toimintaa sekä moniammatillista yhteistyötä Ohjaamo Olkkarissa. Lisäksi toiminnanohjaaja vastuulla on Tajua Mut! -toimintamallin kokonaisuus. Ohjaamo Olkkarin toiminnanohjaaja koordinoi monitoimijaista työyhteisöä ja toimii henkilöstön tukena päivittäisissä tilanteissa sekä osallistuu osaltaan matalan kynnyksen työhön. Toiminnanohjaajan vastuulla on talousarvion toteuttaminen ja seuranta, yksikön tiedottamisesta ja markkinoinnista vastaaminen sekä palvelujen esittelyyn osallistuminen. Toiminnanohjaaja vastaa yksikön työtiloista ja niiden turvallisuudesta. Toiminnanohjaajan sijaisena toimii Ohjaamo Olkkarin koordinaation osalta Mikkelin kaupungin liikunta- ja nuorisopalveluiden nuorisosihteeri, joka toimii myös etsivien nuorisotyöntekijöiden lähiesimiehenä. (Toiminnanohjaajan tehtäväkuvaus 2017; Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017).

Toiminnanohjaaja koordinoi Ohjaamo Olkkarin harjoittelijoiden, kesätyöntekijöiden sekä siviilipalvelukseen tai kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ottamisen sekä opinnäytetöiden tekemiseen liittyvät sopimukset ja toimii tarvittaessa ohjaajana edellä mainituille työntekijöille. Toiminnanohjaaja kutsuu koolle Ohjaamo Olkkarin tukiryhmän ja raportoi yksikön toiminnasta organisaation ylemmille tahoille. Toiminnanohjaajan tehtävänä on nuorten ohjaus- ja palveluverkoston sihteerin tehtävät, Ohjaustyön tiimin koollekutsujan ja puheenjohtajan tehtävät sekä nuorten palveluiden kehittämistyöhön osallistuminen moniammatillisesti ja -alaisesti eri viranomaistahojen, hankkeiden, järjestöjen ja esimiesten kanssa. Toiminnanohjaaja toimii valtakunnallisen Ohjaa-

moverkoston ja Tajua Mut! -toimintamallin jäsenenä. (Toiminnanohjaajan tehtäväkuvaus 2017; Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017).

Uuden henkilökunnan perehdyttäminen Ohjaamo Olkkarityöhön on osa toiminnanohjaajan tehtävää. Toiminnanohjaaja organisoii, analysoi ja levittää tietoa asiakaspalautteista sekä yhdessä muiden organisaatioiden esimiesten kanssa kerää ja levittää tilasto- ja tutkimustietoa moniammatilliselle verkostolle. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017).

6.2 Nuorisotyö

Nuorisotyöllä Ohjaamo Olkkarissa tuetaan nuorten kasvua ja kehitystä, jossa keskiössä on yksilön huomioiminen ja jokaisen arvostaminen omana itsenään. Nuorisotyöllä edistetään yhteisöllisyyttä, tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta 13-29-vuotiaiden keskuudessa. Nuorisotyön palvelut Ohjaamo Olkkarissa järjestää Mikkelin kaupungin liikunta- ja nuorisopalvelut. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017).

Kouluilla ja oppilaitoksissa voidaan tavoittaa nuoria, jotka hyötyvät myös Ohjaamo Olkkarin muiden toimijoiden tarjoamista mahdollisuuksista ja palveluista. Tähän nuorisotyön koettiin työntekijöiden kokemuksen mukaan lähtökohteisesti omaavan hyvät mahdollisuudet muihin Ohjaamo Olkkarin ammattiryhmiin verrattuna, kun nuorisotyö toimii kouluilla säännöllisesti.

6.2.1 Nuoriso-ohjaaja ja verkostot

Nuoriso-ohjaajat tukevat Ohjaamo Olkkarissa 13–29-vuotiaiden elämäntähtäilyä ja terveellisiä elämäntapoja. Nuorten kanssa keskustellaan vapaa-ajan mahdollisuuksista ja tarvittaessa annetaan tietoa ja ohjataan niihin esim. nuorisotilat, liikuntaharrastukset, seurat jne. Nuoriso-ohjaajat osallistuvat osaltaan Ohjaamo Olkkarin matalankynnyksen ohjaus- ja neuvontatyöhön, tiimeihin, kehittämispäiviin, tapahtumiin ja toimintoihin. Nuoriso-ohjaajat tekevät koulu-yhteistyötä ja tiedottavat Ohjaamo Olkkarin mahdollisuuksista nuorille luokkien tutustumiskäynneillä Ohjaamo Olkkarissa sekä erilaisissa koulujen ryhmätyksissä ja tapahtumissa kouluilla. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Näiden lisäksi kuten Ohjaamo Helsingin (2017) julkaisussa kuvataan nuoriso-ohjaajat kannustavat ja ohjaavat nuoria oman jutun löytämiseen, harrastuksiin, osaamisen vahvistamiseen ja sen näkyväksi tekemiseen sekä luovat mahdollisuuksia nuorille olla kehittämässä Ohjaamo Olkkarin ja nuorilta nuorille toimintaa. Nuoriso-ohjaajat kytkevät myös Ohjaamo Olkkari-työtä alueelliseen nuorisotyöhön.

Työ Ohjaamo Olkkarissa painottuu nuoriso-ohjaajilla ilta-aikaan, tiistaista perjantaihin, jolloin Ohjaamo Olkkarin yhteydessä oleva nuorisotila Starlight on auki. Iltaan painottuva nuorisotyö on enemmän ryhmänohjausta ja yksilötyön nähdään jäävän vähemmälle etenkin silloin, jos työskennellään yksin tilassa ja nuoria on paljon. Kun nuoriso-ohjaajat ovat päiväaikaan Ohjaamo Olkkarin tiloissa, niin kokemus on, että silloin on aikaa enemmän olla läsnä ja kuunnella yksittäisiä nuoria paremmin sekä olla tarvittaessa rinnallakulkijoita palveluihin. Ohjaamo Olkkarissa työskentelevät moniammatilliset toimijat koetaan yhteisessä tilassa työskentelevien nuoriso-ohjaajien tärkeäksi verkostoksi nuoren tukemisessa erilaisissa elämäntilanteissa. Tärkeänä nähdään, että palveluita löytyy ”yhden katon alta”:

Se, että kun ne löytyy kaikki kummiskin joka tapauksessa saman katon alta, että pystyy kysymään sitten sen, niin se on niinku hieno homma! (V21.)

Nuorten asiat, joihin he tarvitsevat tietoa, ohjausta tai tukea ovat monesti moninaisia, joten yksi tärkeä verkostotoimija nuorisotilan nuoriso-ohjaajalle on etsivät nuorisotyöntekijät. Heidän kanssa nuoriso-ohjaaja arvioi tekevänsä myös eniten yhteistyötä:

Ehkä ne on etsivät kummiskii. Et etsiville tulee annettua sitten jostain nuorista aina vinkkiä et kannattasko olla yhteyksissä. Saattaa olla niin monta eri ongelmaa sit, et miä en ja eikä välttämättä avauvu sitten. Et etsivät on semmosia, et ne pystyy sitten ehkä laajemmin ja niillä on enemmän aikaa siihen, ku siihen et miä kerkiäisin lähteä kaivamaan. (V21.)

Etsivä nuorisotyöntekijä on tärkeä yhteistyötaho myös silloin, jos 13–29-vuotiaan huoltaja tai muu läheinen ottaa yhteyttä nuoriso-ohjaajaan. Näitä yhteydenottoja tulee suoraan harvemmin nuoriso-ohjaajille, ennemminkin Ohjaamo Olkkarin päivystyspuhelimien:

No harvemmin. Mutta on, on yhteydenottoja, jossa miä siirrän sen etsivälle. (V21.)

Nuorisotiloilla on yhteisesti sovitut säännöt, jotka koskettavat tietyissä kohdin erityisesti alle 18-vuotiaita. Näiden sääntöjen mukaan tai lastensuojelulain velvoittamana nuoriso-ohjaajat ovat yhteydessä joissakin tilanteissa nuorten huoltajiin. Nuoriso-ohjaaja kokee huoltajat tärkeänä verkostotoimijana ja pitää tärkeänä myös, että huoltajat ovat tietoisia alaikäisen lapsen tekemisistä:

Ollaan oltu niinkin päin, et soitetaan huoltajalle ja kerrotaan missä mennään. Et huoltaja tietää, koska huoltaja ei välttämättä tiä kaikesta. (V21.)

6.2.2 Etsivät nuorisotyöntekijät ja verkostot

”Etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa häntä sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan, itsenäistymistään, osallisuuttaan yhteiskuntaan ja muuta elämäntilanteensa sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivä nuorisotyö perustuu nuoren vapaaehtoisuuteen ja nuoren kanssa tehtävään yhteistyöhön.” (Nuorisolaki 2016/1285.)

Ohjaamo Olkkarissa etsivät nuorisotyöntekijät tekevät Ohjaamo Olkkarin ohjaus- ja neuvontatyötä sekä puhelinpäivystyksiä vuorollaan ja osallistuvat Ohjaamo Olkkarin erilaisten verkostojen palavereihin sekä voivat toimia niissä Ohjaamon edustajana. Etsivät nuorisotyöntekijät tekevät Ohjaamo Olkkarissa yksilö- ja ryhmäasiakastyötä, toimivat työparina muiden ammattialojen työntekijöiden kanssa asiakastyöskentelyssä ja ammattilaisverkostoissa. Etsivät nuorisotyöntekijät selvittävät Ohjaamo Olkkarin asiakastiimin kautta tulleet nuorten asiat, joissa elämäntilanne on epäselvä ja selvyyttä siitä millaisia palveluita nuori tarvitsee, ei vielä ole. Tällöin selvitetään nuoren elämäntilannetta, kartoitetaan palvelutarvetta ja tarvittaessa palveluohjataan nuoria. Etsivät nuorisotyöntekijät selvittävät nuoren tarvitsemia palveluita ja kokoavat tarvittaessa ammattilaisverkoston nuoren ympärille. Etsivä nuorisotyöntekijä tarjoaa tukea opiskelu, työ- ja työtoimintapaikan etsinnässä, harrastusten löytämisessä ja ohjaavat erilaisiin ryhmätoimintoihin. Tukea saa myös elämäntilannetta taitojen opetteluun. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Etsivät nuorisotyöntekijä voivat palvella nuoria joustavalla työajalla, myös ilta-aikaan ja heillä on mahdollisuus reagoida nopeasti nuorten palvelutarpeeseen. He toteuttavat ammattilaisvetoisia ryhmätoimintoja omana ammattiryhmänä tai yhteistyössä verkostotoimijoiden kanssa. Etsivä nuorisotyö jalkautuu sinne missä nuoret ovat; koulut, nuorisotilat, kauppakeskukset jne. Koulu- ja oppilaitosyhteistyö, väkivaltatyö ja katusovittelu sekä elintapaohjaus ovat osa etsivän nuorisotyön työtä myös Ohjaamo Olkkarissa. Etsivät nuorisotyöntekijät tiedottavat Ohjaamo Olkkarin palveluista mm. verkostoille ja sosiaalisessa mediassa sekä toimivat nuorisotyön yhteyshenkilöinä ja kytkevät alueellisen nuorisotyön Ohjaamo Olkkarityöhön. (Ohjaamo Helsinki 2017; Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Etsivät nuorisotyöntekijät ottavat vastaan myös nuorisolain (11. § 3. mom.) mukaiset ilmoitukset nuorista, jotka ovat vaille jatkokoulutuspaikkaa perusopetuksen jälkeen, nuoresta henkilöstä, joka on keskeyttänyt toisen asteen opinnot tai lukiokoulutuksen tai joka on vapautettu varusmies- tai siviilipalveluksesta palveluskelpoisuuden puuttumisen takia tai joka keskeyttää palveluksen. Lisäksi etsivät nuorisotyöntekijät ottavat vastaan Tajua Mut! -toimintamallin ammattilaisten yhteydenottopyynnöt, käynnistävät yhteydenottopyynnön mukaiset toimenpiteet sekä kytkevät nuoren ympärille tarvittaessa Ohjaamo Olkkarin muita toimijoita. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Etsivän nuorisotyön sisällä on määritelty kolme tärkeintä verkostoa mistä haastateltavat kertoivat. Ensimmäinen on Ohjaamo Olkkarin verkosto, jota kutsuttiin ”kotipesäksi”, toisena on nuorisopalveluiden verkosto eli nuorisohjaajat sekä liikunta- ja nuorisopalveluiden muu henkilöstö ja kolmantena on koulut sekä oppilaitokset. Ohjaamo-työn näkökulmasta tärkeänä etsivät nuorisotyöntekijät pitivät Ohjaamo Olkkarin asiakastiimiä ja isoa tiimiä, jossa kokoonnutaan yhteen käsittelemään Ohjaamo Olkkaria ja yhteistä Ohjaamotyötä koskevia yleisiä asioita. Tärkeänä verkostona etsivässä nuorisotyössä koettiin myös Ohjaamo Olkkarin koordinoima Ohjaustyön tiimi:

No mut kyllä se Ohjaamotyön takia tai tässä on tärkein on se asiakastiimi ja sitten se meidän oma tiimi, niinku Ohjaamon sisällä, mutta sitten sehän on hirveen hyvä se onks se nyt ohjaustyöntiimi, missä on niinku kaikki. (V3.)

Myös huoltajien ja muiden 13-29-vuotiaiden läheisten tukemisessa Ohjaamo Olkkarin tiimirakenteet koettiin tärkeimmiksi verkostoiksi etsivän nuorisotyön näkökulmasta:

Mut edelleenkin miä koen, että myös niinku niistä vanhempien kans tehtävää työtä, niin sitä tukea sit saa just nimenomaan joko siitä asiakastiimistä tai sitten siitä mejjän niinku isosta tiimistä, että saa sitä konsultaatioapua tai työpariutta tai, tai sit jotain vinkkejä muuten vaan siihen vanhemmuuden tukemiseen. (V3.)

Tärkeänä verkostotoimijana vanhemmuuden tukemiseen nousi myös Ohjaamo Olkkarin sijais- ja jälkihuollon työntekijät, jotka ovat käyneet lapset puheeksi koulutuksen. Heistä on saatu työpari vanhempien kanssa käytyihin keskusteluihin ja hyödynnetty lapset puheeksi menetelmää:

No näitähän on hyödynnetty, ketkä on käyny sen lapset puheeksi koulutuksen. Nimenomaan työpariutena, että toinen on ollu sen nuoren kanssa ja toinen huoltajan kanssa. (V2.)

Niin kyllä ja se että, kun esimerkiks, no ite en ole käyny sitä lapset puheeksi koulutusta, niin tuota mä se, että oon voinu työskennellä nuoren kanssa ja täältä on sitten toinen etsivä ja sitten sijais- ja jälkihuollon ohjaaja työskennellyt sitten niinku vanhempien kans sen lapset puheeksi menetelmien avulla. (V5.)

Ammattilaisten tukemisessa etsivän nuorisotyön verkostoja kuvattaessa vastauksissa korostui nuorten lähituen verkostot esim. kouluilla ja oppilaitoksissa enemmän, kuin Ohjaamo Olkkarissa fyysisesti työskentelevät muiden ammattialojen toimijat. Lähituen verkostoista tiedottaminen kouluilla ja oppilaitoksissa, esimerkiksi ryhmäohjaajalle, jos hän ei ole tietoinen kaikista palveluista, nähtiin tärkeänä. Tärkeää verkostoyhteistyötä eri ammattilaisten kanssa etsivällä nuorisotyöllä on erilaisten ryhmien vetäminen mm. kouluilla ja nuorisotiiloilla, jossa myös nuoren lähituki korostuu.

No kyllä miun mielestä teillä on valmius niinku ohjata näitä tavallaan paikallisia oppilaitostoimijoita myös avaamaan silmät myös siihen omaan organisaatioon, et jos siellä on se nyt esimerkis tuo varhain ryhmä niinku siinä lähellä, että se voi, ainakin tarkistaa, et onko siellä tietonen vaikka oppilaitoksen joku ryhmäohjaaja kaikista niistä oppilaitoksen palveluista että, koska ne on niinku helpompia ja siellä lähimpänä ni, lähipalvelut nuorelle. (V2.)

6.3 Opinto-ohjaaja ja verkostot

Ohjaamo Helsingin (2017, 140) julkaisussa opinto-ohjaajan työstä Ohjaamossa on mainittu mm. seuraavaa: ”opinto-ohjaaja antaa asiakkaille neuvontaa ja ohjausta opintojen suunnittelussa, ammatinvalinnassa, jatko-opintoihin hakautumisessa sekä ura- ja elämänsuunnittelussa”. Ohjaamo Olkkarissa, kuten Ohjaamo Helsingissä opinto-ohjaus on tuotu Ohjaamotyön myötä uusiin toimintaympäristöihin. Opinto-ohjauksen palvelut Ohjaamo Olkkarissa mahdollistaa Etelä-Savon ammattiopisto, Esedu.

Ohjaamo Olkkarissa nuorten ja nuorten aikuisten lisäksi opinto-ohjaaja tarjoaa ohjausta ja neuvontaa kaikille nuorten parissa toimiville sekä huoltajille ja muille asiakkaiden läheisille erilaisiin koulutukseen ja opiskeluun liittyvissä asioissa. Opinto-ohjaaja tapaa Ohjaamo Olkkarin asiakkaita ajanvarauksella torstai iltapäivisin klo 13-16. Hän osallistuu viikoittain Ohjaamo Olkkarin asiakastii- miin tuoden monialaiseen tiimiin koulutuksen osaamisen sekä näkökulman. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Ajan opinto-ohjaajalle voi varata joko nuori itse, hänen läheiset tai Ohjaamo Olkkarin eri alan ammattilaiset sekä verkostoissa toimivat henkilöt nuoren luvalla. Opinto-ohjaajan tehtävään kuuluu tiedottaa Ohjaamo Olkkarin työntekijöille ja verkostoille koulutukseen liittyvistä ajankohtaisista asioista sekä viestittää niistä Ohjaamo Olkkarin sosiaalisen median välineissä. Opinto-ohjaaja pitää ajan tasalla Ohjaamo Olkkarin koulutuksen esitteet, jotka ovat tarkoitettu asiakkaiden, että huoltajien ja ammattilaisten käyttöön. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Opinto-ohjaajan tärkeimmät verkostotoimijat Ohjaamo Olkkarissa nuorten ja heidän huoltajien sekä muiden läheisten ja ammattilaisverkostojen tukemisessä ovat etsivät nuorisotyöntekijät ja sijais- ja jälkihuollon ohjaajat, joilla molemmilla ammattiryhmillä on yhteisiä asiakkaita opinto-ohjaajan kanssa ja jotka opiskelevat Etelä-Savon ammattiopistossa. Myös nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluiden akuuttiryhmä, aikuissosiaalityön sosiaaliohjaaja ja TE-palveluiden asiantuntija ovat opinto-ohjaajan työn tärkeitä verkostotoimijoita Ohjaamo Olkkari-työssä:

Niin, etsivä, etsivä nuorisotyö, se on varmaan ihan ykkönen ja siten sijais- ja jälkihuolto. Sijais- ja jälkihuolto, koska heillä on asiakkaina sen ikäisiä nuoria, ketkä opiskelee meillä. Et ne on kyllä ne sellaset mulle läheisimmät. Sitten tietenkin jossakin määrin tää nuorten akuuttityöryhmä. Ja sitten tämä, tämä, aikuissosiaalityö. Meillä kyllä aika lailla varmaan on niinku samat verkostot TE-toimisto ja [--]. (V7.)

Opinto-ohjaaja tuo yhteiseen Ohjaamo Olkkari työhön omat verkostonsa Etelä-Savon ammattiopiston henkilöstöstä, erityisammattioppilaitoksista ja muista oppilaitoksista. Lisäksi opinto-ohjaajalla on työnsä puolesta tiiviit verkostot työelämään ja tietoa työpaikoista sekä työssäoppimispaikoista, jota kuvastaa seuraava vastaus:

Esedun henkilöstöä, että, että se vois olla hyvinkin olennaista jossakin ja onkin. Tietenkin sit kaikki muut oppilaitokset. Onhan mulla niin kun, tavallaan se, oppilaitosverkosto. On varmasti itellään niinku enemmän sitä verkostoa, kun mitä vaikka Olkkarissa sen perus-, perusporukalla toimivilla on. Ja ehkä työelämäverkostoa, työpaikkoja. (V7.)

6.4 Työllisyysalan työ Ohjaamo Olkkarissa

Etelä-Savon TE-palveluiden asiantuntijat sekä Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden työntekijät pyrkivät Ohjaamo Olkkarissa selvittämään nuoren kokonaisvaltaista tilannetta yhteistyössä muiden Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien eri ammattialojen työntekijöiden sekä nuoren itsensä kanssa. Työntekijät tukevat nuorta koulutukseen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa sekä tarjoavat konsultatiivista tukea nuoren ohjaukseen liittyen muille Ohjaamo Olkkarissa toimiville eri ammattialojen työntekijöille.

Ohjaamo Helsingin (2017) julkaisussa on kuvattu työ jota kaikki työllisyysalan toimijat tekevät Ohjaamossa seuraavasti: ”Etsii työ- ja koulutusvaihtoehtoja nuoren kanssa sekä tarjoavat kevyttä tukea työnhaussa, työsuhteeseen liittyvissä asioiden hoitamisessa ja tarvittaessa työn alkaessa. Työllisyysalan asiantuntijat keskustelevat nuoren kanssa työhön ja koulutukseen liittyvistä vaihtoehtoista, kiinnostuksesta ja tavoitteista. Työntekijät selvittävät mitä nuori tietää, ajattelee ja on jo tehnyt työnhaun tai koulutuksen löytämiseksi. Lisäksi arvioidaan nuoren kanssa hänen valmiuksiaan ja vahvuuksiaan sekä onko työllistyminen ajankohtaista tai tarvitseeko hän ensin muita palveluita.”

6.4.1 TE-asiantuntijat ja verkostot

TE-asiantuntija ottaa nuoria vastaan aikavarauksella ja Skypellä Ohjaamo Olkkarissa, jossa kartoittaa nuoren tilannetta ja palvelutarvetta. Palveluun nuori voi tulla itse tai oman työntekijän kanssa. Työskentely pohjautuu asiakkaan tarpeelle ja suunnitelmille omaan työllistymiseen liittyen. TE-toimiston asiantuntija välittää työtä, työ- ja koulutusmahdollisuuksia sekä toimii alansa asiantuntijana ja ja selventää asiakkaille mm. työttömyysturvaan liittyvät edellytykset. Lisäksi työntekijä koordinoi asiakkaan kokonaistilannetta.

TE-asiantuntija toimii välittäjänä työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamisessa. Hän käyttää URA-järjestelmää ja tiedonhakua, josta saa tiedon työnhakijan statuksesta sekä mihin palveluihin asiakkaalla on oikeus. TE-asiantuntija tekee työllistymissuunnitelman ja työvoimapolitiittisen lausunnon, jota myös seuraa. Näin nuoren etuuskien saaminen mahdollistuu. TE-asiantuntija auttaa nuorta ja ammattilaisverkostoja työkokeiluun, työttömyysetuudella tuettuun omaehtoiseen opiskeluun ja työkyvyn arviointiin liittyvissä asioissa. Hän tuntee TE-palvelut ja siihen liittyvän lainsäädännön, tunnistaa työllistymisen mahdollisuudet sekä esteet, tietää työelämän ja eri alojen vaatimukset sekä tietää työmarkkinatilanteen ja työelämän osaamistarpeet nyt sekä tulevaisuudessa. (Ohjaamo Helsinki 2017.)

TE-asiantuntijoiden mukaan heidän yksi iso verkostotoimija nuorten tukemisessa koulutukseen ja työhön on Mikkelin kaupunki, jossa kaupungin työllisyyspalvelut, mukaan lukien nuorten työpajat ja etsivä nuorisotyö verkostotoimijoina korostui. Mikkelin kaupunki toimii myös monipuolisena työnantajana työnhakijoille ja on tästäkin syystä tärkeä verkostotoimija. Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kuntayhtymästä TE-asiantuntijat näkivät tärkeänä verkostotoimijana sosiaalipalvelut.

Mikkelin kaupunki on nyt tietty yks semmonen iso verkosto minkä kanssa tekee työtä, mikä myös sitten on kans Ohjaamossa mukana. Sit työpajojen kautta. (V19.)
No tietysti sosiaalitoimi. (V20.)

Järjestöt verkostotoimijoina ovat TE-palveluiden näkökulmasta myös tärkeässä roolissa, jonne nuoria ohjataan työhön ja työtoimintaan. TE-palveluiden toiminta on alueellista ja se näkyy myös asiantuntijoiden vastauksessa, kun he kuvaavat oleellisimpia verkostoja Ohjaamo Olkkarityön näkökulmasta:

Mikkelin toimintakeskus, Toimintakeskus ry, että (.) sehän nyt on. Niin. Ja on niitä muitakin järjestöjä sitten, että eihän se ainut järjestö oo. Ohan vaikka Settlementti ry ja Viadia ja muut tämmöset näin. Et ohan sitten niiku, nehän on vaan Mikkelissä, että sitten on tietysti Etelä-Savon, Pieksämäen ja Savonlinnan alueilla sitten omat tavallaan vastaavat toimijansa. (V20.)

Nuorten tukemisessa tärkeinä verkostotoimijoina korostui lisäksi paikalliset toimijat Etelä-Savon ammattiopistosta, terveystyöntekijä ja sosiaalityöntekijä ja sosiaali-ohjaaja:

Koulutuspuolella Esedu tietysti, tää Mikkelin paikallinen, paikallinen niiku oman työn kannalta. (V20.)
Oh. Terveystyöntekijä on yks aika, niiku semmonen niiku. (V19.)
Ainakin koulutuspuolen opinto-ohjaajat ja tämmöset. Ja tietysti sosiaalityössä ihan sosiaalityöntekijä tai sosiaali-ohjaaja. (V20.)

