

Kari Huuho

**”JA SIT MUN ON PAKKO PÄÄTTÄÄ ITE, JA  
MÄ HUOMAAN, ET MÄ PYSTYIN SIIHEN”**

Ohjaus ja valmennus työelämäkokeilussa

Opinnäytetyö  
Järjestö- ja nuorisotyö YAMK

2019



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Kari Huuho	Yhteisöpedagogi (YAMK)	Toukokuu 2019
<b>Opinnäytetyön nimi</b> "Ja sit mun on pakko päättää ite, ja mä huomaan, et mä pys- tyin siihen" Ohjaus ja valmennus työelämäkokeilussa		97 sivua 11 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>  Kuopion kaupunki		
<b>Ohjaaja</b> Katja Komonen		
<b>Tiivistelmä</b>  Tässä opinnäytetyössä tutkittiin alle 25-vuotiaiden työnhakijoiden kokemuksia työelämäkokeiluun sisältyvästä ohjauksesta ja valmennuksesta. Miten nuoret kokevat työelämäkokeiluun sisältyvän ohjauksen ja valmennuksen? Millaista ohjausta nuoret itse toivoisivat?  Osana pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelmaa toteutettiin vuosina 2017–2018 työllisyys- ja yrityspalvelujen alueellisia kokeiluja, joiden tavoitteena oli mm. selvittää työvoimapalveluiden siirto resursseineen vaikeimmin työllistyvien osalta kuntien vastuulle. Alueellisiin kokeiluihin valittiin viisi aluetta. Kahdella kokeilualueella (Kuopiossa ja Porissa) kuntouttava työtoiminta korvattiin työelämäkokeilu -nimisellä palvelulla, ja siihen sisällytettiin lakisääteinen ohjaus tai valmennus velvoite.  Opinnäytetyön tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen. Aineistonkeruu toteutettiin vuonna 2018 teemahaastattelulla. Tutkimushaastatteluun osallistuneet nuoret olivat iältään 19–25-vuotiaita. Osa nuorista oli työttömiä ja osa vielä edelleen työelämäkokeilussa. Aineisto analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Opinnäytetyön runkona oli ohjauksen teoreettinen viitekehys, painottuen erityisesti yksilön toimijuutta tukevaan ohjaukseen.  Opinnäytetyön tutkimuksen keskeinen tulos oli, että työelämäkokeilussa yksilöohjaus ja työvalmennus vahvistavat nuorten toimijuutta. Ohjausympäristönä työtoiminnan ja ohjauksen yhdistäminen toimii nuorten mielestä hyvin. Toimijuuden vahvistumisen myötä nuoret näkevät elämäntilanteessaan eteenpäin menemisen vaihtoehtoja, suunnittelevat tulevaisuuttaan, sekä tekevät elämäänsä liittyviä päätöksiä ja valintoja. Osa nuorista koki, että ilman ohjausta ja valmennusta heidän tilanteensa ei olisi muuttunut.  Työelämäkokeilussa toimijuutta vahvistavat elementit syntyivät osallisuudesta, tavoitteiden asettelusta, nuoren yksilöllisestä tilanteen huomioimisesta, ohjausprosessista, sekä ohjaussuhteesta.		
<b>Asiasanat</b> työnhakijat, nuoret, ohjaus, valmennus, työvoimapalvelut		

<b>Author (authors)</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Kari Huuho	Master's degree in Civic Activities and Youth Work, Master of Humanities	2019
<b>Thesis title</b>		
"And then I have to make a decision of my own, and I realize that I could make it"		97 pages
Counselling and Coaching in Work Life Trial		11 attachment page
<b>Commissioned by</b>		
City of Kuopio		
<b>Supervisor</b>		
Katja Komonen		
<b>Abstract</b>		
<p>The purpose of this thesis was to collect information on how under 25-year-old jobseekers experienced the counselling and coaching included in work life trial. How did the young people feel about the counselling and coaching in work life trial? What kind of counselling would they prefer themselves?</p>		
<p>According to Juha Sipilä's government programme, regional pilot projects for employment and entrepreneurship services were implemented in 2017–2018. Their purpose was to explore transferring the employment services for the least employable persons to municipalities. Five regions were selected for these pilot projects. In two pilot project areas (Kuopio and Pori), the existing rehabilitative activities were replaced with a service called work life trial which by law had to include counselling and/or coaching.</p>		
<p>This thesis study was qualitative. The data was collected in 2018 in thematic interviews of 19 to 25-year-old persons. Part of these young people was unemployed and part of them was still participating in work life trial. The research method was content analysis. The basis of the thesis was theoretical framework of counselling, with particular emphasis on counselling supporting the individual's agency.</p>		
<p>The key finding of this thesis was that individual counselling and work coaching enhanced young people's agency. The young people interviewed found that combining work activity and counselling was successful. As their agency improves the young people find more options for moving forward area, make plans for the future and decisions regarding their lives. The young people thought that counselling should cover different areas of life and be goal-oriented and systematic. The counselor should have up to date information and skills. The counselling should build on the young people's own individual situations as well as on their own goals and aims. The work life trial elements which enhance agency, arise from inclusion, setting of goals, attention to the young person's individual situation, counselling process and the counselling relationship between the participants.</p>		
<b>Keywords</b>		
jobseekers, young people, counselling, coaching, employment services		

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	NUORISOTYÖTTÖMYYS JA SEN RATKAISUMALLIT .....	8
2.1	Nuorisotyöttömyys .....	8
2.2	Työttömyyden ratkaisukeinoja .....	10
2.3	Työvoimapalvelujen uudistaminen.....	11
2.4	Työelämäkokeilu.....	12
3	OHJAUS.....	14
3.1	Ohjaus käsitteenä.....	14
3.2	Ohjaus ilmiönä.....	15
3.3	Ohjauksen teorioita.....	18
3.3.1	Ohjauksen pedagoginen viitekehys .....	18
3.3.2	Kokemuksellisen oppimisen teoria.....	19
3.3.3	Psykoanalyttinen teoria.....	21
3.3.4	Konstruktivistinen teoria.....	22
3.4	Ohjaajan rooli.....	24
3.5	Ohjaus toimijuutta tukien .....	27
3.6	Ohjaussuhde.....	31
3.7	Yhteisöohjaus .....	33
3.8	Aiemmat tutkimukset .....	34
3.9	Omat näkökulmavalinnat .....	35
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	36
4.1	Tutkimuskysymykset.....	36
4.2	Tutkimusote .....	37
4.3	Aineistonkeruumenetelmä .....	38
4.4	Aineistonkeruuprosessin eteneminen.....	41
4.5	Aineisto ja analyysi .....	43
4.6	Aineisto.....	43

4.7	Analyysi .....	43
5	TULOKSET .....	45
5.1	Nuorten kokemukset työelämäkokeilusta .....	45
5.1.1	Työelämäkokeilusopimus.....	45
5.1.2	Työelämäkokeilun tavoitteet .....	46
5.1.2.1	Yhteisesti sovitut tavoitteet.....	46
5.1.2.2	Nuorten omat tavoitteet työelämäkokeilulle.....	47
5.1.2.3	Työelämäkokeilun tavoitteiden toteutuminen.....	49
5.1.3	Ohjaus ja valmennus .....	51
5.1.3.1	Ohjauksen ja valmennuksen toteutuminen.....	51
5.1.3.2	Ohjauksen ja valmennuksen tavoitteet.....	53
5.1.3.3	Ohjauksen ja valmennuksen määrä .....	54
5.1.3.4	Ohjauksen ja valmennuksen toimintatavat.....	55
5.1.4	Vuorovaikutus .....	57
5.1.4.1	Nuoren kohtaaminen ohjauksessa .....	57
5.1.4.2	Nuorten kokemuksia kuulluksi tulemisesta.....	58
5.1.5	Toimijuuden vahvistaminen .....	59
5.1.5.1	Nuori oman tilanteensa suunnittelijana.....	59
5.1.5.2	Ohjauksen esteet nuoren tilanteen suunnittelussa.....	62
5.1.5.3	Ohjausprosessissa laaditut suunnitelmat .....	64
5.1.5.4	Työelämäkokeilupaikan valintaan vaikuttavat asiat.....	66
5.1.5.5	Esteet oman tilanteen suunnittelussa.....	68
5.2	Ohjauksen ja valmennuksen kehittäminen .....	69
5.2.1.1	Nuorten näkökulmia ohjausprosessiin.....	69
5.2.1.2	Palvelutarpeet ohjausprosessin päättyessä .....	71
5.2.1.3	Työelämäkokeilu palvelukokonaisuutena.....	73
5.2.1.4	Ohjaajan persoona työvälineenä .....	74
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	76
6.1	Nuorten kokemukset työelämäkokeilusta .....	76

6.1.1	Nuorten osallisuuden vahvistaminen .....	77
6.1.2	Nuorten yksilölliset tavoitteet ja päämäärät.....	78
6.1.3	Nuorten yksilölliset palvelutarpeet ja niiden huomioiminen .....	80
6.1.4	Ohjausympäristö ohjausprosessin tukena .....	81
6.1.5	Työvalmennuksen ja yksilöohjauksen merkitys ohjausprosessissa .....	82
6.1.6	Ohjaussuhteen merkitys nuorelle.....	84
6.2	Nuorten kehittämissuhteet .....	85
6.3	Pohdinta .....	86
6.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	91
6.5	Jatkotutkimus- ja/ kehittämissuhteet .....	93
LÄHTEET	.....	96

## LIITTEET

Liite 1. Sopimus työelämäkokeilusta

Liite 2. Laaja ohjaus- ja valmennuspalvelu

Liite 3. Alkuvaiheen ohjaus ja valmennuspalvelu

Liite 4. Teemahaastattelurunko

## 1 JOHDANTO

Työskentelen Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistossa asiantuntijana tuetun työllistymisen palvelulinjalla. Työssäni kohtaan päivittäin yksilöllistä ja/tai moniammatillista tukea tarvitsevia työnhakijoita, joilla on eriasteisia vaikeuksia työmarkkinoille hakeutumisessa. Ammatissani korostuvat ohjauksellinen työote ja työllistymistä tukevien palvelukokonaisuuksien rakentaminen yksilöllisten palvelutarpeiden mukaisesti. Työhöni sisältyy yhteistyö kumppanuusverkostoissa ja erilaisten palveluntuottajien, kunnan sosiaali- ja terveystoimen, Kelan, työnantajien ja välityömarkkinoiden kanssa.

