

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomikoulutus

2018

Susan-Marii Huhtala (ent. Kyllönen) & Veera Lautjärvi

RYHMÄMUOTOISEN MOTIVOIVAN HAASTATTELUN KEHITTÄMINEN NUORTEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEKSI

Susan-Marii Huhtala, Veera Lautjärvi

RYHMÄMUOTOISEN MOTIVOIVAN HAASTATELUN KEHITTÄMINEN NUORTEN TYÖLLISTÄMISEN EDISTÄMISEKSI

Saimme toimeksiannon Turun ammattikorkeakoululta, sekä 6aika: DuuniPolku –hankkeelta kehittää ryhmämuotoista motivoivaa haastattelua toiminnalliseksi menetelmäksi nuorten työllisyyden edistämiseksi. Kehittämistyömme menetelminä hyödynsimme motivoivaa haastattelua nuorten kanssa tehtävässä kehitystyössä, sekä ryhmän toiminnan observointia ja lisäksi kehitimme pilottikerroille kognitiivisia tehtäviä keskustelun herättelemiseksi ja tiedon saamiseksi. Tehtävämme oli kartoittaa niitä tapoja, kuinka ryhmämuotoisuuden, motivoivan haastattelun, sekä toiminnallisuuden voisi yhdistää toiminnassa niin, että toimintamuoto olisi mahdollisimman mielekäs nuoria varten. Pilottikerrat pidimme Turun ammatti-instituutin merkonomiopiskelijoille heidän koulupäivänsä aikana. Pilottikertoja oli kolme erillistä kertaa ja niiden sisältö oli suunniteltu motivoivan haastattelun periaattein.

Nuoret olivat hyvin tietoisia merkonomialan hyvistä työllistymismahdollisuuksista ja monelle se olikin ollut itse syy lähteä opiskelemaan kyseistä alaa. Nuoret tiesivät hyvin jatko-opintomahdollisuuksistaan, sekä eri työtehtävistä, joita merkonomin tutkinnolla voi tehdä. Tulevaisuuden pohdinnat olivat monella jääneet vielä vähäisiksi heidän nuoresta iästään johtuen. Kaikki nuoret kuitenkin kokivat pilottikertojen hyödyntäneen heitä jollakin tavalla.

Motivoivan haastattelun menetelmä on entistä tehokkaampi ryhmämuotoisena, mikäli osallistujat ovat sen tyyppisiä ihmisiä, että kokevat ryhmässä olemisen itselleen miellyttäväksi. Ryhmämuotoisuus tuo ohjaukseen terapeuttisen ulottuvuuden ja luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ryhmäläisissä. Myös toiminnallisuus on tärkeä seikka, kun motivoivaa haastattelua tehdään ryhmässä ja erityisesti kun kohderyhmänä ovat nuoret.

ASIASANAT:

Motivoiva haastattelu, nuorten työllistäminen, nuoret, työllisyys

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelors of Social Services

Fall 2018 | 53 of pages, 8 pages in appendices

Susan-Marii Huhtala & Veera Lautjärvi

DEVELOPING GROUPFORMED MOTIVATIONAL INTERVIEWING AS A METHOD TO PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT

We got our assignment from Turku University of Applied Sciences and also 6aika: DuuniPolku -project to develop motivational interviewing to a functional method for improving youth employment. DuuniPolku -project has several goals like improving youth employment and helping young people who are in danger of marginalization to find the next step to education, work life or some else that targets their employment goals. In our development work with youth we used motivational interviewing as well as group activity observation and also, we developed cognitive assignments for the pilot times to stir up conversation and to gather information. In our assignment we used motivational interviewing with young people as method in development job and also group form that allows a therapeutical dimension and creates timewise an effective activity that many young people prefer when talking about employment guidance. Our mission was to survey those habits, that can be formed together in activity when combining group form, motivational interviewing and functionality so it would be as reasonable for the youth as is could be. Our pilot times we did with Vocational Qualification in Business and Administration students in Turku Vocational School during their school day. Piloting times were three separate sessions and the content was planned by the principles of motivational interviewing.

The youth were very aware of job opportunities in their field of work as business and administration students and to many it was the main reason to apply for this area of study. The youth also knew well about their postgraduate possibilities and different work assignments that you can do with this degree. Because of students young age their future planning was still somewhat little. All the youth experienced the piloting times as a benefit for them in some way.

Motivational interviewing as a method is more effective in group formed if the participants are that type of people who enjoy being part of a group. The group form brings a therapeutical dimension and creates fellowship between the group. Also, functionality is important matter when motivation interviewing is used in group and especially when the target audience is youth.

KEYWORDS:

Motivational interviewing, employment of young people, young people, employment

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Kehittämishanke ja sen tavoitteet	7
2.2 Toimeksiantajan esittely	8
3 MOTIVOIVA HAASTATTELU	9
3.1 Motivoivan haastattelun perusteet	9
3.2 Motivoiva haastattelu menetelmänä	12
4 NUORET JA TYÖLLISTYMINEN	15
4.1 Työllistymiseen vaikuttavat tekijät	15
4.2 Tulevaisuuden näkymät kouluun pääsyn ja koulutuksen jälkeen	18
4.3 Valtakunnalliset keinot nuorten työllisyyden edistämiseksi	20
5 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIN KULKU	23
5.1 Kehittämistyön vaiheet	23
5.2 Suunnitelma pilottikertojen etenemisestä	24
5.3 Kehittämistyön menetelmät	25
6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN	28
6.1 Toteutuneet pilottikerrat	28
6.2 Ryhmäläisten palaute	34
7 TUOTOKSEN ARVIOINTI	36
7.1 Oma arviointimme ohjauskerroista	36
7.2 Kehittämistehtävän tuotos	39
7.3 Motivoivan haastattelun hyödyntäminen ryhmätoiminnassa	42
8 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI JA POHDINTA	45
8.1 Kehittämisprosessin arviointi	45
8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	48
8.3 Oppimisprosessi, ammatillinen kasvu ja kehitys	49
LÄHTEET	52

LIITTEET

- Liite 1. Kahoot-palautekyselyn tulokset.
- Liite 2. Case kuvaukset
- Liite 3. Pilottikertojen suunnitelma
- Liite 4. Oma polkuni -tehtävän pohja
- Liite 5. Oma polkuni -tehtävän vastausten koonti
- Liite 6. Pohjustavat kysymykset tehtäviin

KUVIOT

- Kuvio 1. "Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia." Vertailu 1994-2017. (%) (Nuorisobarometri 2017)
- Kuvio 2. "Missä määrin olet saanut tai sait tietoa peruskoulun jälkeisistä koulutusvaihtoehtoista seuraavilta tahoilta?" (%) (Nuorisobarometri 2017)
- Kuvio 3. "Mikä motivoi sinua (tavoitteissasi)?" Oma polkuni -tehtävän vastauksen koontia. (Kyllönen 2018)
- Kuvio 4. "Kuka voi auttaa sinua suunnittelussa?" Oma polkuni -tehtävän vastauksen koonti. (Kyllönen 2018)
- Kuvio 5. "Mitä tavoitteeseesi vaadittavia vahvuuksia/ominaisuuksia sinulla jo on?" Oma polkuni -tehtävän vastauksen koontia. (Kyllönen 2018)

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui kehittää ryhmämuotoista motivoivaa haastattelua menetelmäksi, jolla voitaisiin edistää nuorten työllistymistä. Menetelmää kehittäessä teemme yhteistyötä Turun ammatti-instituutin ensimmäistä vuotta opiskelevan opiskelijaryhmän kanssa, joiden avulla kartoitamme sitä, kuinka motivoivaa ryhmämuotoista haastattelua voidaan toteuttaa. Saimme kehittämishankkeen aiheen Turun ammattikorkeakoululta. Koimme aiheen meitä kiinnostavaksi ja hyvinkin ajankohtaiseksi. Nuoret kokevat tulevaisuutensa epävarmana, eivätkä tunne tulevansa kuulluksi. Kehittämishankkeen toimeksiantajina toimivat Turun ammattikorkeakoulu, sekä 6aika: DuuniPolku -hanke.

Motivoiva haastattelu on hyvä menetelmä nuorten työllistymisen edistämiseksi siksi, että se korostaa kokonaisvaltaisesti ihmisten välistä vuorovaikutusta ja auttaa ihmistä löytämään itse motivaatio muutokseen (Metropolia 2018). Kyseessä on ratkaisukeskeinen menetelmä, jossa tuetaan ihmistä pääsemään positiivisen ajattelun kautta aina lähemmäs kohti omaa tavoitettaan, sekä kohti muutosta. Motivoivan haastattelun avulla henkilö pääsee reflektoimaan omaa elämää tai käsiteltävää tilannetta.

Motivoivan haastattelun ryhmätoiminnan idea tulee tarpeesta auttaa nuoria työllisyyden pariin. Toimintaa hyödynnetään menetelmänä, joka mahdollisesti voisi auttaa nuoria etenemään elämässä opintojen tai työpaikan suhteen. Pilottikerrat antavat paljon tietoa menetelmän toimivuudesta. Toivomme, että nuoret kokevat saavansa hyötyä ryhmämuotoisesta motivoivasta haastattelusta ja saavat heräteltyä itsessään unelmia sekä tavoitteita oman tulevaisuuden työllistymisensä suhteen. Haluamme keskustelun ja pohdintojen kautta avata nuorten mieltä näkemään erilaisia mahdollisuuksia. Parhaimmillaan pilottikerroille osallistuvat nuoret saavat motivaatiota seuraavaan vaiheeseen elämässään ja löytävät omia vahvuuksiaan. Ryhmänohjauskertojen vaikuttavuus selviää pilottikertojen aikana. Mikäli toiminta havaitaan nuoria hyödyttäväksi, on tästä pilottikerroilta saatavat tulokset, havainnot ja pilottikerroilla hyödynnettävät toiminnalliset harjoitukset tärkeitä. Ryhmämuotoista motivoivaa haastattelua voisi hyödyntää myöhemminkin nuorten työllisyyden edistämisessä.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämishanke ja sen tavoitteet

Vuoden 2016 alussa tehostettiin työ- ja elinkeinopalveluja ja työttömien työllistymishaastatteluja lisättiin tarkoituksenaan nopeuttaa työttömien työnhakijoiden työllistymistä, ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä ja saada avoimet työpaikat täyttymään nopeammin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.) Tämä on lisännyt viranomaistaholla haasteita säilyttää haastattelujen laadukkuus lisääntyneiden haastattelujen takia. Kehittämishankkeemme lähtökohtana on löytää mahdollisimman tehokas ja erityisesti nuorille suunnattu tapa työllistymishaastattelujen toteuttamiseen ryhmässä.

DuuniPolku-hankkeen tavoitteena on kehittää keinoja työllistymisen edistämiseksi luomalla uusia palveluita. Tämän hetken tuomat haasteet, kuten siirtymävaihe opinnoista työllistymiseen luovat paineita kehittämisedellytyksille. Tarvitaan uudenlaisia palveluja ja toimintamalleja, jotta ihmisiä saadaan työllistymään. Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä ovat ammatillisen koulutuksen loppuvaiheessa olevat opiskelijat, sekä vasta valmistuneet, jotka ovat vaarassa jäädä työttömäksi kouluttautumisen jälkeen. Lisäksi varsinaiset kohderyhmään kuuluvat työttömät, jotka tarvitsevat tukea työllistymisessä ja osaamisen kehittämisessä, työnantajat, sekä työllisyys- ja koulutuspalveluiden ammattilaiset. DuuniPolku pyrkii luomaan tällaisia innovatiivisia toimintamalleja. Onnistuneet ja hyväksihavaitut toimintamallit pyritään hyödyntämään myös muissa 6 Aika -kaupungeissa. (6 Aika 2018.)

Toteutus tulee olemaan motivoivan haastattelun periaatteiden mukainen ja tulemme kehittämään mallia yhdessä Turun ammatti-instituutin ensimmäisen vuoden merkonomiopiskelijoiden kanssa. Pää tavoitteenamme on hyödyntää ryhmämuotoisen motivoivan haastattelun menetelmää ja kehittää siitä toiminnallinen, jolloin siitä saataisiin hyöty nuorten työmarkkinoille siirtymisen helpottamiseen ja samalla tavoitettaisiin useampi nuori kerralla. On tärkeää, että hyödyntämämme menetelmä on sellainen, että nuoret itse kokevat sen mielekkääksi ja hyödylliseksi sekä kokevat saavansa ideoita eteenpäin seuraavaan vaiheeseen. Mikäli kehittämistyönämme olleesta ryhmämuotoisesta motivoivasta haastattelusta tulee hyvä ja toimiva, niin sitä voitaisiin tulla käyttämään yhtenä työmenetelmänä ryhmämuotoisesti eri toimipaikoissa, jossa

nuorisotyötä tehdään. Tavoitettavuus nuorison suhteen olisi laajempi kuin tavallisesti motivoivassa haastattelussa.

2.2 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajina kehittämishankkeessamme toimivat DuuniPolku-hanke, sekä Turun ammattikorkeakoulu. DuuniPolku-hanke kuuluu 6 Aika – kestävän kaupunkikehityksen yhteistyöstrategia, jonka muodostavat yhdessä Tampere, Espoo, Turku, Oulu ja Helsinki, sekä Tampereen, Turun ja Metropolian ammattikorkeakoulut (6 Aika 2018). Hankkeen tavoitteena on kehittää mahdollisimman asiakaslähtöisiä, kustannustehokkaita ja vaikuttavia palveluja työllisyys ja koulutuspalveluiden käyttöön. Näiden avulla asiakasta voitaisiin tukea koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheissa. (Turun ammattikorkeakoulu 2018.)

DuuniPolku-hanke on käynnistetty kokeilulain pohjalta, jonka tarkoituksena on siirtää kokeilussa mukana oleville kunnille vastuu julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden tarjoamisesta asiakaskohderyhmälle. Kunta siis vastaa asiakkaan palveluprosessista ja palveluihin ohjaamisesta ja tällöin työ- ja elinkeinotoimisto ei osallistu kyseisten toimenpiteiden järjestämiseen. Lain tavoitteena on tukea maakuntamalliin siirtymistä mahdollistamalla työvoima- ja yrityspalveluiden kehittäminen, sekä pohjustaa työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuun siirtymistä maakunnille. Kokeilussa kehitetään erilaisia työllistymistä tukevia palveluja työttömille, sekä palvelujen tuottamiseen liittyviä toimintamalleja. (Hallituksen esitys 51/2017.)

Turun ammattikorkeakoulu, joka toimii myös toimeksiantajanamme, on mukana monessa eri tutkimus- kehitys- ja innovaatiotoiminnassa, kuten myös yhteistyössä DuuniPolku-hankkeen kanssa. Turun ammattikorkeakoulussa on 30 erilaista tutkimusryhmää, jotka tekevät töitä alueen tavoitteiden ja hyvinvoinnin edistämiseksi, hyödyntäen ammattikorkeakoulun monialaista osaamista ja laajoja verkostoja. TKI-työn lähtökohtana ovat asiakkaiden ja yhteisöjen tarpeet. (Turun ammattikorkeakoulu 2017.)

3 MOTIVOIVA HAASTATTELU

3.1 Motivoivan haastattelun perusteet

Motivoivan haastattelun on alun perin keksinyt amerikkalainen William R. Miller vuonna 1983. Myöhemmin hän on yhdessä Stephen Rollnickin kanssa kehittänyt menetelmää eteenpäin. Motivoivan haastattelun menetelmä on alun perin kehitelty erilaisten riippuvuuksien hoitoon, mutta se sopii myös hyvin silloin, kun halutaan muutoksia ihmisten elämäntapoihin. Elämäntapamuutosten tekeminen vaatii rutiinien rikkomista, mikä ei ole koskaan helppoa. (Käypähoito 2018.) Suomessa menetelmää on alettu käyttää 1980-luvun puolivälissä erityisesti päihdehuollossa. Motivoiva haastattelu on tavallisesti yksilömuotoinen menetelmä, jossa työntekijä ja asiakas muodostavat luottamukseen perustuvan asiakassuhteen. Viime vuosina käyttö on yleistynyt erilaisilla sosiaali- ja terveystalouden alueilla, kuten peliongelmaisten kanssa tehtävässä työssä. (Näkki & Sayed 2015, 85.)

Motivoivan haastattelun menetelmä pyrkii saamaan ihmisen ratkaisemaan niitä ristiriitoja hänen motiiveissaan, jotka ehkäisevät hänen käyttäytymismuutoksia myönteiseen suuntaan. Motivoivan haastattelun perustana on Leon Festingerin dissonanssiteoria, Carl Rogersin asiakaskeskeinen ja empatiaa, aitoutta, sekä lämpöä korostava työskentelytyyli, sekä Daryl Bem'n itsehavaintoteoria. Dissonanssiteorian mukaan ajattelun ja käyttäytymisen välisen ristiriidan kokeminen on ihmiselle epämiellyttävä tila ja siitä pyritään pääsemään eroon. Näin ollen esimerkiksi ihminen, joka arvostaa työllisyyttä ja omista valinnoistaan johtuen on jäänyt pitkäksi aikaa työttömäksi, niin ristiriita hänen arvojen ja toiminnan välillä herättää hänessä kielteisiä tunteita. Tämä dissonanssi voidaan poistaa joko muuttamalla hänen ajatteluaan tai käyttäytymistä siten että ristiriita häviää. Kun kyseinen henkilö lähtee puhumaan työllisyyden merkittävydestä, niin dissonanssiteorian mukaan henkilö pyrkii muuttamaan myös toimintaansa puheidensa suuntaan. (Koski-Jännes ym. 2008, 42.) Itsehavaintoteorian mukaan ihmiset tekevät itsestään päätelmiä lähes samoin, kuin muistakin ihmisistä. Jos se huomaavat puhuvansa itse muutoksen tarpeellisuudesta, niin he luulevat myös haluavansa sitä samalla tapaa, kuten luulisivat muidenkin ihmisten samanlaisesta puheesta. (Koski-Jännes ym. 2008, 43.)

Motivoivan haastattelun periaatteina ovat asiakaskeskeisyys, asiakkaan omista tarpeista sekä hänen arvoistaan lähtevä ohjausmenetelmä, joka tavoittelee asiakkaan sisäisen motivaation vahvistamista, sekä vahvistaa hänen muutoshalukkuuttaan. Motivoivan haastattelun ideana on, että muutovoimat löytyvät asiakkaasta itsestään. Välttämättä hänellä ei ole kuitenkaan keinoja muutokseen ja siksi hän tarvitsee ohjaajan tarjoamaan erilaisia välineitä ja tukea, jotta asiakas pääsee voimaantumisen kautta vähitellen kohti muutosta. Ihmisen motivaatioon on mahdollista vaikuttaa. Yhteistyösuhde ja kokemus kumppanuudesta, sekä tarkoin asetetut tavoitteet mahdollistavat asiakkaan motivoitumisen. Varsinaisen työn asiakas tekee itse omien ajatusten, tunteiden ja toiminnan muuttamiseksi. Ohjaaja voi motivoivalla toimintatavalla mahdollistaa ja vahvistaa muutoksen tapahtumista. (Arjenarkki 2012, 62-63.)