6.4.2 Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ja verkostot

Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut tarjoavat Ohjaamo Olkkarin muille ammattialojen asiantuntijoille tukea ja neuvoja nuorten ohjaamisessa työelämään ja työntekijät voivat tarvittaessa toimia työparina asiakastyöskentelyssä. Työntekijät osaavat avata TE-palveluihin liittyvää termistöä, kertoa työelämään liittyvistä pelisäännöistä ja miten kannattaa toimia, jotta tulevaisuudessa työllistyisi. Koulutus ja siihen tukeminen ovat myös tärkeä osa työtä työllistymisen kannalta.

Kaupungin työllisyyspalveluista tarjotaan Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen toimijoille tietoa esimerkiksi kaupungin oppisopimuspaikoista ja niihin hakemisesta, osatutkintojen suorittamisesta sekä kaupungin eri hallintokuntien työpaikoista. Lisäksi työntekijät osaavat kertoa Mikkelin kaupungin nuorten työpaikkojen työllistämismahdollisuuksista sekä palveluista ja toimia yhteistyötahoina nuorten työpaikkojen sekä Ohjaamo Olkkarin muiden ammattialojen toimijoiden välillä. Työllisyyspalveluiden työntekijät tukevat työllistymiseen liittyen käytännön asioiden selvittämisessä nuorta ja ammatillisverkostoa, auttavat työpaik-

kojen löytämisessä ja saamisessa sekä välittävät tietoja yrittäjien toimeksiantoista Ohjaamo Olkkari verkostotoimijoille. Yrittäjien kanssa tehtävä yhteistyö onkin yksi keskeisimpiä tehtäviä kaupungin työllisyyspalveluissa ja työnantajiin on luotu hyvät kontaktit. Työllisyyspalveluiden työnkuvaa haastattelussa kuvattiin seuraavasti:

Neuvoa antava, tukeva ja asioita, niiku termistöä avaava eli eli TE-palveluissa on paljon termejä, mitkä ei avaudu eli semmosta ihan käytännön asioiden niiku selvittämistä. Sitten sitä polun avaamista niiku työelämään, että mitenkä kannattaisi toimia, että se olisi mahdollisimman turvattu, että jonain päivänä pääsisi töihin eli pitää olla työelämän pelisäännöt ja koulutukset kunnossa. Ja sitten toki auttaminen niitten työpaikkojen saamisessa, jos on niitä yritysten toimeksantoja nii kun tänne meille työllisyyspalveluihikki tulee. Niin tuota niitten tarjoomista sitten, mätsäämistä niihin nuoriin. Yrittäjät jo tietää, että ketä ollaan ja miten toimitaan ja he niiku luottaa siihen, että mejän kautta saa sopivia työntekijöitä. Et meillä on tietoa heijän tarpeistaan. (V8.)

Mikkelin kaupungin nuorten työpajat kuuluvat hallinnollisesti kaupungin työllisyyspalveluiden alle. Syksyllä 2017 työpajojen ohjaaja siirtyi Ohjaamo Olkkariin ensisijaisesti sisäilmasta johtuvista syistä, mutta ajatuksena oli myös mallintaa uusia toimintatapoja nuorten työpajojen mukanaolosta Ohjaamo Olkkarissa. Haastattelun aikaan nuorten työpajojen ohjaaja oli vasta muutama viikko aikaisemmin aloittanut työt Ohjaamo Olkkarissa. Tänä aikana työnkuva oli muotoutunut yksilöohjaukseksi sekä Ohjaamo Olkkarin ryhmissä ja ohjaus- ja neuvontatyössä työskentelyyn nuorten kanssa. Tätä kuvastaa mm. seuraava haastateltavan vastaus, jossa keskusteltiin nuoren pajapäivästä Ohjaamo Olkkarissa:

Pajalainen tulee tänne ja on täällä minun kanssa. Hän on tota mahdollisesti halukas lähtemään jossain vaiheessa opiskelemaan lastenohjaajaks, kiinnostais työskentely päiväkodissa, niin sitten tuli idea, että hän tulee tänne näin pitämään pajapäivän ja osallistuu meidän kanssa tuohon äitylit ryhmään. Ja et saa siitä ikään kuin niinku vähän niin sanottua työkokemusta ja sitä tuntumaa lasten kanssa työskentelyyn tai olemiseen, mut sit ei oo kuitenkaan sitten mitenkään liian vastuullista. (V8.)

Nuorten työpajojen ohjaaja oli haastattelun aikaan ehtinyt ottamaan yksilötyöskentelyyn muutamia nuoria, joita tulevaisuudessa kiinnosti työ lasten- ja nuorten parissa. Ohjaamo Olkkarissa toimii nuorten äitien ryhmä ”äitylit”, joka

toimi yhdelle työpajojen nuorelle työelämään tutustumisen paikkana kerran viikossa ja jossa tuttu työpajan ohjaaja oli mukana toiminnassa. Toisen nuoren kanssa nuorten työpajojen ohjaaja työskenteli yhdessä kerran viikossa Ohjaamo Olkkarin ajanvarauksettomassa ohjaus- ja neuvontatyössä, kun työnuorisotila Starlightissa ei onnistunut työntekijän työajan puitteissa. Nuoren urahaaveena oli tulevaisuudessa nuorisotyö ja näin hän pääsi matalalla kynnyksellä kevyesti voimavarojensa mukaan tutustumaan alaan. Haastattelun aikaan työpajan ohjaaja oli myös tukenut yhtä nuorta teatteriin työkokeiluun ja jatkoi nuoren tukena muussa työskentelyssä.

Ja sitten ens viikolla aloittaa toinen, tota ni pajalainen, ketä kiinnostaa nuorisotyö. Nyt sit sovittiin, et keskiviikkosin otan ton päivystysvuoron yhestä neljään ja sitten tota tämä pajalainen tulee sinne niinku, me pidetään siellä sitten se. Että tällei niinku pajalaisten kanssa ylipäätänsä pitää edetä vähän niinku pienet askeleet kerrallaan, niin kattoo ensin nyt että saa hänet tulemaan tänne paikan päälle, että lähetään siitä. (V8.)

Tärkeinä verkostotoimijoina Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluissa ja Ohjaamo Olkkarin yhteistyössä on Toimintakeskus ry, nuorten työpajat, Mikkelin kaupunki ja sen eri hallintokunnat sekä TE-toimisto, josta saa tukea asiakastyöskentelyyn monin tavoin mm. työllistymiseen ja koulutukseen, tietoa alueen työllistymismahdollisuuksista tulevaisuudessa ja toki työmarkkinatukeen liittyvät asiat. TE-toimiston ja kaupungin työllisyyspalveluiden suurimpana erona haastateltava nosti Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden tiiviin yhteistyön työllistävien järjestötoimijoiden kanssa, kaupungin työnantajana ja hallintokuntien erilaiset mahdollisuudet työllistää nuoria sekä tiiviin yritysyhteistyön.

Toimintakeskusha on aika merkittävä yhteistyökumppani joittenkin kohdalla, mistä vois lähteä vähän kättelemään sinne työelämän suuntaan ja tietysti ne työpajat, jotka jo mainittiiki ja kaupungin yksikkö sinällään. Se TE-palveluiden mukanaolo siellä on se ilmanmuuta mikä sinne jäikii, ni se tärkeä kanava, että tuota sieltä sitten saa tukea ja apua sitten siihen, tuota, työllistymiseen tai koulutuspolkuhi, että, tyliin mikä on tällä hetkellä tai lähitulevaisuudessa pystyy ylipäättänsä työllistymään, että ei nyt lähde kouluttautumaan ihan semmoselle alalle mikä ei ees työllistä. Ja sitten kun ne, ketkä on työnhakijoina jo, niin sittehän ne rahathan on, sitten sieltä työkkärin kautta ni saa siihenkin selvityksiä aina tarvittaessa. (V8.)

Nuorten työpajojen näkökulmasta tärkeitä verkostotoimijoita nuorten tukemisessa ovat lisäksi Ohjaamo Olkkarin etsivät nuorisotyöntekijät, Mikkelin teatteri ja Kela:

No ehkä tästä Ohjaamo porukasta nyt aattelis nyt noita etsiviä nuorisotyöntekijöitä. Mikkelin teatteri. [--] Kela, työvoimatoimisto [--]. Siinäpäähän ne tärkeimmät ehkä. (V8.)

6.5 Mikkelin kaupungin ehkäisevän päihdetyön koordinaattori ja verkostot

Ehkäisevän päihdetyön koordinaattori työskentelee kaikkien ikäryhmien kanssa. Ohjaamo Olkkarin asiakaskuntaa ajatellen ehkäisevän päihdetyön koordinaattorin työ koskettaa kaikkia 13–29-vuotiaita, heidän läheisiä sekä ammatillisverkostoja, jossa tehtävänä on tuoda kohderyhmille ajankohtaista tietoa, koulutuksia ja näkyvyyttä päihdeasioihin liittyen niin, että asioihin voidaan vaikuttaa jo ennen kuin tarvitaan korjaavaa työtä. Ehkäisevä päihdetyö kuuluu kaikkien ammattilaisten työhön Ohjaamo Olkkarissa sekä sen verkostoissa, joten ehkäisevän päihdetyön koordinaattorin työssä on tärkeää pitää verkostot ajan tasalla, jotta voidaan vaikuttaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa nuorten elämänselkään ehkäisevän päihdetyön näkökulmasta. Tehtävänä on tuoda Ohjaamo Olkkarin tiimiin ehkäisevän päihdetyön asiantuntijuus, osaaminen sekä nostaa esille ennaltaehkäisevän työn merkitystä.

Sen ehkäisevän päihdetyön näkökulman, se tuo ehkäisevän työn merkityksen eli siihen miä oon erikoistunu kaikista vahvimmin, et mitä asioita vois ennalta ja miten tärkeä ois toimia ennalta. Sit tulee siellä se päihdepuolen osaaminen. No sitten, miun työn kautta tulee paljon tapahtumatuotannon osaamista ja niitä verkostoja. Ja sitten tota nii, tää ammattiryhmä nyt tuo ehkä sen toisenlaisen näkemyksen kun tehdään totta kai paljon työtä täällä mikä on korjaavaa työtä, nii, miä pyrin sitä tuomaan kokoajan vahvemmin ja vahvemmin, että missä kohdalla päästäis niiku vaikuttamaan ennen kun korjaavaa tarvitaan. (V1.)

Ehkäisevän päihdetyön koordinaattori ei tee perustyössään yksilöasiakastyötä, mutta suunnittelee, organisoii ja toteuttaa erilaisia tempauksia, tapahtumia ja toimintoja yhteistyössä Ohjaamo Olkkarin muiden ammattialojen toimijoiden sekä verkostojen kanssa, joissa Ohjaamo Olkkarin palveluita tehdään tutuksi ja edistetään ehkäisevää päihdetyötä. Ehkäisevän päihdetyön koordinaattori tekee myös osaltaan Ohjaamo Olkkarin puhelinpäivystystä sekä ohjaus- ja

neuvontapäivystyksiä, osallistuu Ohjaamo Olkkarin kehittämispäiviin, yhteisiin koulutuksiin ja verkostopalaveriinhin. Työ on joustavaa ja sitä on mahdollisuus toteuttaa monipuolisesti Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen sekä verkostojen kanssa. Ehkäisevän päihdetyön koordinaattori edustaa Ohjaamo Olkkaria myös omissa verkostoissa ja edistää tietoisuutta sekä ymmärrystä Ohjaamo Olkkarin toiminnasta tahollaan.

Miä toimin parhaiten erilaisissa tapahtumissa, ja totta kai miä sit tuon työpanoksen siinä, että ku miä hoidan noita alakerran ohjaus- ja neuvontavuoroja tai puhelinpäivystyksiä. Pystyn tekemään työtä Ohjaamo Olkkarin tarpeiden mukaan eli pystyn joustamaan ja heittäytymään ja tekemään sellaisia erilaisia työtehtäviä sitten. (V1.)

Ehkäisevän päihdetyön koordinaattori tekee tiivistä yhteistyötä alueen koulujen kanssa ja vie työssään tietoa myös Ohjaamo Olkkarin palveluista kouluille. Ehkäisevän päihdetyön koordinaattori tuo omat verkostonsa myös tarvittaessa kouluille sekä Ohjaamo Olkkarin tapahtumiin kertomaan päihteisiin liittyvistä asioista sekä osallistumaan esimerkiksi rastipisteelle. Ehkäisevän päihdetyön koordinaattorille tärkeä toimija Ohjaamo Olkkarissa on etsivä nuorisotyö, joiden kautta yhteistyössä työskennellään koulujen kanssa. Lisäksi verkostotoimijana on nuoriso-ohjaajat, Viola ry. ja seurakunta sekä paikalliset muut ehkäisevän päihdetyön verkostot. Mikkelin kaupungin ehkäisevän päihdetyön koordinaattori koollekutsuu Mikkelin alueellisen ehkäisevän päihdetyön verkoston, toimii verkoston puheenjohtajana sekä sihteerinä. Mikkelin alueelliseen ehkäisevän päihdetyön verkostoon kuuluu asiakastyössä ja nuorten parissa toimivia tahoja.

6.6 Sosiaali- ja terveystyöpalvelut

6.6.1 ”Takakentän” tiimi ja verkostot

Ohjaamo Olkkarissa Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kuntayhtymän sosiaalipalveluiden lastensuojelun sijais- ja jälkihuolto, avohuollon ohjaajat, nuorten tuettu asuminen ja aikuissosiaalityön sosiaaliohjaajat muodostavat ”takakentän” tiimin. Kaikki työntekijät selvittävät työssään kysymysten kautta nuorten kokonaistilannetta, johon liittyy sosiaalinen, terveydellinen ja taloudellinen näkökulma. Työntekijät arvioivat tuen ja palvelujen tarpeen nuoren tilanteen ja tarpeiden mukaan sekä neuvovat palveluissa, ohjaavat niihin ja tuke-

vat palveluiden etenemisessä. Sosiaalipalveluiden työntekijät selvittävät ja viireyttävät ensisijaiset etuudet sekä avustavat toimeentulotukihakemuksissa. Työntekijät kartoittavat sosiaalisia haasteita ja tarvittaessa ohjaavat sekä konsultoivat sosiaalityöntekijää tai muita sosiaalitoimen palveluita. Nuoren terveysasioita kartoitetaan keskustellen ja ohjataan tarvittaessa terveyspalveluihin. Nuoria autetaan asunnon hakemisessa ja tarvittaessa ohjataan palveluihin. Lisäksi työntekijät tekevät elintapaohjausta. (Ohjaamo Helsinki 2017; Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Sosiaali- ja terveyspalveluiden työntekijät osallistuvat Ohjaamo Olkkarin tiimeihin, kehittämispäiviin ja yhteisiin koulutuksiin sekä osallistuvat osaltaan Ohjaamo Olkkarin tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen (esim. kesätyöinfo, rasisminvastainen viikko, kierrätystori, Ohjaamo Olkkarin synttärit jne.) Lisäksi työntekijät osallistuvat Ohjaamotoiminnan alueelliseen kehittämiseen muiden Ohjaamo Olkkarin toimijoiden kanssa. (Ohjaamo Helsinki 2017; Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Sosiaali- ja terveyspalveluiden työntekijät tekevät moniammatillisen arvion nuoren työ- ja toimintakyvystä sekä palvelutarpeesta. Tarvittaessa tehdään sosiaalityön asiakassuunnitelma. Työntekijät räätälöivät polkuja hoitoon ja kuntoutukseen sekä tukevat nuorta prosessien etenemisessä. Nuorille tarjotaan ennaltaehkäisevää, matalan kynnyksen neuvontaa ja ohjausta elämän ja arjen hallintaan sekä tarvittaessa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaali- ja terveyspalveluiden työntekijät tekevät yhteistyötä omien hallintokuntien kanssa ja konsultoivat sosiaalityöntekijöitä tarvittaessa. Lisäksi työntekijät tekevät muuta verkostoyhteistyötä ja ohjaavat opiskelijoita. (Ohjaamo Helsinki 2017; Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Työntekijöillä on valmius Lapset puheeksi menetelmän käyttöön ja yhdellä työntekijällä on menetelmän koulutusoikeudet. Lisäksi kaksi työntekijää on koulutautunut väkivaltatyön avainhenkilöiksi. Näiden lisäksi avohuollon ohjaajat pitävät Ohjaamo Olkkarin avointa kuntosalivuoroa, työntekijät osallistuvat erilaisiin Ohjaamo Olkkarin ryhmätoimintoihin ja organisoivat takakentän tiimin tapaamiset ja koollekutsumiset noin kerran kuussa. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.)

Näiden lisäksi sijais- ja jälkihuollon ohjaajat tekevät aktivointisuunnitelmat sijais- ja jälkihuollon asiakkaille yhdessä te-toimiston asiantuntijan kanssa sekä aikuissosiaalityön sosiaaliohjaaja muille Ohjaamo Olkkarin asiakkaille tarvittaessa (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.) Aikuissosiaalityön sosiaaliohjaaja tekee myös ennaltaehkäisevän ja täydentävän toimeentulotuen sekä kuntouttavan työtoiminnan päätökset Ohjaamo Olkkarin asiakkaille.

Sosiaalipalveluiden työntekijät kokevat, että heidän rooli on olla erityisesti 13–29-vuotiaiden tukena silloin, kun asiakkaan elämäntilanne on kaaottinen, hänen toimintakyky on merkittävästi heikentynyt tai asiakasta on kohdannut kriisi. Tällöin Ohjaamo Olkkarissa toimivat sosiaalialan ammattilaiset ovat tarvittaessa pitämässä asiakkaan puolia erilaisissa palvelujärjestelmissä. Tarvittaessa sosiaalipalveluiden työntekijät ovat rinnallakulkijoita ohjattaessa asiakasta palveluihin, näin myös Ohjaamo Olkkarin sisällä.

Puolesta pitämistä ja koska sekin, et sillen jos, jos oma elämäntilanne on sillä tavalla niinku tai toimintakyky on heikentynyt tai elämäntilanne on niin kaaottinen tai kriisiintynyt, niin ei siinä pysty niinku niitä edes löytämään tai näkemään ja jaksa edes etsiä niitä, niin sillen tarvitaan taas niinku joku meistä. (V13.)
Tavallaan voi sanoo että yhdessä tekemällä, että lähetään nyt tapaamaan vaikka etsivää nuorisotyöntekijää ja kysytään siltä sitä vaikka kouluasiaa.(V16.)

”Takakentän” tiimille tärkein verkosto löytyy Ohjaamo Olkkarissa työskentelevistä sosiaalialan- ja muista ammattialojen toimijoista. Tärkeää työn kannalta on myös esimiesverkoston tuki ja työnohjaus.

Periaatteessahan se tuki omalle työlle tulee ensisijaisesti lähellä olevista työkavereista oikeesti ja rehellisesti niikun tässä, tässä näin ollaan. Esimiesten tukea kaipaa ja tarvitsee aina välillä. (V13.)

Ja sitä tartteis enemmän, kun sitä saa. Et se on niiku aika merkittävä. Ja se että kun sieltä verkostoista löytyy niitä ihmisiä, niin kylähän se on aivan, aivan ehton juttu, että sieltä saa sen tuen kylä sitten, et se työ toimii, ettei tarvi iskee päätänsä seinään. Eikä asiakkaan tarvitse iskee päätänsä seinään. (V14.)

Musta täällä, niin kun Olkkarin toisilta ihmisiltä oon saanu tukea sille omalle työlle ja se on kuitenkin ollu sillee hirveen merkittävä ja ehkä tärkein asia jopa tällä hetkellä. (V15.)

”Takakentän” tiimi tuo yhteiseen Ohjaamo Olkkari verkostoon sosiaalityön tiedon ja osaamisen sekä ovat tiiviissä yhteydessä sosiaalipalveluiden muihin työntekijöihin, jotka voivat tukea asiakastyöskentelyssä Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen toimijoita nuoren tukemisessa. ”Takakentän” tiimin kautta muut eri ammattialojen toimijat voivat saada Ohjaamo Olkkarissa tietoa esimerkiksi asiakkaan sosiaalityöntekijästä sekä muista sosiaalipalveluista nuorelle. ”Takakentän” tiimiläisten mukaan heidän kautta yhteys esimerkiksi sosiaalityöntekijöihin voi tapahtua Ohjaamo Olkkarissa nopeammin.

Niin. No ehkä niitten ois hankalampi saada niitä kiinni, jos nyt ajatellaan ihan näin oikeesti ja konkreettisesti se juttu myöskin. (V13.)

”Mä aattelen, että ehkä olemassa olon tietää kaikki, että ei me sillä tavalla mitään uusia verkostoja oo ehkä tähän niiku tuotu. Mut nimenomaan se saattaa jotenkin mejän kautta linkittyä nopeemmin se yhteys esimerkiks sinne.” (V15.)

Ja taas se nopeuttaa työtä. (V13.)

Ja sitä päivitettyä tilannetta ja tietoo siten kuka on töissä. (V16.)

6.6.2 Mielenterveys- ja päihdepalvelut ja verkostot

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystieteiden, mielenterveys- ja päihdepalveluista akuuttiryhmästä ja varhain palvelusta työntekijät käyvät vuorollaan Ohjaamo Olkkarin asiakastiimissä kerran viikossa. Asiakastiimissä mielenterveys- ja päihdetyönammattilaiset tarjoavat konsultatiivisen tuen oman alansa näkökulmasta muille Ohjaamo Olkkarin ammattialojen toimijoille nuoren ohjaamisen tueksi. Työntekijät hallitsevat alansa lait ja säädökset sekä tuntevat palvelut, joihin nuorta ja hänen läheisiä voi tarvittaessa ohjata. Näin nuorelle taataan oikea palvelu mitä hän on asiaansa tullut hakemaan Ohjaamo Olkkarista. Lisäksi työntekijöiden vahvuutena on tunnistaa mielenterveyden häiriöitä. Työntekijät kuvasivat haastattelussa työnkuvaansa Ohjaamo Olkkarissa seuraavasti:

Tällä hetkellä se on ihan määriteltykin niiku meiltä täältäpäin nytten mitä se on ja se on sellasta niiku konsultatiivista palvelua eli tullaan sinne yhteiseen asiakastiimiin ja annetaan niiku semmonen, niiku mielenterveyden näkökulmasta konsultaatio, sellasta niiku mietintäapua, pohdintaa just niihin asiakasyhteydenottoihin ja siihen palveluohjaukseen. (V9.)

Et onko jotain mitä, mitä niiku tavallaan voi siinä antaa neuvoa, vinkkiä mielenterveyden näkökulmasta, just siihen nuoren tilan-

teeseen sillä hetkellä ja sit se palveluohjaus, jos tarvi sitä tai muuta, ni mikä se polku on. (V10.)

Etsivät nuorisotyöntekijät sekä lastensuojelun ammattilaiset ovat tärkeimmät verkostotoimijat mielenterveys- ja päihdepalveluiden näkökulmasta Ohjaamo Olkkarin monialaisessa yhteistyössä. Tämä käy esille haastattelussa, kun puhutaan oleellisista verkostoista:

Kyl ne etsivät on varmaan semmonen niin kun kenen kanssa siitä, siitä monialasesta ryhmästä eniten tulee tehtyä. (V10.)
Lastensuojelun. (V9.)
Se on toinen, joo. (V10.)

Mielenterveys- ja päihdepalvelut tekevät tiivistä yhteistyötä koulujen sekä oppilaitosten kanssa, etenkin koulujen terveydenhoitajien sekä lääkäreiden kanssa. Tästä yhteistyöverkostosta myös Ohjaamo Olkkarin muiden ammattialojen toimijat voivat tarvittaessa saada tietoa työntekijöiden kautta ja tukea yhteistyössä nuorta elämäntilanteessaan:

Kouluhan on meidän niiku semmonen varmaan se suurin verkosto tällä hetkellä niiku tai sielt koulun kautta tulee, tulee et sitä kautta linkittyy sitten. (V10.)

Vanhempien tukemisessa mielenterveys- ja päihdepalveluiden työntekijät kuvastivat tärkeinä verkostotoimijoina seurakunnan perheasiainkeskuksen, järjestötoimijoista mm. autismi- ja asberger liitto, Viola ry. ja MLL. Lisäksi tärkeää verkosto on oman työn sisällä oleva akuuttityöryhmä, jota kaikki Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä olevat voivat hyödyntää nuorten mielenterveys- ja päihdeasioissa.

Perheasiankeskus. Se on varmaan semmonen niin ku, jos miettii nuoren huoltajia, johon heitä vois ohjata. Autismi ja asberger liitolle on yhdistys Mikkelissä. Sitä kautta niiku tietoa. (V10.)
Ehkä Viola. (V9.)
Viola on tärkeä joo. MLL:ä on sitä kaveritoimintaa tai, tai sitten jos nuori haluaa työllistää itse itseään. (V10.)
Sitten mä mietin et jos tulee yhteydenotto myöskin sitten miten Olkkari vois, niin onhan se tietysti tuo akuutti täällä, johon voi ohjata, jos ohjautuu sitten huoli nuoren psyykkisestä voinnista. (V9.)

6.7 Tiedottaja

Ohjaamo Olkkarissa on ollut jo useamman vuoden ajan paikka media-alan koulutuksen saaneille, alle 30-vuotiaille nuorille aikuisille, tiedottajan tehtäväsä, joko työkokeilussa tai palkkatukityössä. Palveluista tiedottaminen on yksi tärkeä tehtävä koko Ohjaamo Olkkarin verkostoa ajatellen. Tiedottaja tuo media-alan osaamista ja tietoutta Ohjaamo Olkkarin moniammatilliseen verkostoon.