Opinnäytetyöni tutkimus toteutettiin vuosien 2017–2019 aikana, jolloin Suomessa valmisteltiin maakunta- ja sote -uudistusta. Uudistuksen oli määrä astua voimaan vuonna 2020 ja toteutuessaan se olisi siirtänyt valtion aluehallinnon palvelut maakuntien järjestämistä vastuulle. Uudessa organisaatiossa TE-toimistot ja ELY-keskukset olisi lakkautettu nykyisessä muodossaan ja julkiset työvoima- ja yrityspalvelut olisivat asemoituneet kasvupalvelut -nimikkeeseen alle. Sen tarkoitus oli koota yhteen työnhakijoiden, työnantajien ja yritysten palvelut. Hallituksen eronpyynnön vuoksi maakunta- ja sote -uudistuksen valmistelu päättyi 8.3.2019.

Maakunta- ja sote -uudistuksen valmisteluvaiheessa järjestettiin viidellä alueella alueellisia työllisyyskokeiluja, jotka pohjautuivat pääministeri Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeeseen työvoimapalvelujen uudistamisesta. Kokeilualueilla kunnat tarjosivat julkisia työvoima- ja yrityspalveluja kokeilun kohderyhmän asiakkaille. Alueellisia työllisyyskokeiluja varten säädettiin erillinen kokeilulaki. Se tuli voimaan 1.8.2017 ja oli voimassa vuoden 2018 loppuun. Kokeilun päätyttyä kuntien asiakkaina olleet työnhakijat siirtyivät 1.1.2019 takaisin TE-toimiston asiakkaiksi.

Kuopion seudun ja Porin alueellisessa työllisyyskokeilussa kokeiltiin kuntouttavan työtoiminnan korvaamista työelämäkokeilulla. Kokeilulaki velvoitti palvelunjärjestäjää sisällyttämään työelämäkokeiluun osallistujalle ohjauksen ja valmen-

nuksen niin, että se kulkee rinnalla koko ajan. Lisäksi palvelunjärjestäjälle sisältyi velvollisuus antaa kunnalle arvio kokeiluun osallistujan työelämävalmiuksien ja työkyvyn muutoksista palvelun aikana, sekä hänen kehittämistarpeistaan. (Laki julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta 10.7.2017/505.)

Opinnäytetyössäni tutkin nuorten työnhakijoiden kokemuksia työelämäkokeiluun sisältyvästä ohjauksesta ja valmennuksesta, miten se vastaa nuorten tarpeita ja miten he kehittäisivät ohjausta. Tutkimukseni kohderyhmään kuuluivat alueellisessa työllisyyskokeilussa mukana olleet Kuopiolaiset alle 25-vuotiaat nuoret. Lähtökohtaisesti heitä arvioitiin olevan noin 100–200 henkilöä. Ennen kokeilua keskeinen palvelu näille nuorille oli kuntouttava työtoiminta, mutta nyt kokeilun aikana heillä oli mahdollisuus osallistua työelämäkokeiluun.

Opinnäytetyöni keskeisenä innovaattorina toimii ammatillinen uteliaisuuteni ohjauksen kehittämistä kohtaan. TE-asiantuntijana olen havainnut, että hyvin monet nuoret työnhakijat toivovat henkilökohtaista ohjausta tilanteessaan. Oikea-aikaisella ohjauksella nuoren työ- ja toimintakykyä voidaan vahvistaa ja erilaiset palvelutarpeet tulevat paremmin huomioiduksi. Parhaimmillaan nuori osaa tunnistaa henkilökohtaiset ja ammatilliset kehittämistarpeensa suhteessa työmarkkinoihin, sekä pystyy tekemään ratkaisuja työmarkkinavalmiuksien parantamiseksi.

## **2 NUORISOTYÖTTÖMYYS JA SEN RATKAISUMALLIT**

### **2.1 Nuorisotyöttömyys**

Työ- ja elinkeinoministeriön analyysin (2017) mukaan nuorten ja nuorten aikuisten työelämään osallistumisessa on tapahtunut monia muutoksia 2000-luvulla. Työllisyysasteet ovat laskeneet finanssikriisin (vuosien 2007–2009) jälkeen nuorten aikuisten osalta, tosin muutos ei kuitenkaan ole koskettanut kaikista nuorimpia ikäryhmiä. Työllisyysasteessa on laskeva trendi 20–24-vuotiailla miehillä, mutta naisilla sen sijaan ei. Se selittyy sillä, että nuorten naisten osallistuminen koulutukseen on yleisempää kuin miehillä. Nuorten työsuhteet ovat



yleensä myös lyhytkestoisia, ja pitkittyneen taantumana aikana nuorten asema työmarkkinoilla heikentyi suhteessa vanhempiin ikäluokkiin. Työmarkkina-aseman heikentyminen näkyy palkkauksessa ja kotitalouksien tulokehityksessä, niinpä pienituloisten nuorten määrä on myös kasvanut. (Valtioneuvosto 2017. Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus).

Nuorisotyöttömyys kasvoi finanssikriisin jälkeen voimakkaasti, erityisesti kasvu näkyi miesten työttömyydessä. Viime aikoina Suomen talous on kuitenkin elpynyt, joka näkyy nuorisotyöttömyyden vähenemisenä. Vastaavasti osalla työttömistä nuorista työttömyysjaksot ovat pidentyneet, ja 20–29-vuotiaiden osuus pitkäaikaistyöttömistä on kasvanut selvästi. Työn, koulutuksen ja asevelvollisuutta suorittavien ulkopuolinen nuorten ryhmä (Not in Employment, Education or Training) on kasvanut voimakkaasti vuoden 2010 jälkeen muissa, paitsi 15–19-vuotiaiden ryhmässä. Syynä tähän on, että työhön pääseminen on vaikeutunut. NEET-nuorten kasvava trendi näkyy erityisesti 20–24-vuotiaiden miesten ryhmässä, mutta nykyisin myös jo vanhemmassa viisivuotiskäryhmässä. (Valtioneuvosto 2017. Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus.)

### **Työttömät työnhakijat vuonna 2018 iän, sukupuolen ja koulutuksen mukaan.**

Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan vuoden 2018 aikana Suomessa oli työnhakijoina yhteensä 584 700 henkilöä. Edellisvuoteen nähden työttömien määrä oli vähentynyt kymmenen prosenttia ja työttömyys laski kaikilla ELY-keskusten alueille. Alle 25-vuotiaita nuoria oli työttömänä työnhakijoina yhteensä 18 %. Nuorten miesten osuus työttömistä oli 20 %, joka on kolme prosenttia suurempi kuin saman ikäisten naisten osuus. Työttömien koulutustaso jakaantui vuonna 2018 niin, että keskiasteen koulutuksen suorittaneita oli noin puolet työttömistä. Noin viidennes oli suorittanut korkea-asteen tai perusasteen koulutuksen. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneita naisia oli hieman enemmän kuin miehiä. (Valtioneuvosto 2019. Työnvälityksen vuositilastot vuonna 2018.)

## 2.2 Työttömyyden ratkaisukeinoja

Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan työttömyysjaksot pidentyvät, mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kysymys. Vuonna 2018 alle 25-vuotiaiden nuorten työttömyysjaksot ovat keskimäärin 4 kuukautta, kun vastaavasti yli 50-vuotiailla työttömyys kestää keskimäärin 7–17 kuukautta. Vuonna 2018 työttömyysjaksot päättyivät niin, että 44 % työttömistä työllistyi avoimille työmarkkinoille, 21 % aloitti työ- tai koulutuskokeilun, valmennuksen, omaehtoisen opiskelun tai kuntouttavan työtoiminnan, kuusi prosenttia työvoimakoulutuksen ja kaksi prosenttia muun koulutuksen. Lisäksi noin 20 % työttömyysjaksojen päättymiseen johtaneista syistä ei ollut tiedossa TE-toimistoissa. Työvoiman ulkopuolelle siirtyi seitsemän prosenttia työttömistä. Nuorilla siirtymät koulutuksen, työllistymistä tukevien palvelujen ja työmarkkinoiden välillä ovat nopeampia, jonka myötä yhdenjaksoiset työttömyysjaksot ovat lyhyempiä. (Valtioneuvosto 2019. Työnvälityksen vuositilastot vuonna 2018.)