Motivoivaa haastattelua voidaan hyödyntää monipuolisesti eri ohjaustilanteissa sekä neuvontatilanteissa. Kyse voi olla esimerkiksi tupakoinnin lopettamisesta tai elämäntapamuutoksesta. Tarkoituksena on yhdessä asiakkaan kanssa luottamuksellisessa ilmapiirissa saada aikaan muutosmotivaation syntyminen. Motivoivan haastattelun menetelmiä ovat empatian ilmaiseminen, heijastava kuuntelu, avoimet kysymykset, ristiriidan näkyväksi tekeminen, vastarinnan hyväksyminen, minäpystyvyyden tunteen tukeminen, yhteenvedot, vahvistaminen ja palaute todellisesta toiminnasta. Menetelmiin kuuluu myös muutospuheen kuuleminen ja asiakkaan tukeminen. Motivoiva haastattelu toimii myönteiseltä pohjalta herätellen asiakasta pohtimaan asioitaan. Asiakas tekee paljon ajatustyötä ja käy läpi tuntemuksia pystyäkseen muuttamaan toimintaansa. Tärkeää on kuunnella asiakasta ja olla oikeasti kiinnostunut hänen ajatuksistaan sekä saada asiakas kertomaan asiat, jotka ovat vaikuttavia hänen elämässään. Myötätunto, läsnäolo ja ymmärrys asiakasta kohtaan ovat merkittäviä, sillä asiakkaan ja työntekijän välillä tulee olla vankka luottamus. (Päihdelinkki 2017.)

Motivoivan haastattelun neljä keskeistä periaatetta ovat empatian välittäminen, ristiriidan voimistaminen tämän hetken ja tavoitteen välillä, vastarinnan kiertäminen ja hyödyntäminen, sekä asiakkaan oman muutospuheen vahvistaminen. Reflektointi eli heijastava kuuntelu on yksi motivoivan haastattelun tärkeimmistä tekniikoista. Se tarkoittaa sitä, että työntekijä puheenvuoroillaan vastaa asiakkaalle kertomalla omin sanoin mitä hän on kuullut ja ymmärtänyt asiakkaan sanoneen. Kun työntekijä reflektoi asiakkaan puhetta, hän osoittaa kuulevansa ja ymmärtävänsä kuinka asiakas kokee

oman tilanteensa. Taitava refleктоija osaa käsitellä myös asioita, joita asiakas ottaa puheeksi epäsuorasti tai jättää kokonaan sanomatta. (Rakkolainen & Ehrling 2012. 22.)

Jotta asiakas pääsee siihen pisteeseen, että on valmis muuttamaan toimintaansa, hänen täytyy uskoa omiin kykyihinsä ja motivoivassa haastattelussa onkin tärkeää, että työntekijä tukee asiakkaan minäpystyvyyden tunnetta. Ryhmässä minäpystyvyyttä voidaan vahvistaa antamalla myönteistä palautetta ryhmän jäsenten kesken, ei pelkästään ohjaajan taholta. Lisäksi ryhmässä on mahdollisuus myös opetella myötätuntoa itseä ja muita kohtaan. Asiakkaan taholta tuleva mahdollinen muutosvastarinta tulisi hyväksyä sellaisenaan, eikä siihen tulisi reagoida konfrontaatiolla. Muutosvastarinta on kuitenkin mahdollista kääntää vahvuudeksi minäpystyvyydelle ja sitä kautta saada asiakas tai ryhmä tarkastelemaan aihetta useammista eri näkökulmista. (Näkki & Sayed, 2015, 88.)

Useassa motivoivaa haastattelua käsittelevässä tutkimuksessa on todettu empatian merkittävyys menetelmää tehdessä. Mikäli haastattelu ei ole ollut empaattinen haastattelijan taholta, vaan enemmänkin opettavaisen sävyinen, haastateltavan vastarinta on ollut voimakkaampaa ja kun taas empatiaa on ilmennyt, vastarinta on laantunut välittömästi ja siten asiakkaat ovat olleet myös muutosmyöntyväisempiä. Lisäksi on havaittu, että erilaisia neuvoja on helpompi vastaanottaa, kun ne sanotaan empaattiseen sävyyn. Tämä on voinut edistää myös terapeutin yhteistyön muodostumista haastattelijan ja haastateltavan välillä. (Koski-Jännes ym. 2008, 57.)

Motivoivan haastattelun menetelmässä ongelmakohtaksi on havaittu eri kielten väliset rajoitteet menetelmän toimintatapojen toteuttamisen suhteen. Menetelmässä olennainen reflektointi ei toteudu saman lailla suomenkielellä ilmaistuna, kun englanninkielellä. Työntekijän reflektoidessa asiakkaan puhetta englannin kielessä oleva intonaatio sanan lopussa viestii asiakkaalle kyseessä olevan kysymyksen. Suomenkielessä samanlaista intonaatiota ei ole, joten asiakkaan puhetta toistava tai toisin sanova ilmaisu ei toimi samoilla säännöillä. Motivoivassa haastattelussa varotaan myös suljettujen kysymysten esittämistä, jotta keskustelusta ei tulisi liian työntekijälähtöistä. Menetelmän positiiviset vaikutukset edellyttävät reflektioiden taidokasta käyttöä. Mikäli reflektiot ovat yksipuolisia yksinkertaisia reflektioita, niillä voidaan saada aikaan jopa ei-toivottua tulosta. (Rakkolainen & Ehrling 2012. 22-23.)

3.2 Motivoiva haastattelu menetelmänä

Motivoivan haastattelun periaatteisiin kuuluu ajatus siitä, että tilanteessa vallitsee kumppanuus työntekijän ja asiakkaan välillä. Molemmat ovat tietynlaisia asiantuntijoita tilanteessa. Asiakas on aina oman elämänsä asiantuntija, sillä kukaan toinen ei ole ollut hänen kanssaan pidempään tai tunne häntä paremmin kuin hän itse. Motivoivan haastattelun menetelmä sisältää enemmän tutkimista, kiinnostusta ja tukemista, kuin kehotuksia, suostuttelua tai perusteluja. Menetelmässä pyritään saamaan aikaan muutoksia positiivisen kautta aktivoimalla ihmisen omaa motivaatiota ja voimavaroja. Mihinkään ei kuitenkaan pakoteta. Menetelmässä haastattelija pyrkii puhumaan vähemmän kuin puolet ajasta. (Miller & Rollnick 2013, 15-16.) Kumppanuuden henkeen pääsemisen kannalta on merkittävää haastattelijan asenne ja hyväksyntä haastateltavaa kohtaan. Tämä ei tarkoita sitä, että haastateltavan toimintatavat tulisi hyväksyä, vaan että hyväksyy hänet ihmisenä (Miller & Rollnick 2013, 18).

Motivaatio itsessään ei ole ominaisuus vaan tietynlaisen prosessin tulos. Motivaatio voi vaihdella paljon riippuen monesta eri tekijästä, jotka henkilön motivaatioon vaikuttavat. Motivaatioon liittyy myös ajallinen osatekijä. Tämänhetkiset olosuhteet saattavat vaikuttaa henkilön tulevaan motivaatioon. Motivaatioprosessiin kuuluu neljä osa-aluetta: vaikuttimien voimakkuus, eli henkilön sisäinen vaikutin, hänen usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa, sekä aikaperspektiivi, joka määrää esimerkiksi ihmisen elämänvaiheen ja kasvatuksen perusteella sen, millaisilla tavoitteilla on hänelle merkitystä. Lisäksi ihmisen tunteet voivat neuvoa häntä päätöksentekoprosessissa. Tämä kokonaisuus määrää sen, onnistuuko henkilö motivaation saavuttamisessa vai ei. (Niemeyer & Seyffert 2004, 12 – 14.)

Motivoivassa haastattelussa on tärkeää, että asiakas saa osakseen empatiaa; pohja asiakkaan ajatusten, motivaation ja käyttäytymisen muuttumisen tutkimukselle syntyy vasta kun hän voi kokea olevansa hyväksytty ja arvostettu. Silloin kun asiakasta ohjataan kohti muutosta tai kun asiassa kiirehditään, saattaa syntyä muutosvastarintaa. Tämä koetaan normaalina asiana ja sitä tulee kunnioittaa. Ihannetilanteessa ohjaaja voi valjastaa muutosvastarinnan vahvuudeksi asiakkaan minäpystyvyydelle. Minäpystyvyys on merkityksellinen tunne asiakkaalle, jotta hän uskoo pystyvänsä muuttamaan omaa toimintaansa. (Näkki & Sayed 20, 87-88.)

Miller ja Rollnick ovat jakaneet aiemmin motivoivan haastattelun menetelmän kahteen vaiheeseen. Ensimmäisen vaiheen tarkoitus on ratkaista ongelmaa koskeva ambivalenssi, sekä voimistaa asiakkaan sisäistä motivaatiota. Toisen vaiheen tarkoituksena on vahvistaa asiakkaan sitoutumista muutokseen ja laatia hänelle muutossuunnitelma. (Koski-Jännes ym., 2008, 56.)

Millerin ja Rollnickin myöhemmässä motivoivaa haastattelua käsittelevässä kirjassa menetelmä on jaettu viiteen eri vaiheeseen. Ensimmäinen eli esiharkintavaihe on ensivaikutelmaan ja tutustumiseen keskittyvä jakso. Tässä vaiheessa ihmisellä ei ole vielä motivaatiota muuttamaan käyttäytymistään. Ongelma saatetaan tiedostaa, mutta henkilö kokee muutoksen mahdottomaksi ja vaativaksi prosessiksi, eikä hyötyjä nähdä siinä määrin, kuin ongelmia. Tässä vaiheessa voi myös olla henkilö vielä haluton tunnistamaan ongelmaansa. Vaiheeseen kuuluu se, että yleensä hakeudutaan hoitoon. Harkintavaiheessa henkilö alkaa vähitellen tiedostaa käyttäytymisensä liittyviä ongelmia ja miettii tähän ratkaisua. Hän ei kuitenkaan ole vielä sitoutunut tekemään asialle mitään. Tässä vaiheessa ihminen on kuitenkin kiinnostunut vähentämään käyttäytymistapaansa ja pohtii ongelmakäyttäytymisensä hyviä ja huonoja puolia. Vaiheelle on tyypillistä ristiriitaiset tunteet muutosta kohtaan. Valmistautumisvaiheessa henkilö suuntaa jo kohti muutosta. Hänellä on jo ideoita, kuinka vähentää ongelmakäyttäytymistään. Tässä vaiheessa ihmisen tulisi tehdä suunnitelma itselleen, kuinka pyrkiä vaiheittain lähemmäs kohti muutosta. Hänen tulisi myös sitoutua noudattamaan suunnitelmaansa. Toimintavaiheessa henkilö on jo alkanut muuttamaan tapojaan ja myös ympäristöään saadakseen muutoksen aikaan. Vaihe on haastava ja vaatii sitoutumista, aikaa ja energiaa, sekä onnistumisen kokemuksia. Tämä vaihe on näkyvä myös henkilön lähiympäristölle ja ihmisille, joiden kanssa hän on tekemisissä päivittäin. Viimeisessä ylläpitovaiheessa on tärkeää, että kaikki hyödyt, joita muutoksesta on koitunut, saataisiin säilytettyä. Niin sanottuja retkahduksia saattaa tulla, ja ne yleensä johtavat ihmisen paluun aikaisempiin vaiheisiin. Tärkeää olisi tässä vaiheessa ottaa asiaksi säilyttää positiivinen muutos, ja välttää retkahdukset. (Prochaska ym. 1992, 1103-1105. Näkin & Sayedin 2015 92.)

Motivoivaa haastattelua tehdessä haastattelijalla on vastuu huomata, koska asiakas on valmis siirtymään seuraavaan vaiheeseen. Asiakkaan vastustuksen väheneminen, ongelmaa koskevan keskustelun saaminen päätökseen, asiakkaan rauhoittuminen, muutospuhe ja asiakkaan kysymykset koskien muutosta, sekä mielikuvat ja varsinaiset

kokeilut viittaavat siihen, että asiakas olisi valmis siirtymään jo eteenpäin. (Koski-Jännes ym. 2008, 56.)

4 NUORET JA TYÖLLISTYMINEN

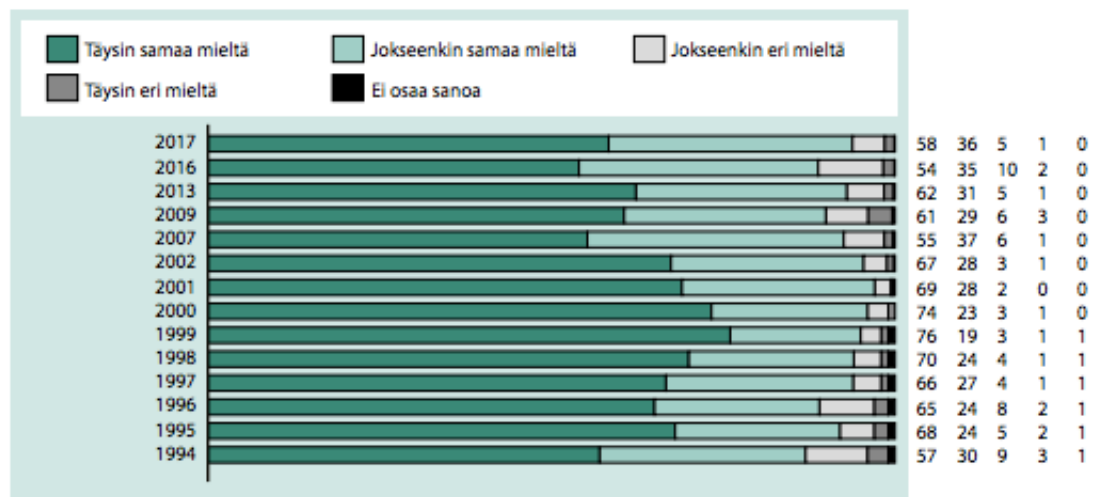
4.1 Työllistymiseen vaikuttavat tekijät

Vuonna 2018 nuorten asenteet työllistymistä kohtaan ovat luultavasti hieman erilaiset kuin vaikkapa 10 vuotta sitten. Jokaista vuotta ja aikakautta kuitenkin yhdistää se, että nuoret henkilöt ottavat askeleita kohti tulevaisuuttaan, suunnitelmiaan ja työllistymistään. Yhteiskunnassa toimiminen edellyttää nuorilta mm. hyvää koulutusta, joustavuutta ja uudistumiskykyä sekä monia muita taitoja. Toiset asennoituvat tulevaisuuteen ja työllistymiseensä avoimesti, toiset epävarmasti ja kolmannet ovat tehneet päättäväisiä suunnitelmia jo vuosia. Onkin monenlaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat nuorten asenteisiin omaa työllistymistä ja työllistymistä kohtaan yleisesti. (Hakkarainen, Lonka ja Lipponen 2004, 238.)

Ammatinvalinta on yksi erittäin tärkeä tekijä tulevaisuutta ja työllistymistä ajatellen. Ajatus omasta tulevaisuuden haaveammattista on joillekin nuorille hyvin konkreettinen ja päivän selvä asia. Toiset taas miettivät pidempään ja ajautuvat enemmänkin jollekin alalle. Nuoruus on kuitenkin erityistä aikaa yksilöllisyyden heräämisen kannalta, joten oma kiinnostus täytyy kohdata valitun ammatin kanssa. Yksilöllisyyden kautta nuori löytää oman itsensä suhteessa muihin ja oppii itsestään paljon samalla. Oma ammatti muodostuu osaksi henkilön identiteettiä, joten vaikka sitä ei nuorena tiedosta juuri näin, on silti selkeä ymmärrys siitä, että jokin itselle mieluisa ammatti on olemassa, johon halutaan identifioitua. (Dunderfelt 2011, 85.)

Ammatinvalinta tulee nuorelle vastaan toisen asteen koulutukseen suunnatessa. 15-vuotias nuori, joka suuntaa ammatilliseen oppilaitokseen, tulee jo valmistuessaan saamaan itselleen ammatin, toisin kuin ikätoverinsa, joka on suorittanut lukion. Aikaisin valittu ammatti voi olla elämän pituinen ja mieluisa. Mahdollista on myös, että nuori huomaa jo koulutuksen aikana tai sen jälkeen, että välttämättä ala ei olekaan itselle sopiva. Nuori henkilö onkin useimmiten kypsempi ja varmempi alavalinnastaan noin 20-vuotiaana. Mikäli ammatinvalintaan vaikuttaa muita tekijöitä, kuten rahatilanne, on nuori usein tyytymättömämpi alaansa. Samalla tavoin, jos tavoitteena on ollut päästä vain nopeasti työelämään, kokee nuori usein tyytymättömyyttä valintaansa. Jos taas halu ja tavoitteet, kuten mahdollisuus saada hyvä koulutus kohtaavat, nuori kokee olevansa tyytyväinen alaansa. (Pekkarinen & Myllyniemi 2017, 38-39.)

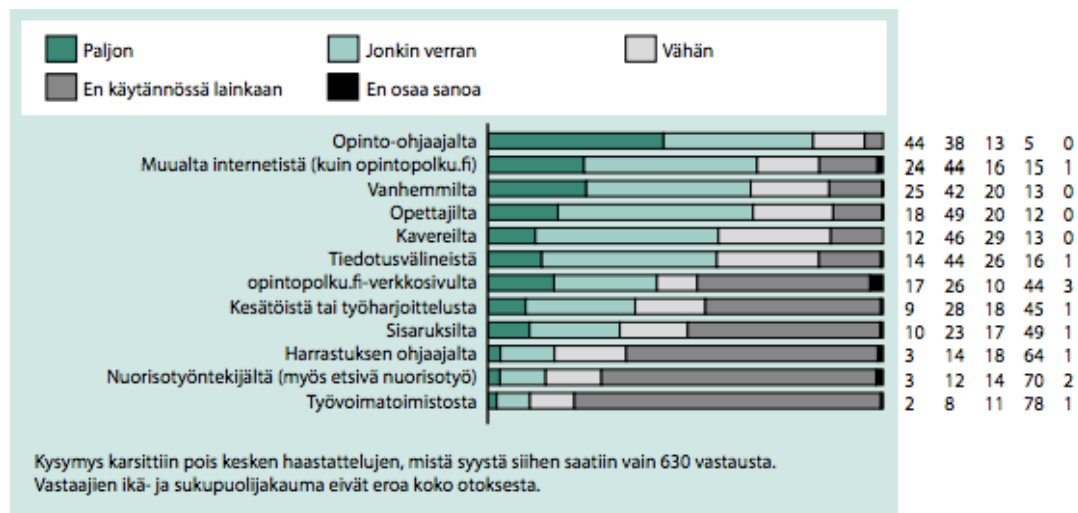
Opintoihin ja tietyille alalle hakeutumiseen vaikuttavat samanaikaisesti monet asiat, kuten media, alan vetovoima, omat uskomukset ja kyvyt, kaverit ja lähipiiri. Opintojen tärkeys ja vaikutus on havaittavissa nuorilta itseltään Nuorisobarometri 2017 mukaan. Kuten kuvio 1 tuo esille, nuoret uskovat koulutuksen parantavan mahdollisuuksia työllistyä. Hyvin pieni osa on ilmoittanut, että ei osaa sanoa ja suurimmat lukemat löytyvät täysin samaa mieltä olevien kesken. Eri vuosien välillä näkyy selkeää vaihtelua, joka voi heijastua yhteiskunnallisesta tilanteestakin, mutta yleisesti usko koulutuksen tuomiin mahdollisuuksiin on pysynyt keskimäärin melko tasaisena. Yhä edelleen löytyy uskomus siihen, että mitä enemmän koulututtuu, sitä paremmat mahdollisuudet elämässä voi olla. Koulutuksen uskotaan avaavan tiet työllisyyteen, sekä takaavan nimenomaan työpaikkoja. Tätä kutsutaan ”koulutususkoksi”. (Pekkarinen & Myllyniemi 2017, 60-61,)



Kuvio 1. ”Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia.” Vertailu 1994-2017. (%) (Nuorisobarometri 2017)

Nuoren oman perheen vaikutus on suuri nuoren elämänsuunnitelmien suhteen. Ajatukset, elintavat ja uskomukset siirtyvät eteenpäin vanhemmilta lapselle. Lapsuudenkodin ilmapiirillä on selkeä yhteys nykyiseen elämänlaatuun (Myllyniemi 2012, 104), joten on tärkeää, että nuori saa vanhemmiltaan tukea ja vahvistusta. Perhe toimii usein myös kaikukoppana nuoren ajatuksille. Nuori saattaa ilmaista ammatillisia haaveitaan ohi menen ja kysyä mielipidettä sitä kautta vanhemmiltaan. Kuviossa 2 käy ilmi, että nuoret kokevat saavansa paljon tietoa vanhemmiltaan peruskoulun jälkeisistä

vaihtoehtoista, sillä vanhemmat sijoittuvat toiseksi. Vanhempien mielipiteillä ja ajatuksilla on siis selkeä merkitys ajatellen nuoren tulevaisuutta. Korkeimmaksi sijoittui opinto-ohjaaja, jonka merkitys peruskoulussa on huomattava tiedonlähteenä peruskoulun jälkeisistä vaihtoehtoista. Kuvion 2 perusteella, nuoret hankkivat myös itse paljon tietoa internetistä. Perheessä voi olla myös jokin toinen henkilö, johon nuori luottaa, ja jonka kanssa keskustelelee ajatuksistaan kouluttautumisesta ja ammattihaaveistaan. Luotetut henkilöt vahvistavat nuoren luottamusta itseensä, sekä vahvistavat nuoren ajatuksia ja käsityksiä siitä, että hän omaa tarvittavia vahvuuksia haluamaltaan alalta. Perheen kannustus on tärkeää nuoren kannalta, sillä kannustus vahvistaa päätöstä. Väheksyntää ja arvelua osakseen saava ajatus saa nuoren epäilemään valintaansa. Usein oma asenne ja mielenkiinto suuntautuvat nuorella samansuuntaisesti perheen kanssa. (Pekkarinen & Myllyniemi 2017, 29.)