Tiedottajan tehtävä on pitää yllä ja päivittää Ohjaamo Olkkarin netti- ja sosiaalisen median sivuja, tuottaa niihin sisältöä; kuvia, videoita ja tekstiä. Tehtävään kuuluu yhteistyöverkostojen netti- ja sosiaalisen median sivujen seuraminen sekä tiedon jakaminen Ohjaamo Olkkarin muulle verkostolle. Tiedottaja tekee Ohjaamo Olkkarin tapahtumista ja toiminnoista sekä ryhmistä tarvittaessa mainoksia. Tiedottaja päivittää myös Ohjaamo Olkkarin infotaulua, kerää tiedot kuukausitiedotteeseen ja tekee tiedotteen sekä jakaa sen Ohjaamo Olkkarin netti- ja sosiaalisen median kanaviin. Tiedottaja on mukana Ohjaamo Olkkarin erilaisissa tapahtumissa kuvaamassa, tekemässä juttuja, videoiden ja somettaen paikanpäältä sekä avustamassa tapahtumassa muita ammattialojen työntekijöitä. Lisäksi tiedottaja antaa tukea Ohjaamo Olkkarissa työskenteleville eri ammattialojen työntekijöille tietoteknisissä asioissa ja kouluttaa tarpeen mukaan työntekijöitä sosiaalisen median käytössä ja nettisivujen päivittämiseen liittyvissä asioissa. (Tessu-valmennuspäivän materiaali 2017.) Tiedottajan työkuva kuvailtiin haastattelussa seuraavasti:

No ainakin yhtenä isona asiana tietenkin tuo some elikkä sen aktiivisena pitäminen ja sisällön tuottaminen, kuvat, videot, teksti. Sitten painotuotteet, yleisesti ne on täällä julisteita mitä tarvitaan ja internettiin ja tulostukseen kaikki. Sitten nettisivujen ajantasalla pitäminen, infotaulun päivittäminen. No kuukausitiedotteet. Sitten erikseen niihin se tiedon kerääminen ja ulos tuottaminen. Tota ja sitten tapahtumissa oon mukana silloin tällöin ihan sitten pitämässä niitä pisteitä tai olemassa se apulainen. Ja sitten tota siellä paikanpäältä somettaminen ja valokuvaaminen ja sitten niistä asioista kaikille tiedottaminen, että tällainen tapahtuma on ollu ja tätä siellä tehtiin. (V11.)

Tiedottajan tärkein verkosto on kaikki Ohjaamo Olkkarissa työskentelevät eri ammattialojen toimijat sekä muut Ohjaamo Olkkarin verkostot kunnasta, valti-

olta, kouluista ja oppilaitoksista sekä järjestöistä, joka käy ilmi haastattelun vastauksessa, kun kysyttiin oleellisia verkostoja:

Et varmaan se on tää Ohjaamo, Ohjaamon porukka ja sitten tuolta nuorisopalveluilta jonkun verran. (V11.)

7 OHJAAMO OLKKARIN HENKILÖKUNNAN KOKEMUKSET JA KEHITTÄMINEN

7.1.1 Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön tarjoama tuki 13–29-vuotiaille, heidän läheisille ja ammattilaisverkostoille

Moniammatillinen yhteistyö tukee Ohjaamo Olkkarissa toimivien eri alojen työntekijöiden kokemuksen mukaan 13–29 -vuotiaita ja yhteistyöllä on pystytty tukemaan 13–29 -vuotiaita kohti hyvää ja onnellista elämää. Ohjaamo Olkkarissa eri ammattialojen työntekijät kokevat tekevänsä moniammatillista yhteistyötä nuoren hyväksi ja moniammatillinen Ohjaamo Olkkari -yhteistyö koetaankin eri alojen osaajien yhteisenä tavoitteena edistää asiakkaan asioita mahdollisimman hyvin eteenpäin. Yhteistyössä voidaan pohtia ja ratkaista asiakkaan tarpeen mukaan hänen elämäntilanteeseen liittyviä asioita monesta eri näkökulmasta. Työntekijät kokevat saavansa Ohjaamo Olkkarin moniammatillisesta yhteistyöstä tukea toinen toisiltaan, mikä tukee nuorten ohjaamista ja auttamista heidän elämäntilanteessaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Se on yhteistoimintaa, joka tähtää siihen nuorten asioiden sujuvaan hoitamiseen ja nuoren tukemiseen sen nuoren omien tarpeiden mukaan. Ohjaamo Olkkarin kautta, niin miä oon kokenut suurimmat onnistumiseni asiakastyössä elikkä Ohjaamo Olkkarin ja Tajua Mutin myötä niin mulla on vahvin kokemus siitä, et nuori on tullut autetuksi, ollut itse motivoitunut ja halunnut muutosta ja on pystynyt siihen muutokseen. Se että miä oon ollu Ohjaamo Olkkarissa ja päässy yhteistyöhön mukaan eri tahojen kanssa ja koko se iso porukka ketkä siinä oli mukana, niin myö ollaan saatettu muutama nuori sellaseen pisteeseen elämässä, et he tekevät yhteiskunnassa töitä ja maksavat verorahoja ja kaikista paras on se, et niitten nuorten elämä on sellasta, et he kokee sen itse, nii kun elämisen arvoiseksi ja he ovat onnistuneita ja he ovat tyytyväisiä siitä missä ovat. (V1.)

Monialainen Ohjaamo Olkkari -työ on oikeestaan sitä verkostoitumista sen nuoren hyväksi. (V19.)

Kaikki Ohjaamo Olkkarin työntekijät kokevat, että moniammatillisella yhteistyöllä ja palveluiden keskittämällä ”yhden katon alle” on onnistuttu madalta-

maan palveluihin tulon kynnystä, nopeutettu ja selkeytetty asiakasprosesseja ja asiakkaan palveluiden saantia sekä vähennetty jatko-ohjausta palvelusta toiseen. Ohjaamo Olkkarin moniammatillisella yhteistyöllä on myös vähennetty eri ammattiryhmien päällekkäistä työtä. Palveluita saa ajanvarauksettomasti ja ilman lähetettä ohjaus- ja neuvontapalvelun ollessa auki, joka koetaan tärkeänä. Muina aikoina palveluita on tarjolla ajanvarauksella. Palvelut ovat helposti saavutettavissa, jota tukee ajanvarauksettoman ohjaus- ja neuvontatyön lisäksi oleellisten toimijoiden työtilat ”yhden katon alla”.

Parhaimmillaan se voi olla sitä, et yhdellä käynnillä siä saat monta erilaista asiaa. Jos siä et saa niitä kaikkia asioita, se ihminen ei oo vapaan siinä, niin siä saat sen tiedon, että tähän voit tulla sillon ja sillon, sillon järjestetään tapaaminen ja sit ne hoituu. Kyllähän se vähentää sitä nuoren juoksuttamista. Et se että, voidaan koota ne verkostot tänne, niin jos aattelet, et nuori tarvii apua vaikka kolmelta eri taholta, niin jos hän pystyy sen kaiken hoitaa yhden katon alla, yhdessä verkostotapaamisessa sen sijaan, et hän juoksis kolmena eri päivänä eri ihmisen luona. Tää on lähetteetöntä ja leimaamatonta toimintaa, niin se [-], että me voidaan toimia monialaisesti silleen, että meidän ei tarvitse ensin hakea nuorelle diagnoosia tai lähetettä jostain, ennen ku voi monen eri alan toimijat ruveta toimimaan yhdessä. (V1.)

Jos puhutaan tosta avoimista ovista, että siintä on tullu sellasia niinku vaikka esimerkiks vanhempia, jotka on huolissaan niistä omista lapsistaan tai nuori ite on tullu siihen. Että ne ei ehkä välttämättä sit, jos ei ois ollu niitä avoimia ovia, ni en tiä oisko ne siten soittanu tai laittanu sähköpostia. (V4.)

Ku ollaan niinku monialaisissa verkostoissa ja vaikka niinku erilaisissa tiimeissä, niin kyllähän miä aattelen, että siellähän tehään koko kaupungin nuorten niinku hyväks tavallaan tietyyntyyppistä semmosta pohjatyötäki ja ku siellä tulee ne ihmiset tutuks ja se verkosto tututuks, et saatas jotenkin niitä, niitä palvelupolkuja niinku selkeemmiks, plus niistä niitten myötä poistetaan myös sitä päällekkäistä työtä. (V3.)

Palveluita asiakas saa nopeasti, jota tukee moniammatillisen yhteistyöverkoston moninainen tieto- ja taito-osaaminen. Palveluita on saatavilla joustavilla palveluajoilla, jolla voidaan tavoittaa niitäkin nuoria, jotka Ohjaamo Olkkariin eivät muutoin tulisi. Tietoa, ohjausta, neuvontaa ja tukea on tarjolla ilta-aikaan, kun nuorisotyö on mukana moniammatillisessa yhteistyössä. Lisäksi Ohjaamo Olkkarista osataan moniammatillisessa yhteistyössä toimivien työntekijöiden kokemuksen mukaan hakea tietoa, neuvoa, ohjausta, tukea tai apua, kun ei ole muuta paikkaa mistä sitä saisi.

Meillä kootaan hirveen nopeesti ne joukot kuka tekee mitäkin ja kenellä olis osaamista mihinkin ja se tapahtuu meillä aika joustavasti. (V1.)

Miä oon se joka ilta-aikaan auttaa tossa ja ohjaa eteenpäin. Eli ne jotka ei päivällä pääse syystä tai toisesta esimerkiksi täyttämään noita opintotukihakemuksia tai asumistukihakemuksia niin autetaan niissä.” (V21.)

Niin työnajan siis, et meillä ei oo niinku sinänsä tarkka sekään, että voijaan sit tehdä just ilta-aikaan tai venyttää sitä päivää niinku sinne myöhempään. (V3.)

Tavottaa sit eritavalla ihmisiä tuolta kyliltä. (V5.)

Niin ja ehkä eri, eri ihmisiä, jotka tulee tänne Ohjaamoon. (V3.)

Asiakas osataan moniammatillisessa yhteistyössä ohjata suoraan oikeisiin palveluihin, missä moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari -yhteistyössä ja verkostoissa toimivilla eri alojen ammattilaisilla on iso merkitys palveluihin ohjaamisessa. Kokemus on, että moniammatillisella yhteistyöllä saadaan laajempi näkemys asiakkaan tilanteeseen ja asiakas voi suoraan hyödyntää Ohjaamo Olkkarin monipuolisia palveluita.

Siinä toimijat on niinku suoraan saatavilla. Sitä pystyy suoraan niinku viemään sitä asiaa jo eteenpäin, kun tietää ne toimijat ketä siinä on. Ei tarvii lähtee miettimään, että palaillaan viikon päästä. (V19.)

Sinne tulee hyvin erityyppisiä nuoria, siis sellasia, jotka pohtii koulutukseen hakeutumista. Kauheesti ei oo vielä sen tyyppisiä, jotka nyt suoraan sitten heti ois sillä hetkellä, just nyt ja heti haluais koulutukseen, mutta heillä on niin kun pohdinnassa erilaiset koulutukseen liittyvät asiat. Että varmaan siellä asiakastyössä on tullu omien työntekijöitten kanssa esiin se, että vois jotakin ruveta jo miettimään ja sitten heidät on aika lailla ohjattu, ohjataan sitten mulle, mun kans juttelemaan. (V 7.)

Moniammatillisessa yhteistyössä työskentelevät eri ammattialojen työntekijät kokevat, että asiakas saa Ohjaamo Olkkarista tukea elämän erilaisissa tilanteissa ja häntä ei jätetä yksin asiansa kanssa. Tuki voi olla tarvittaessa myös hyvin vahvaa. Eri ammattialojen työntekijöiden kokemuksen mukaan myös pienillä asioilla, jotka ratkeavat, voi olla suuri merkitys nuorelle. Tarvittaessa nuorelle etsitään oikeanlainen palvelu ja mahdolliset tarvittavat verkostot ympärille, mitä hän elämäntilanteessaan kokee tarvitsevansa ja nuori saa rinnallakulkijan tilanteensa tueksi. Näin nuori voi edetä pienin tavoittein esimerkiksi kohti koulutusta tai työelämää. Yksi haastateltavista koki myös, että Tajua Mut! -toimintamalli, jota Ohjaamo Olkkarista koordinoidaan, on tukenut nuor-

ten auttamista heidän elämäntilanteessaan, kun huoli nuoren tilanteesta on otettu keskusteluun.

Et se voi olla vaikka jollekin nuorelle koulupaikan takasin saaminen tai hoitoon ohjaamisen saaminen, että on saatu nuori hoitoon. Tai vaikka työpaikan saaminen sillei, että ne voi olla niin pieniä asioita, että on saanu joku nuori tossa tehtyä ne läksysäkin. Ne on vaan niitä onnistumisia aina. (V21.)

Onnistuttu jotenki, semmonen tavallaan et se Ohjaamo Olkkari niinku, et sieltä saa palvelua kun palvelua, jos ei saa sitä palveluapua, niin sit sieltä saa ainakin apua siihen että lähetään yhes ettiin mistä sitä palvelua saa niinku nuorille. (V9.)

Nuoren näkökulmasta ni mä aattelen, et se on se tärkein pointti, et ne asiat lähtee niinku sujumaan. Eikä tuu niiku aina sitä nyrkkiä naamaan, että ei onnistu ja ei onnistu ja muuta, koska senhän ne on niiku kokenu jo niin moneen kertaan ja nimenomaan, jos ne asiat pystys hoitamaan helposti, ni he hoitas ne itse, mut ne tarvii siihen jonkun toisen tueksi. (V15.)

Mielenterveys- ja päihdepalveluiden työntekijät kokivat, että mikäli nuori tarvitsee mielenterveyspalveluita, niin he hakeutuvat niihin suoraan muuta, kuin Ohjaamo Olkkarin kautta. Mielenterveys- ja päihdepalveluiden työntekijöillä oli vahva kokemus siitä, että kovinkaan monia asiakkaita ei ohjaudu Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen asiakastiimistä heille, vaan Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen palveluihin nuoret ottava yhteyttä enneminkin koulutus, työ, talous ja vapaa-ajan asiat edellä. Mielenterveys- ja päihdepalveluiden tarve tulee työntekijöiden kokemuksen mukaan vasta, kun esimerkiksi etsivät nuorisotyöntekijät ovat selvittäneet mm. asiakkaan työllistymisen haasteita ja tässä havaitaan, että olisi tarve mielenterveys- tai päihdepalveluille. Tällöin eri ammattialojen työntekijät voivat saada konsultoivaa tukea mielenterveys- ja päihdepalveluiden työntekijöiltä ja alle 18-vuotiaat voidaan suoraan ohjata Ohjaamo Olkkarin asiakastiimistä mielenterveys- ja päihdepalveluihin.

Siinä kohtaa ku tulee se yhteydenotto, niin se ei tuu mielenterveyspalveluasiat edellä. Se tulee ehkä just jonkun työllisyyden, opiskeluasioiden, kaveriasioiden, harrastusten niiku puitteissa, ni silloin se ei oo ensisijainen asia ja sen takia se asia ei nouse esille. Et ehkä se sitten nousee tai tähän asti se on noussu just jonkun etsivän työskentelyssä, sit kun on muutamia kertoja etsivä nuorta tavannu, ni sit ehkä sitä kautta nousee, et voisko tässä olla jostain mieliala-asioista esimerkiks kyse ja voisko nuori hyötty semmosist palveluista. (V10.)

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä koetaan, että asiakas saa olla oman asiansa asiantuntija ja hän voi määrittellä ketä työskentelyssä on mukana. Työtä tehdään yhteistyössä nuoren kanssa. Tämän koetaan osaltaan vähentävän työntekijöiden kokemuksen mukaan myös nuoren jatko-ohjaamista toimijalta toiselle.

Nuori on päässy valitsemaan, et hän saa sellaisen itselleen sopivan asiantuntijan omista kiinnostuksesta ja tarpeista lähtien. Ja se on meidän valtti, että meillä sitten nuoret oppii tuntemaan täällä eri ihmisiä ja hyvin nopeesti näkyy, et jos nuoret niiku lähtee kiinnittymään johonkin toiseen vielä enemmän tossa juttellessa ja tapaamisissa, niin koen et se on niiku nuorten etu. (V1.)

On pystytty tekemään yhteistyössä sen nuoren kanssa ja nuori on saatu aktiiviseksi toimijaksi ja, ja sillä tavalla saatu niinku häntä auttamaan itteään ja että pääsee pienen askeleen eteenpäin. (V7.)

Ohjaamo Olkkarin tieto, ohjaus- ja neuvontapalveluita asiakas saa riippumatta kotipaikkakunnasta. Tarvittaessa voidaan tehdä yhteistyötä myös toisen paikkakunnan Ohjaamon kanssa. Kotikunta ei määritä palvelua samalla tavalla, kuin eri ammattialojen työntekijöiden perustyössä. Tämä koetaan tärkeänä.

Kun ollaan tossa ohjaus- ja päivystys vuorossa, niin eihän, kun nuori tulee siihen, niin eihän me kysyt, että ootko Mikkeliläinen, onko lupa tulla sisälle. Vaan meillehän tulee nämä nuoret, jotka Mikkelissä opiskelee, jotka apua tarvii, jotka haluaa kysyä jotakin tai ne tulee vaan viettämään siihen aikaa. Mikä on ihan loistava juttu kyllä. Eliikkä täällä on tää työ on sellasta, että tässä ne kirjat ei vaikuta ihan samalla tavalla, kun mitä omassa työssä, siis niiku tässä perustyössä. Jos sit on kyseessä oikeesti sellanen nuori, että kuuluu jollekin toiselle alueelle, myö pystytään yleensä sen alueen Ohjaamolle niin kun kertomaan, et siellä alueella sitten, et vaikka muutat jonnekin, niin teidän alueella on oma Ohjaamo, et sieltä pystyt sitten jatkamaan. (V1.)

Kaikki jalkautuva työ mitä Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen työntekijät tekevät sinne missä nuoret ovat, koetaan tärkeänä ja näissä on tullut onnistumisen kokemuksia. Jalkautuvalla työllä tehdään Ohjaamo Olkkaria näkyväksi, viedään tietoa palveluista, tuetaan asiakkaita ja välitetään tunnetta, että nuorten asialla ollaan yhdessä, Ohjaamo Olkkarissa toimivat, mutta yhtäältä kaikki nuorten parissa toimivat tahot. Jalkautuvan työn taustalla nähdään olevan myös tärkeä viesti ja ymmärrys siitä, että jokaisessa kodissa vanhemmat eivät pysty, jaksa tai muutoin kykene tukemaan lastaan haluamallaan tavalla, jolloin

yhteiskunnan rakenteet tukevat nuorta ja häntä ei jätetä yksin asioidensa kanssa, nuoresta välitetään sellaisena kuin hän on.

Ohjaamo näkyy muuallaki ku siinä Ohjaamon ikkunassa tai seinässä. Se sille suurelle tai muulle kadunkulkijalle muistuttaa, että nuorten kanssa pitää tehdä töitä, että kaikki ei onnistu kerralla ja kaikki vanhemmat ei onnistu kasvattajina ja on nuoria ketkä tarvii tukea. Mutta myös siitä, siitä näkökulmasta, että tätä tehdään niiku oikeesti ja halulla ja innolla, et sehän näkyy siinä, et ollaan siellä turneella, että tota et semmonen positiivinen meininki välittyi. (V8.)

Kokemus on, että Ohjaamo Olkkari tarjoaa asiakkaalle monipuolisesti erilaisia palveluita, kuten eri ammattialojen toimijoiden palvelut, yksilö- ja ryhmätöskentelyä, tapahtumia, tietoa erilaisista asioista sekä ohjausta ja neuvontaa elämän erilaisiin tilanteisiin. Osa toiminnoista ja tapahtumista on jäänyt Ohjaamo Olkkarissa pysyviksi toimintamalleiksi, kuten esimerkiksi Ohjaamo Olkkarin vuosittaiset syntymäpäivät ja kierrätystori, josta nuoret voivat hakea maksutta kuntalaisten lahjoittamia kodintarvikkeita omaan kotiinsa. Yhdessä kehitetyt hyvät toiminnot ja tapahtumat, jotka myös haastavat yhteistyöverkosta ja kuntalaisia ajattelemaan nuoria, koetaan onnistuneena.

Et kun meillä on näitä tällaisia erilaisia tempauksia ja juttuja, ni kylmiä niinku nään, et ne on ollu niinku sellasia, sellasia niinku ihan huippuja onnistumisia, et myö ollaan keksitty porukalla joku ja se toimii vuos toisensa jälkeen niinku. (V3.)

Se miusta on kiva se sukkien teko niille nuorille tai se neulomisjuttu ja se turnee ja ne jokavuotiset synttärät. Kaikki jalkautumine, ne on hyviä. Nehän niiku, antaa laajalle yhteistyöverkostolle tekemistä ja kohderyhmänä on ne nuoret. Että ne ajattelee, että tää tulee sille nuorelle, et on nuoria ketkä tarvii häntä ja hänen tekemiään töitä. (V8.)

Tärkeänä ja onnistuneena koetaan erilaiset nuorten itsensä vetämät ryhmätoiminnot, joissa nuoret voivat tutustua toisiinsa, oppia erilaisia asioita sekä saada vertaistukea. Erityisesti nousi VIP-pelaajien ryhmä, joka on toiminut Ohjaamo Olkkarissa pisimmän aikaa nuorten itsensä vetämistä ryhmistä. Ryhmä pelaa erilaisia lautapelejä vastapainona mm. tietokonepelaamiselle kerran viikossa. Ryhmätoiminnan käynnistämiseen saatava tuki Ohjaamo Olkkarista sekä toiminnan mahdollistaminen tarjoamalla tiloja koetaan eri ammattialojen työntekijöiden mielestä tärkeänä.

No nuorten omat ryhmät. Ne mitkä on, mitä on kokeiltu ja mitkä on lähtenyt elämään, niin nehan on ihan ehdoton huippu juttu. Vip-pelaajat mistä se on lähtenyt, minkälaisella toiminnalla se on lähtenyt, ni sehän on ihan mahtavaa ja kaikki se miten täällä nii kun mahdollistetaan ryhmiä ja eri toimijat pääsee niihin ryhmiin mukaan, ni se on ihan parasta täällä.” (V1.)

No kyllähän ne on ollu jotenkin kauheen hyvii ne ryhmätoiminnot, tavallaan miten saada niinku nuoria aktivoituu siellä arjesta ja löytämään niille niitä omia juttuja. (V10.)

Ohjaamo Olkkarissa eri ammattialojen työntekijät sekä verkostotoimijat ohjaavat erilaisia ryhmiä yhteistyössä eri ammattialojen työntekijöiden kanssa tai yksin. Ammattilaisten vetämistä ryhmistä nousi esille onnistuneena erityisesti kokkikerho, kehon tie kuntoon ryhmä, tyttöjen vertaisryhmätoiminta Bella, nuorten äitien vertaisryhmä ”äitylit”, jossa nuoret äidit voivat lastensa kanssa käydä kerran viikossa ja TATU-tartu arkeen ryhmätoiminta, joka täyttää mm. kuntouttavan työtoiminnan kriteerit ja jonka tarkoitus on vahvistaa nuorten elämänhallinnan sekä koulutuksen ja työllistymisen taitoja.

Erilaiset ryhmätyötoiminnot, niinku ryhmät. No miä aattelen, et just vaikka se kokkikerhohan on hyvä esimerkki toisaalta sitä niinku Starlightin ja et se on niinku tässä Ohjaamon sisällä eri toimijoiden pitämä systeemi. (V3.)

Niin ryhmät, kehontie kuntoon ryhmähän on kans yks tämmönen. (V6.)

Äitylit ja Tatu (V4.)

Bella-ryhmät. (V6.)

Tärkeänä palveluna koetaan tuen tarjoaminen 13–29-vuotiaiden huoltajille ja muille läheisverkostoille. Käytettävissä on läheisten tukemiseksi työntekijöiden tapaamiset, lastensuojelun tukitoimet ja lapset puheeksi menetelmä. Huoltajien oikeuksia tuetaan Ohjaamo Olkkarissa, jos he eivät niistä itse tiedä tai osaa huolehtia. Tuki perustuu niin nuoren, kun huoltajien tarpeeseen. Kokemuksen mukaan tukea on tarvinnut myös täysi-ikäisten läheiset. Alaikäisten kohdalla erityisesti lastensuojelun työntekijät työskentelevät lähtökohtaisestikin vanhempien kanssa.

Ne vanhemmat saattaa olla vielä enemmän ulalla siitä mistä on kyse ja mitä tää tarkoittaa. Mihin on oikeus, se on ehkä niinku semmosta ihmisten myöskin oikeusturvaa siitä, et siä piät huolen siitä, että, että kyseiset ihmiset saavat sen mihin heillä on oikeus, koska hyö eivät sitä itse välttämättä, kun eivät jatkuvasti tätä

hommaa tee, niin eivät tiedä. Sitten taas niitä lähetään niinku penkomaan ja etsimään, että hei sulle kuuluu. (V13.)

Ainahan pitää kaikki arvioida yksilöllisesti ja yhtä ainutta ohjenuoraa ei varmaan mihinkään tilanteeseen ole, mutta sitten kun niitä tilanteita on ollu meillä ainakin aika paljon tossa asiakaskunnassa ja siitä on ollu hirveesti hyötyä siitä yli 18-vuotiaittenkin vanhempien aktiivisesta tukemisesta. (V14.)
Se lähtee tarpeesta. (V13.)