Nuorisotakuu on EU-maiden keino nuorisotyöttömyyden torjumiseen. Suomessa nuorisotakuu tarkoittaa sitä, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisesta. Pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelmassa on maininta, että Suomessa nuorisotakuuta halutaan kehittää yhteisötakuun suuntaan. Siihen liittyy ajatus julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyön syventämiseksi nuorten tukemiseksi. Vahvistetaan nuorten elämänhallintaa ja työllistämistä niin, että nuorille tarjotaan sosiaali- ja terveyspalveluja osana nuorisotakuuta. (Valtioneuvosto 2015. Ratkaisujen Suomi.)

Kuntasektorilla on jo pitkään kehitetty erilaisia palvelumalleja nuorten työllistymisen edistämiseksi ja osallisuuden lisäämiseksi. Sipilän hallitusohjelman (2015) myötä niistä pyritään hyödyntämään parhaimmat valtakunnallisesti. Nuorisotyöttömyyden ratkaisukeinoihin lukeutuu nuorille tarjottava yhden luukun palvelumalli, eli ohjaamo -palvelupisteet, joista nuori saa monialaista yhteispalvelua. Nuorten palkkatukea kehitetään, etsivää nuorisotyötä ja työnetsi-

jätoimintaa vahvistetaan. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa koulutusrakennetta, sen avulla tiivistetään koulutuksen ja työelämän välistä yhteyttä. Koulutuksen sisällä työpaikoilla tapahtuva työssäoppiminen lisääntyy, ja osa tutkinnosta on mahdollista suorittaa nykyisin mm. oppisopimus-koulutuksella. Koulutus uudistuksen yhtenä tavoitteena on nopeuttaa nuorten valmistumista ammattiin ja siirtymistä työelämään. (Valtioneuvosto 2015. Ratkaisujen Suomi.)

### **2.3 Työvoimapalvelujen uudistaminen**

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen tavoitteena on uudistaa työvoimapalvelut enemmän työllistymistä tukevaksi. Nuorisotakuu ja ohjaamopalvelut liitetään tuleviin kasvupalveluihin. Nuorten ohjaamo -toiminta vakiinnutetaan, ja niissä nuorille tarjotaan apua työhön, koulutukseen ja arjen hallintaan liittyvissä asioissa. Tavoitteena on myös, että etsivän nuorisotyön asemaa vahvistetaan ja työnetsijätoimintaa lisätään. Lisäksi julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin yhteistyötä syvennetään nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin tukemisessa. (Valtioneuvosto 2015. Ratkaisujen Suomi.)

Osana hallitusohjelmaa toteutettiin vuosina 2017–2018 työllisyys- ja yrityspalvelujen alueellisia kokeiluja viidellä alueella, joiden tavoitteena oli mm. selvittää työvoimapalveluiden siirto resursseineen vaikeimmin työllistyvien osalta kuntien vastuulle. Pohjois-Savossa kokeilussa olivat mukana Kuopion kaupunki, sekä Siilinjärven ja Tuusniemen kunnat.

Kokeilua varten säädettiin erillislaki, joka tuli voimaan 1.8.2017, ja oli voimassa vuoden 2018 loppuun saakka. Kuopion seudun kokeilualueella kohderyhmään kuuluivat vähintään 12 kuukautta työttöminä työnhakijoina olleet, jotka eivät edellä mainittuna aikana ole olleet työllistymistä edistävässä palvelussa. Lisäksi kohderyhmään kuuluivat työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetun lain soveltamisalaan piiriin kuuluvat työttömät. Edellä mainittuja ovat työttömät: 1) jotka ovat saaneet työmarkkinatukea 300 päivää, 2) 25-vuotta täyttäneet, jotka ovat olleet työttöminä työnhakijoina yhtäjaksoisesti 12 kuukautta sekä 3) alle 25-vuotiaat, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti työttöminä työnhakijoina kuusi kuukautta. Lisäksi edellytettiin, että henkilöllä arvioidaan olevan

monialaisen yhteispalvelun tarve. (Laki julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta, 3§.)

Työttömyyden pitkittyminen usein johtaa, tai siihen voi liittyä, ongelmia muillakin elämän osa-alueilla mm. terveydentilassa, elämänhallinnassa sekä talous- ja velka-asioissa. Ensisijaisen tärkeää silloin on tunnistaa työttömän työnhakijan yksilölliset palvelutarpeet, sekä yhteensovittaa tarvittavia palveluja. (Sepponen ym. 2012. Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 10.)

TE-toimistojen valtakunnallisen palvelukonseptin mukaisesti nuoret ohjautuvat palvelutarpeensa mukaisesti eri palvelulinjoille. TE-asiantuntijat palvelevat mm. työmarkkinoille siirtyviä, syrjäytymisvaarassa olevia, työelämästä ja koulutuksesta ulkopuolelle jääneitä, maahanmuuttajataustaisia, sekä monialaista yhteistyötä tarvitsevia nuoria. TE-asiantuntijan osaamista ja ammattitaitoa on tunnistaa nuoren ensisijainen palvelutarve, tuottaa nuoren tarvitsemia TE-palveluja ja ohjata nuori oikea-aikaisesti hänen tarvitsemiensa palveluiden piiriin.

## **2.4 Työelämäkokeilu**

Opinnäytetyöni keskeinen käsite on työelämäkokeilu. Työelämäkokeilu on Pohjois-Savon ja Porin alueelliseen työllisyyskokeiluun sisältyvä työllistymistä tukeva palvelumalli, jossa kokeillaan kuntouttavan työtoiminnan korvaamista työelämäkokeilulla. Kunta voi järjestää työelämäkokeilun itse tai tekemällä sen järjestämisestä kirjallisen sopimuksen muun työnantajan kanssa (liite 1). Työelämäkokeilun tarkoituksena on selvittää ja edistää henkilön työkykyä ja työelämävalmiuksia, sekä tukea hänen pääsyään työmarkkinoille. Enimmäiskesto on 12 kuukautta, joka voi koostua useista palvelujaksoista ja tapahtua enimmillään kuusi kuukautta yrityksessä tai yksityisellä elinkeinonharjoittajalla. Perustuu kolmikantaiseen työelämäkokeilusopimukseen, jossa sopijaosapuolet ovat asiakas, kokeilun järjestäjä ja kunta. Alueellisen työllisyyskokeilun tavoitteena oli kehittää työttömille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelujen tuottamiseen liittyviä toimintamalleja.

Pohjois-Savossa ja Porissa kokeiltiin kuntouttavan työtoiminnan korvaamista työllistymistä tukevalla työelämäkokeilulla. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihoitolain mukainen palvelu, joka määrittää hyvin pitkälti palvelulle asetettuja tavoitteita. Niitä ovat syrjäytymisen ehkäisy, arjen ja elämänhallinnan vahvistaminen sekä toiminta- ja työkyvyn vahvistaminen (Sosiaalihoitolaki 30.12.2014/1301, 14§). Kuntouttavaa työtoimintaa on järjestetty työtoimintana, ryhmätoimintana, yksilövalmennuksena sekä toimintakyvyn arviointina. Kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ei ole laissa määritetty. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, 13§.)

Työelämäkokeilu voidaan ajatella enemmän työelämään suuntaavana palveluna. Sen järjestäjänä voivat toimia mm. kunta, yhdistykset ja säätiöt, yritykset ja yksityiset elinkeinonharjoittajat. Laki velvoittaa kunnan järjestämään työelämäkokeiluun osallistujalle ohjauksen ja valmennuksen. Palvelun päättyessä työelämäkokeilun järjestäjä on velvollinen antamaan kunnalle arvion henkilön työelämävalmiuksien ja työkyvyn muutoksesta, sekä työelämävalmiuksien kehittämistarpeista. (Laki julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta, 15-17§.)

Pohjois-Savossa Kuopion kaupunki hankkii työelämäkokeiluun osallistujille ohjaus- ja valmennuspalvelun ulkopuolisilta palveluntuottajilta. Palvelussa on huomioitu työllistymiseen-, sekä sosiaaliseen kuntoutukseen suuntaavat näkökulmat.

- **Laaja ohjaus- ja valmennuspalvelu:** Palvelu kohdennetaan erityisesti niille työttömille asiakkaille, joiden toimintakyky mahdollistaa työelämäkokeilun järjestämisen kolme-viisi päivää viikossa. Palvelun tarkoituksena on tukea asiakkaan työllistymis- ja kouluttautumisvalmiuksien kehittämistä sekä siirtymistä työhön tai koulukseen. Tavoitteena on helpottaa asiakkaiden siirtymiä eteenpäin kohti avoimia työmarkkinoita lisäämällä työelämävalmiuksia ja työkykyä aidoissa työympäristöissä. (Liite 2.)
- **Alkuvaiheen ohjaus ja valmennuspalvelu:** Palvelun kohderyhmää ovat ne työttömät henkilöt, jotka olisivat oikeutettuja kuntouttavaan työtoimintaan ja joille on tehty työelämäkokeilua koskeva sopimus. Palvelu

kohdennetaan erityisesti työelämäkokeilun järjestösektorilla aloittaville tai vahvasti osatyökykyisille asiakkaille, joiden toimintapäivät jäävät yksikaksi päivään viikossa. Työelämäkokeilun tavoitteena on kokeilla palvelua, joka soveltuisi myös niille työttömille henkilöille, jotka nykyisin jäävät julkisten työvoimapalvelujen ulkopuolelle sosiaalisten tai terveydellisten ongelmien takia. (Liite 3.)