Kuvio 2. ”Missä määrin olet saanut tai sait tietoa peruskoulun jälkeisistä koulutusvaihtoehtoista seuraavilta tahoilta?” (%) (Nuorisobarometri 2017.)

Perheen kokonaisvaltainen vaikutus nuoreen on huomattavaa, sillä perhe saattaa vaikuttaa myös nuoren tulevaan tuloluokkaan. Kouluttautuminen ja tulot käyvät käsikädessä, sillä tämän hetken arvostus kouluttautumista kohtaan on merkittävää. Eri aloilla ei voi työskennellä ilman tiettyä vaadittua tutkintoa, mikä puolestaan vaikuttaa jo omalla tasollaan. Toisekseen perhe, jossa on tukeuduttu esimerkiksi paljon toimeentulotukeen tai muihin tukiin, tottuu elämään pienemmillä rahoilla ja samalla esimerkiksi toimeentulotuen hakemisen kynnys madaltuu. Koulutustaso usein periytyy

sukupolvelta toiselle, sillä korkeasti kouluttautuneet vanhemmat asettavat korkeita odotuksia lapsilleen. Vähemmän kouluttautuneilla vanhemmilla taas odotukset ja vaatimukset eivät ole välttämättä niin korkealla. Tavalla tai toisella sukupolvelta toiselle kantautuu jatkumo, jossa toivotaan lapsen pärjäävän paremmin kuin itse. Vanhempien vaikutus asenteisiin ja arvoihin on merkittävää, samoin kuin esimerkki millaista mallia vanhempi antaa omilla elämäntavoillaan. (Aledin 2005, 58; Nuorisobarometri 2012, 48-49; Nuorisobarometri 2017, 84-85.)

Kokemukset muokkaavat ihmisiä. Kokemusten kautta ruokitaan myös asenteita. Kokemukset voivat olla toisten henkilöiden kokemuksia tai omia kokemuksia, mutta niistä saatava tieto luo ennakoajatuksia. Tämän vuoksi esimerkiksi perheen kautta nähdyt ja huomautetut kokemukset vaikuttavat muihin perheen jäseniin. Nuori, joka on nähnyt vanhempansa esimerkiksi työttömänä ja pärjäävän silti hyvin, saattaa helpottaa nuoren omia mahdollisia tulevaisuuden työttömyyden hetkiä. Toisaalta nuoren on helppo asennoitua työelämää varten optimistisesti, sillä kokemuksia ei välttämättä ole karttunut vielä montaa. Luottamus omiin yksilöllisiin tietoihin ja taitoihin on vankkaa. Nuori on valmis erilaisiin tilanteisiin, kohtaamisiin ja uusiin kokemuksiin. Nuorella on sisäinen palo ja tarve pärjätä itse pikkuhiljaa koko ajan enemmän, sekä mukautua aikuisuuden asettamiin vaatimuksiin. (Dunderfelt 2011, 97-100.)

4.2 Tulevaisuuden näkymät kouluun pääsyn ja koulutuksen jälkeen

Oman tien löytäminen on merkittävä ja usein palkitseva hetki nuorelle. Idea omasta elämästä saattaa hahmottua ja kauaskantoisetkin ajatukset tulevaisuudesta viritä mielessä. Kuitenkaan aina ei ole helppoa suunnitella tulevaisuuttaan. Monenlaiset päätökset, jotka määrittävät omaa elämää saattavat tuottaa epävarmuuden tunnetta tai jopa ahdistusta. Yläkoulun lopussa nuori tekee ensimmäisen suuren päätöksen tulevaisuuteen suunnaten. Samanlainen tilanne tulee vastaan toisen asteen koulutuksen jälkeen, jolloin nuori on lain mukaan aikuiseksi luokiteltava. Edessä on valinta opintojen ja työelämän väliltä. Vastuun kannattelemiseksi nuori tarvitsee usein tukea valinnoilleen ja pyrkimyksilleen. Kouluttautuminen ja oman polun valitseminen tarkoittaa myös valikoituneempaa mieltymystä, ja esimerkiksi bränditietoisempaa käyttäytymistä. Nuorisokulttuuri tekee oman osansa myös irtautuessa vanhemmista, sillä jokainen haluaa tehdä elämästä enemmän omannäköisempää. (Aledin 2005, 56.)

Kouluttautuminen on tärkeää monella tapaa. Nuori pääsee toteuttamaan itseään, luomaan omaa tulevaisuuttaan ja innostumaan kokemuksista, joita on edessään. Ammatillisen minän ymmärretään olevan merkittävä osa omaa persoonaa, identiteettiä ja yksilöllisyyttä. Suomessa lain näkökulmasta nuorista kannetaan huolta sillä, että nuoret halutaan opintojen pariin, kun peruskoulu on suoritettu (Auranen 2017, 15). Laki määrittää peruskoulun pakollisuuden, mutta kouluissa itsessään on myös pidetty huolta, että nuoret pääsisivät jatkamaan eteenpäin seuraavaan koulutusvaiheeseen ohjaamalla ja antamalla tietoa opintomahdollisuuksista. Peruskoulun aikana suurelle osaa nuorista on aivan selkeä asia, että joka tapauksessa on hakemassa opiskelemaan joko lukioon, tai ammattiopistoon. Vuoden 2017 Nuorisobarometri tuo esille nuorten positiivisen uskon kouluttautumiseen. Koulutuksen nähdään avaavan ovia eteenpäin ja tukevan työllistymismahdollisuuksia. Koulutuksen koetaan olevan ratkaisevasti tärkeä, ja siksi myös muodostuu tärkeäksi, että nuori saa tukea valitsemalleen suunnalle. Tukea omiin päätöksiin opintojensa suhteen ja ohjausta saa nuori yleensä vanhemmilta. (Valtion nuorisoneuvosto 2018.)

Opiskeluiden jälkeen työmarkkinoita kohti edetessä on tärkeä ymmärtää, mitä tällä hetkellä hakijoissa arvostetaan työnantajien puolelta. Nuorisobarometri 2017 on listannut nuorten arvioimana muutamaksi tärkeämmäksi tekijäksi hakijan asenteen, motivaation ja työkokemuksen. Koulutuksella siis lasketaan olevan paljon arvoa, mutta oma yrittelijäisyys ja usko omaan toimintaan nähdään selvästi menestyksen avaimena. (Pekkarinen & Myllyniemi 2017.)

Facebookissa Ylen Tampere –sivustolla löytyy Työttömyys ei pelota! –video, jossa haastateltiin nuoria heidän ajatuksistaan työttömyydestä. Haastattelussa nuoret toivat ilmi mielipiteitä ja keinoja työttömyyttä vastaan. Haastattelussa nuoret olivat sitä mieltä, että mikäli opiskelee hyvin, niin töitä on tarjolla, joka kertoo hyvästä, optimistisesta asenteesta. Haastattelussa oli tuotu esiin, että työttömyys ei varsinaisesti pelota, mutta ideana hirvittää, sillä opiskeluita varten on nähty vaivaa ja ettei kukaan haluaisi tietenkään jäädä työttömäksi. Kolmaskin ajattelutapa tuli ilmi haastattelussa. Tässä nuori ajatteli realistisesti, että työttömyys voi sattua hänen kohdalleen hyvinkin. Edellä mainitussa nuori on tehnyt ajatustyötä mahdollisesti pidemmällekin sekä tiedostaa oman valitun alansa hyvistä ja huonoista puolista. (Yle Tampere 2018.)

4.3 Valtakunnalliset keinot nuorten työllisyyden edistämiseksi

Elokuussa 2018 tehdyn tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan nuorten työllisyys on noussut vuoden takaisesta tutkimuksesta. 2018 elokuussa 15-24 vuotiaiden työttömien osuus työvoimasta oli 0,8 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuotta aikaisemmin. Työttömyys on nuorilla miehillä yleisempää kuin naisilla ja kaupungin sisällä on myös alueittaisia eroja. Vieraskielisten nuorten kohdalla työttömyys on selkeästi yleisempää. Lisäksi työttömyysaste eroaa huomattavasti eri kansalaisuustaustoilla. (Tilastokeskus 2018, Nuorten hyvinvointikertomus 2018.)

Kokeilulaki tuli voimaan 1.8.2017 ja kestää 2018 vuoden loppuun asti. Kokeilulain tavoitteena on tukea tulevaan maakuntamalliin siirtymistä ja kehittää tulevien maakuntien asiakaslähtöisiä työllisyyttä edistäviä palveluja. Lakikokeilun yhteiskunnallisena tavoitteena on vähentää pitkäaikaistyöttömyyttä ja nostaa työllisyysastetta, sekä parantaa erityisesti pitkään työttömänä olleiden nuorten pääsyä työmarkkinoille. Viime vuonna 2017 myös lisättiin työttömien haastatteluja ja nyt haastattelu tulee pitää aina kolmen kuukauden yhtäjaksoisen työttömyyden jatkuttua. Jotta näitä haastatteluja pystyttiin tekemään, TE-toimistoon lisättiin merkittävä määrä uusia työntekijöitä tekemään työttömien haastatteluja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Hallitus käynnisti vuonna 2013 nuorisotakuun, joka lupaa tarjota alle 25-vuotiaille ja alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikan viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun he ovat joutuneet työttömäksi. Nuorisotakuuseen kuuluu erilaisia toimia, joiden tarkoituksena on ennaltaehkäistä nuorten syrjäytymistä. Nuorisotakuuseen kuuluu kolme eri osa-aluetta: yhteiskuntatakuu, koulutustakuu, sekä nuorten aikuisen osaamisohjelma. Enimmät rahoitukset kohdistuvat koulutustakuulle, nuorten työllistämistoimiin, sekä nuorten aikuisten osaamisohjelmaan. Rahoitusta kohdennetaan myös etsivään nuorisotyöhön ja työpajatoimintaan, sekä ammatilliseen koulutukseen pääsyn helpottamiseksi. Nuorisotakuuta on ehditty arvioida ensimmäisen vuoden ajalta, jolloin vaikutuksia on heikentänyt huono taloudellinen tilanne. Koulutustakuuseen kuuluva nuorten aikuisten osaamisohjelma tarjosi vuosina 2013-2016 alle 30-vuotiaille nuorille, joilla on pelkkä peruskoulutus pohjanaan, mahdollisuuden suorittaa ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai ammatillisen perustutkinnon. Tutkinnon pystyi suorittamaan joko oppilaitoksessa tai oppisopimuksella. (Nuorisotakuu 2018.)

“Euroopan komissio on nostanut ohjaamotoiminnan esille esimerkkinä Euroopan sosiaalirahaston tuella toteutettavasta onnistuneesta toimintatavasta” (Reponen, S. 2018, 3). Matalan kynnyksen Ohjaamo-toiminta on isossa roolissa nuorisotakuussa ja tekee yhteistyötä sosiaali- ja terveystoimen, koulun ja nuorisotoimen, TE-toimiston, Kelan, oppilaitosten ja kolmannen sektorin kanssa nuorten työllistymisen ja opintoihin kiinni pääsemisen tukemiseksi. (THL 2017) Ohjaamo-toimintamallin tavoitteena on toimia nuoren tukena, kunnes hänen tilanteeseen löydetään pidempiaikainen ratkaisu, eli koulutus, työ tai yhteistyöverkoston tarjoama muu palvelu. (Nuorisotakuu 2018.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö on koostanut raportin valtakunnallisesta etsivän nuorisotyön kyselystä vuodelta 2016. Raportissa käy ilmi, että kyseisen vuoden aikana etsivät nuorisotyöntekijät ovat olleet yhteydessä 26 499 nuoreen tarkoituksenaan ohjata koulutuksen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneitä tuen ja ohjauksen tarvitsijoita. Osan näistä nuorista kanssa yhteistyö ei ole jatkunut niin pitkälle, että nuorisotyöntekijä olisi päässyt keskustelemaan nuoren kanssa henkilökohtaisella tasolla. Näistä nuorista, jotka saivat ohjausta henkilökohtaisella tasolla, 13 700 nuorta eli 74% saatiin ohjattua johonkin palveluun tai muihin toimenpiteisiin. Noin 24% nuorista odotti vielä vuoden lopussa pääsyä toimenpiteisiin. Nuorista 2,2% kieltäytyi yhteistyöstä. Kyselyyn oli vastannut 236 organisaatiota. (Bamming R. 2017, 3.)

Suomessa on 270 eri kunnassa nuorten työpajoja, joiden tarkoituksena on tukea nuorten elämäntaitoja, sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, yhteisöllisyyttä ja tekemällä oppimista. Työpajoilla nuoret saavat mahdollisuuden harjoitella eri alojen työtehtäviä ja opetella erilaisia työelämäntaitoja muiden kanssa. Työpajat ovat tarkoitettu alle 29-vuotiaille tukemaan ja ohjaamaan nuorta koulutukseen, työelämään ja elämänhallintaan liittyvissä asioissa. Nuorten työpajoja järjestää niin kunnat, kuin yksityinen, sekä kolmas sektori. (Nuorisotakuu 2018.)

Paikka auki II – osatyökykyisten ja nuorten työllistämisen avustusohjelma on STEAN rahoittama koordinaatiohanke. Sen tarkoituksena on edistää vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymistä tarjoamalla työpaikkoja sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Järjestöt voivat hakea avustusta yhden tai useamman työntekijän palkkaamiseen. Ohjelman kohderyhmänä ovat työelämän ulkopuolella olevat alle 30 vuotta täyttäneet nuoret aikuiset, jotka eivät opiskele päätoimisesti, sekä ikää rajaamatta osatyökykyiset henkilöt, kuten esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat tai jonkinlaisen elämänkriisin kokeneet. Työntekijän palkkarahat myönnetään avustusta hakeneelle järjestölle

täysimäärisenä, mutta jos järjestö on varakas, siltä edellytetään omarahoitusosuutta.
(Stea 2018.)

5 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIN KULKU

5.1 Kehittämistyön vaiheet

Konstrukttiivisen kehittämistyön etenemistä kuvaavan mallin mukaan kehittämishankkeen ensimmäinen vaihe on aloitusvaihe, johon sisältyy kehittämistarve, toimintaympäristö ja ajatus mukanaolevista toimijoista, sekä heidän sitoutumisestaan työskentelyyn. Aloitusvaiheessa on tärkeää puhua yhdessä niistä asioista, jotka ovat merkityksellisiä työskentelyn onnistumiseksi. Tässä vaiheessa myös pyritään rajaamaan aihetta realistiseksi. (Salonen 2013, 19.) Saimme marraskuun alussa 2017 tietää opinnäytetyömme aiheen; Kehittää motivoivaa haastattelua eteenpäin sellaiseksi menetelmäksi, jota voitaisiin käyttää nuorten parissa tehtävässä työllistymistä edistävässä toiminnassa työvälineenä. Opinnäytetyö toteutetaan hankkeena ja kehittämistehtävä on tullut suoraan toimeksiantajiltamme, jotka ovat nähneet aiheen tarpeelliseksi. Seuraavaksi tapasimme toimeksiantajamme ja perehdyimme heidän kanssaan syvemmin kehittämistehtäväämme, sekä ympäristöön, jossa tehtävää suoritamme.

Aloitusvaiheen jälkeen tulee suunnitteluvaihe, jossa tehdään kirjallinen opinnäytetyösuunnitelma. Siinä tulee ilmetä tavoitteet, ympäristö, vaiheet, toimijat, TKI-menetelmät, materiaalit ja aineistot, tiedonhankintamenetelmät, dokumentointitavat. Lisäksi on selvitettävä mukana olevien toimijoiden vastualueet. (Salonen 2013, 19.) Opinnäytetyön suunnitelman tekeminen ajoittui meillä vuoden 2017 loppuun. Suunnitelmaa tehdessä kartoitimme aihealueeseen liittyvää kirjallisuutta ja syvennyimme aiheeseen liittyvään teoriaan.

Seuraavaksi tulee esivaihe, jossa siirrytään kentälle, eli ympäristöön, jossa toteutus tapahtuu. Ihanteellista olisi, että suunnitteluvaiheen jälkeen siirryttäisiin jo pian esivaiheeseen. Tähän pyritään siksi, että työn suunnitelma olisi vielä tuoreessa muistissa. (Salonen 2013,19.) Esivaihe ajoittuu työmme kohdalla kevääseen 2017, jolloin suoritamme opinnäytetyöhön liittyvät pilottikerrat ammattikoulussa ensimmäisen vuoden merkonomiopiskelijaryhmän kanssa. Pilottikertoja on kolme, jotka kestävät arvioidusti parin oppitunnin ajan. Pilottikertojen suunniteltu sisältö on esitetty liitteessä 3.

Esivaiheen jälkeen tulee työstövaihe. Tässä vaiheessa yleensä työskennellään tiiviimmin ja jopa päivittäin työn parissa. Esivaiheessa realisoituvat kaikki kehittämishankkeen osat: toimijat ja teidän tehtävät, TKI-menetelmät, materiaalit ja aineistot ja dokumentointitavat. Tämä vaihe on vaativin, mutta tärkeä ammatillisen oppimisen kannalta. Tässä vaiheessa ohjaus, vertaistuki, sekä palaute ovat oleellisia kehittämishankkeen onnistumisen kannalta. (Salonen 2013, 19.) Kun ryhmän kanssa saatu materiaali on koossa, voimme aloittaa kirjoittamaan siitä, kuinka varsinainen toteutus tapahtui, mitä tuloksia saimme ja arvioida työmme tulosta. Meillä on myös opinnäytetöiden työpajat koululla, josta saamme työhömme tukea.

Tarkistusvaiheessa arvioidaan yhteisesti syntynyttä tuotosta. Voi olla, että tuotos palautuu takaisin työstövaiheeseen tai sitten siirtyy suoraan viimeistelyvaiheeseen. Ajallisesti tämä vaihe voi olla lyhyt. Seuraava vaihe konstruktivisen mallin mukaan on viimeistelyvaihe, johon on syytä varata paljon aikaa. Tarkoitus on viimeistellä ja hioa tuotos valmiiksi paketiksi. Viimeisenä vaiheena on valmis tuotos, joka on yleensä jokin konkreettinen tuote; malli, kuvaus, opas, kirjaesite, toimintapäivä tai kansio. Tähän vaiheeseen kuuluu tuotoksen esittäminen. (Salonen 2013,19.) Tuotoksemme tulisi olla valmis vuoden 2018 loppuun mennessä, kun valmistumme. Tulemme varmasti esittelemään tuotoksen, niin toimeksiantajillemme, kuin muillekin työelämäkumppaneille, sekä opiskelijaryhmällemme.