Merkittävää on ollut nuorten ja heidän läheistensä saama tuki Ohjaamo Olkkari -työn kautta nivelvaiheiden siirtymissä. Asiakkuutta ei ole tarvinnut katkaista, vaan esimerkiksi sosiaalipalveluiden lastensuojelun sekä aikuissosiaalityön työntekijät ovat voineet tehdä yhteistyötä keskenään tai yhteistyötä on tehty muiden ammattialojen toimijoiden kanssa, jotta nuori ei ole jäänyt tyhjän päälle ja on saanut tukea elämäntilanteessaan. Ohjaamo Olkkarissa saattaa työskennellä nuorelle tuttuja työntekijöitä, jolloin siirtymät voidaan hoitaa nuorelle tutun ja turvallisen työntekijän kanssa esimerkiksi aikuisten palveluihin. Tuttu työntekijä madaltaa kynnystä tarvittaessa asioida myös Ohjaamo Olkkarin erilaisissa palveluissa.

Asiakkuuden siirtyminen tai nuoren tai perheen asioiden siirtyminen. Tulee vaikka se kaheksantoista täyteen, et tavallaan tulee sellanen rajapyykki vastaan, et tavallaan sellanen turvallinen aloitus niiku täällä päässä. On vaikka tuttuja ihmisiä, tietää ja pystyy sitten niinku olemaan välikädessä sitten saattelemassa, et ne ei oikeesti lopu sitten siihen kaheksaantoista ikävuoteen. Ni siinä on ollu monta sellasta hyvää kokemusta. (V16.)

Et se kynnyks on sitten silleen, et jos ei jostain syystä uskalla tulla suoraan tänne tai soittaa tänne, ni kysyy sitten minun kautta ja sitten saahaan siitä eteenpäin sit. Et hyöty on hirmunen. (V21.)

Moniammatillinen yhteistyö Ohjaamo Olkkarissa koetaan ennaltaehkäisevänä, mitä sen tulee työntekijöiden mielestä ollakin, jotta korjaavia palveluita ei tarvittaisi. Ennaltaehkäisevän työn näkökulmasta tärkeänä koetaan esimerkiksi alle 30-vuotiaiden mahdollisuus päästä tarpeen mukaan sosiaalisen kuntoutuksen hankkeessa kehitettyihin, ja Ohjaamo Olkkariin juurrutettuihin, sosiaalisen kuntoutuksen palveluihin mukaan ilman sosiaalihuoltolain mukaista palvelutarveprosessia. Tällaiselle mahdollisuudelle on koettu selkeä tarve työssä. Lisäksi teatteri sosiaalisen kuntoutuksen välineenä koetaan hyvänä menetelmänä nuorten kuntoutumisessa.

Enemmän semmosta ennaltaehkäisevää, ku korjaavaa.”(V15.)
Niin myös niinku ”takakentän” näkökulmasta. (V12.)

Et nyt kun mietitään tota sosiaalisen kuntoutuksen tai sitä ohjautuvuutta. Ni ilman Ohjaamo ei olis tätä ”ohituskaista” mahdollisuutta. Kuitenkin halutaan vetää sen, osittain ehkä sen sosiaalihuoltolain mukaisen palvelutarveprosessin kautta, mut sitten kuitenkin tarvitaan se mahdollisuus ohjautua palveluun myös sen hyvin matalan kynnyksen kautta. Mä nään siinä niinku tän Ohjaamon aika isona merkittävänä niinku mahdollistajana, et se pystyy niinku kiepauttamaan sitten tarve lähtösesti myöskin. (V14.)

Se sosiaalisen kuntoutuksen teatteriyhteistyö, se on miusta kans niiku hyvä. Semmonen uus juttu. Kun jututin ensin niiku joitain asiakasta ja sitten kävin kattomassa sen esityksen siellä teatterilla, ni, se ihminehä on ihan niiku eri ja muuttunu siitä sisäänpäin kääntyneestä ihmisestä niiku esiintyväks taitelijaks ja sehän on ihan mieletön niiku taival mikä on tehty. Et saa sitä sosiaalista tukea ja kannustusta ja ohjausta- ja neuvontaa, ni sehän on ihan älyttömän hyvä keino. (V8.)

7.1.2 Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön tuki työntekijälle

Ohjaamo Olkkarissa toimivilla eri ammattialojen työntekijöillä on kokemus, että moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari yhteistyössä saa aina tukea joltain toiselta työntekijältä, kaikkea ei voi ja tarvitse itse osata. Yhdessä toimimalla tulee kaikkien haastateltavien kokemuksen mukaan tutuksi eri ammattialojen toimijoiden kanssa ja tutuus tukee niin jokaisen omaa työtä, kuin yhteistyötäkin. Tutuksi tuleminen on työntekijöiden kokemuksen mukaan myös madaltanut työntekijöiden kynnystä tehdä yhteistyötä ja auttanut tietämään paremmin keneen toimijaan otetaan yhteyttä missäkin asiassa ja kenen ammattiryhmän tai työntekijän henkilökohtaiset taidot tukevat juuri sen hetkisen asiakkaan elämäntilannetta. Näin on mahdollisuus hyödyntää myös moniammatillisessa yhteistyössä olevien yksittäisten työntekijöiden osaamista vahvemmin.

Aina on lähellä joku jolta voi kysyä, sit ja kyllähän se tuo niinku tosi paljon tietoa lisää sen mun oman työn tueks, vaikka munhan ei tarvi tietää kaikkea mitä monialaiset kaverit tietää, mutta kyllähän heiltä paljon tarttuu semmosta tietoa mukaan mitä voi hyödyntää siinä omassa työssä, osaa ohjata eteenpäin, tietää mitä ne muut tekee, et tietää heti melkolailta kenelle niinku ohjata. Ja sit on aina joku kaveri jolle voi kilauttaa, se on ihan älyttömän hyvä juttu. (V7.)

Jo yksistään se, että tunnet ihmiset ja ihmisillä on, nimillä on niinku kasvot ja opit niinku toisia tuntemaan ja heijän niinku sitä asioi-

den niinku tietoutta, että mistä asioista kukanenkin niiku tietää, niin sit niiku osaa kyllä jo lähestyy oikeeta ihmistä, et se on varmasti niinku madaltanu sitä kynnyistä työntekijänäki. (V13.)

Sitten tosta verkostosta, että niinku mikä hirmunen hyöty siitä on, että minkä on tajunnu, että mikä etulyöntiasema mulla on tässä olla Ohjaamossa, kun mulla on monialainen ammattikunta takana. Koska sitten mulla on se, että mä pystyn ohjaamaan sitten suoraan tosta. (V21.)

Moniammatillisessa yhteistyössä voidaan työntekijöiden kokemuksen mukaan havaita, että muutkin käsittelevät työssään samankaltaisia haasteita ja näitä voidaan yhdessä ratkoa. Yhteistyön merkitys korostuu haastatteluissa erityisesti haastavien asiakastilanteiden kohdalla. Moniammatillinen yhteistyön koetaan tukevan omaa työtä, kun asioihin voidaan yhdessä löytää ratkaisuja.

No ehkä se, että ei tarvii olla yksin niitten asioiden kanssa elikkä se et muillakin on samoja ongelmia kun itellä. Se verkoston tuki ehkä siinä se mikä [--] (V21.)

Auttaa? (H)

Kyllä. (V21.)

Mun mielestä se ammatillisuus on sitä, et sit me voijaan mennä jostakin kysymään. Ei meidän tarvii esittää sen asiakkaan essäkään, et me tietään kaikesta kaikki. Vaan sanotaan, et selvitetään tää yhdessä tai autan sua selvittämään sen asian. Ja sitten on ihmisillä, tässä on hirveesti tietoutta eri ihmisillä tässä ympärillä, et ei aina tarvii ees lähtee tästä mihinkään. (V1.)

Ymmärrys erilaisten palveluiden merkityksestä asiakkaan ohjauksen tueksi on lisääntynyt moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari -yhteistyössä ja sen koetaan tukevan nuorten ohjaamista. Moniammatilliseen yhteistyöhön jokainen työntekijä tulee oman tulokulmansa ja osaamisen kautta.

Jokainen tulee siihen asiaan oman tulokulmansa kautta. Ja sitten sen lisäksi, ni se on sitä, että, että tuota, kun on ympärillä siinä sitä monialaista porukkaa niin, niin saa ite tukea siihen omaan työhön, saa neuvoja ja voi kysyä. Se on sitä et saa itse tietoa ja sit et pysytään yhdessä pohtimaan asioita ja ilmiöitä. (V7.)

Moniammatillisessa yhteistyössä työntekijät kokevat saavansa myös työnohjauksellista tukea.

Onhan se sellasta hirmu työnohjauksellistakin se, kun pääsee tekemään moniammatillista työtä, että kyllähän siellä, kun pystyy

joskus pohtimaan niitä ilmiöitä ja asioita toisten ammattilaisten kanssa, niin kyllähän se vähän helpottaakin. (V7.)

Moniammatillisessa yhteistyössä oppii Ohjaamo Olkkarissa työskentelevien kokemuksen mukaan toisen ammattiryhmän työstä, verkostoista, työtavoista, menetelmistä ja nuorten palveluista. Tiedon, taitojen ja osaamisen lisääntymisen koetaan vähentävän nuorten ”pompottelua” palvelusta toiseen. Haastattelulla oli myös kokemus siitä, että moniammatillinen yhteistyö on oikea tapa tehdä työtä 13–29-vuotiaiden tukemiseksi.

Mä en vois oikeestaan kuvitellakaan enää työtä niinku ilman sitä, sitä semmosta monialaista porukkaa, että tuntuu niinku se ois ainut tapa tehdä tätä työtä, miten tätä vois niinku muuten tehdä? Se on kyllä ihan äärimmäisen mielenkiintoista, ku saa kuulla niitä eri näkökulmia. Kyllähän se antaa sellasta sitten, itelleki sellaista monialaisuutta siihen omaan niinku ajatteluun, ni pystyy näkemään asioita monelta eri kantilta, että tulee sitä sellasta ymmärrystä ja näkökulmaa. (V7.)

Kun on niin paljon erilaisia ihmisiä erilaisella työkokemuksella, et tavallaan sieltä, niinku sieltä siihen yksilötyöhönkin saa erilaisia menetelmiä ja vinkkejä ja niinku apua sitten. (V4.)

Ammatillisen osaamisen kasvun näkökulmasta yhteinen Ohjaamo-työ tarjoaa myös ymmärrystä valtakunnallisesti nuorten palveluiden kehittämisestä sekä tulevaisuuden suunnasta. Ohjaamo-toiminnan vakinaistuminen valtakunnallisesti koettiin tärkeänä onnistumisena. Tulevaisuuden näky, esimerkiksi siitä mitä tuleva työelämä tulee tarjoamaan nuorille aikuisille, lisääntyy. Näin ohjauksella voidaan tukea nuoria koulutukseen ja työhön entistä paremmin niille aloille, jotka työllistävät tulevaisuudessa tulevia sukupolvia ja tarjoamaan muutoinkin elämäntilanteeseen laajemman näkemyksen sekä monipuolisemmat palvelut.

No miusta on hirvittävän tärkeä se onnistumisena se niin kun, että tää on niin hirvittävän laaja, et tää on oikeesti lähteny niinku tää Ohjaamo käsite nyt, et se on tullu lakiin, ni se on niinku hirveen tärkeä asia, et se on oikeesti laissa suoraan jo. (V19.)

Niin, niin, tarkoitat sitä vakinaistamisjuttua? (V20.)

Joo. Se on niin kun, sinällään niin kun peruspalvelua. (V21.)

Se että mikä on niinku huomannu, et kun muualla päin Suomea tällaisesta niinku puhutaan vasta nytten, että olis hyvä, kun olis näin, ni mä oon saanu olla jo yli kaksi vuotta siinä. (V21.)

Moniammatillisessa yhteistyössä ymmärryksen lisääntyminen erilaisista palveluista asiakastyön tueksi tukee työntekijöiden kokemuksen mukaan näkökulmaa, että omaa perustyötä ei ole tarvetta erotella Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen työstä. Perustyön koetaan olevan osa Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen työtä. Tämä myös sitouttaa toimijoita yhteiseen moniammatilliseen yhteistyöhön ja vähentää palveluiden siiloutumista. Osa haastateltavista kyseenalaisti, että onko tällaiselle erottelulle edes tarvetta ja onko se edes mahdollista. Muutammat ammattiryhmät kokivat, että lastensuojelun työntekijöillä tarve ja perustelut tehtävien erottamiselle olisi työn selkeyttämiseksi. Kuitenkin osa lastensuojelun työntekijöistä ei koe tarvetta tehtävien erottelulle. Sosiaalipalveluiden henkilökunta koki, että jos perustyötä ja Ohjaamo Olkkarin töitä tulee jotenkin erotella, niin koettiin, että ajanvaraukseton ohjaus- ja neuvontatyö sekä puhelinpäivystysvuoro, ”jeppe-vuoro”, ovat selkeitä Ohjaamo Olkkarin töitä, joita ei muutoin olisi.

Meillä se on ehkä vaikee erottaa se Ohjaamotyö, ku meillä ei sitä mitenkään selkeesti oo kuitenkaan eritelty. Niin kun et mikä, mikä se meidän, et se sekottuu aika hyvin pitkälti niinku tähän Ohjaamo-työhön mikä sitä sitten, mikä se rajanveto siinä niinku ylipäätään on. (V3.)

Niin meidän työ ei eroo niin selkeesti siitä Ohjaamo-työstä, kun sit taas jos aattelee jossain sijais- ja jälkihuollossa, niin sehän on hyvin erilaista sitten taas. (V4.)

Mä en tiiä tarviiko se sit sitä erittelyäkään, et sit jos henkilöllä on tarve vaikka eritellä, et tämä on nyt minun työssäni Ohjaamotyötä ja tämä näin, niin sitten totaa, ehkä se ei niin hyvin onnistu. (V3.)

Mä aattelen sitten taas sen, että meidän niinku sitä asiantuntijuutta tai tietyllä alalla, elikkä lastensuojelussa tai muussa niinku hyödynnetään niinku paljon niinku tässä muiden Ohjaamon työntekijöiden osalla, niin must se on kas sitä meidän Ohjaamotyötä. Et jos halutaa erotella erikseen Ohjaamotyö, tosin se on musta vähän niinku hankala, mä jotenkin ajattelen, että tavallaan niinku omasta työstä, et miks tarvi olla erikseen niinku se oma perustyö ja Ohjaamotyö, et mitä, miks siinä on semmonen erottelu? Et jos se tarvi, niin se on se jeppe-vuoro ja tuota ohjaus- ja neuvontavuoro, that's it ja tiimeihin osallistuminen. (V8.)

Moniammatillinen yhteistyö säästää nuoren aikaa, mutta myös työntekijöiden työaika, kun asiakasprosessit hoituvat nopeasti. Tämän koetaan vähentävän kustannuksia sekä parantavan työn tehokkuutta. Työajan säästyminen koetaan myös mitattavissa olevana konkreettisena asiana.

Se vähentää myös sitä tietynlaista, no ei sitä voi sanoa hukka-työajaks, mutta se vähentää sitä sähköpostirumbaa ja soittelu-rumbaa, kun sen asian voit ruveta konkreettisesti hoitamaan saman tie, niin miun mielest se on aikaa kustannustehokasta aikaa sekä työntekijöille, että se säästää sitä nuorta, sen voimavaroja ihan huomattavasti. (V1.)

Onhan se ihan niiku puhas, jos aatellaan vaikka vaikuttavuuden arviointia, ni sehän on yks mittari, jos aatellaan, et kokee, että menee vähemmän aikaa siihen kun tavottaa toista. Niin tavallaan mitattava, mitattavissa oleva. (V14.)

Niin, on. Että jos niitä mitataan niitä aikoja, kun jonotetaan, odotetaan, istutaan puhelimesta ja mietitään, että kenellekä minä soitan tai mikset sä soita, joskus on sekin tilanne. (V13.)

Kun aikaa säästyy, niin osa koki, että moniammatillinen Ohjaamo Olkkari yhteistyö vähentää stressiä ja työn kuormittavuutta.

Koen et tällänen monialainen yhteistyö mitä täällä tehdään, tää on hirveen stressitöntä, kun ei mee aikaa siihen, että yrität tavoittaa jonkun. Jos se henkilö ei oo paikalla, niin täällä voit jättää oveen lapun, että, hei, että kyselin, että soittale perään tai tuu käymään ovella ja ne hommat tapahtuu hirveen nopeesti. (V1.)

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön tuomana tärkeänä lisäarvona jokaiselle siinä työskentelevälle koetaan koordinoitu verkostoyhteistyö ja erilaiset tiimit. Moniammatillisen yhteistyön ja erilaisten tiimien koetaan monipuolistavan ammattiryhmien työtä. Yhteiset moniammatilliset tiimit koetaan myös Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön edellytykseksi. Tiedottaminen verkostoille erilaisista tapahtumista, koulutuksista jne. sekä tiedottamiseen panostaminen koettiin Ohjaamo Olkkarissa onnistuneeksi. Kokemus toimijoilla on, että he saavat Ohjaamo Olkkarin kautta enemmän tietoa erilaisista asioista nuoria ja omaa työtään koskien, kuin mitä voisivat saada omassa perustyössään ilman Ohjaamo Olkkarin moniammatillista yhteistyötä. Tieto mm. erilaisista kehittämishankkeista ei saavuttaisi toimijoita samalla tavalla, kuin Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä.

Miä myös mietin, et meillä on täällä hyvin koordinoituja erilaisia ja moniammatillisia verkostoja. Ehkä se monipuolinen verkostotyö kuitenkin mahdollistuu erillä tapaa täällä Ohjaamossa, et se on varmaan se semmonen niinku aika tärkeä pointti siinä Ohjaamotyössä, että myö ollaan sitten erilaisissa tiimeissä ja verkostoissa ja näin. Et just mikä Ohjaamo-työn, ni miä niinku aattelin, et ei se Ohjaamo-työ mahdollistus jos noita tiimiejä ei ois, niinku sen porukan kans joka on niiku täällä. (V3.)

Ja kyl mä aattelen ihan sitten se semmonen niinku tiedonsiirto yleensäkin erilaista tapahtumista olis se sitten työhön tai mihin liit-
tyen, et ei välttämättä niinku saavuttas kaikkia tai ei saavuttas
niinku omassa työssäkään sitä semmosta tietoutta mitä tässä tu-
lee sitten eri toimijoilta, ni mun mielestä kyllä siinä tiedonsiirrosta
ollaan niinku sillä tavalla onnistuttu. Tiedottaminen on hirveen vai-
kee asia, mutta jotenkin se että täällä on panostettu siihen, ni se
on hyvä asia. (V15.)

Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen asiakastiimi koettiin tärkeänä tukena
työntekijöiden asiakkaiden ohjaustyölle. Asiakastiimissä asiakkaalle pyritään
katsomaan elämäntilanteeseensa sopiva työntekijä, jossa etsivien nuoris-
työntekijöiden rooli on ollut merkittävä asiakkaiden asioiden tarkemmassa sel-
vittämisessä. Asiakastiimissä käsiteltävistä Ohjaamo Olkkarin matalan kyn-
nyksen yhteydenotoista eri ammattiryhmillä oli kokemus, että moni niistä me-
nee ensin etsivien nuorisotyöntekijöiden selvitettäväksi, koska asiakkaan asia
on epäselvä, moniongelmainen, eikä ole selvinnyt matalan kynnyksen ohjaus-
ja neuvontatyössä. Monesti on niin, että vasta tarkemman selvitystyön jälkeen
on paremmin selvillä millaista palvelua asiakas tarvitsee elämäntilanteessaan.

Niin semmoset nuoret, jotka vaatii selvittelytyötä tai joitten tilanne
on niinku vielä hyvin avoin, niin tulee ehkä miun nähdäkseni en-
simmäisenä etsiville ja etsivät rupee miettimään et mikä se on se
tai soittelemaan ja kysymään. Ja asiakastiimihän on se ydin, niin-
ku ohjaustyön ydin. (V2.)

Moniammatillinen Ohjaamo Olkkari yhteistyö on työntekijöiden kokemuksen
mukaan lisännyt työn merkityksellisyyttä ja antanut kokemuksen arvokkaasta
työstä, jota tehdään 13–29-vuotiaiden, heidän läheisten ja ammattilaisverkos-
tojen tueksi.

Miä en ois ikinä päässy niihin kokemuksiin mukaan, jos miä en ois
ollu täällä Ohjaamo Olkkarissa ja tässä porukassa niinku kokoo-
massa niitä verkostoja ja päässy niihin mukaan. Eli miä voi nii kun
ajatella sillein, että miun työllä on merkitystä. (V1.)

Etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksen mukaan moniammatillinen Oh-
jaamo Olkkari -yhteistyö on ollut merkittävä kuuden etsivän nuorisotyöntekijän
vakinaistamisessa Mikkelin kaupungin liikunta- ja nuorisopalveluihin. Työnteki-
jöiden näkemys on, että ainakaan kuutta etsivää nuorisotyöntekijää ei olisi, jos
monipuolista, moniammatillista Ohjaamo Olkkari -yhteistyötä ei olisi ollut.

Mie väittäisin, et meitä ei ois, jos ei ois Ohjaamoo, niin meitä ei ois kuutta etsivää, koska sillä on taas pystytty, olemalla osa Ohjaamoa, niinku perustelevaan ni työtä ja luomaan niitä verkostoja. (V4.)

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien työntekijöiden yhteistyötä tukee työntekijöiden kokemuksen mukaan hyvät yhteiset toimitilat ja rakenteet. Ohjaamo Olkkarin ei koeta pysyvän yhtenäisenä, jos ei olla yhteisissä toimitiloissa. Samoissa tiloissa työskentely tiivistää eri ammattialojen yhteistyötä ja edistää kaikkien haastateltavien mukaan tutuksi tulemistä erittäin hyvin sekä nopeuttaa nuorten, heidän läheisten ja ammattilaisverkostojen tiedon ja avun saantia. Lisäksi yhteiset tilat ja moniammatillinen yhteistyö tarjoaa työntekijöiden kokemuksen mukaan oppimisympäristön, joka vahvistaa heidän ammattitaitoa. Moniammatillisessa yhteistyössä vahva osaaminen, innostuneisuus ja halu kehittää nuorten palveluita lisääntyvät.

Pysyykö se semmosena yhtenäisenä Ohjaamona, jos tuota ni henkilöstö, henkilöstöt ei oo yhteisissä samoissa tiloissa.” (V8.)

Tässä auttaa se, et myö ollaan tässä saman käytävän varrella, voit mennä suoraan kysymään ja juttelemaan. Se on tän ehdoton suuri valtti, et ei tarvi lähettää sähköpostia tai soittaa, vaan voit mennä suoraan ovelle. Tää auttaa kehittymään ammattilaisena hirvittävän paljon, koska siä pääset näkemään toisten tapoja työskennellä ja näät sen mitä haluaisit ostata ja voit ottaa oppia ja sitä voit nähdä sen, kenties, kuinka et halua toimia ja voit yrittää päästä toisista työtavoista eroon ihan sen myötä, että, kun näkee miten eri ihmiset erilaisia töitä tekee. (V1.)

Työntekijöiden työtä tukee myös Ohjaamo Olkkarin markkinoinnissa ja positiivisen mielikuvan luomisessa onnistuminen ja, että Ohjaamo Olkkari tavoittaa nuoria. Käsitys haastateltavilla oli, että monella Mikkeliiläisellä on vähintään tieto Ohjaamo Olkkarin olemassaolosta ja missä se sijaitsee. Ohjaamo Olkkari on siis tunnettu työntekijöiden kokemuksen mukaan kaupunkilaisten keskuudessa. Lisäksi koettiin, että sosiaalisen median kanavissa käyttäjät välittävät toisilleen tietoa Ohjaamon palveluista ja ”positiivinen puskaradio” toimii.

Onnistuttu jotenki, semmonen tavallaan et se Ohjaamo Olkkari niinku, et sieltä saa palvelua kun palvelua, jos ei saa sitä palveluapua, niin sit sieltä saa ainakin apua siihen että lähetään yhes ettiin mistä sitä palvelua saa niinku nuorille. Mä uskon että Olkkari on onnistunu siinä mainonnassa aika hyvin, että mä luulen, että Mik-

kelinkin kokosessakin kaupungissa harva ihminen joka ei tiedä, että mikä on niinku Olkkari. Että, et varmaan kaikki tietää. (V9.)

Markkinoinnissa on onnistuttu hyvin, että monet asiat on lähteny nousuu sen kannalla, että useampi ihminen saa tietää mikä on Ohjaamo ja moni tietääkin. Ja mä oon itse asiassa seurannu, huomannu monessakin eri paikassa ja erilaisissa facebook ryhmissä mitä mä oon niinku vapaa-ajalla selannu, niin jos jollakin on joku ongelma mitä se on sinne kirjottanu, niin sinne on tullu useempikin kommentti, että tiesit sä, että sunkin kaupungissa saattaa olla Ohjaamo, mihin sä voit mennä. Et yleensä se on ollu sellasta, että, ai sulla on ollu niitä opiskelun kanssa ongelmia, no tiesit sä, et sä voit hakee täältä apua. Ni, niin sellasia oon huomannu tosi paljon. (V11.)