Ohjaus- ja valmennuspalvelun tuottajalla on mahdollisuus bonuspalkkioon. Palvelujen hankinnassa Kuopion kaupungilla on mahdollisuus käyttää Hankinta-Sampo -nimistä kilpailutusprosessin hallintapalvelua, joka nopeuttaa ja automatisoi hankintaprosessia.

### **3 OHJAUS**

#### **3.1 Ohjaus käsitteenä**

Ohjauksesta syntyy itse kullekin meistä monia mielikuvia ja sillä on eri yhteyksissä erilaisia merkityksiä. Ohjausta voi olla mm. ohjaustuokiot, ryhmätoimintojen vetäminen, tai se voi sisältyä kokonaisvaltaiseen kasvatukseen. Ohjausta määrittää ympäristö ja konteksti, jossa ohjaaminen tapahtuu, sekä kohderyhmät, joiden parissa toimitaan. Ohjaus liittyy eri ammatteihin, mutta aivan yhtä hyvin harrastus- ja vapaa-ajantoiminnan pariin. Ohjaaminen voi olla monimuotoista sisällöltään ja tavoitteiltaan vaihtelevaa, esimerkiksi yksilö- ja ryhmäohjaustoimintaa. Ohjaaminen on ihmisten kohtaamista, kuuntelua, keskustelua, läsnäoloa, vuorovaikutusta sekä kasvatuksellista tukea. Ohjaamiseen kuuluu erilaiset ohjaustilanteet, jotka ovat tavoitteellisia ja suunnitelmallisia. Ohjaamiseen kuuluu olennaisena osana kasvatuksellisuus, erityisesti silloin kun on kysymys lasten ja nuorten ohjaamisesta. Ohjaajuus rakentuu peruselementeistä, joita ovat muun muassa yksilöiden ja ryhmien ohjaamisen taidot, itsetuntemus, vuorovaikutustaidot, taito kohdata erilaisia ihmisiä, vuorovaikutustaidot, suunnittelukyky ja kyky arvioida omaa toimintaa. (Kalliola ym. 2010, 7–13.)

Ohjaus on vuorovaikutusta ja ihmisten kohtaamista heidän erilaisine tietoineen, tunteineen, taitoineen ja reaktioineen. Ohjauksen keinoja voi oppia harjoittelemalla ja ohjaajan ei tarvitse olla ihmissuhdeammattilainen osatakseen ohjata. Ohjauksen arvokkuus, ilo ja palkitsevuus rakentuvat kunnioittavasta yhteistyösuhteesta ohjattavan kanssa, mahdollisuudesta saada olla mukana, kun ohjattava käy läpi oppimis- ja työskentelyprosessia. (Vehviläinen 2014, 6.)

### **3.2 Ohjaus ilmiönä**

Ohjaus on työmenetelmä ja ammatillisen keskustelun muoto, jota sovelletaan eri ammateissa ja tilanteissa. Ohjaus on huomion, ajan ja kunnioituksen antamista. Parhaimmillaan ohjaus on ohjaajan ja ohjattavan välistä neuvottelua keskustelun keinoin, joka edistää ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä haluamallaan tavalla. Ohjaus ei ole kaikkietävää asiantuntijuutta, vaan yhteistyötä ja merkitysten uudelleentulkintaa. Ohjausta voidaan kuvata merkitysten etsinnäksi ja matkalla olemiseksi. (Onnismaa 2007, 7–8.)

Ohjauksen tavoitteena on vahvistaa ohjattavan toimijuutta oppimis-, kasvu-, työ- ja ongelmanratkaisuprosesseissa, jolloin se on yhteistoimintaa. Hyvässä ohjauksessa toteutuu kunnioittava- ja rakentava kohtaaminen, sekä dialoginen vuorovaikutus. Ohjauksen kohteena olevat prosessit kuuluvat usein jonkin instituution työkenttään (esim. uraohjaus, työharjoittelu, opiskelu jne.), jolloin yksilö ja instituutio kohtaavat. Parhaimmassa tapauksessa ohjausprosessista saa hyödyn sekä instituutio että yksilö. Usein ohjaukseen kuuluu erilaisia vaiheita, oppimishaasteita ja ongelmia, joiden tunteminen edistää työskentelyä. Ohjaus on prosessi, jossa on alku, loppu, kesto ja kehityskaari. Se on ajassa etenevää toimintaa, jota määrittelee tavoitteellisuus ja yhteisen kohteen äärellä työskentely. Ohjausprosessissa esiintyy erilaisia vaiheita, tilanteiden välistä jatkuvuutta, työstämistä, kumuloitumista ja kypsymistä. (Vehviläinen 2014, 12–14.)

Ohjauksella on yhteiskunnassa tärkeä tehtävä, sen avulla yritetään kiinnittää ihmisiä yhteiskuntaan. Ohjattavia autetaan rakentamaan toimintaansa ja elämäänsä niin, että se on mielekästä ja heidän omien arvojensa mukaista. Tärkeä perusta ohjaukselle on ohjattavan omien päämäärien ja tavoitteiden ensisijaisuus. Ohjauksessa syntyy tiivis kontakti ohjattavan kokemukseen ja elämään.

Instituutiot antavat ohjaukselle tavoitteita, painotuksia ja rajoja. Ohjattavalla voi olla erilaiset tavoitteet ohjaukselle kuin instituutiolla. Tärkeää on, että nämä erilaiset tavoitteet ja päämäärät nimetään ja sovitetaan yhteen, koska sen myötä osapuolet hyväksyvät yhteiset tavoitteet ohjaukselle. Ohjaustilanteessa ohjaajalla on enemmän tietoa ja kokemusta ohjauksen kohteena olevasta asiasta kuin ohjattavalla. Ohjaajalla on asiantuntijavaltaa, professionaalista valtaa ja voi olla lisäksi henkilökohtaista arvovaltaa. Valta- ja vaikuttamissuhteiden erittely on osa hyvää ohjausta, jonka tunnistaminen vaikuttaa vuorovaikutukseen. Ohjattavaa kohdellaan ohjauksessa vastuullisena toimijana, ja häneltä odotetaan aktiivisuutta toiminnassa. (Vehviläinen 2014, 16–19.)

Peavyn (1999, 17) mukaan ohjaustyö voidaan nähdä kunnioituksen harjoittamisena, joka tarkoittaa sen kunnioittamista, kuka toinen on ja keneksi hän yrittää tulla. Siihen liittyy kulttuurisen identiteetin kunnioittaminen, ihmisen itsenäisen toiminnan ja ihmisten yhteenkuuluvuuden välisen dialektiikan kunnioittaminen. Hyvä ohjaus antaa toivoa ja rohkaisua, selkiinnyttää asioita ja auttaa ihmisiä osallistumaan sosiaaliseen elämään. Kasvokkain tapahtuvassa kohtaamisessa yksilön ainutlaatuisuus tulee esiin. Ohjaajan tulee olla aidosti läsnä, jonka myötä ohjattava kokee, että häntä kuunnellaan aidosti. Ohjaus antaa ohjattavalle tilaisuuden tutkia, mitä seurauksia on siitä, miten hän elämänsä elää. Miten hän voisi elää ja millaisia polkuja jatkossa valitsee. Peavy määrittää erilaisille ohjausmenetelmille viisi yhteistä tärkeää tekijää, joilla pyritään esimerkiksi auttamaan työelämään, terveyteen ja perhesuhteisiin liittyvissä ongelmissa. Peavyn mukaan (1999, 17–18) ohjaussuhteen tulee tarjota ohjattavalle 1) huolenpitoa, tukea, lohtua ja toivoa, 2) ja siinä annettavan tiedon tulee olla asiallista, ajantasaista ja oikeaa, 3) ohjauksen tulee auttaa, selventää ja luoda ohjattavalle kuvaa omasta tulevaisuudesta ja sen toteuttamisen tavoitteista, 4) ohjattavien tulee oppia ohjaussuhteessa tunnistamaan voimavarojaan ja rajoituksiaan, 5) ohjattavaa autetaan tekemään vaihtoehtoisia valintoja ja suunnitelmia. Ohjattava oppii käsittelemään esteitä, jotka mahdollisesti estävät tavoitteiden toteuttamista. Ohjattava oppii näkemään vaihtoehtoja ja toimintamahdollisuuksia tilanteessaan.

Kaikkea ohjausta voidaan pitää kasvatuksena, ja ohjaus on kuulunut kasvatukseen sen praktisena osa-alueena. Ohjaus on yksi aikuiskasvatuksen metodi,



vaikka sen ympärille ei olekaan kehitetty yhtenäistä omaa taustateoriaa. Ohjauksen tarkoituksena on tukea ohjattavan kasvua. Ohjaus ei ole tekniikkaa, vaan ohjaaja ammattitaidolla ja omalla persoonallaan auttaa ohjattavaa ammatilliseen kasvuun. (Ojanen 2009, 10–12.)