5.2 Suunnitelma pilottikertojen etenemisestä

Ensimmäisellä pilottikerralla tarkoituksenamme on tutustua hieman oppilaisiin ja esitellä itsemme heille. Haluamme luoda oppilaisiin luottamuksellisen ilmapiirin, jotta pilottikerroille suunnittelemaamme tavoitteet toteutuisivat. Kartoitamme ensimmäisellä pilottikerralla merkonomien tutkinnon merkitystä nuorille, sekä heidän tietouttaan merkonomien tutkintoon liittyvistä mahdollisuuksista. Toteutamme tämän siten, että jaamme ryhmäläisille post-it-lappuja, joihin pyydämme heitä kirjoittamaan eri työnimikkeitä, joissa merkonomi voi työskennellä. Tunnin lopuksi esittelemme nuorille ammattibarometri-sivustoa, sekä ammattinetti-sivustoa ja ohjeistamme, kuinka näitä sivustoja voi käyttää hyödyksi työn hakuun liittyen.

Toisella pilottikerralla pidämme nuorille Oma polku -tehtävän (liite 4). Tehtävän avulla nuori voi herätellä omia haaveitaan, sekä matalalla kynnyksellä muodostaa mielikuvia tulevaisuudestaan. Oma polku -tehtävä ei sisällä pitkiä ohjeita, vaan nuoret saavat täyttää parhaaksi katsomansa mukaan omia seuraavia tulevaisuuden askeleita, ja niihin liittyviä tekijöitä, kuten kolmivaiheisen polun tästä hetkestä seuraaviin tavoitteisiin. Oma polku -tehtävä sisältää pohdintaa oman tulevaisuuden polun suunnittelussa, sekä omiin tavoitteisiin liittyvissä tekijöissä. Ennen Oma polku -tehtävää käymme nuorten kanssa läpi kysymyksiä, joihin nuoret pääsevät pohtimaan vastauksia pienryhmissä. Kysymykset on tarkoitettu herättelemään nuoria ja nuorten tuomat vastaukset sekä niistä muodostuva keskustelu avittaa nuoria täyttämään Oma polku -tehtävää.

Kolmannella pilottikerralla otamme ohjauksen tueksi Sitran Tulevaisuus-kortit. Korttien avulla haluamme kartoittaa millaisia asioita nuoret näkevät tärkeinä yhteiskunnassamme; mistä korteissa kerrotuista ilmiöistä mahdollisesti ovat jo tietoisia ja mitkä asiat ovat vielä tuntemattomia. Lisäksi käymme kahden casen (liite 2) avulla läpi kahden kuvitteellisen nuoren tilannetta, johon ryhmäläiset saavat keksiä ratkaisuja. Kolmannen pilottikerran päätteeksi toteutamme palautekyselyn ohjaukskerralle osallistuneille opiskelijoille (liite 1). Näin saamme heiltä palautetta toiminnastamme sekä pilottikertojen hyödyllisyydestä heille. Valitsimme palautteenantotavaksi Kahoot-kyselyn, koska se on hauska ja helppo ratkaisu palautteen antamiseksi.

5.3 Kehittämistyön menetelmät

Menetelminämme opinnäytetyössä on motivoiva haastattelu, ryhmän toiminnan observointi sekä tiedonkeruu ryhmässä tapahtuvien kognitiivisten tehtävien avulla. Motivoiva haastattelu ja ryhmämuotoisuus tukevat toisiensa tarkoitusta, sillä menetelmät korostavat ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta, sekä lisäävät ryhmäläisten osallisuuden tunnetta. Niin motivoiva haastattelu, kuin ryhmässä oleminen sisältävät terapeutin ulottuvuuden, sekä perustuvat vuorovaikutukseen. Motivoiva haastattelu menetelmänä keskittyy asiakkaiden elämäntilanteisiin ja tavoitteena olisi rakentaa yhteys yksilöllisen tietoisuuden ja yhteisö-rakenteen välille. Sitä kautta myös muutos toisen suuntaiseen toimintaan tai ajattelumalliin mahdollistuu. (Näkki & Sayed 2015, 85.)

Yhtenä menetelmänämme on ryhmän toiminnan observointi toiminnan ohessa. Observoinnin avulla voidaan saada välitöntä ja suoraa tietoa ryhmän ja yksilöiden toiminnasta ja käyttäytymisestä. Kehittämistehtävässämme käytämme osallistuvaa observointia, sillä osallistumme itse ryhmän toimintaan ohjaamalla ryhmää. Observointia kritisoidaan menetelmänä siitä, että observoija saattaa häiritä tilannetta, ja mahdollisesti jopa muuttaa tilanteiden kulkua. (Hirsjärvi ym. 2009, 213-214.) Meidän toteutuksessamme observoinnin kohteena on lähinnä tarkastella toiminnan ohessa nuorten asenteita työllistymistä kohtaan sekä huomioida, mikäli puheen ja keskustelun kautta saamme nuorissa herätettyä uudenlaisia ajatuksia. Observointi eli havainnointi antaa mahdollisuuden olla täysin mukana ryhmän toiminnassa. Pyrimme luomaan ryhmään sellaisen ilmapiirin, jossa nuoret kokisivat, että negatiivisetkin tuntemukset aiheen osalta voitaisiin kertoa. Observoinnin avulla voimme kertoa nuorille lisätietoa esimerkiksi koulutuksesta, ja sekä muista mahdollisuuksista koulutuksen jälkeen.

Olemme suunnitelleet pilottikerroille erilaisia kognitiivisia tehtäviä, joita ryhmäläiset saavat tehdä, ja joista sitten keskustellaan yhteisesti (liite 3). Näiden tehtävien tarkoituksena on ensinnäkin toimia pohdintaa ja keskustelua herättelevänä tekijänä sekä lisäksi tuoda meille tietoa siitä, mitä nuoret ajattelevat omista mahdollisuuksistaan kouluttautumiseen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa ja mitä he ajattelevat ylipäätään työelämästä. Kognitiiviset tehtävät on tehty motivoivan haastattelun periaatteiden pohjalta johdattamaan keskustelua. Osa tehtävistä on case-luontoisia ja vaatii tekijältään arkielämän ongelmatilanteissa vaadittuja ongelmanratkaisutaitoja (liite 2). Nämä tehtävät kertovat meille, kuinka paljon tämän ikäinen nuori osaa jo ratkaista erilaisia ongelmatilanteita. Tehtävät tuovat meille vastauksia nuorten suunnalta, joita nuoret eivät välttämättä muuten osaisi avoimesti kertoa tai ajatuksia, joita nuorten on vaikea omaksua meiltä kysymysten muodossa. Samalla saamme tietoa siitä, onko kognitiivisten tehtävien käyttäminen ylipäätään hyvä työväline ryhmämuotoista motivoivaa haastattelua toteuttaessa.

Motivoivaa haastattelua käytämme nuorten kanssa tehtävillä pilottikerroilla keskusteluiden muodossa keskittyen nuorten mahdollisuuksiin työllisyyden ja opintojen saralla. Motivoiva haastattelu menetelmänä korostuu yksilömenetelmänä yleisesti, mutta toimeksiantomme ohjaamana teemme motivoivaa haastattelua ryhmämuotoisesti. Motivoivaa haastattelua tulemme käyttämään pilottiryhmässämme keskustelun muodossa, eli hyödyntäen avoimia kysymyksiä, heijastavaa kuuntelua, korostaen

ristiriitoja sekä tehden yhteenvetoja kuulemastamme tarkistaaksemme, että olemme ymmärtäneet asian oikein.

Menetelmistämme motivoiva haastattelu on jo toimeksiantomme puolesta luonnollinen valinta, ja sen tulee toteutua ryhmämuotoisesti. Tarkoituksena on, että motivoiva haastattelu, jonka aiheena on nuorten työllisyyden edistäminen, tavoittaisi kerralla suuremman joukon. Observointi taas sopii työskentelymuodollemme pilottikerroilla, sillä nimenomaan nuorten tuomat ideat ja ajatukset ovat meille tärkeitä. Tärkeintä pilottikerroilla on motivoivan haastattelun tarkoitus korostaa omia vahvuuksia ja muutosta itsessä. Nämä muutokset tulevat esille keskusteluidemme ja tehtävien pohjalta, joita observoimme. Eli tarkoituksena on siis hyödyntää ensisijaisesti motivoivaa haastattelua ryhmässä ja huomioida, kuinka suunnittelemamme tehtävät toimivat motivoivan haastatteluiden mukaisesti. Näihin perustuen voimme observoida sitä, millä tavoin nuoret tuottavat vastauksia pilottikerroille tuomiimme tehtäviin ja keskusteluihin. Osallistuva observointi antaa myös vapauden osallistua pilottikertaan ilman, että kumpikaan meistä ohjaajista joutuu siirtymään erilleen ryhmästä. Me ohjaajat jaamme, vertailemme sekä kokoamme ajatukset pilottikertojen jälkeen ja tämän ansioista pystymme tuottamaan yhdessä johtopäätöksiä pilottikerroista.

6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

6.1 Toteutuneet pilottikerrat

Pilottikertojemme kohderyhmänä oli kymmenen nuoren ryhmä. Nuoret opiskelevat liiketoiminnan perustutkintoa eli merkonomien tutkintoa ammattikoulussa ensimmäistä vuotta. Pilottikerrat sijoittuvat meidän toiveesta aamun ensimmäisiin tunteihin. Olimme toivoneet, että ryhmä pysyisi samana eri ohjauskertojen ajan. Pientä vaihtuvuutta ryhmässä kuitenkin tapahtui pilottikertojen välillä. Alun perin olimme suunnitelleet tekemämme neljä pilottikertaa. Päädyimme kuitenkin toteuttamaan pilottikerrat kolmessa osassa, sillä viimeiselle kerralle olisi jäänyt vain lyhyt palautekysely. Pilottikertoista teimme toimintakertasuunnitelmat (liite 3).

Ensimmäisellä kerralla yhteyshenkilönämme toimiva opettaja pyysi luokastaan halukkaita lähtemään mukaamme opinnäytetyön pilottikertoihin. Nämä nuoret olivat hyvin erilaisia ja innokkaan uteliaita siitä mitä ohjauskerralla tulevat tapahtumaan. Siirryimme nuorten kanssa erilliseen, hieman pienempään luokkaan. Luokassa opiskelijat menivät istumaan haluamilleen paikoille. Me ohjaajat seisoimme luokan edessä. Pilottikerralla etenimme suunnitelmien mukaisesti. Esittelimme itsemme ja opiskelijat pääsivät kertomaan, miksi olivat valinneet juuri merkonomien ammattitutkinnon.

Moni nuori oli halunnut lukioon, mutta ei ollut päässyt ja tämä tutkinto oli varavaihtoehto. Oli myös opiskelijoita, jotka olivat halunneet juuri tähän tutkintoon. Opiskelijat olivat hyvin tietoisia siitä, että merkonomien tutkinnolla työllistyy hyvin. Siitä, mihin mielikuva merkonomien työllistyvyydestä perustui, sai melko erilaisia vastauksia ja osa nuorista ei osannutkaan perustella ajatustaan. Nuorten ryhmässä oli kaksi opiskelijaa, jotka olivat ehdottomasti halunneet tähän tutkintoon, sillä he tiesivät että sitä kautta he pääsevät juuri sinne töihin, minne haluavat. Osan kohdalla tämä tutkinto vaikutti olevan polku seuraavaan, oli se sitten työpaikka, jatko-opiskelupaikka tai välivuosi. Olimme hankkineet tietoa muutamien eri ammattiopistojen sivustoilta löytääksemme yhtäläisyyksiä merkonomien tutkinnon vahvuuksista ja mahdollisuuksista. Samalla pääsimme itsekkin paremmin sisälle merkonomien ydinosaamiseen ja perille siitä, mitä hyötyä tutkinnosta on kokonaisuudessaan. Muutamia vahvuuksia joista keskustelimme, olivat vahvat vuorovaikutustaidot, talouden ja kannattavuuden osaaminen sekä

tietotekninen osaaminen. Erilaisista mahdollisuuksista haimme tietoa niin, että etsimme merkonomeja työllistäviä työpaikkoja sekä konkreettisia esimerkkejä kuten vaikkapa vakuutusyhtiö. Annoimme nuorille tehtävän kirjoittaa post it -lapuille ammattinimikkeitä, joissa merkonomin tutkinnon omaava voi työskennellä. Ammattinimikkeitä keksittiin paljon, ja osa intoutui hyödyntämään Googlen hakua etsiessään nimikkeitä. Näistä, sekä jatko-opintomahdollisuuksista keskusteltiin yhteisesti. Me ohjaajat kyselimme nuorilta heidän ajatuksiaan avoimesti, kysyimme muutamia kysymyksiä, jotka eivät olleet tarkoitettu kellekään yksilölle ryhmässä vaan yhteisesti. Näin avoimet kysymykset pääsivät oikeuksiin heti motivoivan haastattelun periaatteista. Nuoret jakoivat tämän hetkisiä ajatuksiaan siitä mikä voisi olla seuraava jatkopolku heille itselleen, jolloin kyselimme nuorilta tarkentavia kysymyksiä. Ammattikoulun jälkeen monelle helpolta tuntuva suoraviivainen ajatus oli ammattikorkeakoulu. Myös yliopisto innosti muutamia nuorista vaihtoehtona ammattikoulun jälkeen. Yliopistoon pääsy herätti myös kyselyä sen suhteen, että onhan mahdollista päästä ammattikoulusta yliopistoon. Lisäksi pohdimme, mitä kaikkia valmiuksia merkonomin tutkinto tarjoaa, kuten esimerkiksi tiimityöskentelytaidot. Esittelimme nuorille seinälle heijastettuna ammattibarometri-sivustoa, sekä ammattinetti-sivustoa. Tunnin lopuksi kyselimme nuorilta tunnelmia ohjaukserrasta. Monet sanoivat saaneensa uutta tietoa. Saimme myös palautteen, että koska nuoret ovat vasta ensimmäisen vuoden opiskelijoita, on heidän vaikea miettiä asioita niin pitkälle tulevaisuuteen. Nuorille kerroimme myös, että olivat hyvin toimineet tällä ensimmäisellä pilottikerrallamme ja kiitimme vastauksista, joita he olivat meille jakaneet. Kerroimme myös hieman ensi kerralle suunnitellusta ohjelmasta ja toivotimme heidät tervetulleeksi seuraavalle pilottikerralle.

Toisella pilottikerralla meillä oli nuorille Oma polkuni -tehtävä (liite 4), jonka tarkoituksena oli herätellä nuorten haaveita ja auttaa heitä suunnittelemaan tulevaisuuttaan. Konkreettisuutta tehtävään tuli kysymysten kautta, joita Oma polkuni -tehtävä sisälsi. Nuoret tekivät tehtävää ensin ryhmissä ja sitten yksin. Kävimme nuorten kanssa läpi keskustelua liittyen niin heidän henkilökohtaisiin ajatuksiin ja asenteisiin, kuin yhteiskunnallisiin seikkoihin työllistymisestä ja sen haasteista. Pääsimme vahvistamaan nuorten käsityksiä sekä keskustelemaan epävarmuuksista. Pohdimme nuorten tavoitteita, mutta emme liian vakavalta pohjalta. Kyselimme myös esimerkkejä nuorilta heidän vastauksista. Pakko toki ryhmämuotoisuuden takia ei ollut vastata, vaan kysymyksen sai jättää myös väliin. Pyrimme luomaan hyväksyvän ja kannustavan ilmapiirin vahvistamalla nuoria. Lisäksi olimme laatineet neljä erillistä kysymystä, jotka johdattivat meitä keskustelussa eteenpäin (liite 6). Yhtenä kysymyksenä meillä oli että,

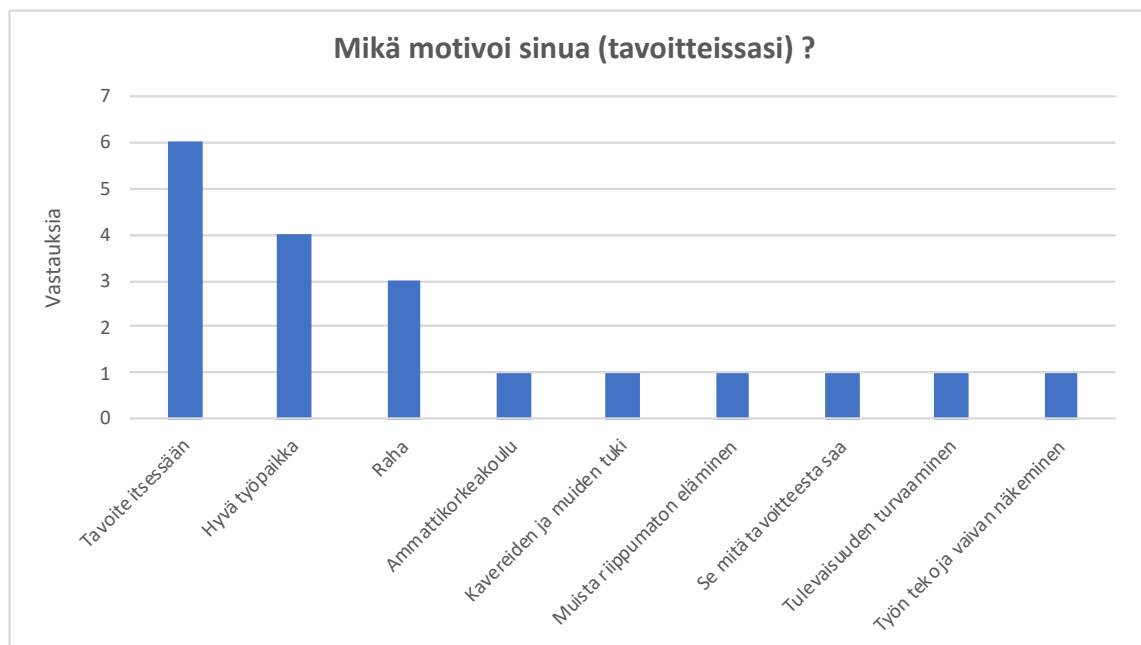
mitkä asiat vaikuttavat nuorten asenteisiin työllisyydestä ja kuinka siihen voisi itse vaikuttaa. Nuorten puheista saimme sen käsityksen, että heillä vaikutti olevan hyvin realistinen käsitys siitä, kuinka voi itse vaikuttaa. Kysyessämme vaikuttamismahdollisuuksista, nuoret vastailivat esimerkiksi, että opiskelemalla ahkerasti ja käyttämällä aikaa työn etsimiseen ja siten mielekkään työn löytämiseen. Nuoret olivat hyvin varmoja työllistymisestään merkonomi tutkinnon ansiosta.

Työelämätaidot ja vahvuudet olivat toisella kerralla myös suuressa roolissa aiheena. Keskustelimme työelämässä tarvittavista taidoista ja vahvuuksista, eli minkä tyyppisiä ominaisuuksia työelämässä arvostetaan. Aiheeseen tarvittiin hieman pientä alustusta eli heittelimme muutaman kuvaavan sanan, joka voisi kuvastaa hyvää työntekijää, kuten esimerkiksi ahkera. Nuoret tämän jälkeen aktivoituivat kertomaan avoimemmin meille omia ajatuksiaan siitä, mitkä voisivat olla työelämässä tärkeitä ominaisuuksia. Ominaisuuksia olivat mm. sosiaalisuus, avoimuus ja sinnikkyys. Kuvio 5 on nähtävissä nuorten vastauksia Oma polkuni -tehtävään, joista heijastuu toimintakerroilla läpikäyty keskustelut. Eli samat asiat, joita olemme käyneet suullisesti läpi, toistuvat myös nuorten vastauksissa.