Ohjaamo Olkkarin koordinoinnin sekä sosiaalipalveluiden henkilöstön siirtyminen Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalveluiden kuntayhtymälle, essoteen 1.1.2017 oli iso muutos. Muutoksessa Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen verkostotyön toimintamallin säilyminen ja toimijoiden yhteensovittaminen, sekä palveluiden jatkuminen on koettu merkittävänä onnistumisena. Kokemus on, että tätä on tukenut Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen yhteistyö. Eri ammattialojen toimijat olivat kokemuksen mukaan valmiimpia muutokseen, koska tietoa jaettiin kaikkien toimijoiden kesken. Ilman tätä tiedon vaihtoa nähdään, että mm. kunnallisen puolen toimijat olisivat olleet hyvin epätietoisia muutoksista, jotka vaikuttivat myös heidän työhön. Moniammatillinen yhteistyö on myös luonut myötätuntoa eri ammattialojen toimijoiden suunnasta sosiaali- ja terveystyöpalveluiden henkilöstölle, jotka muutoksessa olivat mukana ja heitä on voitu tukeakin muutoksesta selviämässä.

No sit yks meidän onnistuminen on ollu se, että tästä essote, Mikeli, esedu, työvoimapalvelut kuviosta ollaan selvitty, et Ohjaamo Olkkari jäi pystyyn, niin miun mielestä se on jo ihan suunnaton onnistuminen. Et me saatiin sovitettua nää miljoonat esimiehet, kaikki ne kommervenkkeineen tähän, niin pitäähän siitäki jo hurraata huutaa. Ja sitten se, että me ollaan saatu sovitettua kaikki yhteen. Myö pystytään edelleen tuottamaan niitä palveluita. (V1.)

Ja nyt kun aattelee taaksepäin tota essote siirtymistä ja muuta, ni jotenkin tuntuu, et myö on oltu ehkä valmiimpia ja vahvempia siihen muutoksen, kun ollaan oltu siinä moniammatillisessa työskentelyssä. Et jos ois niinku organisaatiot erotettu niinku ilman Ohjaamo, niin näkisin et oltais vielä enemmän pihalla varsinkin myö kunnalliset työntekijät siitä mitä niinku essote uudistus tarkoitti niin kun, jotka siirty essoteen, että miusta se oli niinku kiva, että oltiin lähekkäin ja kuultiin koko ajan ja ehkä myötätuntosiakin, että mitä

tässä niinku tapahtuu. Mutta miusta se Ohjaamo työskentely mahdollisti sen, että niinku tiettiin mitä tässä tapahtuu. (V2.)

Ohjaamo Olkkarin mukanaolo valtakunnallisessa sosiaalisen kuntoutuksen hankkeessa, sosku-hanke, ja siinä aikaansaadut tulokset koetaan Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön onnistumisena ja tärkeänä tukena työntekijöiden asiakastyölle. Hankkeen koetaan tuovan Ohjaamo Olkkarille näkyvyyttä ja vahvistavan toimijoiden roolia Ohjaamo Olkkarin sisällä.

No sitten yks onnistuminen, ni se, että tuo sosku-hanke lähti täältä ja miten se on onnistunut, niin se on ihan mielettömän upea juttu. Se lisää koko ajan myös sitä Olkkarin, Ohjaamo Olkkarin sellasta näkyvyyttä. Ja se hyvässä lykyssä tuo meille toimijoita tänne talon sisälle paljon vahvemmin ja se toimintaidea mikä siinä on ja se mitä toimintaa se on, niin se hyödyttää näitä Ohjaamo Olkkarin nuoria niin vahvasti. (V1.)

7.1.3 Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön osaamisen vaatimukset työntekijälle

Moniammatillisessa Ohjaamo-työssä vaaditaan työntekijältä kykyä sietää erilaisia ihmisiä, heidän työtapoja ja menetelmiä sekä muuttuvia tilanteita niin työyhteisössä, kuin asiakkaiden kanssa työskenneltäessä. Moniammatillinen Ohjaamo-työ edellyttää työntekijältä myös halua ja kykyä ajatella laaja-alaisesti.

Et onnistuakseen niin miusta se kyllä varmaan tarvii vähän sellasta monipersoonaa. (V3.)

Kyllä, semmosta niinku et haluat tehdä sitä ja katsoo vähän niinku sen oman työnsäkin niinku, niinku ulkopuolelle. (V4.)

Totta kai näin suuressa työyhteisössä voi tulla niitä kalskahduksia, jotka johtuu ihmisten persoonasta tai sitten erilaisesta tavasta tehdä töitä. Mutta sit jos muistaa aina, et mikä siellä on keskiössä, et siellä on se nuori, niin sit on vaan hyväksyttävä se, et erilaisilla tavoilla tehdä töitä autetaan sitä samaan nuorta. Täällä ei voi kukaan rakentaa vaan omaa pesäänsä ja aatella et se riittää, vaan, että kun kaikki tehdään siihen yhteiseen. (V1.)

Moniammatillinen Ohjaamo Olkkari työ vaatii kaikilta siinä mukana olevilta myös uudenlaista asennetta ja toimintatapaa, joka tulee olla myös jokaisen työntekijän perustyössä läpikäyty, mitä se oman työn kannalta tarkoittaa. Toimintatapaan ja asenteeseen liittyy mm. Ohjaamo Olkkarin tiedottaminen, miten esittäytyään missäkin tilanteissa ja että työtä tehdään moniammatillisen

yhteistyön edellyttämällä asenteella, välttämällä siiloutumista. Osa käytti Ohjaamo Olkkarin moniammatillisesta yhteistyöstä jopa nimitystä Olkkarilaisuus, joka liittyy asenteeseen tehdä yhteistyötä. Tämä edistää yhteisen Ohjaamo Olkkari-työn toiminnasta ja palveluista tiedottamista jokaisen omissa verkostoissa ja asiakkaille, mikä taas edistää Ohjaamo Olkkarin tunnettavuutta ja nuorten palveluiden saavutettavuutta. Lisäksi asenne edistää yhteistä tahotilaa mukanaolevien organisaatioiden kaikilla tasoilla tehdä moniammatillista yhteistyötä.

Et kyl miä koen sen, että se on, niiku se Olkkarilaisuus on ni, sekä asennetta et se on toimintatapaa. Pitäis varmaan vieläkin enemmän tulevaisuudessa aukikirjoittaa oman esimiehenkin kanssa siten, koska se, sitä omaa työnkuvaa, tietyllä tavalla ei se muuta, mut ehkä se vaan niiku laventaa sitä kun alkaa tajuta, että siä voit alkaa tehdä sitä täällä ja täällä. Vaikka kuin sitä Ohjaamo Olkkaria markkinoi joka paikassa, niin sit et sitä osais vielä tarkemmin hyödyntää. (V1.)

Työntekijän tulee omata moniammatillisessa Ohjaamo yhteistyössä vahva ammatillisuus, joka tukee nuoren ohjausta. Tämä edellyttää työntekijältä kykyä hahmottaa asiakkaan elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti sekä mahdollisia palvelutarpeita. Työntekijän tulee omata ymmärrys, että kaikkea ei voi itse osata ja tulee olla kykyä sekä ammattitaitoa hyödyntää esimerkiksi työparityöskentelyä toisen Ohjaamo Olkkarissa työskentelevän eri alan ammattilaisen kanssa asiakkaan tukemisessa. Vahvaan ammatillisuuteen liittyy myös, että työntekijän on nähtävä asiakkaan etu ja osattava tarjota myös eri toimijoiden palveluita sekä tukea ja muuttaa myös omia toimintatapoja. Tarvittaessa on kyettävä luopumaan asiakkaasta hänen edukseen, jos toisen moniammatillisessa yhteistyössä toimivan työntekijän työ tukee asiakasta enemmän hänen sen hetkisessä elämäntilanteessaan.

Miä en laskis sitä asiantuntijuutta ja sitä ammattimaisuutta, niin vain ja ainoastaan siihen mitä työnkuva antaa. No sit totta kai tämä, et me voidaan kysyä se apu, et miä en tässä oo nopee ja tehokas, että pyydetään apua tuolta, jolloin se nuori saa sen parhaan avun, sen nopeimman ja tehokkaimman avun sellaselta joka sen homman suoraan osaa. Toki joillekin nuorille on ihan etua siitä, et heille sanotaan, et mekään ei tiedetä kaikkee, et selvitetään yhdessä. (V1.)

Jos se yhteistyö ei lähe yhden kanssa rullaamaan, näyttää, että siinä on henkilökemiaero tai, tai ehkä katotaan läpi sormien, jos nähhään, et tää nuori haluaa vaan valikoija. Mutta siis kuitenkin

ollaan valmiita vaihtamaan työntekijää. Pystytään niinku keskustelemaan semmosista, se ei jää siihen, kun miä en tuu toimeen niinku sinun kanssa, ni tää tyssä tähän vaan ollaan hereillä ja tarjotaan seuraavaa työntekijää ja kokeillaan sitten jotain muuta. (V2.)

Työntekijän tulee tuntea myös verkostoja ja hallita erilaisia asiakkaiden asioihin liittyviä prosesseja. Nämä työntekijä tuo mukanaan moniammatilliseen yhteistyöhön.

Meilläkin on asioita mitä emme tiedä ja otamme yhteyttä sitten sen alan toimijaan, joka osaa meitä neuvoa et mitä kautta esimerkiksi lähtee viemään, jos tulee joku epäily vaikka jostain heitteillejätöstä tyliin tai tämmöstä, ni pystytään sitten kysymään semmoselta, et hei tämmönen epäily on, et miten täs kannattaa lähtee eteenpäin. (V19.)

7.1.4 Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön esteet

Osalla työntekijöistä on ollut ollut epävarmuutta, jopa jännittänyt tulla työntekijäksi moniammatilliseen yhteistyöhön. Jännitystä on aiheuttanut tunne, että onko ammatillisesti riittävän kokenut, että voi toimia moniammatillisessa yhteistyössä ja tuleeko kohdelluksi tasavertaisena työntekijänä työyhteisössä. Kokemus työntekijöillä on kuitenkin, että kun tullaan tutuksi työskenneltäessä ”yhden katon alla” ja osaaminen kasvaa, niin myös varmuus ammatillisesti moniammatillisessa yhteistyössä kasvaa.

Kun tulin tänne, niin ennakkoluulot oli ihan järettömän suuret siitä, että ei osannu kuvitella mikä hyöty siitä on että täällä on moni eri ammattiryhmän (..) Ehkä jännitti se millä tavalla niinku muut, muut sitten kokee sen ohjaajan. Mutta kaikki on niinku tasavertasia täällä ja ehkä se yy (.), että millä tavalla muut kokee sen minun työn tekemisen, että ehkä se just oli siihen tasavertasuuteen liittyvää sekin, että ää, onko ite ammatillisesti tarpeeks riittävä? Sitä varmuutta varmasti on tullu paljon paljon lisää. Mutta järjettömän tyytyväinen ja onnellinen oon, että oon tässä töissä. (V21)

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivat eri ammattialojen työntekijät kokivat, että jos ei työskennellä ”yhden katon alla”, yhteisissä toimiloissa, niin yhteys eri ammattialojen toimijoihin on heikkoa. Esitettiin jopa, että voiko Ohjaamo Olkkaria olla ilman yhteisiä tiloja.

Se yhteys on hyvin heikkoa sillon kun ei olla fyysisesti läsnä. Kun ei ole paikalla, niin ei ole mielessä tavallaan, että [--] että totta kai se sitten etäänny se yhteistyö, harvenee. (V8.)

Kulku matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalveluun ja sen tapahtuminen samoissa tiloissa nuorisotilan kanssa koetaan joidenkin ammattiryhmien asiakkaiden mielestä ongelmalliseksi ja palveluihin tulon kynnystä nostavana tekijänä. Muutamit haastateltavista kuvasivat, että asiakkaat ovat välittäneet Ohjaamo Olkkarista mielikuvaa nuorisotalosta, jonka ”ongelmanuoriin” eivät halua samaistua ja kynnys palveluihin tuloon on korkea. Mainekuva nuorisotalosta nostaa työntekijöiden mukaan myös nuorten aikuisten palveluihin hakeutumisen kynnystä ja saattaa estää Ohjaamo Olkkarin moniammatillisten palveluiden käytön.

Ehkä ne nuoret jotka käyttää nuorisotilaa, nuorisotalon palveluita, on ehkä nuorten mielessä sellasessa maineessa, et niillä on kuitenkin pulmia ja ne on hankalia ja ne on vaikeita ja siihen ei halua samaistua, jollon sitten niitä palveluita joita on ikään kuin sen nuorisotalotoiminnan takana ei myöskään niinku ajatella et ne vois olla mulle sopivia, koska mä en oo se hankala nuori tai, tai jotenkin semmonen niinku. Tää on välittynyt niinku meille nuorten kautta. Ja sitten haluanko mä niinku mennä sinne palveluun sinne, kun mennään siitä läpi ja mennään siihen paikkaan missä niiku, et tää niiku semmonen asia mitä kannattaa mun mielestä, ei missään nimessä, ei tarvi erottaa, mut jotenkin niiku vahvistaa ehkä sitä puolta että siellä on tosi paljon tukipalveluita, joita voi kaikki nuoret käyttää. (V10.)

Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön ongelmana on joidenkin ammattiryhmien kohdalla määrittelemätön työnkuva moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari -yhteistyössä. Tällöin työntekijät tekevät itse linjauksia ja rajauksia moniammatillisen yhteistyön suhteen ja tämä voi heikentää moniammatilliseen Ohjaamo Olkkari -yhteistyöhön sitoutumista.

Meillä ei oo tullu määritystä ylemmältä taholta, että mitä meidän kuuluu täällä tehdä ja mitä meidän oletetaan täällä tehdä. Me ollaan vähän ite tehty linjauksia ja rajauksia siinä asiassa. (V15.)

Moniammatillista Ohjaamo Olkkari yhteistyötä heikentää ympärillä tapahtuvat suuret muutokset. Moni haastateltavista kuvasi mennyttä Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalouden muutosta haasteelliseksi. Työntekijöiden vaihtuvuuden ja jopa pois lähtö kokonaan muutoksen myötä koettiin haasteellisena ja

tuovan moniammatilliseen Ohjaamo Olkkari yhteistyöhön jännitteitä. Haasteltavista osa koki, että normaaliryhtiin palautuminen sekä sopeutuminen uuteen vie aikaa, jotka tuovat haasteita myös moniammatilliseen yhteistyöhön ennen kuin ihmiset löytävät ns. paikkansa.

Tää essote sotki nyt aika lailla paljon tätä. Tää kevät oli ainakin sillä lailla sekava, että tuota siellä ihmiset etsi käytännön työvälineitä. Että tuota, mutta se että ihmiset kovasti vaihtuu, ni sehän vaikuttaa aina sitten, niiku siellä on nyt tapahtunut ja työtilat vaihtuu se tekee muutoksia. Et siihen sopeutuminen vie sitten tietysti henkilöstöltäkin aikaa, että pääsee taas nii kun normirytmistä kiinni ja ja pystyy sopeutumaan siihen uuteen. (V8.)

Työntekijät kokivat isona huolena, että ymmärtävätkö Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien työntekijöiden taustaorganisaatioiden johto moniammatillisen Ohjaamo Olkkari yhteistyön merkityksen ja edistääkö yhteistyötä johdon toimesta ylemmille tasoille niin, että mm. toimijat pysyvät mukana yhteistyössä ja toiminnan jatko turvataan. Osa toimijoista on sijoitettu uusiin työpisteisiin ja eri tiloihin muiden toimijoiden kanssa, joka koetaan moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön esteenä. Tämä huoli on korostunut erityisesti sosiaali- ja terveystalouden siirryttyä kunnalta Essotel-
le.

En tiedä miten paljon vaikuttaa tää harppaus tän essote kuvion kassa että, onko nytte nää jotka tätä Olkkari toimintaa hallinnoi, missä ollaan niiku esimiestasolla, ni ymmärtääkö he tarkalleen, et minkälaisesta palvelusta Ohjaamo Olkkarissa on kyse? Ja ymmärtääkö hyö siellä pätkääkään, siitä et minkälaisia resursseja tähän saman katon alle pitäis saada? En kokenut hyväks myöskään sitä, että mielenterveys- ja ne korjaavat päihdepalvelut vietiin talosta pois. Et mitä enemmän näitä eriytetään eri taloihin, niin se vaikeuttaa sitä asiaa nuorelle. Että oikeesti, et antakaa ne palvelut tänne, et se nuori ei pysty ja osaa lähteä tai ei voi ettiä sitä jostain muualta. Et jos me halutaan tarjotaan se palvelut saman katon alta, ni niitten on vaan yksinkertaisesti oltava saman katon alla.”
(V1.)

Moniammatillisen yhteistyön haasteena ja mahdollisena esteenä osa ammattiryhmistä koki tiedonkulun ja eri ammattialojen työntekijöiden mahdollisuudet sekä taidot hyödyntää sosiaalista mediaa tiedottamisen välineenä. Esimerkiksi Essoten henkilöstö ei pääse käyttämään ja päivittämään Ohjaamo Olkkarin sosiaalisen median sivuja, koska Essoten toimesta käyttöoikeuksia on rajoitet-

tu. Tiedonkulun haasteet korostui niiden ammattiryhmien kohdalla, jotka eivät jatkuvasti työskentele Ohjaamo Olkkarin yhteisissä toimitiloissa. Kokemus oli, että myöskään heidän esimiehet, jotka istuvat Ohjaamo Olkkarin tukiryhmässä eivät tuo riittävästi tietoa ja sitä täytyy heiltä erikseen kysyä.

Että toki totaa tiedottaminen on, tulee tiedotteet ja, ja itekin kun oon siinä tykänny facebookissa, niin sitä kautta nään ja näen, mut että tota niin muuten en osaa hirveesti löytää sitä. Et tota (nimi) ei hirveesti niistä palavereista tuo tietoa. Mut että tota, että sitten jos joku sitä tietoa erehtyy kysymään, niin sitten se tulee, mutta sitä joskus aina nii kun aattelee, että tota semmonen tyylisiin sane-lun purku vois olla ihan kiva, niiku henkilöstölle, että mitä tuolla tapahtuu. Niin, että sitähan vois kehittää ja itekin tuua esille, että kerrotko mitä käytiin läpi. (V8.)

7.2 Ohjaamo Olkkarin kehittäminen

Tärkeimpänä kehittämisen kohteena haastatteluissa nousi Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen verkostoyhteistyön kehittäminen. Ohjaamo Olkkarin palveluiden halutaan olevan ennaltaehkäiseviä, saavutettavissa matalalla kynnyksellä jatkossakin ja tavoittavan entistä vahvemmin useampia 13–29-vuotiaita. Tällä hetkellä kokemus on, että moniammatillisessa yhteistyössä on mukana paljon korjaavia toimijoita, jonka osaltaan koetaan vaikuttavan myös Ohjaamo Olkkarin maineeseen. Palveluita tulee kehittää niin, että mukaan saadaan uusia toimijoita sekä voidaan kehittää uusia palveluita, jotka tukevat 13–29-vuotiaita ennen kuin vahvoja korjaavia toimenpiteitä tarvitaan. Lisäksi nuorten vertaisryhmätoimintaa tulee tukea niin, että syntyisi uusia toimintaryhmiä. Näin koetaan, että voidaan vaikuttaa Ohjaamo Olkkarin maineeseen niin, että kuva matalan kynnyksen palvelusta vahvistuisi 13–29-vuotiaiden keskuudessa.

Et jotekin niinku tavallaan se mikä funtio on Ohjaamo Olkkarilla, onko se niinku matalankynnyksen niinku ajatellaan varmaan ja mihin sitä halutaan viiä, ni nyt työntekijät on aika pitkälle korjaavan puolen työntekijöitä. (V15.)

Et korjaavalla puolellahan tää on niiku siitä näkökulmasta matalaa kynnystä. Mut et onks se matalaa kynnystä sit välttämättä niinku kaikelle kansalle? (V14.)

Ihan se matalankynnyksen toiminta, et saatais lisää nuoria taloon paikanpäälle, joko tapahtumien tai sitten pitkäkestoisen toiminnan tiimoilta. Just lisää erilaisia ryhmiä, mitä tahansa se toiminta voi olla minkä ympärille se tänne tuliskin. Meillä olis mahtavat tilat ja sit meillä on paljon nuoria, jotka sanoo, et ei ole mitään paikkaa

missä olla, et saatais ne kohtaamaan. Et ne nuoret jotka ei halua tulla illalla nuorisotilaan, nuorisotalolle, et niille olis mahdollisuus omiin kerhoihin. Niin, että sieltä saatais sitä vertaistukea sitten nuorille. (V1.)

Osa haastateltavista kuvasi olevansa etuoikeutettuja, kun saavat työskennellä Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä. Työntekijät kokevat, että moniammatillisen Ohjaamo Olkkari yhteistyön tulisi ulottua vahvemmin verkostotyönä myös työntekijöiden taustaorganisaatioihin. Ohjaamo Olkkarihenki, kuuluminen Ohjaamo Olkkarin moniammatilliseen yhteistyöverkostoon ja kaikki se tieto, osaamisen lisääntyminen ja näkemysten laajentuminen nuorten ohjauksessa tulisi saada vahvemmin osaksi Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä olevien työntekijöiden kollegoiden työtä. Tätä toivottiin, että yhdessä mietittäisiin ja kehitettäisiin Ohjaamo Olkkarissa.

Oon sitä miettinyt monesti, että miten se vois olla niinku muillekin mahdollista, että miten etuoikeutettu mä oon niinku ajatellen vaikka nyt mejän talon väkeä, kun mulla on mahdollisuus tämmöseen työhön. Et kyllähän tämmönen pitäis olla kaikilla. Kyl mä kauheesti yritän tuoda sitä niinku, hyödyntää sitä niin kun mun työssä ja kolleegoita voin konsultoida ja he kysyykin ja hyödyntää ja nuorten eteen voi sitä hyödyntää, mut kyllä siis taas tuli mieleen se, että moniammatillista yhteistyöstä saa kaikki ammatilliset varmaan tosi paljon ja sitä pitäis pystyä ja keretä tekemään. (V7.)

Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön koetaan olevan vielä puutteellista ja rakenteisiin toivotaan pysyvyyttä. Työntekijöiden toive on, että moniammatillisesta Ohjaamo Olkkari -yhteistyöstä ei vähennettäisi toimijoiden työresursseja tai heitä ei lähtisi kokonaan pois Ohjaamo Olkkarista esimerkiksi hankkeen päätyttyä. Eri ammattialojen toimijoiden pysyvyyden koettaisiin lisäävän pitkäjänteisen työn tekemistä.

Sen toivois, että niihin rakenteisiin tulis sitä semmosta pysyvyyttä, että ei ne oo häilyviä ja tulevia ja meneviä, niin se tois sitä työskentelyrauhaa varmaan. (V13.)

Meillä niitä tärkeitä toimijoita puuttuu tässä, mitkä on niiku koettu hyväks ja jotenkin niiku itelläki tulee sellanen olo, et tässä viiään nyt ne työkalut millä niinku toimia. Et jos ajattelee mitä mekin ollaan hyödynnetty just opoa ja terkkaria ja näitä ja muita mitkä on ollu niiku helposti saavutettavissa, ni nyt ne on niiku viety pois. (V15.)

Kaikkien eri ammattialojen työntekijöiden kokemuksen mukaan yhteistyöhön ja saman katon alle on saatava takaisin terveydenhoitaja, joka oli tavattavissa viitenä päivänä viikossa Ohjaamo Olkkarin jatkokehittämishankkeessa. Terveydenhoitaja koettiin erittäin tärkeänä osana nuorten matalan kynnyksen palveluita ja muiden ammattialojen työntekijöiden ohjauksen tukena. Terveydenhoitajan koetaan voivan tukea 13–29-vuotiaiden mielenterveyteen liittyviä asioita ennaltaehkäisevästi. Näin Ohjaamo Olkkarissa ei välttämättä tarvittaisi hoidollisempia toimijoita, kun terveydenhoitaja voisi tehdä tarvittaessa jatko-ohjauksia erilaisiin hoidollisiin palveluihin. Tämä edellyttäisi kuitenkin vahvempaa resurssointia terveydenhoitajan työhön, kuin mitä tällä hetkellä terveyspalveluilla on ollut antaa Ohjaamo Olkkariin. Haastatteluja tehtäessä oli terveydenhoitajan työssä menossa henkilöstövaihdos ja Ohjaamo Olkkari oli ollut puoli vuotta ilman terveydenhoitajaa. Tämä aiheutti myös pelkoa siitä, että saadaanko terveydenhoitajan palvelua moniammatilliseen Ohjaamo Olkkari yhteistyöhön enää ollenkaan.

Terveydenhoitaja, niin ja sitten miä aattelen, että, totaa tämmönen konsultoiva terveydenhoitaja ei oo ehkä riittävä siihen miten myö voitais ohjata näitä meidän nuoria niinku. Ja se helpottus se siinäkin se sen nuoren asian hoitaminen. Esimerkiks kun terkkari tässä oli, niin terkkari näki ne tietyt, nuoren luvalla, ne tietyt lehdykät sieltä mitkä helpotti taas, et missä siä oot jo käynyt ja mihin siun ois ehkä hyvä nyt mennä ja mitä tutkimuksia siulle on nyt tehty ja mitä sulle ei oo tehty, et se on niinku ja nää työttömien terveystarkastusasiat ja muut niin tota, niin, ni olis paremmalla tollalla, jos meillä olis oma terkkari. (V3.)

Moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari yhteistyössä on ollut mukana myös sosiaalityöntekijä, jonka siirryttyä toiseen tehtävään ei uutta työntekijää ole Ohjaamo Olkkariin saatu. Myös opinto-ohjaajan työpanosta on vähennetty Ohjaamo Olkkarin jatkokehittämishankkeen päätyttyä kolmesta päivästä yhteen päivään viikossa ja tämä koetaan riittämättömänä. Yhteistyötä toivottiin kehitettävän myös Kelan kanssa. Lisäksi yhteistyötä tulee kehittää entistä vahvemmaksi nuorten työpajojen kanssa, joita kehitetään Mikkelissä tiiviissä yhteistyössä Etelä-Savon ammattiopiston kanssa.