Nyky aikaan liittyy yksilöllisyyden arvostus. Yhteiskunnalliseen muutokseen liittyvä yksilöllistymisen prosessi on ollut pitkäkestoinen, ja kiihtynyt viime vuosikymmeninä. Sen ytimenä teollisen yhteiskunnan elämäntavat ovat väistyneet. Siitä johtuen kollektiivisuuden, julkisen vastuun ja tasa-arvon sijasta painottuvat nykyaikana yksilön riippumattomuus, yksin selviytyminen ja oma vastuu. Ihmisten odotetaan hallitsevan entistä enemmän omaa elämäänsä ja siihen liittyviä valintojaan. Yksilöllistyminen ei kuitenkaan merkitse, että ihminen selviytyisi yksinomaan yksin. Itseohjautuvat yksilötkin ovat riippuvaisia toisistaan, palveluista, ohjauksesta ja neuvonnasta. (Lairio & Puukari 2003, 6.)

Ohjausala on muutoksessa, ja se asettaa perinteisille ohjausammateille haasteita. Ihmisten elämäntapaa luonnehtii nykyaikaan liittyvä ja yhä kiihtyvä muutosten ennakoimattomuus, epälineaarisuus, epäjatkuvuus, sekä normatiivisuuden väheneminen. Ihmiset ovat aikaisemmin rakentaneet identiteettiään selkeiden suuntaviivojen avulla (elämänkaari- ja uramallit), mutta ne ovat nyt menettäneet merkitystä. Ohjaustyö kyseenalaistaa perinteisten organisaatioiden ja instituutioiden rajoja. Ohjausasiantuntijuutta voidaan luonnehtia rajojen tunnistamisen, ohjaussuhteessa asioiden näkyväksi tekemisen ja niiden uudelleenmäärittelyn asiantuntijuudeksi. Ohjaus on toimintaa, jossa ohjattava ja ohjaaja yhteistyössä purkavat ohjattavan valintoja estäviä rakenteita, joka edistää kokonaisvaltaista ymmärrystä luo edellytyksiä merkitykselliseksi koettavalle elämälle. (Lairio & Puukari 2003, 7.)

### 3.3 Ohjauksen teorioita

#### 3.3.1 Ohjauksen pedagoginen viitekehys

Empiirisen tutkimuksen sijaan kasvatustieteissä on voimistunut 1980–1990 luvulta alkaen pyrkimys kokonaisvaltaisen oppimisen pedagogiseen viitekehykseen. Siinä tarkastellaan yksilön elämismaailmaa, oppiminen pohjaa henkilökohtaiseen kokemukseen. (Ojanen 2009, 16.)

Ihmisillä on luontainen tarve löytää kyky puhua toistemme kanssa. Parhaimmillaan onnistunut ohjaus on dialogi, jossa on kyse kuuntelemisesta arkiajattelua syvemmällä tiedostamisen tasolla. Siinä ihmiset ovat omien ajatustensa tarkkailijoita ja oppivat huomaamaan puheen ja toiminnan logiikan ristiriidan. Kokemuksellinen oppiminen on yksi keskeinen ohjauksen taustateoria. Sen avulla ihmiset tutkivat ja oppivat ohjauskeskustelun avulla kokemuksestaan, kokemus on aina sisäinen tulkinta tapahtuneesta. (Ojanen 2009, 10–11.)

Uuden oppimisen perustana on, että ihminen reflektoi ja pysyy avoimena kokemukselleen, sekä muokkaa sitä uudeksi oppimiskokemukseksi. Kokemuksen merkitys rakentuu persoonakohtaisesti sen mukaan mitä ihminen itse antaa tilanteeseen, sekä tilanteen pohjalta. Ohjausteoria auttaa tulkitsemaan monitasoisesti ohjaussuhdetta, mitä tapahtuu aidossa vuorovaikutuksessa ohjaajan ja ohjattavan välillä. Ohjausteoria edistää ohjattavan kasvuohtojen ymmärtämistä, ymmärrystä ohjattavan henkilökohtaisesta kokemuksesta ja sen tulkitsemisesta. Keskeisin rooli ohjauksen teorian kehittämisessä on kasvatustieteissä, koska keskenään vuorovaikutuksessa olevat ihmiset vaikuttavat aina toisiinsa. Ohjaaja auttaa ohjattavaa ”kasvamaan”, jolloin suhde on molemminpuolista vastavuoroista vaikuttamista. Ymmärtämisen mahdollistavassa viitekehyyksessä, ihmisen mieli nähdään kokemuksellisena kokonaisuutena. Sen myötä ohjauksen keskeisin taustateoria on kokemuksellinen oppimisteoria, lisättyä konstruktivistisella ja psykoanalyttisellä teoriolla. (Ojanen 2009, 20–21.)

### 3.3.2 Kokemuksellisen oppimisen teoria

Edistyksellisessä kasvatuksessa ja ohjauksessa keskeistä on ohjattavan inhimillinen kokemus, ja kyky oppia käyttämään sitä hyväksi oppimisessa. Kaikki aito oppiminen syntyy kokemuksen kautta, ja reflektion ja tutkimisen myötä siitä tulee yksilön oppimiskokemus. Oppiminen rakentuu aikaisempaan tietoon, eli ohjattavan kokemuksiin. Ihmiset eivät aina välttämättä opi kokemuksestaan, vaan merkityksistä, joita he antavat kokemukselleen. (Ojanen 2009, 21.)

Ohjausta voidaan nimittää kasvatukseksi. Ihmisen henkinen kasvuprosessi, on reflektiivinen kokemusprosessi. Yksilön kokemuksen tavoittaminen on kasvuprosessin ylläpitäjä, ja kokemusprosessin rikastuttaminen on kasvattajan tärkein haaste. (Ojanen 2009, 95.)

Yksilön persoonallisuus ja maailmankuva rakentuvat aikaisempien ainutkertaisen elämäkokemusten pohjalta ja oppiminen on aina suhteessa siihen mitä meille on aikaisemmin tapahtunut. Ihminen tulkitsee uudet kokemukset aiemmin kokemansa perusteella, jolloin jokainen kokemus muokkaa käsitystä yksilön ja maailman suhteesta, ja laajentaa ymmärtämysyhteyksiä. Uuden oppiminen muokkaa yksilön persoonaa. (Ojanen 2009, 97.)

Oppiminen on prosessina monisyinen ja voi johtaa muutokseen. Se edellyttää, että oppimista kohtaan ei ole muutosvastarintaa. Aikaisemmat kokemukset voivat stimuloida tai ehkäistä oppimista. Inhimillisen tajunnassa syntyy merkitykset ja niiden jatkuva muuntuminen. Kokemuksellisessa oppimisessa jokainen kokemus on oppimistilanne, jolloin oppiminen syntyy yksilön itsensä luomien mielikuvien merkitysten tulkitsemisesta ja ymmärtämisestä. Oppimiseen vaikuttaa se missä oppiminen tapahtuu, eli se ei ole irrallinen osa ympäristöstä. Ihminen rakentuu sosialisoinnin kautta. Uuden tiedon varassa tulkitsemme ulkoisia normeja, sekä vallitsevia käsitteitä ja arvoja. (Ojanen 2009, 98–100.)

Kokemuksellisen oppimisen mukaan keskeistä kasvuprosessissa on kokemuksellisuus ja jatkuvuus (Kolbin kehä, 1984). Yksittäiset kokemukset liittyvät toisiinsa merkityksen antamisen ja merkityksen kyseenalaistamisen kautta. Kokemusprosessissa merkitykset muodostavat elämämaailman, koska ihminen on subjektiivisesti kokeva henkilö. Kokemuksellisen oppimisen teorian näkökulmat

voidaan kiteyttää kahden periaatteen mukaan: 1) oppiminen rakentuu yksilön aikaisempaan tietoon eli kokemusmaailmaansa, joista kokemuksille on löydettävissä merkitykset, 2) oppiminen johtaa käyttäytymisen muutokseen ja on tehokkainta, jos ongelmallinen tilanne kohdataan avoimesti ja se tutkitaan. Oppimiseen liittyy välitön aistikokemus (tunnepainotteinen kokemuselämys) ja kokemuksen tietoinen käsitteellistäminen. Oppiminen kuvautuu neljän vaiheen syklisenä prosessina, prosessin vaiheet ovat 1) kokemus, 2) reflektointi, 3) käsitteellistäminen ja 4) käytännön testaus. (Ojanen 2009, 104–106.)

Kokemuksellisen oppimisteorian mukaan oppimista ei voi syntyä ilman reflektiota, joka on oppimisprosessin olennainen tekijä. Reflektioprosessissa yksilö pohtii omaa kokemustaan suhteessa aikaisempaan todellisuuteensa ja historiaansa, jolloin syntyy uuden oppimista. Oppiakseen uusia asioita ja kyetäkseen refleктоimaan, oppijan täytyy itse olla sitoutunut tutkimisen ja oppimisen prosessiin ja tarkastelemaan omia ennakkokäsityksiään. Kokemukset ovat kasvatuksellisesti mielekkäitä ja vahvoja, koska niihin sisältyy aina aktiivisuuden ja passiivisuuden elementit, joiden jännite vahvistaa kokemusten arvon. Aktiivisuuden näkökulmasta kokemus on kokeilua ongelmratkaisujen avulla, ja passiivisuuden näkökulmasta katsottuna se on seuraamusten kohtaamista, vastaanottamista ja kuuntelua. Kriittinen tiedostaminen on yhteyksien luomista eettisen todellisuuden ja henkilökohtaisten kokemusten välille. Ohjauksessa yksilö tulee tutkimusorientoituneeksi ja alkaa ratkaista probleemeja ominaan. (Ojanen 2009, 109–110.)