Kysyttäessä, mikä toimintakertoihimme osallistuneiden nuorten mielestä motivoi heitä tavoitteiden saavuttamisessa saimme vastaukseksi, että tavoite itsessään motivoi parhaiten (kuvio 3). Muita motivaatiotekijöitä oli hyvä työpaikka itsessään, sekä työstä saatava raha. Työkavereiden merkitystä korostettiin, sekä ajatusta siitä, että palkka ei ole kaikkein tärkein tekijä, kunhan tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Nuoret myöskin kertoivat kokemuksistaan työntekijöinä, ja näistä nuorilla oli lähinnä hyvää sanottavaa. He kokivat pääsevänsä nopeasti osaksi työyhteisöä. Keskusteluista ei käynyt ilmi negatiivista viitettä, vaan selkeää kiinnostusta sen suhteen, että mitä ominaisuuksia heillä on ja kuinka voi pärjätä juuri niillä ominaisuuksilla.

Kuvio 4 esittelee Oma polkuni -tehtävän vastauksia siihen, että kuka voi auttaa nuorta itseään suunnittelemaan omaa polkuaan. Oma polkuni -tehtävän vastauksissa voi huomata samankaltaisuutta kuvio 2 kanssa. Vanhempien rooli nähdään merkittävänä, vanhempiin selvästi luotetaan ja heidän antama apu nuoren elämän suunnittelussa on arvokasta. Opinto-ohjaaja on selvästi hieman matalammalle sijoittunut suunnittelun suhteen, mutta koetaan silti tärkeänä. Sisäruukset ovat yhtäläisesti melkein vanhempien kanssa samalla tasolla.

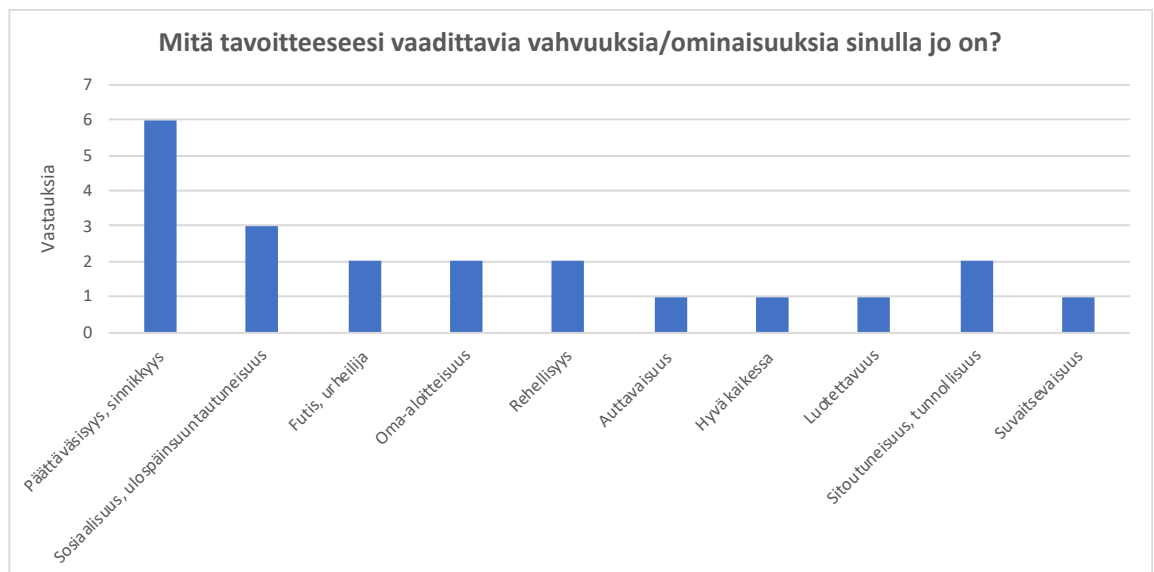
Pilottikerroille osallistuneet nuoret olivat vasta palanneet harjoittelusta, joten mielikuvat olivat hyvin muistissa. Koimme tärkeäksi tuoda esille myös persoonallisuuserot ja mahdollisuudet erinomaiselle pärjäämiselle, oli sitten ujo tai sosiaalinen luonne. Tämä tuotti keskustelua ja muutaman esimerkin nuorten aloitteesta. Pari ujomaksi itsensä luokitellutta nuori kertoi, että on pärjännyt hyvin, sillä on luottanut saamaansa ohjaukseen, ja siihen että mikäli hoitaa työtehtävänsä hyvin, pitäisi pärjätä. Haimme yhteisesti vielä muutamia tärkeitä sanoja, jotka kuvaavat työelämässä kaivattavia ominaisuuksia tai taitoja. Yksi näistä oli ryhmätyötaidot. Nuoret pitivät tätä hyvin itsestään selvänä, mutta jäi hieman epäselväksi, että osasivatko he mieltää sen työelämätaitoihin varsinaisesti ja millä tavoin.



Kuvio 3. "Mikä motivoi sinua (tavoitteissasi)? Oma polkuni -tehtävän vastauksen koontia. (Kyllönen 2018)



Kuvio 4. "Kuka voi auttaa sinua suunnittelussa?" Oma polkuni -tehtävän vastauksen koonti. (Kyllönen 2018)



Kuvio 5. "Mitä tavoitteeseesi vaadittavia vahvuuksia/ominaisuuksia sinulla jo on?" Oma polkuni -tehtävän vastauksen koonti. (Kyllönen 2018)

Saimme toista pilottikertaa varten reilusti suuremman luokkatilan käyttöömme. Epähuomiossa annoimme nuorten istua minne halusivat ja he päätyivätkin hieman eri puolille luokkaa. Tämä vaikutti yleiseen tunnelmaan. Lisäksi nuoret eivät tällä ohjauksella jaksaneet keskittyä aivan yhtä hyvin, kuin ensimmäisellä kerralla. Osa porukasta kuitenkin suoritti antamamme ryhmätehtävät hyvin ja tunnollisesti. Yksi pienryhmä, jossa oli myös dominoivampi persoona mukana, oli hieman levoton, eikä ollut ryhmätehtävissä kiinnostunut aiheesta vaan he juttelivat omia juttujaan. Uskomme että aihe tuntuu heille vielä niin kaukaiselta – nuorethan elävät hetkessä – että he eivät sen takia jaksaneet keskittyä tehtävään.

Kolmannella eli viimeisellä pilottikerralla olimme jälleen isommassa luokkahuoneessa, mutta tällä kertaa pyysimme opiskelijoita istumaan lähemmäs meitä ja toisiaan sen sijaan, että olisivat sijoittautuneet eri puolille luokkaa. Aloitimme tämän pilottikerran Sitran Megatrendi-korteilla, joissa ollaan ennakoitu sitä, mitä tulevaisuus voisi olla yhteiskunnassamme. Megatrendi-korttien avulla nuoret saivat ensin itse ja sitten pienryhmissä pohtia, mitkä korttien aiheet tuntuvat heille erityisen tärkeiltä asioilta. Nuoret nostivat esille aiheet kuten keinoälyn edistyminen, globaalikansalaisuuden, yllättävät tapahtumat, ns. mustat joutsenet, jotka voivat nopeastikin muuttaa poliittista toimintaa. Lisäksi nuoret mainitsivat tärkeinä aiheina hyvän elämän arvon korostumisen, eriarvoisuuden lisääntymisen, kokeilukulttuurin voimistumisen, sekä terveyden valtavana trendinä ja bisneksenä. Keskustelimme nuorten kanssa näistä aiheista yhteisesti. Korttien sisällöt olivat hankalasti ymmärrettäviä ryhmäläisten nuoreen ikään nähden. Oli kuitenkin hienoa huomata, että he silti tutkailivat kortteja ja valitsivat sieltä juuri ne tietyt kiinnostusta herättävät kortit. Suurin osa nuorista osasi perustella miksi oli valinnut korttinsa. Megatrendi-korttien tarkoitus olikin auttaa meitä ymmärtämään nuorten maailmankuvaa, ja sitä mitä asioita nämä nuoret arvottavat tärkeimmiksi asioiksi yhteiskunnassamme.

Seuraavaksi esittelimme nuorille kahden kuvitteellisen nuoren tilanteen ja pyysimme heitä pohtimaan, kuinka he kyseisessä tilanteessa toimisivat. Mitä mahdollisuuksia oli näillä kuvitteellisten tapausten nuorilla? Mitä nuoret voisivat tehdä itse vastaavissa tilanteissa? Mitä hyvää nuoret huomasivat näiden case-tapausten henkilöiden tilanteessa ja mitkä tekijät selvästi hankaloittivat? Case-tapaukset (liite 2) jakautuivat selkeästi sukupuolten mukaan, mutta nuorilla ei sinällään itsellään ollut väliä kumman casen ottavat. Tytöt ratkaisivat casen, jossa kyseessä oli nuori tyttö ja pojat valitsivat casekseen pojan tilanteen. Kävimme ryhmien vastaukset yhteisesti läpi sekä kyselimme

ylläolevien kysymysten mukaisesti nuorilta heidän pohdintojaan. Nuoret pitivät tärkeinä, että casen nuoret kohentaisivat perhesuhteitaan ja keskustelisivat yhdessä vanhempien kanssa asioistaan. Nuoret kokivat myös tärkeänä, että toisen casen nuori hoitaisi omat rästitehtävänsä kuntoon, eikä välittäisi siitä, vaikka toiset vuosikurssin opiskelijat ovat jo pidemmällä opinnoissaan. Toisen casen nuoren kohdalla ohjattavat sanoivat, että hänen tulisi harjoitella haluamansa opiskelupaikan pääsykokeisiin, ja rohkeasti edetä asiassa jännittämisestä huolimatta. Nuoret käsittelivät ryhmissä ajatuksia ja pohdintoja case-tapauksista. Ryhmässä ajatukset lähtivät nopeasti liikkeelle ja nuoret, jotka olivat tuntemiensa kavereiden kanssa, pääsivät nopeasti lopputulokseen.

Lopuksi pidimme nuorille leikkimielisen Kahoot-kyselyn pilottikertojen palautteen saamiseksi (liite 1). Kahoot-kysely toteutetaan niin, että jokainen osallistuu omalla puhelimellaan ja kysymykset sekä vastausvaihtoehdot heijastetaan valkokankaalle. Neljästä vastausvaihtoehdosta jokainen sai valita sen, jonka kokee vastaavan mielipidettään pilottikertojen toteutuksesta. Nuorille Kahoot oli jo entuudestaan tuttu peli, joten aikaa ei mennyt paljoa sen ohjeistamiseen. Kahoot -kyselyn jälkeen kävimme tulokset läpi yhdessä, ja lopuksi kiitimme opiskelijoita osallistumisesta tunneille ja laitoimme karkkipussin jakoon.

6.2 Ryhmäläisten palaute

Palautteen pyysimme nuorilta Kahoot-kyselyn muodossa, sillä se on nuorille hauska ja rento tapa tuoda anonyymisti mielipiteensä esille. Kahdeksasta opiskelijasta kuusi vastasi kokeneensa tunnit hyödyllisinä, kaksi opiskelijaa vastasi, etteivät osaa sanoa. Aiheiden ajankohtaisuuteen liittyen yli puolet opiskelijoista oli sitä mieltä, että tunneilla käydyt aiheet ovat olleet heidän tulevaisuuttaan ajatellen hyödyllisiä. Loput vastasivat, että eivät ole vielä miettineet tunnilla käytyjä aiheita. Kaikki opiskelijat vastasivat, että ovat viihtyneet tunneilla hyvin (liite 1).

Suurin osa opiskelijoista koki, että on saanut tunneilta uusia ideoita. Kaksi opiskelijaa vastasivat, että heidän ajatuksensa tulevaisuudestaan on säilynyt ennallaan. Kaikki opiskelijat vastasivat, että he ovat oppineet tunneilla uutta. Viimeinen kysymys oli, että mistä aiheista opiskelijat olisivat halunneet tunneilla puhuttavan enemmän. Tähän noin puolet vastasivat, että olisivat halunneet kuulla enemmän mahdollisuuksistaan

merkonomiksi valmistumisen jälkeen. Noin puolet vastasivat, että olisivat halunneet kuulla työelämästä lisää (liite 1).

7 TUOTOKSEN ARVIOINTI

7.1 Oma arviointimme ohjauskerroista

Nuorten ryhmä, jolle saimme ohjauskerrat pitää, oli todella aktiivinen ja reipas. Pilottikerroilla vallitsi sellainen henki, että kaikki saivat viittaamatta keskustelemaan tyyliin kertoa ajatuksiaan ja näin ollen ohjaustilanne ei ollut koskaan jäykkä. Nuoret valikoituivat luokkalaisista, jotka halusivat tulla mukaan opinnäytetyömme pilottikerroille. Tämä ennaltaehkäisi sitä, että ryhmässä olisi ollut opiskelijoita, jotka eivät olisi halunneet olla mukana. Emme myöskään halunneet pakottaa ketään tulemaan mukaan seuraavilla kerroilla, vaan jätimme jokaisen opiskelijan omaksi valinnakseen, että osallistuvatko vai eivät seuraaviin kertoihin. Esitimme kuitenkin toiveen, että ryhmä pysyisi suunnilleen samana ja niin pysyikin.

Pilottikertojen aihe eli nuorten työllistymisen tukeminen oli näille ensimmäisen vuoden opiskelijanuorille aiheena vielä kaukainen, eikä aivan tavoittanut idealtaan sitä mihin pyrimme materiaalillamme. Alun perin tarkoitus olikin pitää pilottikerat valmistuvalle ryhmälle, joille aihe olisi ollut ajankohtainen. Opinnäytetyön suorittamisajankohdan vuoksi toteutus tehtiin kuitenkin loppujen lopuksi tälle ryhmälle. Pilottikerroilla näkyi se, etteivät nuoret itsekään kokeneet työllistymisaihetta vielä ajankohtaiseksi. Välillä ryhmässä oli pientä levottomuutta, ja malttamattomuutta päästä välitunnille. Opiskelijoille ei kuitenkaan tarvinnut sanoa kuin kerran asiasta, jonka jälkeen he kyllä rauhoittuivat ja jaksoivat jatkaa aiheen parissa.

Pilottikerroilla huomasimme ryhmän aktiivisuuden suhteen merkittäväksi asiaksi istumajärjestyksen. Paras muodostelma oli, kun oli pieni luokka, jossa nuoret olivat kahdessa rivissä lähellä meitä. Tällöin syntyi eniten keskustelua ja omat pienet keskusteluryhmät löytyivät helposti ja spontaanisti. Isossa luokassa oppilaat istuivat omiin kuppikuntiin ennen, kun ohjasimme heidät lähemmäs ja yhtenäisemmin istumaan luokan eteen. Iso luokka oli ohjaustilanteiden kannalta huonompi vaihtoehto, sillä tila ei rohkaissut ryhmäläisiä tuomaan esille mielipiteitä yhtä vapaasti, kuin pieni luokka. Iso luokka sai tunnelman tietyllä tapaa latistumaan. Vaikka opiskelijoista suuri osa olikin hyvin ulospäinsuuntautuneita, eli uskalsivat tuoda hyvin mielipiteitään esille ja osallistuivat hyvin keskustellen pilottikertoihin, vei suuri luokahuonetila pois nuorten reipasta osallistumista.

Tilan vaikutus näkyi ryhmässä, samoin myös meidän toiminnassamme, sillä suurempaa tilaa oli vaikeampi hallita. Pyrimme kiertelemään luokassa, jotta emme olisi liiaksi vain luokan edessä pöydän luona, sillä emme halunneet luoda millään tavoin opettaja-opiskelija -mielikuvaa. Tietynlainen luokkamuotoisuus on kuitenkin tapa, joten uskomme että olisimme voineet esimerkiksi nuorten kanssa yhdessä rikkoa luokan järjestyksen, ja asettua vaikka keskelle luokkaa yhdessä penkkien kera. Olisimme toimineet yhdessä ja samalla saaneet tehtyä oman tilamme, vaikka kyseessä olisi kuinka suuri tila tahansa. Tällaiseen hetkeen on myös helpompi saada osallistamista mukaan. Tällainen pienempi tila olisi myös vielä toteuttanut paremmin motivoivan haastattelun olennaista ajatusta luottamuksen herättämisestä. Osallistaminen olisi tuonut mahdollisesti vielä enemmän nuorten avoimempia ajatuksia esille, mahdollisesti olisimme kuulleet vielä suurempaa palautetta esimerkiksi mitä olisivat halunneet tietää, sillä tällaiset asiat olisivat olleet helppo mahduttaa toimintaamme.

Motivoivan haastattelun kannalta osasimme ottaa ohjaustilanteissa empaattisen ja asiakaslähtöisen otteen ohjauksessamme. Uskomme että juuri tasavertainen keskustelu aiheen tiimoilta opiskelijoiden kanssa kannusti heitä kertomaan ajatuksiaan meille. Pyrimme myös ohjaustilanteissa vahvistamaan niitä useita hyviä vaihtoehtoja, joita opiskelijat toivat esiin omien tulevaisuudensuunnitelmien suhteen ja kun pohdimme, mitä mahdollisia polkuja pitkin mihinkin tavoitteisiin päästäisiin. Motivoivan haastattelun tavoin toimme "muutoksen tuulia" nuoriin siinä mielessä, että annoimme heille ohjauskerroilla monenlaista uutta tietoa. Nämä tiedot säilyvät heillä niitä hetkiä varten, kun työllistyminen tulee heille ajankohtaiseksi. Keskustelut olivat hyviä nuorten kanssa, sillä ne antoivat hienon mahdollisuuden avoimille kysymyksille, jolloin nuori sai mielessään pohtia omaa näkökulmaa asialle tai kertoa sen muille ohjauskertaan osallistuneille. Muiden kertomat pohdinnat toivat varmasti esille ajatuksia, joita ei ollut ennen pohtinut. Tärkeää onkin tällaisessa ryhmässä erityisesti saman ikäisten yhtenäisyys, sillä asioita on helpompi omaksua vertaiseltaan.

Motivoivan haastattelun periaatteiden mukaisesti kävimme keskustelua nuorten kanssa empaattiseen sävyyn kannustaen heitä olemaan meitä enemmän äänessä. Esitimme avoimia kysymyksiä, korostimme nuorten itse esiin tuomia mahdollisuuksia ja kannustimme heitä keskittymään näihin sen sijaan, että he ajattelisivat opiskelemastaan ammattialasta vähättelevään sävyyn. Pyrimme saamaan nuoret ajattelemaan niitä ominaisuuksia ja vahvuuksia, joita tällä alalla tarvitaan ja joita heistä löytyy. Ohjasimme nuoria tuomaan itse esiin merkonomin tutkinnon merkitystä ja pohtimaan sen luomia

mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Näillä asioilla vahvistimme nuorten minäpystyvyyden tunnetta ja herättelimme heidän motivaatiotaan pohtimaan omaa tulevaisuuttaan.