Et kun opon resurssit on vähentynyt, niin sit niitä ohjauksiakin tulee niiku vähemmän. Ite ainakin oon tehnyt sitä, et sit miä huolehdiin sen opon palvelun niinku just sillä hetkellä, kun miä sen tarviin, enkä miä oota sinne torstaihin sitä opon aikaa. Ja sitten tota,

kyl tota Kelan yhteistyötä pitäis tota kehittää edelleen. Et kyllähän se aika näkymätöntä on mejän kuviossa niinku. (V3.)

Työpajojen toiminta, mitä muuttuis, kun siirtyy tonne koululle, ni, niin se voi olla aika radikaalikin muutos, niin tää vois olla sellainen pehmentävä vaihe tavallaan tossa noin. (V12.)

Haastateltavat toivoivat myös TE-toimiston asiantuntijan olevan tiiviimmin Ohjaamo Olkkarissa ja kuuluvan Ohjaamo Olkkarin moniammatilliseen asiakas-tiimiin ja isoon tiimiin. Palvelua koetaan, että nuorten olisi hyvä saada TE-toimiston asiantuntijalta myös ajanvarauksettomasti. Lisäksi tulisi kokeilla uudenlaisia tapoja tukea nuoria kohti koulutusta ja työelämää. Kaikkien moniammatillisessa yhteistyössä mukanaolevien toimijoiden olisi työntekijöiden kokemuksen mukaan tärkeä olla mukana myös yhteisissä kehittämissäpäivissä, joissa moniammatillista yhteistyötä kehitetään. Tätä tulee jatkossa edistää Ohjaamo Olkkaria kehitettäessä.

Kyllä miä näkisin, että tuo TE-toimiston kii läsnäolon niinku erilais-ten muotojenkin kokeileminen, että, et oisko siinä joku niinku tiiviimpi hahmotelma tai asiakastiimissä oleminen tai joku muu, jota kautta se ois niinku tiiviimpää. (V2.)

Nyt työkkärin edustaja kyllä on täällä paikalla silloin tällön, mutta se olis miun mielest ihan huikkeen hyvä juttu, et se olis täällä paljon useammin ja jopa niin, et sitä aikaa ei tarvii varata, et voit mennä vaan ovelle ihan kysymään. Ne olis nuorten kannalta aika keskeisiä palveluja. (V1.)

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivat eri ammattialojen työntekijät kokevat myös, että kehittämistyötä tulee tehdä jatkossakin ja uusia kehittämishankkeita tulee hakea. Hankkeiden kautta voitaisiin kokemuksen mukaan edelleen kehittää matalan kynnyksen työtä ja palveluita.

Selvittää minkälaisia hankkeita ja mistä myö voitais hakee rahaa ja on puhuttu siitä ohjaus- ja palvelutyöntekijästä ja semmosesta ja jotenkin siihenkin sitä, että oiskin joku ihminen jollain hankerahalla, joka pystyis kehittää tätä ohjausta- ja neuvontaa sekä myös vaikka sitä tiedottamista tai ni ehkä semmonen ois kans kehittämisen paikka. (V3.)

Tärkeää on jatkossa miettiä ja selvittää osaavatko 13–29-vuotiaat hakea apua Ohjaamo Olkkarista mielenterveys- ja päihdeasioihin matalalla kynnyksellä. Mielenterveyteen liittyvissä asioissa Ohjaamo Olkkarissa tulisi työntekijöiden

kokemuksen mukaan olla matalan kynnyksen tukea. Työtä ei tulisi tehdä pitkäkestoisena hoitotyönä, kuten vielä vuoden 2016 loppuun saakka Ohjaamo Olkkarissa tehtiin, kun Mikkelin kaupungin sosiaalipalveluiden nuorten vastaanotto toimi Ohjaamo Olkkarissa. Malli jota Ohjaamo Olkkarissa olisi hyvä kehittää ja kokeilla, Essoten mielenterveys- ja päihdepalveluiden työntekijöiden mielestä, on keskustelu- ja konsultaatiotuki työntekijöille sekä asiakkaille, josta olisi tarvittaessa jatko-ohjaus hoidollisempiin palveluihin.

Semmonen tuki vois ehkä riittää, just se, et siellä ois joku joka ei niinkään antais sellast pitkäkestoista niiku keskusteluhoitoa, vaan jotenkin siinä hetkessä. (V10.)

Henkilökunnallekin, että, jos vaikka kaipais sellasta konsultaatiota tai sitten niiku jopa ohjata jotain nuorta, että toivos, että niiku psykiatrinen sairaanhoitaja niiku tapais. (V9.)

Siellä on monesti aika pitkäkin se yhteinen tuttavuus, niin voisko he niiku yhdessä tulla ikään kuin sellaiselle vähä konsultaatiokäynnille niiku, miettiä mitä, miten he vois jatkaa sitä työskentelyä mielenterveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. (V10.)

Enemmän semmosia sen hetken asioita ja sit se palveluohjaus. (V9.)

Et koska sit siit tulee helposti se viereinen pikku poliklinikka ja siinä jää yhdelle työntekijälle hirveen suuri jotenkin vastuu ja isot asiat. (V10.)

Et tarviiko Ohjaamossa olla sit hoidollisia, niiku pitempikkeitä palveluita, et ehkä siellä on semmosia matalalla kynnyksellä siinä kohtaa ja mitä voi purkaa ja sitten ohjautuu niiku ihan hoidollisiin palveluihin niin kun muualle, et se voi olla rakenteellisestikin aika hyvä. (V9.)

Osalla Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivilla on herännyt kysymys, että jääkö Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen yhteistyö ja eri alojen osaamisen hyödyntäminen asiakkailta Ohjaamo Olkkarin yhteydessä toimivan nuorisotilan varjoon. Ohjaamo Olkkariin voi tulla kahdesta eri ovesta, mutta matalan kynnyksen ajanvaraukseton ohjaus- ja neuvontatyö tapahtuu iltpäivisin katutasossa, samoissa tiloissa, jotka muuntuvat iltapäiväaikaan nuorisotila Starlightiksi ja kulku tapahtuu samoista ovista. Toinen kulku Ohjaamo Olkkarin tiloihin on toisen kerroksen kulkuovesta. Nuorisotila koetaan eri ammattiryhmissä kuitenkin hyvänä toimintana Ohjaamo Olkkarin yhteisissä tiloissa, koska esimerkiksi nuorisotilan kävijöiden kynnyksen nähdään tulevaisuudessa madaltuvan, kun he oppivat käymään paikassa, jossa moniammatillista yhteistyötä tehdään ja mikäli he tulevaisuudessa tarvitsevat Ohjaamo Olkkarin moniammatillisia palveluita. Matalan kynnyksen palveluun tulo

on kuitenkin jatkossa tärkeää miettiä ja kehittää eri ammattialojen työntekijöiden mukaan niin, että asiakkailla olisi mahdollisuus tulla huomaamatta ja yksityisemmin hakemaan palveluita. Matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalvelun paikka tulee miettiä tässä yhteydessä uudelleen niin, että kulku ajanvarauksettomaan ohjaus- ja neuvontapalveluun ei olisi samasta ovesta nuorisotilan kanssa.

Tukeeko niinku se nuorisotilan niinku sisääntulo ja se palvelu siinä, siinä ikään kuin sitä toimintaa. Et siellä on oikeesti ihan tosi hyviä palveluita, kun sitten, et jääks se vähän sen niiku varjoon. (V9.)

Sitten kun se haluaa jotain palvelua ja varsinkin tukipalvelua, niin se täytyy pystyy myös saamaan sillä tavalla että, et se on niin kun yksilöllistä tai se on mahdollista toteuttaa sillä tavalla, et ei mennä nuorisotalon läpi. Että jääkö joiltain nuorilta ihan käyttämättä jotkut vaikka opo-palvelut tai jotkut sellaset ihan, et onks se niiku este, et ei sitten käytä ollenkaan, ku et jos se ois toisella tavalla niiku rakennettu sinne pääsy. Must se pitäis mahdollistaa sekä ja että. (V10.)

Tässä kun nytten kuitenkin toimii toi Starbo ja Ohjaamo samoissa tiloissa, niin tavallaan se, et mitenkä se madaltaa vaikkapa näistä Starlightissa nyt käyvistä nuorista, että mietitään heitä viiden vuoden päähän, niin tota minkälaisia elämäntilanteita ja haasteita heillä siinä vaiheessa on, niin vähänkö on iisimpi ehkä tulla tänne kyselemään jeesiä sitten, kun on tottunu käymään nuorisotilalla tossa ja nähny erilaisia ihmisiä siinä niinku. Sitten kun porukka tulee tohon noin venäilemaan sitä nuokkarin aukeemista ja näkee eri ammattiryhmien ihmisiä ohjauksen- ja neuvonnan aikana jo, juttustelee vähän eri näkökulmista eri ihmisten kanssa. (V5.)

Moniammatillisen yhteistyön haasteena koetaan olevan myös kaikille sopivien toimintamallien ja käytänteiden löytäminen. Kokemus työntekijöillä on, että osa toivoo nopeita ja tehokkaita tiimirakenteita, kun taas osa kaipaa ns. ajatusten tuulettelua ilman tehokkuutta. Yhteinen ymmärrys on siitä, että on asioita mitkä tulee tiedottaa ja hoitaa. Yhteisiä Ohjaamo Olkkarin tiimikäytänteitä haastateltavat kuitenkin kokivat, että tulee jatkossa kehittää niin, että niissä on aika ajoin enemmän tilaa luovalle keskustelulle.

Tavallaan vaatii se luovuus ja se semmonen ajatuksen, tulokset vaatii sellasta riittävää tilaa hengittää ja vaihtaa niitä ja ajatella ja tuottaa. Et niiku sellasta ajattelisin, et vois olla niinku eri ammattikuntien välillä enemmän niit paikkoja, onko ne sitten tiimejä tai muuta missä on asiaa tosi vähän, et siellä niiku maholistuu se, että siitä tyhjästä syntyy. Koska ihmisillä on jo valmiiks ilman niiku

älyttömiä asialistoja, ni tavallaan ihmisillä on valmiiks tosi paljon sitä mitä haluis tässä keskustella tai mille ois tarve, mut niitä ei välttämättä tuoda siihen pöytään, et jos on valmiiks niin tiukka. (V14.)

Vanhemmuuden tukemisessa koetaan olevan vielä kehittämistä niin, että vanhemmat otetaan jokaisessa ammattiryhmässä entistä vahvemmin huomioon työskenneltäessä 13–29-vuotiaiden kanssa.

Jotenkin, että ehkä voimaakkaammin pyrittäs työskentelyssä otamaan ne vanhemmat huomioon jo ja tuomaan sitä mahdollisuutta siihen, olla siinä se sillanrakentaja tai joku muu siinä välillä, että ei ajateltas, että no ok, nyt ne on ne, homma ei suju, unohetaan ne vanhemmat ja tehään jotain muuta, ni se vanhempien merkitys, oli se ikä sit mikä tahansa ja oli se ongelma mikä tahansa, niin jotenkin mä aattelen, et se on hirveen tärkeä. Nimenomaan se on se pysyvä verkosto sen lapsen ympärillä. (V15.)

Sosiaalipalveluissa lastensuojelun ja aikuissosiaalityön sisällä on näkemyseroja vanhempien kanssa työskentelystä ja sen tärkeydestä. Yhteistä keskustelua moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta ja asiakkaiden rajapinnoista lapsuudesta aikuisuuteen olisi tärkeä työntekijöiden mukaan keskustella sosiaalipalveluiden sisällä, jotta käytänteet olisivat yhtenäisemmät myös moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari yhteistyössä. Yhteiselle keskustelulle oman organisaationkin sisällä tulisi olla aikaa, mikä tukee myös moniammatillista Ohjaamo Olkkari -yhteistyötä.

Totta kai se menee sillei, että jos nuori itse haluaa tulla mukaan. Eihän kenenkään vastoin, vastoin omaa tahtoa pystytäkään toimia, siis täysikäisen. Mutta sitten taas minä voin hänen kanssaan keskustella sillä tavalla asioista, että hänen ymmärryksensä lisääntyis siihen asiaan ja huoli vähenisi, koska jos niinku vanhemman huoli lisääntyy, oli sitten mikä tahansa tilanne, niin eihän se taas oo hyvä asia ja se, että ne vanhemmat on olemassa joka tapauksessa, jos vaikka se laps ois viiskymppinen, niin ne on olemassa ja tuleva olemaan niinku hänelle, hänelle yleensä kuitenkin enemmän tai vähemmän merkityksellisiä ihmisiä. Koska sehän on sun luontainen verkosto, niin miksi sitä tarviisi ohittaa ja miksi sitä saisi ohittaa? (V13.)

Miusta tuntuu, et täällä se näkyy ihan eri tavalla, kun meillä tuolla. Et tässäkin on varmaan niiku kehitettävää niin kun. (V17.)

Hirveen hyvä keskustelu, koska mä luulen, että tällasellehan ei oo yleensä sitä tilaa. (V14.)

Tärkeänä kehittämisen kohteena Ohjaamo Olkkarissa työskentelevät eri ammattialojen työntekijät nostivat johdon vahvemman mukanaolon ja tuen työntekijöiden työlle moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari yhteistyössä sekä toiminnan edellyttämät resurssit. Esimiesten tuen merkitys korostui erityisesti sosiaalipalveluiden työntekijöiden kohdalla, mutta muissakin ammattiryhmissä sen merkitystä korostettiin. Kaikki Ohjaamo Olkkarissa työskentelevät eri ammattialojen työntekijät toivoivat Ohjaamo Olkkarin tukiryhmältä vahvempaa roolia moniammatillisessa yhteistyössä. Esimiehiltä ja tukiryhmältä toivotaan läsnäoloa, kiinnostusta ja tiiviimpää käyntiä Ohjaamo Olkkarissa. Näin työntekijät kokevat, että johto olisi aidosti ja paremmin tietoisia mitä Ohjaamo Olkkarissa tehdään. Tämän koettaisiin edistävän tiedon saattamista työntekijöiden taustaorganisaatioiden ylemmälle johtotasolle moniammatillisen yhteistyön merkittävydestä ja vahvistavan moniammatillista yhteistyötä.

Sillei mä aattelen myös tuon johtamisen ja esimiesten näkökulmasta, että, et jos aatellaan et tätä aika paljon tätä keskustelua ja niiku mitä tässä nytten jäsentyy, et mitä se Ohjaamo työ on, ni ois kauheen tärkeetä, et hekin tulis perehtymään siihen, et heidän on hirveen vaikee sitä ymmärtää, koska se on vaikee jäsentää tässä meidän keskenkään, et meillä on erilaisia näkökulmia ja hyviä oivalluksia ja näin, niin siitä on varmaan tosi vaikee napata esimiesten kiinni, jos he ei tuu konkreettisesti tänne perehtyy. (V14.)

Johtamisen kehittämisessä koettiin tärkeänä sopimusten laatiminen moniammatillisesta Ohjaamo Olkkari yhteistyöstä. Sopimusten koetaan tukevan rakenteiden pysyvyyttä ja moniammatillista yhteistyötä erityisesti muutoksissa. Osa Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivista kokee, että työtä tehdään edelleen joissakin ammattiryhmissä liikaa siiloutuen omaan organisaatioon ja työhön. Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari-työn ja sopimusten koettaisiin vähentävän myös moniammatillisessa yhteistyössä siiloutumista.

Se, et se ei oo enää pelkkää puhetta, vaan ryhdytään pistää asioita paperille ja sit se että, kun niistä mitä pistetään paperille niistä tehdään päätöksiä, et nämä kaikki kuuluu, nää kuuluu tähän hommaan, niin se selventää hirvittävän paljon, kun joku yhteinen päätös laitetaan paperille ja siitä tulee sellanen asia mihin kaikki sit niiku sitoutuu. (V1.)

Et siellä niinku tulee jotenki selkeeks se, että mikä kenenkin toimenkuva ja tehtävä on ni, niin ni, vaikkakin kyllä miusta tänä päivänä vielä tehään niissä omissa ”poteroissaaki” työtä, mutta niinku mut kuitenkin se vähän niinku liennyttää sitä niinku. (V3.)

Ristiriitaa koetaan Ohjaamo Olkkarin yhteisten tehtävien ja perustyön välillä, jos perustyössä on kuormitusta. Tällöin luova-ajattelu, kehittäminen ja moniammatillinen yhteistyö jää kiireen sekä asiakaspaineiden alle. Erityisen haastavana koetaan erityisesti lastensuojelun näkökulmasta perustyön ja Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön yhteensovittaminen, kun perustyössä ei ole riittävästi määritelty Ohjaamo Olkkari-työhön käytettävää aikaa. Tällöin työntekijän koetaan joutuvan vaikeiden valintojen eteen. Sosiaalipalveluiden työntekijät kokevat, että he tarvitsisivat omilta esimiehiltä tarkemman määrittelyn miten he voivat toimia moniammatillisessa yhteistyössä, jos esimerkiksi lastensuojelun asiakastilanne vaatii reagointia ja toisaalta tulisi olla hoitamassa esimerkiksi Ohjaamo Olkkarin päivystysvuoroja. Myös siihen mitä työntekijöiden on alun perin ajateltu Ohjaamo Olkkarissa tekevän, toivotaan sosiaalipalveluiden johdolta linjauksia ja tukea.

Sit siihen olis niinku mahdollisuus siinä omassa työssä. Et tuntuu, et se on niin täyteen buukattu tällä hetkellä niin sit miettii tämmösen jonkun vapaan ajattelun jossain moniammatillisessa ryhmässä, ni se kyl niiku jää. (V15.)

Siihen niinku tavallaan ois niiku sitä selvennystä kaivattu aika monessakin kohtaa tässä pitkin matkaa ja jotenkin tuntuu, et ei siihen oo sitä selkeyttä niinku tullu, et tässä on vähän niiku sävelletty ja joskus jotain varmistuksia niinku kysely. Ja se toive mikä nyt ehkä alkuperäinen tarkoitus meidän siirrolle tänne oli, että olemme enemmän Olkkarin ikäjakauman mukaisten asiakkaitten kaa sosiaalihuoltolain kans tekemisessä, ni se ei oo vielä toteutunut tähän päivään mennessä. (V15.)

Yhteiselle tietojärjestelmälle koetaan eri ammattiryhmien mukaan olevan tarvetta, koska moniammatillisessa yhteistyössä on jokaisella ammattikunnalla oma asiakastietojärjestelmä, mihin toiset eivät pääse. Ohjaamo Olkkarin asiakastiimissä ja asiakkaiden verkostoyhteistyötapaamisissa on koettu, että tieto vaihtuu hyvin, mutta yhteisen tietojärjestelmän koetaan vähentävän tiedonvaihtoa suullisesti, joka taas koetaan välillä epämääräiseksi ja riittämättömäksi ohjaustyössä.

Suusta suuhun puheen ongelma on siinä, että kun tieto ei tallennu, niin sit jos muisti tekee tepposia, niin asiat voi unohtua tai jäädä hoitamatta. Elikä se, että asiat jää kirjattuna näkyviin, niin on aina varmempia. (V1.)

Tiedonkulun haasteita koetaan erityisesti Ohjaamo Olkkarin verkostotoimijoiden kanssa, jotka eivät työskentele yhteisissä tiloissa sekä perusnuorisotyön ja etsivän nuorisotyön välillä ja etsivän nuorisotyön sekä lastensuojelun välillä. Osalla moniammatillisessa yhteistyössä työskentelevistä on kokemus, että heitä ei riittävästi kytketä yhteistyöhön mukaan, vaikka työntekijä on aloittanut yhteistyön nuoren kanssa ja näkee häntä useasti. Kaikissa tilanteissa työntekijöiden kokemuksen mukaan verkostoyhteistyö ei ole tarpeen, mutta yhteistyön tiivistämiseen tulee kuitenkin kiinnittää huomiota ja sitä tulee jatkossa kehittää asiakkaan etu ja tarve huomioiden. Seuraavista haastattelun kohdista käy esille kuinka työntekijä on ohjannut asiakkaan toiselle ammattiryhmälle asiakkaan palvelutarpeen mukaan ja työntekijän kokemus siitä, että hän on jäänyt ulkopuolelle moniammatillisessa yhteistyössä:

Et se, lähinnä se menee sinne etsivän kautta ja sitten ne jää kyllä oikeestaan. Osa niistä kertoo mulle sitten niinku miten se on menny eteenpäin se asia, mut sit se, miä en utele hirveesti nuorilta, jos ne ei halua ite kertoo siitä, että onko ne edenny, muuta kun sen totta kai tiän, että ilmeestä sen näkee, et se on niinku menny eteenpäin ne asiat. Koen, et siitä ois hyötyä, että kuulus siihen verkostoon, että tietäs vähän miten se asia on menny, et onko asiat menny eteenpäin vai ei, niin olis hyvä. (V21.)

Yks pulma siinä on, et jos myö vaikka ton lastensuojelun kanssa tehään yhteistyötä ja meiltä vaikka täältä ilmoitetaan lastensuojeluun jotain asiaa, niin meillehän ei siitä välttämättä tietoa takaisin tuu. Mut jotenkin niinku että, kun verkostotyötä sinne tehdään, niin siinä on ollu ehkä sellasia pulmia, et se tieto ei ehkä liikahtaa tänne meille. (V3.)

Niin ei voija tietää onko se lapsen tai nuoren tilanne järjestyksessä, vai onko siinä jotain niinku, onks se siellä jonossa ja kukaan ei oo kontaktoinu. (V2.)

Ohjaamo Olkkarille toivottiin päivitettyä palvelukuvausta toiminnan kehittämisen myötä ja perehdytyskansiota. Lisäksi Ohjaamo Olkkarilla ei ole omaa selkeää tiedotussuunnitelmaa ja tämä koettiin tärkeänä kehittämisen kohteena toiminnan kannalta. Tiedotussuunnitelman tekemiseen liittyy myös Ohjaamo Olkkarin tiedottamisen kehittäminen ja selkeiden toimintamallien luominen kuka vastaa mistäkin tiedottamisen osa-alueesta. Esille nostettiin mm. näkökulma, että etsivät nuorisotyöntekijät ja nuoriso-ohjaajat, jotka työskentelevät Ohjaamo Olkkarin tiloissa vastaisivat sosiaalisen median kautta nuorille tiedottamisesta, koska se on näille ammattiryhmille luontaista ja heillä on työnanta-

jan puolesta käyttöoikeudet sosiaalisen median käyttöön. Sosiaalisen median käyttöä on rajoitettu mm. sosiaalipalveluiden puolella. Myös nuorten ryhmille koetaan, että voisi myös jakaa sosiaalisen median tiedottamisen vastuuta. Muutamissa haastatteluissa nostettiin esille myös, että sosiaalisen median käytössä tulee miettiä tarkemmin mitä kanavaa käytetään millekin asiakasryhmälle tiedottamisessa. Tulevaisuudessa tiedottamiseen ja sen välineiden käyttöön tarvitaan koulutusta. Lisäksi kokemus Ohjaamo Olkkarissa on, että tiedottamista tulisi tehdä yhden henkilön, jotta sitä voisi kehittää ja että tiedottaminen olisi tasalaatuista.

Näkyvänä oleminen se vaatii rahaa ja se vaatii myös selkeätä myös niinku suunnitelmallisuutta, että onko niinku tietyt tiedotus-suunnitelmat, tietty, tietty niinku menettelytapa, ohjeistus, tavallaan niinku graaffinen ohjeistus, on tiedotusohje, on tietty hierarkia kuitenkin kuka laittaa minkäkin ilmoituksen. Kyllähän se vaatii vähän sellasta suunnitelmallisuutta niin kun, et se toimis ja henkilöitä. (V3.)

Selkee vastuu vaikka sometus niinku etsivillä tai nuorisotyöntekijöillä ketkä on Ohjaamossa, joka on ihan luonteva ratkaisu. (V2.)

Sosiaalipalveluiden näkökulmasta toivotaan Essoten johdolta selkeää kanta sosiaalisen median käyttöön, sen toimintaohjeet ja kyky nähdä, että nuorten kanssa työskenneltäessä sosiaalisen median käyttö on nykypäivää.

Sitä oon miettiny, kun oli (nimi) kanssakii puhetta, et pitäs nyt siten luoda vaikka facebookkiin jonkunlainen Ohjaamo Olkkarin tammönen [--] (V15.)

Siitä pitäs varmaan käyvä ihan semmonen yhteinen keskustelu, et onko se niinku oikeen, et tähän pitäs joku saada, että onko se myöskin niin kun juridisesti niin kun oikein, että tämä miun mielestä ois ihan jo jonkun lakimiehen asia miettiä, että voiko näin tehdä. (V13.)

Tätä päiväähän se on. (V17.)

Ohjaamo Olkkarissa tulee työntekijöiden kokemuksen mukaan kehittää yhteiskehittämistä niin, että asiakkaat ovat mukana palveluiden kehittämisessä suunnittelun alusta lähtien käyttäjäasiantuntijoina, kun suunnitellaan esimerkiksi uusia palveluita. Ohjaamo Olkkarin tukiryhmää tulee myös kehittää asiakasedustaja näkökulmasta sekä niin, että tukiryhmässä olisi vähintään työntekijäedustus paikalla. Näin koetaan, että Ohjaamo Olkkaria ja moniammatillista yhteistyötä voidaan yhteiskehittää aidosti asiakaslähtöisesti.

Yhteiskehittäminen, elikkä se kuinka toimintoja ja muuta mietitään niin niitä tehtäs, kehitettäs, ei niin kun yläjohtoisesti, vaan yhdessä verkoston kanssa ja yhdessä verkostojen käyttäjien kanssa alusta saakka. (V13.)