Ohjauksen työkaluja ovat reflektio ja dialogi. Ojasen (2009, 61) mukaan dialogi merkitsee yhteyttä toiseen ihmiseen ja mahdollistaa ihmisen kasvun. Sen avulla mahdollista kokea ja tulkita tapahtumia uudestaan yhdessä ohjaajan kanssa. Reflektion tavoitteena on tietoisuus omista ajattelumalleista ja oppia ymmärtämään omaa toimintaa. Se on kokemuksen uudelleen arvioimista ja tutkiskelevaa vuoropuhelua itsensä ja ympäröivän todellisuuden kanssa. (Ojanen 2009, 71–72.)

### 3.3.3 Psykoanalyttinen teoria

Psykoanalyttinen teoria antaa keinoja ymmärtää tiedostamattomia motiiveja, jotka ovat aina läsnä vuorovaikutussuhteissa. Vuorovaikutus koostuu yleensä monista eri tekijöistä, joista osa on tiedostamattomia. Psykoanalyttinen teoria käsittelee mitä tapahtuu mielen sisällä, tai miten ohjattava antaa merkityksiä kokemuksilleen. Se tarjoaa mahdollisuuksia ymmärtää, millaista oppimista ohjattavassa tapahtuu vuorovaikutuksen aikana. Sen tavoitteena on ohjattavan mielen toiminnan ja subjektiivisen kokemuksen tutkiminen. (Ojanen 2009, 23.)

Psykoanalyysi selvittää, etsii tiedon kulun esteitä ja pyrkii edistämään tiedon kulkua. Ihmisillä on sisäisiä informaatiokulun esteitä, ja joitakin niistä voimme havaita. Psykoanalyysi auttaa selviämään niistä. Psykoanalyysi pyrkii saattamaan tietoisuudesta poissuljetut psyykkiset tekijät tietoisien itsehavainnoinnin kohteeksi. Perustehtäväksi psykoanalyysissä muodostuu siis tiedonkulun edistäminen tajunnan tasolle. (Ikonen 2004, 7.)

Tietoisuuden laajentamiseen ihminen tarvitsee toisen ihmisen apua, koska tiedostamattomuuden ydin on, että analysoitava ei tiedä mitä etsiä itsehavainnon kohteeksi. Tietoisien itsehavainnon kohteeksi tulee sen myötä saada se, miksi tietoinen itsehavainnointi ei toimi. Analysoitava voi yhdessä analyytikon kanssa tutkia tajunnassaan olevia heikkoja signaaleja dissosioidulta alueelta, ja saattaa tiedonkulun esteitä itsehavainnon piiriin. Analyytikko voi auttaa laajentamaan itsehavaintojaan, kun analysoitava selostaa havaintonsa tarkasti ja valikoidmatta. (Ikonen 2004, 8–9.)

Psykoanalyysissä analysoitavalla on kaksi tehtävää, eli havainnoida omaa tajuntaansa ja kertoa siitä analyytikolle. Niiden myötä analyytikko auttaa analysoitavaa laajentamaan itsehavainnointia niille alueille, joihin analysoitava ei itse muuten pääsisi. Analyytisessä työskentelyssä analysoitava on terävöitettävä tajunnan suuntaan tarkkailua ja vältettävä havaitsemiensa asioiden arvostelemista, tai pohdinnasta luopumista. Niitä noudattamalla tavoitetaan sellaista tajunnan aineistoa, joka muuten jäisi tavoittamatta ja säästynyt energia voidaan käyttää havainnointiin. Sen myötä analysoitavan itsehavainnointikyky harjaantuu ja tajunnan dynamiikan energiankäyttö organisoituu. (Ikonen 2004, 10.)

Psykoanalyysissä työvälineenä käytetään tulkintaa, joka voi auttaa analysoitavaa tiedostamaan tiedostamatonta tajuntaansa. Tulkinnan tavoitteena on sivuuttaa tiedostamisen esteet ja tavoittaa analysoitavan dissosioima mielen aines. Psykoanalyytikko yrittää tulkinnallaan saada itsehavainnon kohteeksi asioita, jonka havaitsemiseen analysoitava ei ole dynaamisesti valmis. Analyytikko tulkitsee analysoitavalle myös hänessä havaittavia tunteita, käyttäytymisen eri muotoja jne. Tulkinnat auttavat analysoitavaa lisäämään itsetuntemustaan. Analysoitava tuottaa koko ajan aineistoa, jopa silloinkin hän yrittää olla ilmaise-matta jotakin. Analyytikko yrittää tulkita tapahtumaa ja löytää mielessään siitä tulkittavaa. Analyysi jäsentyy sen mukaan, mihin asioihin analyytikko suuntaa tulkintansa. (Ikonen 2004, 11.)

Psykoanalyttinen prosessi on sama sen alusta loppuun saakka. Perusprosessissa avataan ihmiselle häntä itseään koskevaa kokemuksellista tietoa, jota yksilö tarvitsee koko ajan. Perusprosessi palvelee kokonaisprosessia, ja se vaihtelee yksilöstä toiseen sen mukaan, miten terapeutti saa autettua yksilöä toteuttamaan perusprosessia. (Ikonen 2004, 31.)

Perusprosessi, kokonaisprosessi ja prosessissa olevan henkilön suhtautuminen niihin ovat toisiinsa sidoksissa, mutta kuitenkin eri asioiksi jäsentyviä tapahtumia. Analyytikko joutuu koko ajan etsimään, miten hän voi auttaa yksilöä perusprosessin alkuun ja pysymään käynnissä. Prosessissa yksilöllä on vapaus suhtautua itsehavainnoinnin löytöihin omalla tavallaan. (Ikonen 2004, 32.)

#### **3.3.4 Konstruktivistinen teoria**

Konstruktivistinen oppimisteoria on vallitseva teoria kasvatuksessa ja siksi se on ohjauksessa luonnollinen taustateoria. Ohjauksen tavoitteena on ohjattavan ammatillinen kehittyminen. Oppiminen on aina oman toiminnan tulos. Ohjattava ottaa vastuun tietoa rakentavana ja ymmärtävänä subjektina. Ymmärtämisen painottaminen liittyy mielekkääseen oppimiseen. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on oppimisessa keskeinen rooli. Oppiminen on aina kontekstisidonnaista, sisältöön ja tilanteeseen liittyvää. (Ojanen 2009, 22.)

Konstruktivistisessa tarkastelutavassa ihminen nähdään informaation valikojana, tulkitsijana ja käsittelijänä. Ohjattava pyrkii ymmärtämään uutta tietoa jo olemassa olevan tiedon pohjalta. Konstruktivistinen oppimisenäkemys sisältää tiedon sosiaalisen rakentumisen ja yksilön tunnepuolen kognitiivisten elementtien lisäksi. Sen periaatteena on, että sosiokulttuurinen tausta on tiedon ymmärtämisen suhteen keskeistä. Vaikka oppiminen on yksilöllistä, oppimisen kehittyminen tapahtuu hyvin pitkälti sosiaalisissa yhteisöissä. Konstruktivismissa yksilön ajatteluun liittyvät toiminnot tulkitaan tiedon rakentumisena. Ihminen rakentaa aina tietoa, antaa merkityksiä, jonka vuoksi tieto on dynaaminen, muutuva ja elävä kooste. Tieto ei vain siirry yksilölle, vaan oppija rakentaa eli konstruoi sen itse omien tavoitteidensa mukaisesti. (Ojanen 2009, 40–41.)

Konstruktivistinen oppimiskäsitys perustuu ajatukselle, että maailma on monimuotoinen, jota ei voi ottaa teoreettisesti haltuun, mutta yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa kehitykseensä. Tieto rakentuu ihmisen ajattelun ja teknologian avulla. Kulttuurimme sisään on rakentunut huipputeknologiaa, joten tärkeä tieto ja taito välittyvät kokeilu- ja tutkimustoimen kautta. Sen myötä yksilö tulee tietoiseksi, miten hän oppii uusia asioita ja pystyy kehittämään toiminta- ja ajatusmalleja. Oppimisen ymmärtäminen kehittää reflektointikykyä, jonka myötä yksilö jäsentää ja ymmärtää koko yhteiskunnan toimintaa. (Ojanen 2009, 41–42.)