Pilottikerroillamme korostui toiminnallisuus, eli aiheita ei käyty läpi perinteisen haastattelun keinoin vaan keskustelemalla, erilaisten ratkaistavien case-tapausten muodossa, tulevaisuuskorttien ja Post it –lappujen avulla. Toiminnallisuus oli tärkeää, sillä nuoret eivät olisi jaksaneet keskittyä tavalliseen haastatteluun ja ryhmässä perinteinen haastattelutyöli olisi ollut epäkäytännöllinen. Toiminnallisuuden merkityksen pystyy ymmärtämään myös siltä kantilta, että nuorten osallistaminen itse toimintaan on tärkeää. Kuten aikuisetkin kokevat, että kun itse toimii mukana, saa parhaiten irti aiheesta, samalla tavoin kokevat varmasti myös nuoret. Haimme toiminnallisuudella nimenomaan ryhmään soveltuvaa versiota, jossa ei tarvitse jakaa omia henkilökohtaisia tuntejaan, ellei oma olotila ollut sellainen. Toiminnallisuus vaatiikin herkkyyttä havaita myös tilanteen kannalta vaikuttavuus, mutta myös havaita tilanteet, jossa mennään liian syvälle. Ryhmämuotoisuus toimii hyvin peilaavana tilanteena, mutta voi asettaa myös hyvin haavoittuvaksi, mikäli antaa liian arkaluontoista tietoa.

Toteutimme opinnäytetyömme pilottikerrat alkuperäisestä suunnitelmasta hieman poiketen ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille, jotka palailivat ensimmäisestä harjoittelustaan. Tarkoituksena olisi ollut kohdistaa kaikki avut, joita pyrimme tuomaan pilottikertojen kautta, viimeisen vuosikurssin opiskelijoille. Tällöin nuoret, jotka olivat valmistumassa pian koulusta, olisivat kartuttaneet tietämystään omista tulevaisuuden suunnitelmistaan sekä saaneet lisätietoa työnhakutaidoista. Tätä asiaa ajatellen valitettavasti opinnäytetyömme pilottikerrat ajoituivat liian myöhäiseen ajankohtaan kevättä.

Ajankohtaisuus on olennaista myös motivaation kannalta, joten uskomme että vaikuttavuus olisi ollut suurempaa alkuperäisen suunnitelman mukaisen ryhmän kanssa. Olemme silti tyytyväisiä siihen, että pääsimme tuomaan tietoisuutta eteenpäin työllisyyteen liittyvistä tekijöistä nuorille. Uskomme että toimimme heille tietynlaisena ajatusten herättäjinä, vaikka ajoitus ei ollutkaan oikea. Työllisyys on usean kerran aiheena myös ehkä hieman väsyttävä, kun se ei koske juuri tätä hetkeä. Nuoret elävät niin tämän hetken ajatuksissa ja vaiheissa, jolloin ajoitus on sitäkin tärkeämpää. Positiivista pilottikerroissamme on kuitenkin erityisesti se, että pääsimme vaikuttamaan pilottikertojemme muodossa pienelle ryhmälle nuoria ennakoivasti työllisyyteen liittyvissä tekijöissä sekä tulevaisuuden suunnittelussa.

Pilottikertojen, eli kolme kertaa jolloin kokoontuimme nuorten kanssa, tärkeys painottui moneen merkittävään asiaan, kuten nimenomaan tiedon jakamiseen yhteisesti. Työnhakukeinot olivat esimerkiksi yksi tärkeä tieto-osio. Työnhakutaitoja painotimme joka kerta, mutta hieman eri kohdealueilla. Joka kerta kuitenkin sellaisella tavalla, joka antoi meidän kohdistaa jollakin tapaa nuorta tekemään ajatustyötä oman itsensä suhteen. Esimerkiksi sen suhteen, että ajatteleeko itse jotenkin eri tavoin kuin joku muu ja mitkä ovat omat keinot? Ohjaajina näillä kerroilla myös siis ohjasimme pilottikertojen kulkua, sekä toimimme esille pohdittavia asioita ja tekijöitä.

Pilottikerroilla tehdyt tehtävät oli mahdollista hoitaa hyvinkin suoraviivaisesti, mutta ideana oli nimenomaan saada myös pohdintaa aikaiseksi, sillä muutoin on vaikea käynnistää oman ajatuksen muutosta ja myös hankala kyseenalaistaa omaa ajattelutapaa. On myös hyvin arvokasta nuorten kesken, kun kaikki eivät ole samaa mieltä. Uskommekin että monenlaisia ajatuksia jäi myös näillä kerroilla sanomatta, ja monet rohkeimmat toivat ajatuksia enemmän ja paremmin esille. Ujommat taas toivat asiat ytimekkäästi ja lyhyesti esille. Case-tehtävä sopi mainiosti työstämään ajattelua (liite 2). Olimme käyneet kahdella edellisellä kerralla läpi eri aiheita lähestyen case-tapauksia. Case-tapaukset eivät olleet kovin vaikeita ja tarkoituksena olikin, että nuoret tarttuvat eri seikkoihin, sekä löytävät yhdessä ratkaisuja. Olikin mielenkiintoista huomata, että kuinka hyvin nuoret löysivät tärkeät asiat case-tapauksista, sekä kertoivat mitä ratkaisuja tähän voisi olla. Nämä olivat hyvin selviä asioita, mutta epäselväksi jäi se, että mahtoiko moni nuori tietää, kuinka päästä mitäkin apua hakemaan, eli mitkä polut vievät oikean avun luokse? Ja onko aina niin helppoa tehdä ne parhaimmat ratkaisut, jotka tuotiin esille, sillä ne vaikuttivat olevan nuorille aivan selkeitä asioita.

7.2 Kehittämistehtävän tuotos

Kehittämistyömme tuotoksena on pilottikertojen järjestäminen merkonomiopiskelijoille ja sitä kautta pilottikerroilta saatu tieto ryhmämuotoisen ja toiminnallisen motivoivan haastattelun vaikuttavuudesta ja toimivuudesta. Meidän pilottikertamme motivoivan haastattelun keinoin toivon mukaan vahvasti ryhmäläisten ajattelutapaa niin, että nämä nuoret pyrkivät suuntaamaan kohti päämääriään kouluttautumisen ja työn osalta. Pilottikerroilla kävi ilmi, että ryhmän kaikki nuoret selkeästi arvostivat työllisyyttä. Moni oli valinnut tämän tutkinnon, jos ei ensimmäisenä vaihtoehtona, niin kuitenkin toisena

vaihtoehtona siksi, että koulutus takaa hyvät työllistymismahdollisuudet. Lisäksi tämän ryhmän nuoret tietävät useita erilaisia koulutuspolkuja, joita pitkin he pääsevät työllistymään sinne, minne haluavat. Tässä kohtaa siis heidän arvot ja toiminta vastaavat toisiaan ja niiden välille ei ole syntynyt vielä mitään ambivalenssia. Korostimme ohjauskerroilla myös tavoitteen merkitystä, joka oli huomattavissa monenlaisessa ajatustyössä tehtävissämme. Työllisyys-aiheeseen sopii suunnittelu ja tavoitteiden pohdinta sekä työstäminen. Tärkeämpää on oikeastaan se, että nuori kokee itsellään olevan tavoitteita, vaikka ne eivät olisikaan vielä niin selkeitä. Oman polun hahmottaminen muodostuu välillä sattumista, ja välillä kovasta työskentelystä kohti päämääriään. Uskomme, että tässä asiassa pystyimme antamaan merkittävästi vahvistusta nuorille. Motivoivan haastatteluun kuuluu olennaisesti positiivinen kannustus kohti muutosta, mikä edesauttaa nuoria tavoitteidensa saavuttamisessa.

Pilottikerroilla kokoontuessa tärkeää oli saavuttaa luottamus, joka on yksi motivoivan haastattelun peruspilareista. Koemme että luottamuksen kehittymiseen kuluu pidempi aika, joten pääsimme ainakin tuttavallisempaan vaiheeseen. Nuoret ottivat meidät hyvin vastaan ja koemme, että luottamuksellinen ilmapiiri kasvoi kerta kerralta enemmän. Tuttavallisuus sopi aiheeseen ja toimintatapaamme työstää sitä, eli nimenomaan kyseessä oli ryhmämuotoinen motivoiva haastattelu ja siihen sisältyvä toiminnallisuus. Tutustumalla merkonomien tutkintoon ja tutkinnon jälkeisiin mahdollisuuksiin ammatillisesti ja tuomalla esiin näitä nuorille, uskomme että pääsimme lähemmäs nuoria, sillä heidän valitsemansa ala oli pääosassa.

Pilottikerroilla nuoret saivat tietoa työelämään tarvittavista vahvuuksista. Vahvuudet ja ominaisuudet käytiin läpi yhteisesti keskustelun kautta. Alkuun nuoret tarvitsivat hieman tukea ja kannustusta, siihen että mitä tarkoitimme näillä vahvuuksilla ja ominaisuuksilla. Pian kuitenkin nuoret alkoivat heitellä hyvin näitä kuvaavia ominaisuuksia, ja siten pääsimme eteenpäin. Oma polkuni -tehtävän työstäminen sopi tämän jälkeen hyvin, sillä olimme pohtineet aiemmin merkonomien tutkinnon mahdollisuuksia sekä jatkopolkuja tähän. Lisäksi olimme työstäneet nuorten kanssa ideoita siitä, että mitä hyviä ominaisuuksia itsellä on. Tehtäväpaperin täyttäminen tuotti kuitenkin alkuun pieniä hankaluuksia, sillä nuorten oli yleisten jatkopolkupohdintojen jälkeen vaikea nyt ensimmäisen vuosikurssin opiskelijana orientoitua niin pitkälle suunnittelemaan sitä omaa henkilökohtaista polkua. Osa täytti Oma polkuni -tehtävän vauhdilla, kun tiesivät mitä aikovat tehdä. Yleisempi trendi ryhmän kesken kuitenkin oli, että oli vaikea suunnitella jotain niin kauas, ja sama toistui tässä tehtävässä. Tärkeää oli kuitenkin

meidän pointtimme. Tarkoituksemme oli saada nuoret pohtimaan ja uskomme että tässäkin motivoiva haastattelu toimi hyvin siinä mielessä, että korostimme tulevaisuuteen tähtäävää toimintaa sillä tavoin, että muutos alkaa tästä hetkestä. Koemme, että omista mahdollisuuksista ja ominaisuuksista puhuessa, kuka tahansa ihminen alkaa pohtimaan omaa potentiaaliaan ja tietyllä tavalla maailma avartuu. Avoimien kysymysten käyttö ja niistä juontuva keskustelu, arvokas nuorten vastausten kuuntelu ja positiivinen kannustus kohti omia mahdollisuuksia on motivoivan haastattelun ydintä.

Case-työskentelyn antia oli nuorten hyvin varmat mielipiteet ja selkeä pohdinta, mitä tulisi tehdä. Nuoret tulivat nopeasti lopputulokseen ja tarttuivat selkeisiin kohtiin ehdottaen niihin ratkaisua. Case-työskentely tarjosi mahdollisuuden pohtia kuvitteellisen henkilön tilannetta ja ratkaista se parhaansa mukaan. Molemmat caset sisälsivät pidempään jatkuneen ongelman, jota ei saisi heti korjattua. Motivoivan haastattelun keinoin kyselimme avoimia kysymyksiä nuorilta, kuinka tähän tilanteeseen voisi vaikuttaa, vaikka muutosta ei heti tapahtuisikaan. Kyselimme lisäksi tarkentavia kysymyksiä nuorilta siitä, että mitä mieltä he olivat, kun muutos ei tapahdu heti, tulisiko casen nuoren unohtaa asia? Kysyimme myös, miksi kannattaa jatkaa yrittämistä muutoksen saavuttamiseksi? Näihin nuoret vastasivat esimerkiksi peilaten molempien case-tehtävien nuorten tilanteeseen, että aina on yritettävä ja tulee olla sinnikäs, mikäli haluaisi päästä kyseisestä tilanteesta pois. Lisäksi nuoret ehdottivat viisaasti turvaverkkoihin tukeutumista vaikeassa tilanteessa, sillä omasta lähipiiristä on mahdollista saada valtavasti tukea elämän hankaliin tilanteisiin.

Nuorten kohdalla tärkeää on ohjaustilanteen toiminnallisuus. Motivoivaa haastattelua ei voi ryhmässä pitää perinteisen haastattelun keinoin, sillä jotta ohjattavat saisivat ohjaustilanteesta itselleen hyödyn irti, jollekin mahdollisesti arkojakin aiheita käydään läpi ja haastattelutilanne edellyttäisi, että ne sanottaisiin ääneen. Toiminnallisuus toi meille vapauden keksiä erilaisia menetelmiä, joiden avulla herättelimme nuoria pohtimaan asioita itsekseen ja kenenkään ei ollut pakko tuoda ajatuksia yhteisesti esille. Toiminnallisuus on myös nuorille mielekkäämpi muoto, kuin perinteinen haastattelu. Lisäksi se tuo ohjaukseen vaihtelevuutta ja enemmän vapautta käyttää luovuutta toiminnan suunnittelemisessa. Motivoivalla haastattelulla, ryhmämuotoisuudella ja toiminnallisuudella on kaikilla ollut oma toisiaan täydentävä merkitys pilottikerroilla ja niitä tulisi hyödyntää enemmän palveluissa, eikä välttämättä pelkästään nuorille suunnatuissa palveluissa.

Kaiken kaikkiaan meidän tapaamme ohjata nuorille ryhmämuotoista motivoivaa haastattelua toiminnallisoin keinoin, sisältyi erilaisia tehtäviä työvälineinä tuomaan esille selkeät kysymykset, mistä nyt puhutaan ja edesauttamaan ryhmän keskusteluun ryhtymistä osalle hankalistakin asioista työhön ja kouluttautumiseen liittyen. Tässä muodossa menetelmä oli hyvinkin toimiva ja saimme nuoret puhumaan. Menetelmän monipuolisuus on ehdottomasti menetelmän etu. Tämän ryhmän nuorille ei olisi toiminut menetelmä, joka olisi ollut edes kahdella kerralla samanlainen sisällöltään, vaikka puheenaiheet olisivat vaihdelleet. Ryhmämuotoisen motivoivan haastattelun ohjaukseen voi sisältää mitä tahansa toimintaa, kunhan se suunnitellaan ja sitä toteutetaan motivoivan haastattelun periaatteiden mukaisesti. Ryhmäläisillä täytyy olla jatkuvasti mahdollisuus puhua ja saada tukea ohjaajalta.

7.3 Motivoivan haastattelun hyödyntäminen ryhmätoiminnassa

Ryhmämuotoinen ja toiminnallinen motivoiva haastattelu on hyvä vaihtoehto erityisesti nuorille, kun kyseessä on työllistymiseen kannustava toiminta. Jo pelkästään ryhmämuotoisuuden on todettu tuovan kuntouttavaa ja kuntoutumiseen motivoivaa merkitystä osallistujilleen, sillä kuntouttavia tekijöitä on jo ryhmään kuulumisen, avautumisen ja hyväksynnän kokeminen ryhmän muilta jäseniltä. Samanlaisuuden ja erilaisuuden jakaminen, sekä toisten auttaminen ja toivon löytäminen ovat nekin kuntouttavia kokemuksia. Kokemus siitä, että muilla on samanlaista kuin itsellä, on yksi ryhmän terapeuttisista vaikutuksista. Sosiaaliset taidot ja kokemus minäpystyvyydestä lisääntyvät, kun ryhmäläiset saavat palautetta kaikesta edistymisestään motivoivan haastattelun idealla. (Näkki & Sayed 2015.)

Motivoiva haastattelu toimii ryhmätoiminnassa keskustelun muodossa sekä mahdollisissa tehtävissä. Kyselimme nuorilta ajatuksia ja mielteitä eri tyyppisistä aiheista, joita olimme suunnitelleet pilottikerroille. Keskustelut ja eri tehtävät toimivat motivoivan haastattelun ”toimintakenttänä” eli kaikki suunnitelmamme tähtäsivät ajatusten työstämiseen ja toimivat keskustelun virikkeenä. Motivoivan haastattelun peruspilarit sopivat hyvin aiheeseemme ja suunniteltuihin tehtäviin, sillä esimerkiksi heijastava kuuntelu ja myönteinen keskustelu sopivat hienosti toimintaan. Avoimia ja spontaanisti ilmaistuja ideoita oli tunnilla helppo tukea positiivisesti. Samalla motivoivaan haastatteluun perustuen oli mahdollista tehdä tarkentavia tai avoimia kysymyksiä, jotta

ryhmään osallistuneen nuoren ajatukset selviävät paremmin tai niistä saisi paremmin kiinni. Keskustelut loppuivat yhteenvetoihin, jotta ajatukset, joita ryhmässä oli koottu yhdessä, jäi varmasti kaikkien mieleen. Jos ryhmässä ilmaistut asiat eivät ole välittyneet ohjaajille kuten nuoret tarkoittivat, saivat nuoret yhteenvedon jälkeen tuoda mielipiteensä ilmi.

Motivoiva haastattelu sopii erityisesti muutoksen työstämiseen. Tällöin tärkeää on muutoksen vahvistaminen ja voimavarojen löytäminen. Ryhmämuotoinen motivoiva haastattelu tarjoaa yhtäläiset mahdollisuudet vahvistamiseen ja jokaisen voimavarojen löytämiseen sekä huomaamiseen. Keskustelut avaavat ryhmän jäsenten ajatuksia, joten muut ryhmän osallistujat voivat myös täydentää toisten lauseita, ja ryhmän vetäjän on mahdollista arvailla ja varmistella esille tuotua ajatusta. Tärkeää on myönteinen vahvistaminen.

Ryhmässä kuntouttavia tekijöitä ovat ryhmään kuulumisen jo itsessään, sekä avautuminen ja hyväksyntä. Ryhmän kehitysvaiheet ja ryhmäläisten sosiaaliset taidot vaikuttavat siihen, kuinka vahva ryhmäläisten ryhmään kuulumisen tunne on. (Näkki & Sayed 2015 94.) Ryhmämuotoisessa motivoivassa haastattelussa ryhmän dynamiikalla ja ryhmäläisten persoonallisuuksilla on olennaisesti vaikutusta haastattelun tuloksiin (Kananen 2014, 92). ”Ryhmän dynamiikalla tarkoitetaan ryhmän sisäisiä voimia, jotka saattavat olla kokijan kannalta hyvin merkittäviä.” (Kopakkala 2005, 36). Ryhmädynamiikka syntyy vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta ryhmän jäsenen välillä.

Ryhmämuotoisuus tuo tilanteeseen me-henkisyyden ja lisäksi se on ajankäytöllisesti tehokkaampi keino järjestää ohjaustapaamisia. Lisäksi ryhmä tukee yksilöä siinä kohtaa, jos into tuntuu laskevan. Muilta ryhmäläisiltä voi saada vertaistukea ja uusia ystäviä. Motivoivan haastattelun menetelmä tukee ryhmäläisiä löytämään niitä suuntia, joita kohden oikeasti halutaan pyrkiä ja näin ollen saada pysyviä tuloksia aikaiseksi. Motivoiva haastattelu kuitenkin vaatii useamman tapaamiskerran. On selvää, että kaikenlaisille ihmisille ryhmämuotoinen toiminta ei ole mieleinen, ja jos ryhmässä mukana oleminen tuntuu epämukavalta, ei välttämättä pysty osallistumaan itse ryhmätoiminnan aiheisiin niin intensiivisesti, että ohjauksesta saisi itselleen hyötyä. Näin ollen on tärkeää, että ryhmämuotoisen toiminnan rinnalla on myös yksilöohjauksen mahdollisuus olemassa.