Ja tää ois musta sitä matalankynnyksen kehittämistä ja matalankynnyksen toimintaa parhaimmillaan. Mut et se pitää rakentaa sinne ja sit se liittyy myös mun mielestä siihen kulttuurin muutokseen sillä tavalla, että hyväksytään ne eri asiantuntijuudet osana sitä yhteistä kehittämistä ja se yks asiantuntijuus, uuden alue on esimerkiksi se nuoren oma asiantuntijuus, vanhemmuuden asiantuntija, verkoston asiantuntija, et tavallaan kaikki tulee jostain asiantuntijuudesta käsin siihen yhteiseen, yhteiseen niin kun kehittämisen hetkeen ja se ois tosi ehottomuus, että niinku osallisuuden vahvistamisen näkökulmasta, et tukiryhmässä ois aina yks tota ni, vähintään yks työntekijäedustus sekä sitten asiakasedustajajäsen. (V14.)

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä, yhteisissä tiloissa, työskentelevät työntekijät ovat olleet muutaman edellisvuoden aikana mukana suurissa muutoksissa, kun sosiaali- ja terveystalvet ovat siirtyneet kunnalta Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymälle. Uusia esimiehiä ja työntekijöitä on tullut muutosten myötä lisää. Tärkeänä koetaan nyt jälleen nostattaa Ohjaamo Olkkari-henkeä, me-henkeä. Me-hengen nostamisen koetaan nostavan myös työntekijöiden arvostusta toisiaan kohtaan sekä mahdollistavan toimijoiden vahvempaa hyödyntämistä moniammatillisessa yhteistyössä. Me-hengen koetaan nousevan yhteisissä tapahtumissa ja toiminnoissa, joiden suunnittelulle ja toteutukselle tulee olla eri ammattialojen työntekijöillä yhteistä aikaa.

Sillon kun miä oon tullut taloon, niin puhuttiin sellaisesta Olkkari hengestä ja [--] meitä on hirvittävän paljon tullut tähän taloon sen jälkeen ja se semmonen, sellanen me henki ja se just se Ohjaamo-puhe on ehkä vähän niiku päässy unohtumaaki. Miusta se olis hirvittävän tärkeätä, että sitä yhteishenkeä saatais puhallettua enemmän. Ehkä se tarviis sitä, että meillä ois enemmän niitä yhteisiä juttuja mitä tehdään, mitä rakennetaan, isompia kokonaisuuksia mitä rakennetaan yhdessä, et tulis taas se sellainen yhteinen ymmärrys, että tässä tehdään. (V1.)

Yhteisiä toimitiloja tulisi myös edelleen kehittää mielekkäämmäksi yhteistyössä asiakkaiden kanssa, joka tukee myös Ohjaamo Olkkarissa työskentelevien yhteishenkeä.

Kehittämiseen mulla tuli semmonen juttu mieleen, että tilojen tekeminen vähän mielekkäämmäksi, niiku esimerkiks toimintatila, ni siellä vois olla muuta ku pitkät pöyvät rivissä ja sitten istutaan kovalla penkillä. Että ne vois olla sellasia paikkoja, josta kukin vois löytää itelleen sopivan kolon. (V13.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Johtopäätökset

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien eri ammattialojen työnkuvia ei ole aikaisemmin kuvattu liittyen yhteiseen Ohjaamo Olkkari -työhön. Tässä opinnäytetyössä ne ovat kuvattuna ensimmäisen kerran, vaikkakin usealla eri ammattiryhmällä oli vaikea erotella perustyötä ja Ohjaamo Olkkari -työtä, koska näiden koettiin liittyvän niin vahvasti toisiinsa. Ohjaamo Olkkari -työksi eri ammattialojen työntekijät kokivat erityisesti puhelinpäiväytyksen ja matalan kynnyksen ajanvarauksettoman ja lähetteettömän tieto-, ohjaus- ja neuvontatyön sekä erilaiset yhteiset tiimit. Jokaisella ammattiryhmällä oli kuitenkin erotettavissa omia erityispiirteitä Ohjaamo-työssä oman perustyönsä kautta.

Työnkuvat antavat eri ammattiryhmien työntekijöille käsityksen siitä mitä kukakin Ohjaamo-yhteistyössä tekee. Jokainen ammattiryhmä tuo moniammatilliseen Ohjaamo Olkkari -työhön oman osaamisen, tiedot, taidot ja menetelmät sekä verkostot, jotka tukevat 13–29 -vuotiaiden moniammatillista ohjaustyötä Ohjaamo Olkkarissa. Työnkuvat selkeyttävät jatkossa myös taustaorganisaatioiden esimiehille ja johtajille työtä, jota työntekijät tekevät Ohjaamo Olkkarissa. Työnkuvat voidaan jatkossa liittää työntekijöiden työnkuviin, kuten Helander ym. (2017) ovat todenneet Ohjaamo-yhteistyössä tärkeäksi. Tämä vahvistaa moniammatillista Ohjaamo Olkkari -yhteistyötä.

Moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari -yhteistyössä verkostot muuttuvat asiakkaiden tarpeiden mukaan, mutta keskeisinä verkostoyhteistyötoimijoina voi kaikkien ammattiryhmien kohdalla todeta olevan Ohjaamo Olkkarissa toimivat eri ammattialojen työntekijät, joista erityisesti korostui etsivät nuorisotyöntekijät. Etsivät nuorisotyöntekijät selvittävät Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä monesti nuorten hyvin moninaisia tilanteita, joissa selkeä palvelutarve ei heti ole selvä. Etsivät nuorisotyöntekijät ovat linkki moniin eri palvelui-

hin ja he voivat kulkea nuoren rinnalla palvelusta toiseen joustavilla työajoilla, johon muilla ammattiryhmillä ei koeta olevan samanlaisia mahdollisuuksia. Aaltosen (2011, 42) mukaan etsivän nuorisotyön tuleekin tavoitettuaan nuori suunnitella yhdessä nuoren kanssa hänen elämänsä vahvistamista, tukea oikeiden palveluiden löytymisessä ja niihin hakeutumisessa sekä tarvittaessa olla tukena palveluissa. Lisäksi tärkeänä verkostotoimijana Ohjaamo Olkkarin eri ammattiryhmät nostivat myös sosiaali- ja terveyspalveluiden työntekijät, jotka voivat selvittää esimerkiksi nuoren taloudellisia tai terveydellisiä asioita koulutuksen ja työllistymisen tueksi. Sosiaalipalveluiden työntekijöistä osa voi myös tehdä pitkäkestoista asiakastyötä, mihin taas muilla ammattiryhmillä ei ole mahdollisuutta. TE-palveluiden ja Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden rooli verkostoyhteistyössä koettiin myös tärkeänä, jotta nuoret saavat tukea työllistymiseen.

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien eri ammattialojen työntekijöiden haastatteluvastauksissa korostui viisi keskeistä asiaa 13-29-vuotiaiden, heidän läheistensä ja ammattilaisverkostojen tukemiseksi: 1. Moniammatillista yhteistyötä tehdään nuorten hyväksi ja palvelut ovat helposti sekä nopeasti saavutettavissa, jolloin asiakasprosessit lyhenevät. Moniammatillista yhteistyötä tukee onnistuneesti hyvät toimitilat, joita ei koeta leimavaksi. 2. Tieto, ohjaus- ja neuvontapalveluita on helposti saavutettavissa yhdestä paikasta ja oikeita toimijoita on pystytty kokoamaan yhteisiin työtiloihin vähentää työntekijöiden kokemuksen mukaan asiakkaan jatko-ohjaamista palvelupaikasta toiseen. 3. Tärkeää matalan kynnyksen palvelussa on niiden saanti ilman lähetettä ja ajanvarausta, jonka on koettu madaltavan palveluihin tulon kynnystä. Matalan kynnyksen palvelut eivät ole myöskään riippuvaisia nuoren kotikunnasta. 4. Tukea saa elämän erilaisissa tilanteissa. Nuorta tai hänen lähiomaista ei jätetä yksin asiansa kanssa. Nuorten vertaisryhmätöinnat ja vanhemmuuden tuki koetaan tärkeänä, myös nuorten aikuisten kohdalla. Hyödynnettävissä on monipuoliset palvelut ja tarvittaessa voi saada vahvaa tukea Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivilta eri ammattialojen työntekijöiltä. 5. Ohjaamo Olkkarissa voi asioida pienen tai ison asian kanssa, johon saa nopeita vastauksia, koska Ohjaamo Olkkarissa moniammatillisessa yhteistyössä toimivilla työntekijöillä on laaja ja vahva tieto- ja taito osaaminen sekä laajat verkostot. Asioita ratkotaan yhdessä nuoren kanssa ja asiakas on oman asiansa asiantuntija, jota kunnioitetaan. Työtä Oh-

jaamo Olkkarissa tehdään ennaltaehkäisevällä työotteella. Moniammatillisen yhteistyön voi siis todeta olevan Ohjaamo Olkkarin laadukkaan ohjauksen osa.

Myös Myöhänen (2016, 129) nosti tutkimuksessaan esille Ohjaamoiden laadukkaan ohjauksen osana moniammatillisen yhteistyön ja verkostotoiminnan, joiden nähtiin mahdollistavan uudet innovaatiot ja kokonaisvaltaisemman ohjauksen, jotka tukevat koulutukseen ja työelämään joustavia siirtymiä. Lisäksi hän nosti tutkimuksessaan esille, että laadukas ohjaustyö ei itsessään riitä nuoren tilanteen parantamiseen, vaan on kiinnitettävä huomiota nuorten omien verkostojen merkitykseen elämänmuutoksessa. Tässä korostui erityisesti vertaisuuden kokemukset vertaisryhmissä, joissa voitiin jakaa omia tunteita ja kokemuksia, saada sosiaalista tukea ja kehittää osaamista sekä vuorovaikutustaitoja. Nuorten omien ryhmätöimintöjen mahdollistaminen ja tukeminen koettiin merkittävänä myös Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien eri alan ammattilaisten mukaan. Lisäksi nuoren avun hakeminen helpottuu, kun palvelut ovat saavutettavissa yhdestä paikasta, tehokkaasti ja ilman palvelusta toiseen siirtymistä, joka nousi esille Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien eri alan työntekijöiden kokemuksissa, kuin Myöhänen (2016, 133) tutkimuksessa.

Aaltosen (2011, 27) mukaan moniammatillinen yhteistyö edellyttää toimiakseen siinä mukana olevilta oman toimialansa ja sen rajojen tuntemisen lisäksi tietoa siitä mitä muilla toimialoilla on tarjottavana nuorten elämänkulun parantamiseen. Ohjaamo Olkkarissa eri ammattialojen työntekijät kokivat saavansa ennen kaikkea tukea omalle työlle moniammatillisesta Ohjaamo Olkkari -yhteistyöstä. Se tarjoaa laajemman näkemyksen ja ymmärryksen asiakkaan ohjaukseen ja tuo laajan moniammatillisen osaamisen kaikkien käyttöön. Moniammatillisen työn koetaan säästävän työaika ja täten vähentävän stressiä sekä työn kuormittavuutta. Moniammatillinen yhteistyö madaltaa myös työntekijöiden kynnystä ryhtyä yhteistyöhön eri ammattialojen toimijoiden kanssa, missä tutuksi tuleminen eri ammattialojen välillä on tärkeässä roolissa. Kokemus on, että näin ymmärrys palveluista ja toisten työstä lisääntyy, jolloin myös asiakkaiden ohjaukset kohdistuvat paremmin oikeisiin palveluihin. Moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari -yhteistyössä jokaisen työntekijän ammatillinen osaaminen kasvaa, jolloin koko työyhteisön tieto ja taito-osaaminen lisääntyy.

Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari yhteistyön koetaan tuovan omalle työlle lisäarvoa ja monipuolistavan työtä. Kokemus, arvokkaasta työstä jolla on merkitystä, lisääntyy. Moniammatillisessa yhteistyössä työntekijät kokevat saavansa myös työnohjauksellista tukea omalle työlleen ja Ohjaamo Olkkarin koetaan toimivan oppimisympäristönä, jossa tietoa, osaamista ja taitoa siirtyy eri ammattialojen toimijoiden välillä nuorten ohjauksen tueksi. Työntekijöiden välillä voi siis todeta olevan luottamus toisiin ja toisten tekemiseen. Aaltosen (2011, 143) mukaan moniammatillisen yhteistyön yhtenä onnistumisen edellytyksenä onkin yhteinen toiminta, aidot kollegiaaliset ja rakentavat suhteet, jossa käydään avointa ja rehellistä kommunikaatiota, luottaen ja arvostaen sekä pyrkien samoihin päämääriin ja tuloksiin. Moniammatillinen Ohjaamo Olkkari -yhteistyö kytkee työntekijöiden mukaan heidän työnsä myös valtakunnalliseen Ohjaamo-verkostoon, jolloin nuorten ohjaamisen mahdollisuudet kasvavat. Valtakunnallisesti Ohjaamoiden vakiinnuttaminen koetaan merkittäväksi, johon koetaan vaikuttaneen kaikkien Suomen Ohjaamoiden hyvät käytänteet ja kokemukset.

Moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari yhteistyössä työntekijöiden osaaminen, innostuneisuus, kehittäminen ja vahva osaaminen kasvavat. Ammatillinen kehittyminen ja pätevyyden lisääntyminen Ohjaamo-toiminnassa koettiin tärkeänä myös Myöhäsen (2016, 87) mukaan. Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä on kokemus vahvasta ammatillisuudesta ja kokonaisvaltaisesta työstä nuorten tukemiseksi. Moniammatillisen yhteistyön koetaan estävän siiloutumista, johon ei haluta palata. Yhteisen Ohjaamo Olkkari puheen koetaan vahvistavan yhteistä ymmärrystä ja kuvaa siitä mitä Ohjaamo-työ on. Moniammatillinen Ohjaamo Olkkari -yhteistyö madaltaa yhteistyön kynnyksiä myös eri ammattialojen työntekijöiden välillä ja yhteistyön koettiin edistävän ennaltaehkäisevää työtettä, jotta korjaavia palveluita ei tarvittaisi. Myöhäsen (2016, 71) mukaan Ohjaamoiden tulevaisuuden kehittymisen kannalta onkin olennaista ymmärtää palveluprosessien reittejä ja yhteistyöverkoston toimintaa, joiden kautta nuori linkittyy osaksi Ohjaamo-toimintaa.

Moniammatillinen Ohjaamo yhteistyö edellyttää Ohjaamo Olkkarissa toimivien eri ammattialojen työntekijöiden mukaan työntekijältä kykyä hyväksyä erilaisia ihmisiä, heidän työtapoja ja menetelmiä. Työntekijällä tulee olla halua ja kykyä ajatella laaja-alaisesti. Työntekijältä vaaditaan uudenlaista asennetta ja toiminta-

tatapaa, jossa ei siilouduta toimimaan vain omassa organisaatiossa. Myöhäsen (2016) mukaan Ohjaamon ideologia onkin avoimen, kannustavan ja luottamuksellisen ilmapiirin ja toimintakulttuurin muutos, joka lähtee Ohjaamon toimijoiden asenteista ja muutoshalukkuudesta. Aaltonen (2011, 143) taas toteaa, että moniammatillisessa työssä pyritään uuden palvelun tuottamiseen, jossa työntekijältä vaaditaan halua oppia uutta, kykyä vuorovaikutukselliseen yhteistyöhön ja epävarmuuden sitoa.

Moniammatillinen Ohjaamo yhteistyö edellyttää työntekijältä myös vahvaa ammatillisuutta, joka tarkoittaa kykyä hahmottaa asiakkaan elämäntilanne, palvelutarve ja etu. Ohjaamon työntekijöiden ammatillinen osaaminen nousi myös Myöhäsen (2016, 83) tutkimuksessa, jossa sen koettiin olevan onnistuneen ohjausprosessin yksi lähtökohta. Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen työntekijät korostivat, että työntekijän tulee ymmärtää, että kaikkea ei voi itse osata ja tulee olla kykyä pyytää apua muilta. Tarvittaessa on myös pystyttävä muuttamaan omia toimintatapoja ja kyettävä luopumaan asiakkaasta hänen edukseen. Työntekijän tulee myös tuntea verkostoja ja hallita erilaisia asiakkaiden asioihin liittyviä prosesseja, jotka hän tuo mukanaan moniammatilliseen Ohjaamo Olkkari -yhteistyöhön. Aaltonen (2011, 27) korostaakin, että sujuva ja toimiva moniammatillinen yhteistyö edellyttää kaikilta siinä mukana olevilta uskallusta ja rohkeutta kyseenalaistaa oma aikaisempi tekeminen, asioita tulee katsoa uudesta näkökulmasta ja on annettava tilaa löytämiselle.

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön tärkeimpänä onnistumisena voidaan todeta eri ammattialojen työntekijöiden mukaan, että Ohjaamo Olkkarissa, moniammatillisella yhteistyöllä, on onnistuttu tukemaan ja auttamaan 13–29-vuotiaita ja heidän läheisiään sen hetkisen elämäntilanteen mukaan. Tämä tukee Myöhäsen (2016, 132) tutkimuksessa nostamaa nuorten kokemusta siitä, että Ohjaamoiden toiminta on nuorten mielestä positiivista ja toimintamalli merkittävä. Lisäksi moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön on koettu tukevan selviämistä sosiaali- ja terveystalveluiden siirtymisestä Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymälle, jossa siirtyviä työntekijöitä on voitu tukea eri ammattialojen toimesta ja tietoa muutoksista on siirtynyt hyvin eri organisaatioiden toimijoille. Kokemus on, että ilman moniammatillista Ohjaamo Olkkari -yhteistyötä tieto ei olisi kulkenut yhtä hyvin, jos ollekaan muiden organisaatioiden työntekijöille. Kaikki eri ammattialojen työnteki-

jät kokivat, että Ohjaamo Olkkarin markkinoinnissa on onnistuttu, kun moni Mikkeliläinen tietää Ohjaamo Olkkarin. Myös tiedonsiirrossa ja tiedottamisessa nuorten parissa työskenteleville verkostoille koetaan, että on onnistuttu.

Moniammatillisen Ohjaamo Olkkari -yhteistyön esteenä eri ammattialojen kokemuksista nousivat ammatillinen epävarmuus ja kokemattomuus, jonka voi todeta aiheuttavan luottamuksen puutetta muita työntekijöitä kohtaan ja pelkoja tuleeko kohdelluksi tasavertaisena työyhteisössä. Tämä korostui etenkin uusien työntekijöiden kohdalla. Helander ym. (2017, 109) tuovat esille, että moniammatillista yhteistyötä estää työntekijöiden epäluottamus toisiaan kohtaan sekä epätarkat vastuurajat ja puutteelliset vuorovaikutus- ja tiimityötaidot. Ammatillisen varmuuden kasvun ja yhteistyön myötä pelkojen voidaan kuitenkin todeta vähenevän Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä. Moniammatillisen yhteistyön esteenä koettiin myös toiminta eri työtiloissa ja riittämätön tiedonkulku, jolloin moniammatillisen yhteistyön koettiin olevan heikkoa ja yhteistyötä jopa unohdetaan tehdä.

Yhteisten toimintatilojen käyttö ajanvarauksettomassa ohjaus- ja neuvontatyössä nuorisotilan kanssa koettiin asiakaspalvelun näkökulmasta palveluihin hakeutumisen kynnystä nostavana. Kokemus oli, että osa asiakkaista jättää jopa hakeutumatta Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen palveluun nuorisotilamaine kuvan vuoksi, koska se ei ole heidän mielikuvissa positiivinen. Nieminen (2017, 42) muistuttaakin, että ”yhden matala kynnyks voi olla toiselle korkea”. Tämän hän perustaa Ohjaamoille tehdyn sidosryhmäkyselyn näkemyksiin, missä koettiin, että Ohjaamo profiloituu liikaa moniongelmaisiin nuoriin, joihin osa nuorista ei halua leimautua ja toisaalta osa taas oli sitä mieltä, että Ohjaamo keskittyy liikaa työhön ja opintoihin ohjaamiseen.

Moniammatillista yhteistyötä koettiin vaikeuttavan myös joidenkin ammattiryhmien kohdalla määrittelemättömät työnkuvat Ohjaamo Olkkari -työn osalta ja esimiesten sekä johdon tuen puute. Tällöin työntekijät mm. valitsevat itse töitään ja se aiheuttaa jännitteitä moniammatillisessa yhteistyössä. Myös suuret muutokset, kuten Essoteen siirtyminen tuo esteitä ja jännitteitä moniammatilliseen yhteistyöhön työntekijöiden ja johdon vaihtuvuuden vuoksi.

Työntekijöiden kokemuksen mukaan Ohjaamo Olkkarin moniammatillista yhteistyötä tulee jatkossa kehittää niin, että ennaltaehkäisevän työn rooli palveluissa korostuu. Matalan kynnyksen toimintaan tulisi saada mukaan puuttuva terveydenhoitaja sekä vahvistettua koulutusosaamisen ja TE-palveluiden roolia ja luoda tiiviimpää yhteistyötä Kelan sekä nuorten työpajojen kanssa. Tärkeää on myös yhdessä Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa verkostoyhteistyössä miettiä kuinka saadaan Ohjaamo Olkkarin moniammatillinen yhteistyö osaksi yhden katon alla työskentelevien eri ammattiryhmien taustaorganisaatioiden työntekijöiden työtä. Tämän koettaisiin edistävän 13–29-vuotiaiden ohjausta ja edistävän heidän elämäntilanteitaan kohti hyvää elämää.

Lisäksi Ohjaamo Olkkarissa tulee kehittää matalan kynnyksen toimintaa ja erilaisia menetelmiä asiakkaiden sekä työntekijöiden yhteistyön tukemiseksi. Haastatteluissa korostui uusien ryhmätoimintojen, jalkautuvan työn ja palveluiden kehittäminen. Näiden kehittämiseen, suunnitteluun ja toteutukseen koetaan, että tulisi olla enemmän työaika. Kokemus oli, että tällä hetkellä työntekijöiden perustyössä oleva kiire ja asiakaskuormitus eivät mahdollista moniammatillisen yhteistyön kehittämistä riittävän hyvin. Asiakasohjauksessa tulee jatkossa kiinnittää huomiota asiakkaan tarpeen mukaiseen verkostoyhteistyöhön niin, että moniammatillisesta yhteistyöstä ei jää pois asiakkaalle tärkeitä toimijoita. Kehittämisen kohteena koettiin myös yhteinen tietojärjestelmä, joka tukee asiakasohjausta ja yhteistä asiakassuunnitelmaa.

Johtamisella koetaan olevan palveluiden kehittämisessä tärkeä rooli. Aaltosen (2011, 27) mukaan moniammatillinen yhteistyö haastaa perinteisen sektorikeskeisen johtajuuden, jonka tulee uudistua monialaisen yhteistyön ja yhdessä tekemisen suuntaan. Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä toimivien työntekijöiden esimiesten sekä Ohjaamo Olkkarin tukiryhmän tulisi olla työntekijöiden kokemuksen mukaan vahvemmin mukana Ohjaamo Olkkarin arjessa. Näin heillä olisi työntekijöiden näkemyksen mukaan parempi käsitys Ohjaamo Olkkarin moniammatillisesta yhteistyöstä, he pystyisivät paremmin edistämään tietoa Ohjaamo Olkkarissa tehtävästä työstä mukana olevien organisaatioiden ylempään johtoon sekä päätöksenteon eri tasoille, jolloin toiminta tulee turvatuksi.

Mukana olevien organisaatioiden välille tulee luoda sopimukset, jolla työntekijöiden kokemuksen mukaan edistettäisiin moniammatilliseen yhteistyöhön sitoutumista, selkeytetään työntekijöiden roolia sekä vastuita moniammatillisessa yhteistyössä ja tuettaisiin uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Määtän (2007, 44) mukaan ehkäisevän työn poikkialueelliset ryhmät voisi käsitteellistää sopimusfoorumeiksi, joissa lyötäisiin lukkoon ammatillisen toiminnan tavat, vastuutahot ja laatuksiteerit tietyn sopimuskauden ajaksi. Sopimista Ohjaamo-yhteistyössä korostavat myös Kautto ym. (2017, 20) ja Helander ym. (2017, 103). Johdon sitouttamisen tarve nousi esille myös Heimosen (2017, 45) opinnäytetyössä, jossa Kouvolan Ohjaamo-hankeen päättymisen jälkeen ja palvelun vakinaistumisen myötä tulisi työntekijöiden organisaatioiden johtajat saada sitoutettua uuteen ohjausryhmään. Ohjaamo Olkkarissa johdolta toivotaan myös lisää henkilöstöä, aikaa ja toimintaresursseja, jotta moniammatillista yhteistyötä on työntekijöillä mahdollisuus kehittää, suunnitella ja toteuttaa.

Asiakasosallisuutta sekä yhteiskehittämistä Ohjaamo Olkkarin palveluiden kehittämisessä tulee lisätä ja kehittää jatkossa niin, että asiakkaat ovat palveluiden suunnittelussa mukana heti alusta alkaen. Lisäksi Ohjaamo Olkkarin tukiryhmää tulee kehittää niin, että siinä olisi jatkossa mukana työntekijä- ja asiakasedustaja. Näin yhteiskehittämisen koettaisiin olevan aidosti asiakaslähtöistä. Aitoa asiakasosallisuutta korostaa myös Nieminen (2017, 43) toteamalla, että tavoitteena Ohjaamossa on nuorten sosiaalisen osallisuuden edistämisen lisäksi osallisuus asiakkaana, palveluiden käyttäjänä, oman polkunsa suunnittelijana ja Ohjaamon toiminnan suunnittelijana, kehittäjänä ja arvioijana.

Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä on aika kohottaa myös yhteishenkeä isojen muutosten myötä ja sen kehittämisessä tulee olla mukana jokainen moniammatillisessa yhteistyössä mukana oleva. Uusia hankkeita ja tilojen mielekkyyttä, niin että jokainen löytää itselleen sopivan paikan tulee kehittää edelleen asiakkaiden ja moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari - yhteistyössä olevien työntekijöiden kanssa. Ohjaamo Olkkarista tulee tehdä palvelukuvaus toiminnan kehittämisen myötä, joka voi toimia myös perehdytysaineistona uusille työntekijöille. Tärkeää on laatia Ohjaamo Olkkarille myös tiedotussuunnitelma, jossa tarkennetaan tiedottamisen vastuita sekä mitä sosiaalisen median kanavaa käytetään millekin asiakasryhmälle. Tässä yhtey-

dessä tulee miettiä myös mitkä ovat oleelliset, tärkeät ja olemassa olevilla resursseilla ylläpidettävät tiedottamisen kanavat. Sosiaalisen median tiedottamiskanavissa nuorten vertaistiedotusta ja nuorten ryhmien vetäjien roolia tulee kehittää yhdessä heidän kanssaan. Tiedottamisen kehittämisellä on tärkeä osa nuorten palveluihin ohjautumisessa. Tiedottaminen koettiin tärkeänä myös Myöhäsen (2016) tutkimuksessa, jossa todettiin, että Ohjaamoiden kyky tavoittaa oikea kohderyhmä ja taito tehdä ohjaustoimintaa näkyväksi nuorten keskuudessa, muiden palvelujärjestelmien rinnalla, on tärkeää.

8.2 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa haettiin vastauksia Ohjaamo Olkkarissa työskentelevien eri alan ammattilaisten työnkuviin Ohjaamo-työn näkökulmasta, millaisia eri ammattilaisten Ohjaamo Olkkari-työhön liittyvät oleelliset verkostot ovat ja miten moniammatillinen Ohjaamo Olkkari-työ koetaan. Lisäksi tutkimuksessa haettiin vastauksia siihen miten Ohjaamo Olkkaria tulisi eri ammattiryhmien työntekijöiden mukaan kehittää. Opinnäytetyössä voitiin vastata näihin kysymyksiin.

Havaitsin opinnäytetyön haastatteluja tehdessä, että ammattiryhmien välillä oli selvästi eroja miten moniammatillinen Ohjaamo Olkkari -yhteistyö koetaan ja miten siihen on sitouduttu. Toisilla oli Ohjaamo Olkkarin moniammatillisesta yhteistyöstä vahvempi kokemus, kuin toisilla, mikä näkyi vastauksissa. Ne eri ammattialojen työntekijät, jotka työskentelevät samoissa tiloissa päivittäin ja tekivät arjessa tiivistä yhteistyötä sekä työskentelevät suurin piirtein samaan aikaan päivästä kuvasivat moniammatillisen yhteistyön Ohjaamo Olkkarissa selvästi monisanaisemmin ja vahvasti omien kokemusten pohjalta. Nämä työntekijät kuvastivat runsaammin myös monenlaisia onnistumisia, mutta osasivat kertoa myös kriittisesti niitä kohtia Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä, joita tulee kehittää.

Eri ammattialojen työntekijät, jotka ovat Ohjaamo Olkkarissa kerran viikossa, käyvät asiakastimissä, tai työajat ovat erilaiset kuin monella muulla ammattiryhmällä tai olivat uusia työntekijöitä, kuvasivat Ohjaamo Olkkarin moniammatillista yhteistyötä osaltaan mielikuvien pohjalta. Heillä moniammatillinen Ohjaamo Olkkari yhteistyö, sen erilaiset käytänteet ja monenlaiset palvelut olivat

vielä kokonaisuutena hahmottamattomia ja onnistumisia osattiin kuvailla suppeammin. Tämä kävi esille haastatteluvastauksista kun piti mm. kuvailla mitä moniammatillinen Ohjaamo Olkkari -yhteistyö on. Koin yllättävänä hahmottamattomuuden etenkin niiden ammattiryhmien kohdalla, jotka ovat olleet mukana Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä jo pitkään, jopa sen rakentamisvaiheista lähtien.

Yhteisissä tiloissa työskentely, tuttuus ja toisten työtapojen tunteminen selvästi auttavat sitoutumisessa ja voisi sanoa, että tahtotilassakin tehdä moniammatillista Ohjaamo Olkkari yhteistyötä. Tämä edistää ennen kaikkea 13–29-vuotiaiden palveluiden saatavuutta, nopeuttaa palveluprosesseja sekä vähentää nuorten jatko-ohjaamista palvelusta toiseen. Tämä kävi esille tutkimus-haastateltavien kokemuksena, jotka työskentelevät yhdessä päivittäin, yhteisissä Ohjaamo Olkkarin tiloissa.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen ja antoisa prosessi, joka tukee omaa työtäni Ohjaamo Olkkarin toiminnanohjaajana. Opinnäytetyön teema-haastattelut vahvistivat näkemyksiä, joita minulla oli Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön haasteista ja kehittämistarpeista, mutta ne vahvistivat myös niitä monia käsityksiä sekä kokemuksia, joissa Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä on onnistuttu. Moniammatillisella Ohjaamo Olkkari -yhteistyöllä pyritään edistämään 13–29-vuotiaiden palveluiden saavutettavuutta, madaltamaan kynnystä palveluihin tuloon ja nopeuttamaan palveluprosesseja, joten oli erittäin ilahduttavaa kuulla työntekijöiden kokeneen, että näihin asioihin Ohjaamo Olkkarin moniammatillisella yhteistyöllä on pystytty vaikuttamaan ja asiakkailta on tullut positiivista palautetta.

Toiminnanohjaajana tehtäväni on kehittää Ohjaamo Olkkarin matalan kynnyksen moniammatillista yhteistyötä ja toimintaa. Opinnäytetyö auttaa minua työssäni laatimaan Ohjaamo Olkkarille palvelukuvauksen, joka vastaa tämän hetken moniammatillisen Ohjaamo Olkkari yhteistyön tilannetta ja on jatkossa päivitettävissä. Näin opinnäytetyöllä saavutettiin sille asetetut tavoitteet. Tutkimuksella saatiin selville Ohjaamo Olkkarissa toimivien eri ammattialojen työnkuvat ja oleelliset verkostot, kuvattua Ohjaamo Olkkarin yhden katon alla työskentelevien eri ammattialojen kokemuksia moniammatillisesta Ohjaamo yhteistyöstä ja kehittämistarpeista. Palvelukuvaus, jota opinnäytetyön tutkimustulokset täydentävät, tulee toimimaan myös uusien työntekijöiden pereh-

dyttämismateriaalina, joten pystyn vastaamaan jo suoraan muutamiin tärkeisiin kehittämistarpeisiin, joita Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä mukana olevat eri ammattialojen työntekijät nostivat esille tutkimuksessa.

Syksyllä 2017 laatimani opinnäytetyön aikataulu oli liian tiukka niin, että olisin saanut opinnäytetyön valmiiksi vuoden 2017 loppuun mennessä. Opinnäytetyön tekemisessä yllätti haastateltavien runsaat vastaukset ja haastattelukysymyksistä poikineet monet hyvät ryhmäkeskustelut, jotka auttavat kehittämään Ohjaamo Olkkarin moniammatillista yhteistyötä sekä jokaisen toimijan henkilökohtaista työtä sekä työtettä. Moni haastateltava kuvasi haastattelun päätteeksi, jossa oli mahdollista kertoa ajatuksiaan haastattelusta, että haastattelu oli herättänyt paljon ajatuksia, tuonut uusia näkökulmia itselle ja omaan työhön. Moni oli kokenut myös oivalluksia miten moniammatillisessa yhteistyössä voisi asioita ajatella toisinkin. Haastateltavat kuvasivat, että haastattelun kaltaiselle yhteiselle pohdinnalle ei ole ollut arjessa aikaa, joten se koettiin hyvänä moniammatillisen yhteistyön kehittämisen kannalta. Opinnäytetyön aikataulumuutosta en itse, eikä opinnäytetyön toimeksiantajakaan kokenut haitalliseksi.

Opinnäytetyö vahvisti Ohjaamo Olkkarin moniammatillisen yhteistyön tärkeyttä 13–29-vuotiaiden ja heidän läheistensä tukemisessa. Moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari -yhteistyössä on kuitenkin kehitettävää, erityisesti organisaatioiden sitoutumisessa, johon on tärkeää lähitulevaisuudessa laatia yhteistyösopimukset. Joidenkin ammattiryhmien perustyön kuormitus ja mahdollisuus tehdä moniammatillista Ohjaamo Olkkari -työtä haastaa myös moniammatillista yhteistyötä, joten sopimukset vahvistaisivat yhteistä tahotilaa ja selkeyttäisivät työntekijöiden vastuita.

8.3 Jatkotutkimus

Ohjaamo Olkkari on osallistunut valtakunnalliseen Ohjaamoiden asiakaspalaute viikoille vuosittain. Jatkotutkimuksena näkisin kuitenkin, että Ohjaamo Olkkarin tulevaisuuden kehittämisen kannalta olisi hyvä tehdä laajempi tutkimus, kuin mitä valtakunnallinen asiakaspalaute antaa, siitä kuinka Ohjaamo Olkkarissa asioivat 13-29-vuotiaat tällä hetkellä palvelun ja moniammatillisen

yhteistyön tuen kokevat sekä miten Ohjaamo Olkkarin palveluita tulisi kehittää asiakkaiden näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi myös tutkia kuinka Ohjaamo Olkkariin ohjaututaan. Tämän nosti esille tutkimuksessaan myös Myöhänen (2016) nuorten koulutukseen ja työelämään kiinnittymisen näkökulmasta, jossa hänen mukaansa on ensin ymmärrettävä palvelun ohjaus eli kuinka ohjautua ja tukea tarvitseva nuori löytää tarvitsemansa avun äärelle.

Lisäksi näkisin, että olisi tärkeää tutkia 13–29-vuotiaiden huoltajien ja muiden läheisten saamaa tukea Ohjaamo Olkkarin kautta, miten sitä voitaisiin kehittää ja mitä yhteisiä käytänteitä olisi tarpeen luoda 13–29-vuotiaiden palveluissa, jotta vanhemmuuden tuki tulisi huomioitua palveluissa nykyistä paremmin. Vanhemmuuden tuki koetaan erittäin merkittäväksi Ohjaamo Olkkarissa, joten aihe olisi tärkeä. Myös Ohjaamo Olkkarin laajempi verkostoyhteistyön tutkiminen voisi antaa lisätietoa ja kehittämisenäkökulmia siihen, kuinka Ohjaamo Olkkarin ”yhden katon alla” työskentelevien eri ammattialojen työntekijöiden kollegat voisivat olla vahvemmin osallisia moniammatillisessa Ohjaamo Olkkari yhteistyössä, mikä taas tukisi nuorten ohjausta. Lisäksi opinnäytetyöni aineistossa nousi kehittämiskohteeksi moniammatillisen yhteistyön tiedonkulun haasteet asiakasohjauksessa. Tämä olisi myös tärkeä aihe tutkia lisää, mitä siinä pitäisi kehittää ja millaiset menetelmät sekä välineet tukisivat Ohjaamo Olkkarin moniammatillista yhteistyötä parhaalla mahdollisella tavalla ja mitkä tiedottamisen välineet ja kanavat olisivat eri asiakasryhmiä ajatellen hyvä käyttää.

8.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmasta on huomioitavaa, että tutkimuksesta on annettu avoimesti tietoa kaikille Ohjaamo Olkkarissa, ”yhden katon alla” työskenteleville eri ammattialojen työntekijöille ja tutkimusaineiston hankinnassa ei ole käytetty systemaattista otantaa jokaisesta eri ammattiryhmästä, vaan tutkimukseen osallistuneet henkilöt valikoituivat mukaan oman suostumuksensa ja vapaaehtoisuuden mukaan. Tutkimukseen osallistui lähes kaikki Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä, ”yhden katon alla” toimivista, eri ammattialojen työntekijöistä. Haastatteluissa oli edustettuna kaikki eri ammattiryhmät, joita Ohjaamo Olkkarin moniammatillisessa yhteistyössä, ”yhden katon alla” työskentelee. Tutkimusotanta on näin

kattava ja luotettavan kokoinen. Eri ammattialojen työnkuvia täydensi teema-haastatteluiden lisäksi Ohjaamo Olkkarin kehittämispäivän 22.9.2017 työnku-
vamateriaalit, jotka lisäävät työnkuvien luotettavuutta.

Tutkijana koin haastatteluissa, että roolini Ohjaamo Olkkarin toiminnanohjaa-
jana vaikutti joihinkin haastateltaviin niin, että he pyrkivät vastaamaan haastat-
telukysymyksiin niin kuin kuvittelivat, että toivoisin heidän vastaavaan. Toi-
saalta haastattelurunko oli laadittu niin, että samankaltainen kysymys tuli uu-
delleen myöhemmin ja keskustelu oli vapaata, joten koen, että näidenkin
haastateltavien oikeat näkemykset ja kokemukset tulivat esille tutkimuskysy-
mysten näkökulmasta. Yhdessä ryhmähaastattelussa osallistujat olivat saa-
neet organisaation johdosta ohjeistuksen ennen haastattelua, miten tulee vas-
tata organisaation etuja ajatellen, joten koin, että ohjeistus vaikutti haastatel-
taviin ja he jättivät selvästi joihinkin kysymyksiin vastaamatta oman näkemyk-
sen ja kokemuksensa mukaan.

Haastateltavat kertoivat avoimesti näkemyksistään ja toivat esille Ohjaamo
Olkkarin moniammatillisen yhteistyön kehittämistarpeita. Tutkijana olen pyrki-
nyt tuomaan opinnäytetyössä Ohjaamo Olkkarissa, ”yhden katon alla” työ-
kentelevien eri ammattialojen työntekijöiden kokemukset esiin mahdollisim-
man monesta eri näkökulmasta ja käsitellyt tutkimusaineistoa avoimesti ja re-
hellisesti. Ohjaamoista on olemassa jo melko paljon erilaista tietoa, mutta tut-
kimustietoa Ohjaamoiden moniammatillisesta yhteistyöstä on vielä vähän.
Tämä oli haasteena tutkimusta tehdessä.

LÄHTEET

Aaltonen, K. 2011. Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Autio, N & Jokela, T. 2017. Kaikki ok? Nuorten kokemuksia Kotkan Ohjaamosta. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132786/Autio_Niina%20Jokela_Tanja.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 7.3.2018].

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Tampere: Vastapaino.

Heimonen, S. 2017. Monialaisen verkostoyhteistyön kehittäminen Kouvolan Ohjaamo-toiminnassa. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogi ylempi AMK. Opinnäytetyö.

Helander, J., Leppänen, A., Pasanen, M., Pukkila, P., Seasay, A. & Uusinoka, S. 2017. Monialainen ja verkostomainen työ Ohjaamoissa. Teoksessa Määttä, M. (toim.) Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014 - 2017. Jyväskylä: Kohtaamohanke (ESR), Keski-Suomen ELY-keskus, 102-114

Hirsjärvi, S., Remes., P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21. painos. Helsinki: Tammi.

Honkanen, M. 2017. Työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamisen kehittäminen – Case Helsingin kaupunki. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/128605/Maria%20Honkanen%20Ylempi%20amk%20tradenomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 7.3.2018].

Kautto, T., Korpilauri, T., Pudas, M. & Savonmäki, P. 2017. Ohjaamojen synty ja kehittämishaasteet. Teoksessa Määttä, M. (Toim.). Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014-2017. Jyväskylä: Kohtaamohanke (ESR), Keski-Suomen ELY-keskus, 14-20.

Kestävää kasvua ja työtä 2014-2015 rakennerahasto-ohjelma, valtakunnallisen toiminnan katsaus 2014-30.9.2015. Hankeliite. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.rakennerahastot.fi/documents/605562/605633/Ohjaamot+katsaus+2015.pdf/b0dfcc8e-bf81-48ea-b7f4-d5a09f46dfb0> [viitattu 7.1.2018].

Kohtaamohanke. s.a. Ajankohtaista. Saatavissa: <http://kohtaamo.info/home> [viitattu 14.12.2017].

Kohtaamohanke. s.a. Mistä on kyse? Saatavissa: <http://kohtaamo.info/mista-on-kyse-> [viitattu 14.12.2017].

Kurko, M. 2012. Matalan kynnyksen palveluohjauksen edellytykset ja kehittämismahdollisuudet. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi. Opinnäytetyö. Saatavissa:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48046/Kurko_Matti.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.12.2017].

Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. (2015). Matalan kynnyksen palvelut. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: www.thl.fi/sokra [viitattu 20.12.2017].

Miettinen, S. (toim.) 2017. Ohjaamojen tuki – ammattilaisten apuna nuorten parhaaksi, kokemuksia ja kehitysehdotuksia Ohjaamoiden tukihankkeesta Etelä-Savosta 2017. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Miettinen, S. & Pöyry, S.-M. 2015. Vainulla Etelä-Savossa. Vaikeimmin työllistyvät nuoret palvelujärjestelmässä –selvitys. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Myöhänen, S. 2016. ”Et jokainen löytäis parhaan version itsestään, niin siinä hän olis jo paljon” – Ohjaamot ponnahduslautana omille unelmille koulutukseen ja työelämään kiinnittymisen näkökulmasta. Pro gradu –tutkielma. Opettajankoulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto. Saatavissa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/50328/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201606153097.pdf?sequence=1> [viitattu 19.12.2017].

Määttä, M. 2007. Yhteinen verkosto? Tutkimus nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä poikkihallinnollisista ryhmistä. Helsingin yliopisto. Väitöskirja. Helsinki.

Määttä, M. 2016a. Ohjaamoiden sidosryhmäkysely. Kohtaamo-hanke. Saatavissa:

<http://kohtaamo.info/documents/21827/23058/sidosryhmäkysely1.pdf/84d025c3-6644-435e-a46f-ed78a76c805d> [viitattu 1.3.2018].

Määttä, M. 2016b. Ohjaamot liikkeessä - Vertaisoppimiskysely II. Kohtaamo-hanke. Saatavissa:

http://kohtaamo.info/documents/21827/25876/Määttä_Opäivät+17.3.2016.pdf/0b16f685-bb66-41f5-8712-6857d46799e3 [viitattu 1.3.2018].

Määttä, M. 2017. Ohjaamolla on hyvät kikka vitokset eri tilanteisiin - Ohjaamojen asiakaspalaute syksyllä 2017. Kohtaamo-hanke. Saatavissa:

<http://kohtaamo.info/ohjaamoja-ja-verkkopalvelua-koskeva-tutkimus> [viitattu 1.3.2018].

Nieminen, J. 2017. Ohjaamot ja nuorten osallisuus. Teoksessa Määttä, M. (toim.) Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014-2017. Jyväskylä: Kohtaamo-hanke (ESR), Keski-Suomen ELY-keskus, 42-46.

Nuorisolaki. 2016. 3/9§ Monialainen yhteistyö. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285#Pidp451178432> [viitattu 20.12.2017].

Nuorisolaki. 2016. 3/11§ Tietojen luovuttaminen etsivälle nuorisotyölle. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161285?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=nuorisolaki#L3P10> [viitattu 20.12.2017].

Nuorten ohjaus- ja palveluverkoston käsikirja. 2017. Mikkelin kaupunki. Mikkelin nuorten ohjaus- ja palveluverkosto. Moniste.

Nuorille suunnatun Ohjaamo-toiminnan käynnistäminen ja kehittäminen. 2014. Nuorisotakuu. WWW-dokumentti.Saatavissa:
http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/308807/Ohjaamo-toiminnan_yleiskuvaus_marraskuu_2014.pdf/97c65806-9a92-4756-98e4-7f2527acd592 [viitattu 15.12.2017]

Nykänen, S. 2010. Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen? Jyväskylän yliopiston julkaisuja 2010:25. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Ohjaamo Helsinki. Työn alla Ohjaamo Helsinki. 2017.16. Helsinki: Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja.

Ohjaamo Olkkari . s.a. Ohjaamo Olkkari Mikkeli. Nettisivut. Saatavissa:
www.ohjaamoolkkari.fi [viitattu 14.12.2017].

Olkkari-hanke. s.a. Yksi ovi – monta palvelua! Nuorten matalankynnyksen keskitetyt palvelut. Innokylä. Saatavissa:
<https://www.innokyla.fi/web/verstas648170/etusivu/-/verstas/perustiedot> [viitattu 14.12.2017].

Pitkänen, S., Kesä, M., Terävä, K. & Parkkinen, M. 2017. Kehittyvät nuorten työllistämisen keinot Ohjaamoissa. Kuntoutussäätiö. Mikko Kesä Oy. Saatavissa:
<http://kohtaamo.info/documents/21827/32788/Ohjaamojen+työllistämisen+keinot/28adaff9-8a5c-4b33-b9c5-f5fc7582f999> [viitattu 1.3.2018].

Ratia, S-A. 2017. Ohjaava Olkkari ESR-hankkeen loppuraportti.

Savolainen, J.; Palola, E.; Hilpinen, M. & Karlsson, U-J. 2017. Alkusanat. Teoksessa Määttä, M. (toim.) Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014-2017. Jyväskylä: Kohtaamo-hanke (ESR), Keski-Suomen ELY-keskus, 3.

Sulkunen, P. 1990. Ryhmähaastatteluiden analyysi. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 265.

Tessu-valmennuspäivän materiaali. Ohjaamo Olkkarin eri ammattialojen työnkuvat 2017. Ohjaamo Olkkarin kehittämispäivä 22.9.2017 Mikkelin Elomaan talolla.

THL. 2018. Integraatiota ja moniammatillista tiimityötä koskeva tutkimus ja tieto käyttöön LAPEssa. THL. Lastensuojelun käsikirja. Saatavissa:
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/-/integraatiota-ja-moniammatillista-tiimityota-koskeva-tutkimus-ja-tieto> [viitattu 18.3.2018].

Toiminnanohjaajan tehtävänkuvaus. 2017. Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymä. Aikuissosiaalityö. Moniste.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Ohje puoliväliriihessä sovitun Ohjaamoiden rahoituksen käytöstä. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Unelmia ja Ohjaamohommia. Ohjaamo Helsinki. Katsaus tuloksiin ja tulevaan. 2018. Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2018:6.

Valtakari, M. 2017. Ohjaamo-toiminnan taloudellisen vaikutusten arviointi - mittariston kehittäminen arvioinnin tueksi. Tempo Economics Oy. Saatavissa: <http://kohtaamo.info/ohjaamoja-ja-verkkopalvelua-koskeva-tutkimus> [viitattu 1.3.2018].

Valtonen, A. 2009. Ryhmäkeskustelut – Millainen metodi? Teoksessa Ruusu-vuori, J & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223-241.

Veijalainen, L. 1999. Verkostoyhteistyöhön kohdistuvat odotukset päihde – ja huumetyössä. Teoksessa M. Kuorelahti & R. Viitanen (toim.) Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun – nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. Nuorisosiain neuvottelukunta. NUORAN julkaisuja 14. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliitto, 293-302. Saatavissa: https://issuu.com/tietoanuurista/docs/holtittomasta_hortoilusta_hallittuu [viitattu 19.12.2017].

Veijola, A. 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön – Lasten kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Oulun yliopisto. Väitöskirja.

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

TEEMA 1. Näkemykset monialaisesta Ohjaamo Olkkari työstä?

Mitä on mielestäsi / mielestänne monialainen Ohjaamo Olkkari työ?

TEEMA 2. Eri ammattiryhmien työnkuva

Kuvaa / kuvatkaa työnkuvanne Ohjaamo Olkkarissa.

- Miten ammattiryhmäsi / ryhmänne työnkuva eroaa muiden Ohjaamo Olkkarin verkostossa työskentelevien työnkuvasta?
- Mitä osaamista ammattiryhmänne tuo yhteiseen monialaiseen Ohjaamo Olkkari työhön ja verkostoon?

TEEMA 3. Ammattiryhmien oleelliset verkostot Ohjaamo Olkkari työssä

Kuvaa / kuvatkaa oleelliset ammattiryhmänne verkostot liittyen monialaiseen Ohjaamo Olkkari työhön.

- tuki omalle työlle?
- verkostot nuorten tukemisessa?
- verkostot huoltajien tukemisessa?
- verkostot ammattilaisten tukemisessa?

TEEMA 4. Miten monialainen työ näkyy eri ammattiryhmien työssä?

Kuvaa / kuvatkaa miten monialainen työ näkyy työssänne?

- Millaisia monialaisia tukemisen tai auttamisen keinoja nuorten elämäntilanteissa käytätte Ohjaamo Olkkarissa?
- Millaisissa asioissa saatte tukea monialaisesta verkostosta?
- Nopeuttaako monialainen Ohjaamo työ mielestänne palveluprosesseja?
- Jos niin millä tavoin?

TEEMA 5. Eri ammattiryhmien kokemus monialaisesta Ohjaamo Olkkari yhteistyöstä?

Kuvaa / kuvatkaa millaisia kokemuksia sinulla / teillä on monialaisesta yhteistyöstä?

- Millaisena koette monialaisen Ohjaamo Olkkari työn?
- Onko yhteinen Ohjaamo puhe mielestänne tärkeä? mm. kun esittelee itsensä mistä on?
- ja mikä merkitys tällä on / ei ole?

- Kuvatkaa (joitakin) Ohjaamo Olkkarin monialaisen työn onnistumista.
- Miten Ohjaamo Olkkarin palveluita tulisi mielestäsi / mielestänne kehittää jatkossa?

Lopuksi vapaa sana haastateltaville liittyen haastatteluun, monialaiseen työhön ja Ohjaamo Olkkariin liittyen.