Tieto on toimintaa, tietoa jostain, ja se sisältää aina merkityksen. Tiedon konstruointi tarkoittaa kykyä tulkita uutta tietoa aiemmin opitun sekä odotusten ja kokemusten pohjalta. Reflektion avulla uudet oppimiskokemukset asettuvat aikaisempiin merkitysperspektiiveihin, joka johtaa uuteen tulkintaan ja ohjaa myöhempää ymmärtämistä. Yksilön tieto rakentuu useiden tekijöiden pojalta. Konstruktioon vaikuttavat oppijan aikaisemmat kokemukset, vastaanotettu tieto, ennakko-olettamukset, mielikuvat, yksilön käsitys maailmasta ja hänen metakognitiiviset kyvyt (tieto omasta ajattelusta, muistista jne.). Hallitsemalla niitä yksilö pystyy refleктоimaan, tutkimaan ja kontrolloimaan toimintaansa. Ohjauksen keskipiste pitäisi olla kognitiivisten mekanismien vahvistaminen ja ajatusprosessien aktivoiminen. Konstruktivistisessa tietämisessä keskeisimmäksi muodostuu metatieto, joka on sellaisten olettamusten arvostamista, joita ei voi tieteellisesti todistaa (esim. arvovalinnat). Konstruktivismissa tavoitteena on yksilön ymmärryksen syveneminen ja laajeneminen, joka edellyttää tutkivaa työ-

otetta. Kun ihminen ymmärtää, se auttaa toimimaan ja hän tulee tietoiseksi tulkintatavoistaan. Ihminen kykenee tutkimaan vaihtoehtoisia toimintatapoja. (Ojanen 2009, 42–44.)

### 3.4 Ohjaajan rooli

Ohjaus, neuvonta ja tiedottaminen ovat ammatillisia toimintatapoja. Ohjaaja tunnistaa millainen toimintatapa auttaa ohjattavaa eri tilanteissa parhaiten. Ammattitaitoiselta ohjaajalta odotetaan tiedon hallintaa ja tiedonvälitystä, mutta myös ohjattava tiedottaa ohjaajalle sen, mitä ohjaajan tarvitsee tietää. Työmarkkinoiden, koulutusjärjestelmän ja ympäristön erilaiset mahdollisuudet ja vaatimukset ovat alati muuttuvia, jonka myötä ohjauksen ja neuvonnan tulee suuntautua tulevaisuuteen. Ohjauksessa tulee huomioida, että ohjattavan toimintaympäristöä määrittävillä tekijöillä on oma yksilöllinen merkityssisältö ohjattavalle. Niistä rakentuu ohjattavan sosiaalinen todellisuus, ja ohjattava ja ohjaaja tulkitsevat niitä yhdessä. Perinteisesti asiantuntijalähtöinen ohjauksen käytäntö on perustunut pitkiin selvityksiin ohjattavan tilanteesta, jossa tarkastellaan ohjattavan toimintaympäristöä ja toimintakykyä. Vastaavasti asiakaslähtöisessä ohjauksessa pyritään tulemaan toimeen mahdollisimman vähillä perustiedoilla, koska tärkein tieto on ohjattavalla itsellään. Ohjauksen ja neuvonnan kannalta ohjattavalta saatavan tiedon laatu on tärkeämpää, kuin sen määrä. Neuvonta on vuorovaikutteisempaa kuin tiedon välitys. Ohjaajan antama neuvo voi tukea ohjattavaa päätöksenteossa, mutta ohjaus ei ole pelkästään neuvojen antamista. Liiallinen neuvojen antaminen voi estää tasavertaisen suhteen ohjattavan ja ohjaajan välillä, ja vaikuttaa ohjattavan itsenäiseen toimijuuteen omien ratkaisujen tekijänä. (Onnismaa 2007, 21–25.)

Onnismaan (2007, 28) mukaan asiantuntijalla on erilainen tehtävä tiedotus-, neuvonta- ja ohjaustilanteissa. Tiedottamisessa ohjattava on tiedon vastaanottaja ja etsii puuttuvaa tietoa ohjaajalta. Ohjaajan tehtävänä on taata tietojen oikeellisuus ja riittävyys. Neuvonnassa ohjattava odottaa saavansa ongelmaansa neuvoja ohjaajalta, mutta päättää kuitenkin itse niiden noudattamisesta. Ohjaajan roolina on toimia asiantuntijana eri toimintavaihtoehtojen arvioinnissa, ja pyrkiä antamaan ohjattavalle ymmärrettäviä ja asiantuntevia neuvoja. Ohjauksessa ohjattavat tavoitteet ja tulkinnat ovat ohjaustyöskentelyn lähtökohtana,



ohjattava osallistuu aktiivisesti esittämiensä ongelmien ratkaisemiseen. Ohjaaja pyrkii vahvistamaan ohjauskeskustelussa ohjattavan toimintakykyä ja välttämään valmiiden ratkaisumallien esittämistä (taulukko 1). Ohjauskeskusteluun sisältyy yleensä monia eri vaiheita ja sen etenemiseen vaikuttavat ohjattavan tekemät aloitteet ja ohjaajan lähestymistapa. Nykyisin ohjauksessa korostuu asiantuntijuus, ohjattava on oman tilanteensa asiantuntija ja ohjaaja ohjausprosessin asiantuntija (kuva 1).



Kuva 1. Asiantuntijuus ohjausprosessissa

Ohjaajan tehtävä on auttaa ohjattavaa tunnistamaan omia kykyjään. (Onnismaa, 2007, 23–27.) Ohjauksen, neuvonnan ja tiedottamisen eroavaisuudet jäsentyvät Onnismaan (2007) mukaan seuraavalla tavalla:

	<b>Ohjaus</b>	<b>Neuvonta</b>	<b>Tiedottaminen</b>
<b>Tehtävä</b>	Edistää keskustelun keinoin ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä hänen haluamallaan tavalla.	Neuvoa asiakkaalle toimintatapa.	Antaa asiakkaalle hänen tarvitsemiaan tietoja.
<b>Suhde tietoon</b>	Korostetaan asioiden tulkinnanvaraisuutta ja monia toimintamahdollisuuksia.	Neuvot perustuvat asiantuntijatietoon.	Tarvittava tieto koostuu tosiasioista.
<b>Ohjattavan rooli</b>	Ohjattava osallistuu aktiivisesti esittämiensä pulmien ratkaisemiseen. Hänen tavoitteensa ja tulkintansa ovat työskentelyn lähtökohtana. Ohjattava on oman elämänsä asiantuntija.	Asiakas odottaa saavansa ongelmaansa neuvoja asiantuntijalta. Hän on neuvon pyytjä ja vastaanottaja. Asiakas päättää neuvon noudattamisesta.	Asiakas hakee itselleen puuttuvaa tietoa. Hän on tiedon vastaanottaja. Asiakas käyttää tiedon hyväkseen.
<b>Ammattilaisen rooli</b>	Työntekijä pyrkii keskustelussa vahvistamaan ohjattavan toimintakykyä ja välttämään valmiiden ratkaisumallien tarjoamista.	Työntekijä on asiantuntija eri toimintavaihtoehtojen arvioinnissa. Hän tietää puheena olevasta asiasta enemmän kuin asiakas. Työntekijän on varmistettava, että neuvot ovat asiantuntevia ja ymmärrettäviä.	Työntekijä antaa asiakkaalle hänen haluamansa tiedon. Työntekijä huolehtii tietojen oikeellisuudesta ja riittävyydestä.
<b>Keskustelun kulku</b>	Ohjauskeskustelu on yleensä monivaiheinen ja rakenteeltaan löyhä. Keskustelun kulkuun vaikuttavat ohjattavan tekemät aloitteet ja toisaalta työntekijän käyttämä lähestymistapa. Ohjaustehtävän läpikäyminen voi edellyttää useita keskustelukertoja.	Keskustelun perusrakenne on neuvon pyytäminen ja sen antaminen. Toisinaan työntekijä neuvoo omasta aloitteestaan. Neuvontakeskustelu voi olla melko lyhyt, tai se voi laajentua monivaiheiseksi tehtäväksi.	Keskustelu rakentuu tavallisesti asiakkaan kysymyksestä ja työntekijän vastauksesta. Joissakin tapauksissa työntekijä tarjoaa tietoja omasta aloitteestaan. Yleensä keskustelu on lyhyt. Toisaalta oikean tiedon antaminen voi edellyttää tarkentamista, minkä vuoksi keskustelun eteneminen ja pituus vaihtelevat.

Taulukko 1. Ohjauksen, neuvonnan ja tiedottamisen eroavaisuudet

Ohjaussuhteessa ammattitaitoinen ohjaaja mukautuu ohjattavan tiedon tarpeeseen ja ohjauskeskusteluun sisältyy usein Onnismaan (2007) esittämiä kaikkia ohjauksen toimintatapoja.

### **3.5 Ohjaus toimijuutta tukien**

Ohjauksen tavoitteena on vahvistaa ohjattavan toimijuutta, keinoja tunnistaa tietonsa, taitonsa ja voimavaransa. Auttaa ohjattavaa arvioimaan toimintatapojensa toimivuutta ja harjoittelemaan uusia tapoja ja osallisuutta. Toimijuuden vahvistaminen laajentaa ohjattavan toimintamahdollisuuksia, antaa itsevarmuutta, sekä tunteen kykenemisestä ja kuulumisesta jonnekin. Toimijuus on käsitteenä yksilön tai ryhmän toimintaa, aloitteellisuutta, ja kykyä ottaa vastaan tekijän paikka ja asema. Toimijuuden vahvistaminen ohjauksessa merkitsee sitä, että ohjattava kokee 1) ohjauksen merkitykselliseksi, 2) pyrkii ja haluaa tehdä omia valintoja ja päätöksiä, 3) sekä kantaa niistä vastuun oman elämänsä ja ohjaavan instituution näkökulmasta. Toimijuuden myötä ohjattava pyrkii itse viemään tavoitteitaan läpi, arvioimaan ja suuntaamaan toimintaansa ja resurssejaan. Ohjattava etsii vastuullisen, aktiivisen, ja päämäärästään tietoisin toimijan positiota yhteiskunnassa, sekä omassa arkipäivän todellisuudessaan. Ohjaus on institutionaalista toimintaa, jonka tekee mielekkääksi yhteiskunnassa vallitseva oletus, että yksilöt itse haluavat ja voivat ohjata elämäänsä. Ihmiset voivat myös liittyä mielekkäiksi kokemiinsa yhteisöihin ja yhteistoimintoihin. Ohjauksen tavoittellessa toimijuutta, se auttaa ohjaajaa hahmottamaan mitä interventioita ja ohjauksen keinoja valitaan. Ohjauksen keinojen tulee olla sellaisia, että ohjattavan riippuvuus tuesta ei kasva eikä osallisuus kapene. (Vehviläinen 2014, 20–23.)