Ryhmämuotoisessa motivoivassa haastattelussa tulee ottaa huomioon, että ryhmäläisillä täytyy olla jatkuvasti mahdollisuus saada tarvitsemaansa tukea

ohjaajaltaan. On syytä pitää ryhmäkoot sen verran pienenä, että mahdollisuus ryhmäläisten tarvittaessa yksilölliseenkin tukemiseen säilyy. Muuten ryhmämuotoisuus saattaa olla jollekin yksilölle enemmän haitaksi kuin hyödyksi. Toiminnassa tulee toteutua motivoivan haastattelun kaikki periaatteet ja esimerkiksi haasteita saattaa tulla vastaan, kun halutaan vahvistaa ryhmän yksilöiden minäpystyvyyden tunnetta. Ryhmää voidaan kannustaa ja kehua ryhmänä, mutta joissain tapauksissa ryhmän sisällä tapahtuvat roolit saattavat heikentää joidenkin ryhmäläisten asemaa ja tässä tilanteessa ryhmäläisiä täytyy voida tukea ehkä yksilöllisestikin. Lisäksi motivoivan haastattelun prosessiin kuuluu monesti vastarinta asiakkaan taholta jossakin prosessin vaiheessa. Mikäli ryhmässä jollakin syntyy vastarintaa, muu ryhmä saattaa helposti lähteä vastarintaan mukaan. Tässä tilanteessa ohjaajan on oltava taitava ja osata ennakoida tällainen tilanne, sekä huolehtia, että muu ryhmä ei lähtisi tähän mukaan. Muu ryhmä voi toisaalta saada vastarintaa tekevää ryhmäläistä kannustettua niin, että vastarinta unohtuu.

8 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI JA POHDINTA

8.1 Kehittämispöcessin arviointi

Tarkoituksenamme on ollut kehittää motivoivaa haastattelua ryhmämuotoiseksi toiminnalliseksi menetelmäksi, jota voitaisiin hyödyntää nuorten työllistymistä tukevassa työssä. Pääsimme siis kehittelemään jotain aivan uutta ja lähdimmekin tekemään kehittämistyötä avoimin mielin. Uskomme että pilottikerrat, jotka pidimme, olisivat antaneet hyvin erilaisia tuloksia, jos kohderyhmänä olisi ollut juuri ammattikoulusta valmistuva ryhmä. Heillä olisi monella jo varmasti ollut mielessä kysymys, mitä sitten kun valmistuu, menenkö töihin vai jatkanko opintoja? He olisivat varmasti saaneet enemmän hyötyä irti meidän pilottikerroistamme. Ehkä he olisivat myös olleet avoimempia niille kysymyksille, joita teimme koskien heidän tulevaisuudensuunnitelmiaan ja pohdintoja työelämään liittyen.

Motivoivan ryhmämuotoisen haastattelun pilottikerroilta toivoimme, että nuoret saisivat kerroista itselleen jotakin hyötyä, oli se sitten unelmien ja tavoitteiden herättelyä tai sitten lisää tietoa erilaisista mahdollisuuksistaan merkonomien opintojen jälkeen. Näihin tavoitteisiin päästiin. Kaikki nuoret olivat sitä mieltä, että olivat saaneet jotakin hyötyä ohjauskerroilta. Toivoimme myös, että nuoret saisivat motivaatiota seuraavaan vaiheeseensa elämässään ja löytäisivät omia vahvuuksiaan. Tämä ei ollut varsinainen tavoite kuitenkaan pilottikerroillemme, sillä kolmen pilottikerran aika ei yksinkertaisesti riitä aivan näin isoihin vaikutuksiin. Kuitenkin saimme todeta, että ryhmämuotoisen ja toiminnallisen motivoivan haastattelun menetelmä on todella toimiva juurikin nuorten kohdalla. Ryhmä toimii parhaiten, kun se on suljettu ja nuoret ovat liittyneet vapaaehtoisesti ryhmään alun perin. Tällöin varmasti ajan kanssa motivoiva haastattelu pääsisi oikeuksiinsa myös ryhmämuotoisena ja toiminnallisina keinoin.

Työ- ja elinkeinoministeriön uudet linjaukset työttömien haastatteluista kolmen kuukauden yhdenjaksoisen työttömyyskauden välein oli yhtäkkiä iso muutos TE-toimistossa työskenteleville työntekijöille. Vaikka työntekijöitä saatiin siinä kohtaa lisää, niin työmäärä kasvoi varmasti silti paljon yhtä työntekijää kohden. Ryhmämuotoinen ohjaus voisi olla avain siinä asiassa, kuinka nuorten kohdalla haastatteluja saataisiin

tehtyä tehokkaammin. Lisäksi motivoivan haastattelun periaatteet, sekä toiminnallisuuteen perustuva kokonaisuus takaavat nuorille mielekkään muodon toteuttaa ohjausta. Yksilölähtöisyys saattaa kuitenkin ryhmätoiminnassa jäädä huomioimatta, ellei toimintaa suunnitella hyvin. Ehkä ryhmätoiminnan ohessa oleva yksilöohjaus varmistaisi sen, että asiakkaan yksilöllinen tilanne tulee varmasti huomioitua.

Opinnäytetyöllämme oli heti sen saadessamme varsin tärkeä merkitys. Ymmärsimme että voimme toiminnallamme vaikuttaa nuorten tulevaisuuteen, ajattelutapaan sekä toimintaan. Tarkoitus oli erityisesti lisätä nuorten omia mahdollisuuksia työllistymisensä lisäämiseksi ryhmämuotoisen motivoivan haastattelun avulla. Motivoiva haastattelu loi pohjan ajatustyölle ja kysymyksille. Näitä hyödynsimme keskustelumudossa tehtävien puruissa. Ryhmämuotoisuus toi tilan ihmisten kesken tuoda ajatuksia julki. Uskomme että erityisesti juuri antamalla tietoa, kyseenalaistamalla, pohtimalla uudestaan ja antamalla mahdollisuutta avoimelle ajatustyölle, annoimme mahdollisuuden uusille ”työkaluille” joita nuoret pystyvät hyödyntämään myöhemmin, kun niitä tarvitsevat.

Pilottikertamme sijoittuivat kolmeen eri kertaan, jotka olisivat varmasti kaivanneet vielä useampia kertoja kavereikseen uuden ryhmän kera. Tämä ajatus juontuu siitä että, kun tällaista toimintaa lähtee suunnittelemaan eli toimintaa, joka oikeasti voisi hyödyttää pilottikertoihin osallistuvia henkilöitä, alkaa ideoita pulppuamaan vielä pilottikertojen jälkeen. Monen tyyppiset asiat, joita ei osannut ajatella ennen pilottikertoja tulivat esille jälkikäteen ja kokemus tuokin arvokasta tietoa. Kehitettävät tilanteet, joita olisi voinut jalostaa eteenpäin ja myös osallistamisen ajatus toi uusia ideoita jälkeinpäin. Kaikkea toimintaa ja innostusta tukee aito ajatus siitä, että nuoret viihtyisivät pilottikerroilla, saisivat uusia ajatuksia tai työstäisivät jo mielessä olleita sekä osallistuisivat toimintaan.

Opimme valtavasti pilottikertojen myötä ohjaamisesta, tilanhallinnasta, ryhmäenergian huomioinnista, nuoriin vaikuttamisesta, kielestä, jolla tavoin kannattaa puhua, omasta ammatillisuudestamme, toimintakertojen suunnittelusta ja menetelmistä. Ohjaaminen on meille ennestäänkin tuttua, mutta uskomme että siinä on aina kehittymisen varaa, sillä koskaan ei voi olla täydellinen. Tilanhallinta oli yllättävä tekijä, mutta opetti paljon. Ryhmän energia on uskomattoman merkittävä, ajatellen että moni asia voi vahingossa kääntyä väärään suuntaan ryhmän itsensä kannalta, mikäli antaa tilanteen kääntyä huonompaan suuntaan. Puuttuminen onkin yllättävän tärkeää, mutta on vedettävä raja siihen mihin puuttuu, ja onko jokin esimerkiksi silmiinpistävästi tahallista häiriökäyttäytymistä. Pilottikerroillamme tällaista ei tapahtunut, mutta erilaiset

henkilökemiat voivat tuoda ennalta arvaamattomia piirteitä. Nuorten kanssa tehtävässä työssä on myös otettava huomioon, että nuoret elävät omaa vaihettaan elämässä, johon kuuluu monenlaista kasvua. Emme koe, että mitään aivan ihmeellistä muutosta täytyy ohjaajana omassa käyttäytymisessä tehdä, mutta nuorten puhekieltä tulisi jollain tasolla ymmärtää, sekä nuoria kunnioittava työote tulee olla hallussa. Oma ammatillisuutemme taas kehittyy aina työskennellessämme. Reflektointi on pysyvä työtapana, jolla kehittää itseään.

Pilottikertojen suunnittelun suhteen saimme antaa luovuuden kukkia. Monet ideat risteilivät mielessämme ja halusimme pitää toimintakerrat kompaktina, mutta kunnioittaen kuitenkin motivoivan haastattelun työmenetelmää. Tehtävien suunnittelu eri kerroille asetti omat haasteensa ja välillä suuntaa piti tosissaan etsiä. Nämäkin asiat ovat sellaisia, että kun pääsisi useamman kerran ohjaamaan ja suunnittelemaan tämän tyyppistä toimintaa, varmasti osaisi vielä tarkemmin kohdentaa esimerkiksi teemaa eri kerroille, sekä luoda sen mukaisia tehtäviä. Esimerkiksi case-tehtävät, joita meillä oli nuorille viimeisellä kerralla, olisivat voineet olla vielä enemmän nuoria osallistavia. Case-tehtäviä olisi voinut jalostaa idealtaan niin, että tehtävä olisi saanut lisäksi vielä jatkoa vaikkapa roolileikillä, jossa yksi nuori on apua tarvitseva henkilö ja toinen nuori esittää tietyn alan ammattilaista. Roolileikin mahdollisuudet tässä olisivat siinä, että tietävätkö nuoret, kuinka tuoda asioita esille hakemaansa tilanteeseen ja mitä ammattilainen voisi esimerkiksi sanoa. Roolileikkiin voisi antaa hieman tukikehikkoa pienen paperiohjeistuksen muodossa, joka jaettaisiin kaikille ja toteutus olisi pari- tai pienryhmätyöskentelyä. Tällaisen jälkeen olisi jälleen keskustelu joko yhteisesti tai pienryhmien kanssa. Ryhmämuotoinen motivoiva haastattelu sopisi tällaiseen mainiosti roolileikin purkutilanteessa. Ohjaaja voi hyödyntää monenlaisia avoimia kysymyksiä, työstää nuorten ajatuksia ja samalla avata pienesti palvelujärjestelmäviidakkoa. Useat eri mahdollisuudet liittyvät olennaisesti tällaisen toiminnan kehittämiseen ja luomiseen.

Turun kaupungilla, sekä Turun ammattikorkeakoululla on ollut useita erikseen nimettyjä tavoitteita DuuniPolku-hankkeelle. Kaksi näistä tavoitteista, joihin meidänkin kehittämistyömme tarkoitus perustuu, on löytää uusia keinoja nuorten motivoimiseksi työllistymistä edistävään koulutukseen, sekä kehittää uusia nuorten työllistymistä ja voimaantumista tukevia menetelmiä. Tämän kehittämishankkeen myötä ollaan jo hieman lähempänä edellä mainittuja tavoitteita. Motivoivan haastattelun ja ryhmämuotoisen toiminnan yhdistäminen kasvattaa sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta ja inklusiota. Nämä molemmat vuorovaikutukseen perustuvat menetelmät

sisältävät terapeuttisen ulottuvuuden ja molemmat menetelmät ovat omiaan rakentamaan yhteyttä yksilöllisen tietoisuuden ja yhteisörakenteen välillä. Näin ollen nämä kaksi menetelmää yhteen liitettynä luovat entistä tehokkaamman menetelmän saada muutos aikaan ihmisen käyttäytymisessä. (Näkki & Sayed 2015, 85.)

8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Pilottikertojen toteutuksessa huolehdimme pilottiryhmämme anonymiteetistä. Emme ole kertoneet työssämme mitään niin spesifiä, että kyseisen ryhmän voisi tunnistaa. Lisäksi emme pyytäneet nuorilta missään vaiheessa nimiä tehtäväpapereihin, jotka heiltä keräsimme itsellemme dokumenteiksi. Emme myöskään ole puhuneet heistä nimiä mainiten missään, kun olemme olleet tekemässä opinnäytetyötämme. Pilottiryhmältä saadussa palautteessa kehoitimme heitä olemaan käyttämättä omia nimiään, jotta he voisivat arvioida pilottikertamme rehellisin arvioin.

Opinnäytetyömme vaati esittelyä jo aiheensa puolesta pilottiryhmään osallistuneille nuorille, joten esittelimme aiheemme ja tarkoituksemme eli toimeksiantomme. Toimimme esille kehittämistyöllemme oleellisen näkökulman eli työllistymisen, jota painotimme pilottikertojen ajan eri näkökulmista, kuten omien vahvuuksien korostamisella ja omaa koulutuspolkua pohtimalla. Nuoret olivat siis tietoisia, mihin aiheeseen liittyen käsittelemme pilottikertojamme ja samalla minkä tyyppiseen toimintaan pääsevät mukaan osalliseksi.

Noudatimme pilottikerroilla sosiaalialan asiakastyön eettisiin periaatteisiin liittyvää kykyä vastavuoroiseen, sekä ideoivaan vuorovaikutukseen asiakkaan tai tässä tapauksessa asiakasryhmän kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että pyrimme motivoivankin haastattelun periaatteen mukaisesti antamaan ryhmäläisille meitä enemmän tilaa kertoa ajatuksiaan ja meidän roolimme oli juurikin oppia siitä, mitä he meille kertovat ja saada tietoa kehittämistyöhömme. Näin ollen heillä oli tilaa tuoda omia mielipiteensäkin ilmi ja kaikki nämä otettiin neutraalisti vastaan. He saivat olla juuri sitä mieltä, kuin ovatkin.

Vaikka toimintamme oli pienimuotoista ja ryhmän henkilöissä oli vaihtuvuutta, niin pitkällä tähtäimellä voimme ajatella, että edistimme yhdenvertaisuutta sekä oikeudenmukaisuutta. Jokaisella ryhmän henkilöllä oli samat mahdollisuudet osallistua ryhmässä ja jokainen ryhmän henkilö sai samat tehtävät. Oman panoksemme ohjaajina

toimme herätellessämme nuoria kysymyksillä, kootessamme vastauksia yhdessä toimintakerroilla, jolloin ensin pienryhmät keskustelivat keskenään ja tämän jälkeen keskustelun tulos tuotiin myös muiden tietoisuuteen. Näin jokainen toimintakerralle osallistunut henkilö sai yhtäläisesti samat tiedot. Keskustelumuotoisuus tehtävien kautta tuki siis tiedon jakamista sekä levittämistä. Tulevaisuutta ajatellen, uskomme että paransimme muutamien nuorten itsestä lähtöisin olevaa motivaatiota ja uskoa omaan työllistymiseen, myös niinä hetkinä jolloin tarve siihen on suurin.

Koemme että kehittämistyöllämme oli yhteiskuntavastuuta ajatellen merkitystä, sillä pyrimme vaikuttamaan ajankohtaiseen aiheeseen. Tämän hetken teot vaikuttavat tulevaisuuteen ja monien henkilöiden tulevaisuuden kuvaan. Samalla kun vaikuttavuutta on hankala arvioida ryhmämme pienuuden takia, on silti tärkeää huomioida ryhmään osallistuneiden nuorten antama palaute. Lisäksi toimintamme olisi varmasti kohdistunut vielä paremmin, jos pilottikertamme olisivat sujuneet alkuperäisen suunnitelman mukaisesti viimeisen vuoden opiskelijoille, joille työelämään siirtyminen oli ajankohtainen.

8.3 Oppimisprosessi, ammatillinen kasvu ja kehitys

Tämä kehittämishanke on opettanut meille paljon itse hankkeen kehittämisprosessista ja siihen kuuluvista eri vaiheista. Kehittämishankkeen aihe kiinnosti meitä molempia ja koimme aiheen tärkeäksi ja ajankohtaiseksi nyt, kun työttömien haastatteluja on lisätty. Lisäksi olimme molemmat innostuneet siitä, että pääsemme kehittämään uudenlaista menetelmää ammattikoululaisten kanssa.

Sosionomin eräiksi kompetensseiksi on luettu kyky osata kehittää kumppanuuslähtöisesti asiakastyön menetelmiä, osata suunnitella, toteuttaa ja arvioida kehittämishankkeita, sekä osata tuottaa ja arvioida tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi (Innokylä 2016). Nämä kompetenssit ovat mielestämme täyttyneet kohdallamme nyt, kun olemme käyneet opinnäytetyöprosessin läpi kehittämishankkeen merkeissä. Koemme, että olemme pilottikerroilta saaneet merkonominuorilta uutta tärkeää tietoa, sekä tietoa nuorten kanssa käytetyn työmenetelmän toimivuudesta ja tätä kaikkea informaatiota olemme arvioineet, sekä pohtineet, kuinka sitä voisi hyödyntää tulevaisuudessa. Kehittämisprosessin aikana olemme oppineet erilaisia usean tyyppisiä

muodollisuuksia, mitä prosessiin usein kuuluu. Esimerkiksi toimeksiantosopimus, joka alussa tehtiin, sekä erilaiset luvat liittyen haastatteluihin. Meidän kohdallamme erillistä kirjallista lupaa opiskelijoiden kanssa käytyihin pilottikertoihin ei tarvittu, sillä sovimme, ettei kenenkään nimiä mainita opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön aihe on velvoittanut meidät ottamaan selvää ajankohtaisista työelämään ja nuorten työllistymiseen liittyvistä asioista, jotka ovat hyvin merkittäviä aiheita sosiaalialalla työympäristöstä riippumatta. Lisäksi motivoivaan haastatteluun perehtyminen on ollut tärkeää, sillä menetelmä on toimiva minkä tahansa asiakasryhmän kanssa jo alkuperäisen mallisena. On hyvä muistaa, että mahdollisuus soveltaa motivoivaa haastattelua tai mitä tahansa muutakin työmenetelmää, avaa aivan uusia ulottuvuuksia ja mahdollisuuksia päästä vielä tehokkaampiin ja innovatiivisiin menetelmiin, jotka saattavat toimia vielä paremmin jonkin tietyn asiakasryhmän kanssa.

Opinnäytetyön tekeminen on aikajatkumoltaan pitkä prosessi, johon sisältyy niin innostavia kuin haastaviakin aikoja. Useat vaiheet seuraavat toisiaan ja paljon uutta tulee opittua edetessä eteenpäin aiheeseen syventyen sekä menetelmiin perehtyen tarkemmin. Motivoiva haastattelu oli meille molemmille tuttu idealtaan, mutta emme olleet juurikaan käytännössä sitä päässeet toteuttamaan. Kun lisäsi ryhmämuotoisuuden vielä motivoivaan haastatteluun, korostui ajatus siitä, että motivoivan haastattelun periaatteet sekä menetelmät tulivat olla hyvin mielessä, jotta olisi mahdollista suunnitella toimintaa, jonka kautta motivoivaa haastattelua päästäisiin tekemään ryhmämuotoisesti. Eri tyyppiset vaiheet vaativat uudelleen ajattelua, monipuolista reflektointia sekä runsaasti työstöä, jotta päästäisiin harkittuun lopputulokseen.

Pääsimme suunnittelemaan itse toimintaamme pilottikerroille, joten jäsensimme itsellemme aikataulua, suunnittelimme tietyn kerran aiheeseen soveltuvia tehtäviä, sekä pohdimme omaa ohjaamistamme. Jokaisen pilottikerran jälkeen pohdimme erityisen paljon omaa ohjaamistamme; mitä parannettavaa, ja mitä hyvää kerrassa oli. Oman ohjauksemme lisäksi pohdimme ryhmänhallintaan yleisesti vaikuttavia tekijöitä, sekä kuinka voimme niihin vaikuttaa. Tärkeäksi koimme sen, että saimme yhteyden nuoriin ja että tilanne tuntui luotettavalta, vaikka olimme niin lyhyen aikaa tekemisissä pilottikertojemme muodossa. Pilottikertamme olivat tavallaan kuin lyhytkestoinen kurssi, jossa pohdittiin työllisyyttä tietyistä näkökulmista nuorille suunnattuna. Opinnäytetyömme työstäminen kokonaisuudessaan on vaatinut ajanhallinnan suunnittelua, oman työn jaksottamista muiden opintojen ja harjoittelun ohella sekä suurien asiakokonaisuuksien hallintaa.

Olemme kasvaneet ammatillisesti prosessin aikana, sillä on tarvittu paljon kärsivällisyyttä, oma-aloitteisuutta, ammatillista otetta, sosiaalialan tietoja ja taitoja, teorian hallintaa, ryhmänohjaajan taitoja, suunnittelua ja paljon muuta, jotta opinnäytetyömme on saatu toteutettua. Työmme vastuu on ollut omissa käsissämme, ja olemme innolla toteuttaneet opinnäytetyötämme juuri siksi että olemme päässeet niin valtavasti itse vaikuttamaan työhömmee. Yhteinen työskentelymme on auttanut pääsemään kohti tavoitteitamme niin oman työskentelymme suhteen, kuin opinnäytteen omia tavoitteita kohti. Olemme neuvotelleet asioista, päätyneet yhdessä lopputuloksiin ja hahmottaneet yhdessä aikataulutusta.

LÄHTEET

Aledin, S. 2005. Brändit varhaisteinien elämässä. Autio, M. & Paju, P. (toim.) Kuluttava nuoruus. 2005. Yliopistopaino oy: Helsinki.

Aluehallintovirasto 31/2017. Etsivä nuorisotyö 2016. Viitattu 19.9.2018. <http://www.avi.fi/documents/10191/8064383/Julkaistu-31-LSSAVI.pdf/4e4bdbd9-bdfc-43c2-a69a-cd314be5002a>.

Arjenarkki 2018. Mun Reitti – reittiopas. Viitattu 15.10.2018. http://arjenarkki.fi/sites/default/files/attachments/good_practices/munreitti_matkaopas_www.pdf.

Auranen, K. 2017. Vailla työtä olevien nuorten terveyden edistäminen vertaistuen voimin. Opinnäytetyö. YAMK. Sosiaali- ja terveysala. Terveyden edistäminen. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.3.2018 http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126324/Auranen_Kaisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Dunderfelt, T. Elämänkaaripsykologia. 2011. WSOY pro: Helsinki.

Hirsjärvi, S; Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi: Helsinki.

Hakkarainen, K., Lonka, K., & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet, ja kulttuuri oppimisen syyttäjänä. Porvoo: Wsoy.

Innokylä 2016. Sosiaalialan kompetenssit. Viitattu 5.11.2018. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kokeilulaki 51/2017. Annettu Helsingissä 1.8.2017. Viitattu 9.11.2018 <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170051>.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Koski-Jännes, A; Riittinen, L & Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Tammi: Helsinki.

Käypä hoito. 2018. Motivoiva haastattelu. Viitattu 19.2. 2018 <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=nix02109>.

Metropolia 2018. Motivoiva haastattelu tehokäyttöön -työpaja. Viitattu 9.3. 2018 <http://www.metropolia.fi/koulutukset/taydennyskoulutus/sosiaali-ja-terveysala/koulutustarjonta/motivoiva-haastattelu-tehokayttoon/>.

Miller, W. & Rollnick, S. 2013. Motivational interviewing: Helping people change. The Quilford press: New York, London 2013.

Myllyniemi, S. (toim.). 2012. Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Viitattu 28.08.2018 https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/Nuorisobarometri_2012_Verkojulkaisu.pdf.

Niemeyer, Z. & Seyffert, M. 2004. Motivaatio. Oy Rastor AB: Helsinki.

Nuorisotakuu 2018. Työpajalla kiinni toimintaan. Viitattu 19.9.2018. <https://nuorisotakuu.fi/nuorten-tyopajat>.

Nuorisotakuu 2018. Ohjaamo Helsinki – Tuloksia ja tulevaa. Viitattu 13.10.2018. <https://nuorisotakuu.fi/documents/3924414/4305969/Ohjaamo+ministeri+Terhon+vierailu.pdf/f0564784-42ce-465b-aabd-f7117808060c/Ohjaamo+ministeri+Terhon+vierailu.pdf.pdf>.

Nuorisotutkimusseura & Valtion nuorisoneuvosto. 2018. Nuorisobarometri 2017: Nuoret suhtautuvat myönteisesti oppimiseen ja koulutukseen. Viitattu 22.3.2018 <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri-2017-nuoret-suhtautuvat-myonteisesti-oppimiseen-koulutukseen/>.

Nuorten hyvinvointikertomus 2018. Työttömien osuus nuorista. Viitattu 13.10.2018. <https://www.nuortenhyvinvointikertomus.fi/indikaattorit/tulevaisuuden-hallinta/tyottomien-osuus-nuorista>.

Näkki, P. & Sayed, T. 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Edita: Helsinki.

Parikka, T. 2017. Nuoret kaipaavat tukea omien vahvuuksien tunnistamiseen. Omnipress. TAT Talks. Viitattu 22.3.2018 <https://www.omnipress.fi/jutut/tat-talks/nuoret-kaipaavat-tukea-omien-vahvuuksien-tunnistamiseen/>.

Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. (toim.). Opinpolut ja Pientareet. Nuorisobarometri 2017. Painotalo Varteva Oy.

Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. 2017. (toim.) Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. Viitattu 11.10.2018. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2018/03/Nuorisobarometri_2017_WEB.pdf.

Prochaska, James O., DiClemente, Carlo C. & Norcross, John C. 1992. In Search of How People Change. Applications to Addictive Behaviors. American Psychologist, 47, 9, 1102-1114.

Rakkolainen, M. & Ehrling, L. 2012. Reflektointi taitona ja tekniikkana motivoivassa haastattelussa. E-artikkeli: Tieteelliset artikkelit. Viitattu 23.3.2018.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Stea 2018. Paikka auki II - Osatyökykyisten ja nuorten avustushjelma. Viitattu 28.10.2018. <https://www.stea.fi/documents/2184241/2579445/STEA+avustusohjelmat+2018+Paikka+auki+II.pdf/c90fab2b-3dd0-74f0-7e48-f4eafd6f1e62/>.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Nuorten yhteen kootut palvelut. Viitattu 19.9.2018. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/nuoret-ja-palvelut/nuorten-yhteen-kootut-palvelut>.

Tilastokeskus 2018. Työllisyys kasvoi elokuussa vuoden takaiseen verrattuna. Viitattu 13.10.2018. https://www.stat.fi/til/tyti/2018/08/tyti_2018_08_2018-09-25_tie_001_fi.html.

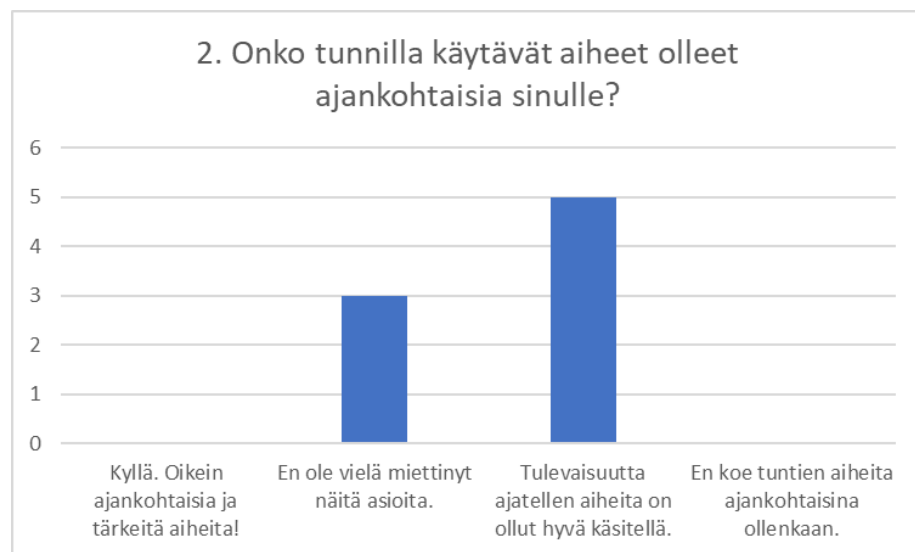
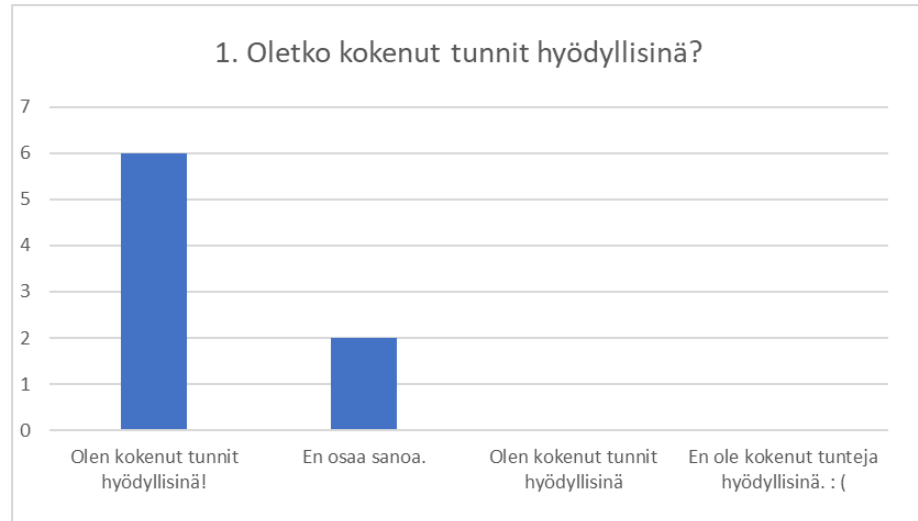
Turun ammattikorkeakoulu 2017. 6Aika:DuuniPolku. Viitattu 7.2.2018 <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hae-projekteja/6aikaduunipolku/>.

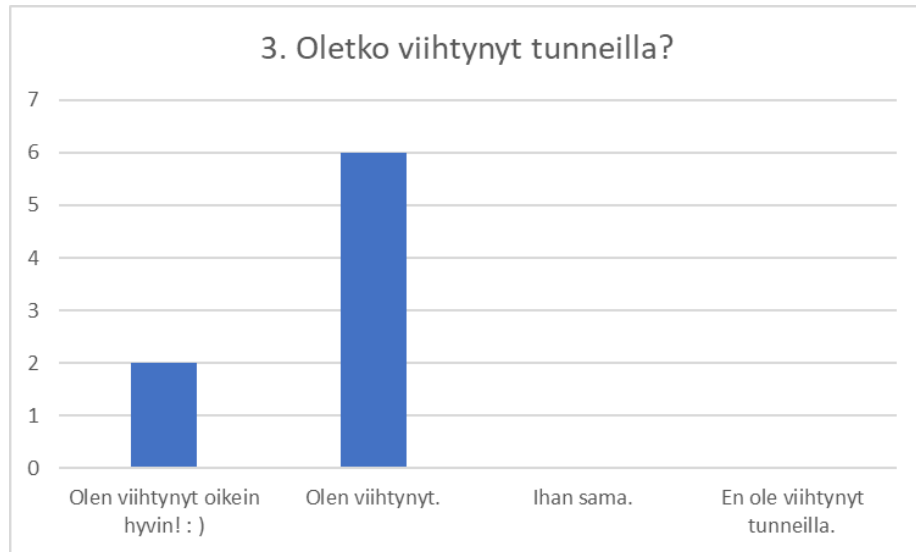
Työ- ja elinkeinotoimisto 2018. Alueelliset yhteistilaisuudet koulutusreformista ja TE-palveluiden palvelumuutoksista vuodelle 2017. Viitattu 14.10.2018. <http://toimistot.te-palvelut.fi/-/alueelliset-yhteistilaisuudet-koulutusreformista-ja-te-palveluiden-palvelumuutoksista-vuodelle-2017>.

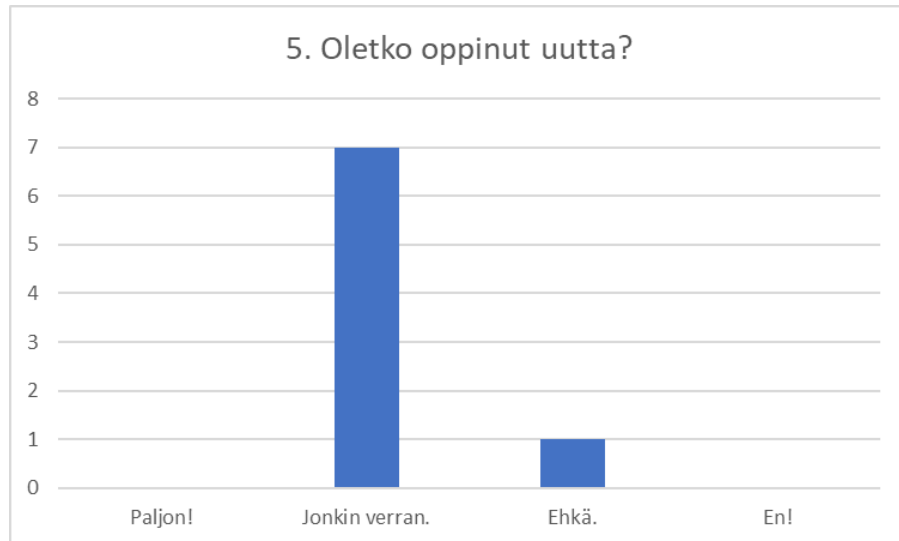
Valtioneuvosto 2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta. Viitattu 14.10.2018 <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f8053691d>.

Yle Tampere Facebook. Työttömyys ei pelota! Viitattu 21.02.2018 <https://www.facebook.com/yletampere/videos/1836661493074108/>.

Kahoot-palautekyselyn tulokset







Case kuvaukset

CASE 1

Milla, 22-vuotias. Tekee pätkätöitä omalla alallansa (tarjoilija). Asuu yksin. Perhe asuu kaukana ja on harvoin yhteyksissä Millan kanssa. Millalla on muutama hyvä ystävä, ja vähän kavereita. Millan tavoitteena on päästä ammattikorkeaan restonomin koulutukseen. Huolta aiheuttaa erityisen kova jännittäminen. Pääsykokeet tuottavat paljon jännittämisen tunteita ja Milla epäilee omia kykyjensä suoriutua kokeesta. Tulevaisuus tuntuu epävarmalta.

CASE 2

Juho, 18-vuotias autopuolen opiskelija ammattikoulusta. Juho on viimeisellä vuodella ammattikoulua, mutta 2.vuoden opinnoista on jäänyt rästiin useita kurssitehtäviä ja monia kokeita. Valmistuminen siirtyy niin kauan, kuin Juho siirtää eteenpäin aiemmin kasaantuneita tehtäviä. Juholla on kannustava perhe, mutta Juho ei uskalla puhua opintojensa tilasta perheen kanssa. Kouluun on välillä vaikea tulla sillä samaan vuosikurssin kaverit ovat edenneet pidemmälle kuin Juho, ja Juho on jäänyt enemmän yksikseen. Juho haluaisi valmistua ja päästä oman alan töihin.

Pilottikertojen suunnitelma

Pilottikertojen suunnitelma

1.

Tutustuminen

-esittelykierrros, aloittaen meistä ohjaajista

Merkonomi tutkinto

- Mitä saat tästä tutkinnosta
- Mahdollisuudet tällä tutkinnolla yleisesti sekä työmahdollisuudet
- Merkonomi vahvuudet
- pienryhmissä post-it-lapuille työnimikkeiden luettelointia ja yhdessä läpi käynti

Mitä ammattikoulusta valmistumisen jälkeen? (keskustelu)

Hyödyllisten sivustojen esittelyä

- ammattinetti.fi, opintopolku.fi, ammattibarometri.fi, mol.fi

2.

Työelämätaidoista keskustelua

- Mitä ominaisuuksia tarvitsen työelämässä, mitä ominaisuuksia arvostetaan työelämässä
- Mitä vahvuuksia minulla jo on

Oma polkuni -tehtävää pohjustavat kysymykset, joista keskustellaan pienryhmissä

Oma polkuni -tehtävä

- Nuoren oman tulevaisuuden suunnittelua, tehtävään annetaan pieni ohjeistus

3.

Tulevaisuuskortit

- Jokainen valitsee itselleen noin viisi korttia, jotka sitten sai laittaa järjestykseen tutuimmasta epätutumpaan. (Tulevaisuuskortit käsittelevät tulevaisuuden ilmiöitä)

Case-tehtävät kahdelle ryhmälle

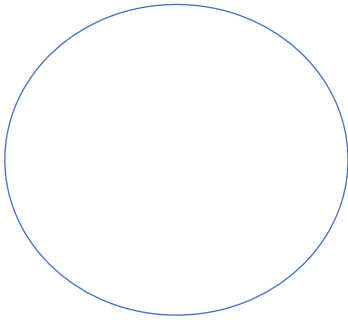
- Kaksi erilaista casea, joihin ryhmät keksivät vaihtoehtoja ja mahdollisen ratkaisun
- käydään läpi yhteisesti keskustellen

Kahoot-kysely

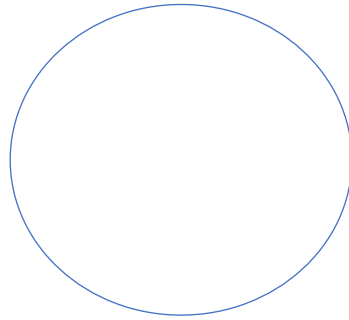
- Palautteen keräämistä varten

Oma polkuni -tehtävän pohja

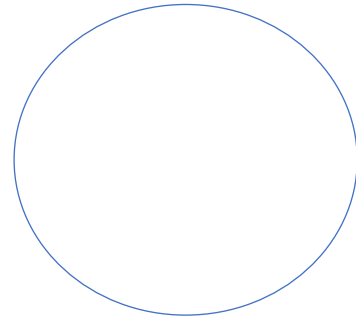
Oma polkuni



Kuka voi auttaa sinua suunnittelussa?



Mikä motivoi sinua? (tavoitteissasi)



Mitä tavoitteeseesi vaadittavia vahvuuksia/ominaisuuksia sinulla jo on?

Oma polkuni -tehtävän vastausten koonti

Oma polkuni



Kuka voi auttaa sinua suunnittelussa?

- Vanhemmat
- Sisarukset, sisko
- Kaverit
- Opo
- Perhe, perheenjäsenet, sukulaiset
- Tuttavat, ystävät
- Google
- Opettajat

Mikä motivoi sinua? (tavoitteissasi)

- Tavoite itsessään
- Hyvä työpaikka
- Raha
- Ammattikorkeakoulu
- Kavereiden ja muiden tuki
- Muista riippumaton eläminen
- Se mitä tavoitteesta saa
- Tulevaisuuden turvaaminen
- Työn teko ja vaivan näkeminen

Mitä tavoitteeseesi vaadittavia vahvuuksia/ominaisuuksia sinulla jo on?

- Päätäväisyys, sinnikkyys
- Sosiaalisuus, ulospäinsuuntautuneisuus
- Futis, urheilija
- Oma-aloitteisuus
- Rehellisyys
- Auttavaisuus
- Hyvä kaikessa
- Luotettavuus
- Sitoutuneisuus, tunnollisuus
- Suvaitsevaisuus

Pohjustavat kysymykset tehtäviin

Kuka voi auttaa suunnittelussa?
(työt, opiskelut, ...)

Mikä vaikuttaa asenteisiisi työllisyydestä?
Kuinka voit itse vaikuttaa siihen?

Mikä motivoi sinua kohti tavoitteitasi?

Minkälaisia ominaisuuksia työelämässä
arvostetaan?