Motivaatiotekijöiden näkökulmasta katsottuna yksilön toimijuus tarkoittaa sitä, että ihmisen tulee kokea olevansa riittävän kykenevä tavoitteena olevaan tehtävään, jotta hän voi sitoutua ja asettaa tavoitteita. Yksilön täytyy myös pystyä itsenäisesti säätelemään toimintaansa ja sen etenemistä tavoitteiden savuttamiseksi. Lisäksi osallisuutta korostavissa oppimisenäkemyksissä, toimijuuden elementtejä ovat osallisuus, tekijyys ja asianomistajuus erilaisissa käytännöissä, sekä osallisuuden laajentuminen vähitellen. Niiden myötä yksilö saa mielekkyyden kokemuksen ja uuden tulevaisuuteen suuntaavan näkökulman

toiminnalleen. Yksilö tavoittelee niitä aktiivisella osallisuudella yhteisöstä ja sen tavoitteista. Ohjauksen tukiessa yksilön omia arvoja, ohjattavan on helpompi suuntautua tulevaisuuteen. (Vehviläinen 2014, 21–22.)

Toimijuuteen liittyy aktiivinen vaikuttaminen toimintaympäristössä, kyky toimia suhteissa, tukeutua toisten osaamiseen, jakaa omaa osaamistaan, olla luova ja tuoda omia ideoita muille. Lisäksi tietoisuus siitä, että miten oma toiminta ja tietämys muovautuvat yhteisössä. Toimijuuteen liittyy lisäksi ajatus, että ihminen kykenee vaihtamaan tarkastelupistettä ja ottamaan osallisuuteen ainakin ajatuksellista etäisyyttä, eikä täysin vain sulaudu ja sosiaalistu ympäristöihin. (Vehviläinen 2014, 22.)

Vehviläisen (2014, 24) mukaan ohjaus on mahdollista, kun ohjattava on toimintakuntoinen ja ymmärtää, että ohjaajan tehtävänä on vahvistaa hänen toimijuuttaan. Ohjauksessa tulee olla tilaa onnistumisille, epäonnistumisille, arvioinnille ja uudelleenyritykselle. Ohjaajan ammattitaitoa on tunnustaa tapoja, joilla ohjattavan toimijuutta saadaan vahvistettua. Vehviläisen (2014, 24) mukaan toimijuuden vahvistamiseen sisältyy mm. seuraavia elementtejä (kuva 2).



Kuva 2. Toimijuuden vahvistaminen ohjauksessa

Vehviläisen (2014, 24) mukaan ohjattavan toimijuutta voidaan vahvistaa, kun ohjausprosessissa ohjattavan omat päämäärät, pyrkimykset ja tavoitteet tulevat esille. Ne toimivat ohjausprosessin keskeisinä lähtökohtina. Ohjattavalla tulee olla mahdollisuus myös suunnitella omaa toimintaansa ja prosessin etenemistä. Ohjausprosessin tulee olla läpinäkyvää ja ohjattavalla mahdollisuus esittää näkemyksiään prosessin kulusta. Ohjausprosessissa olennaista on, että ohjattava panostaa itsekin prosessiin ja työskentelee aktiivisesti sen eteen. Ohjaajan tulee vahvistaa ohjattavan kykyä tehdä omia valintoja ja päätöksiä, silloin kun niiden aika on. Toisaalta ohjattavalla tulee olla mahdollisuus tukeutua toisten apuun ja osaamiseen aina tarvittaessa. Yhteisön sisältyessä ohjausprosessiin tärkeää on, että ohjattava tulee osalliseksi sen toiminnasta, laajentaa osallistumisensa tapoja ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Ohjausprosessissa ohjattava tulee myös oppia hahmottamaan ja sanallistamaan prosessia, jonka parissa toimitaan. Sen myötä luottamus prosessissa selviytymiseen kasvaa.

Ohjaus toimintamuotona edellyttää, että ohjattava on toimintakykyinen. Hän kykenee tarkastelemaan kokemuksiaan ja toimintaansa, sekä asettumaan toisen

asemaan. Ohjauksessa tulee olla tilaa ottaa askelia, arvioida onnistumista, epäonnistumista ja yrittää uudestaan. Ohjaajan ammattitaitoa on tunnistaa tapoja, joilla saadaan vahvistettua ohjattavan epävarmaa toimijuutta. Ohjattavan tulee myös ymmärtää, että hänen tavoitteena on vahvistaa hänen toimijuuttaan. (Vehviläinen 2014, 24–25.)

Vehviläisen (2014) mukaan keskeisiä periaatteita toimijuuden tukemisessa ovat kumppanuus, dialogisuus ja läpinäkyvyys, jotka tunnetaan parhaiten sosiodynaamisen ja konstruktivistisen ohjauksen parissa (kuva 3).



Kuva 3. Keskeiset periaatteet toimijuuden tukemisessa

Kumppanuus tarkoittaa sitä, että ohjausprosessissa ohjaajalla ja ohjattavalla on kumppanuussuhde ohjausprosessin ja siihen kuuluvan työskentelyn aikana. Ohjaaja on ko. prosessin palveluksessa. Kumppanuus tarkoittaa ennen kaikkea yhteistyösuhdetta, ei samankaltaisuutta tai symmetriaa tietämisessä, toimivallassa tai osaamisessa. Kumppanuuteen kuuluu molemminpuolinen luottamus, kunnioitus, neuvotteleva toimintatapa sekä molempien oikeus tuoda esille näkemyksensä ja päämääränsä. (Vehviläinen 2014, 25–26.)

Ohjausprosessissa vuorovaikutuksen toimintatapana on dialogisuus, ja sen mukaan osapuolet ovat keskustelukumppaneita. Dialogin molemmat osapuolet ilmaisevat ajatuksiaan ja näkemyksiään, ja tutkivat niitä rakentavasti. Jokainen

meistä tulkitsee maailmaa eritavoin, joten tulkintoja on tutkittava yhdessä. Dialogisuus on yhteisen kohteen ja tai tavoitteen näkökulmasta mielekkään ja perustellun näkemyksen etsimistä, joka usein tapahtuu vaiheittain askel kerrallaan. Dialogisuuteen sisältyy mahdollisuus myös neuvotella ohjausprosessin toimintatavoista. Dialogissa oikeaa ratkaisua tai toimintaa etsitään tutkivassa ja argumentoivassa vuorovaikutuksessa, jonka tavoitteena on sallia työstävä pohdinta muillekin ja löytää laadukas ymmärrys asiasta. Dialogissa tapahtuva vuorovaikutus auttaa ohjattavaa suunnittelemaan, arvioimaan ja kannattelemaan prosessiaan itse enemmän. Se myös mahdollistaa refleктоivan pohdinnan, eli oman ajattelun perusteita muovaavan pohdinnan. (Vehviläinen 2014, 26.)

Läpinäkyvyys tekee meneillään olevan prosessin ohjauksessa näkyväksi. Millainen vaihe ohjauksessa on, ja mitä toimia ajankohtaisesti on käsillä. Keskeistä on, että ohjauksessa otetaan puheeksi pelisäännöt, toimintatavat, työnjaot ja tavoitteet, sekä huolehditaan, että ohjausprosessin osapuolet löytävät niiden toteuttamiseksi keskinäisen ymmärryksen. Läpinäkyvyys edistää olennaisesti ohjausprosessin onnistumista ja jonka myötä ohjattava aktivoituu oman työskentelynsä ohjaamiseen. (Vehviläinen 2014, 26–27.)

Ohjausprosessi on pedagogista toimintaa ja se tulee nähdä oppimisprosessina. Sen yhteydessä ohjattava oppii, kasvaa tai harjaantuu jossain asiassa tai toimintakentällä käymällä läpi työskentelyprosessin. Ohjaava yhteisö ja ohjaaja asettuvat rajalliseksi ajaksi ja rajatussa roolissa ohjattavan kasvu- ja oppimisprosessin palvelukseen. Ohjaaja ottaa tietoisesti tai tiedostamatta kasvattavan roolin ohjattavaan. Ohjauksessa on oletus, millaista ihmisen hyvä elämä on, mikä on arvostettavaa, sekä miten ko. arvot muotoilevat ohjattavan ja ohjaajaan suhdetta. Pedagogisessa ohjaussuhteessa arvoperusta tehdään näkyväksi ja tunnistetaan. Ohjausprosessissa kiteytyy ohjattavan itseksi tulemisen prosessi, joten ohjausta ei voi olla ilman sitä. (Vehviläinen 2014, 27–30.)

### **3.6 Ohjaussuhde**

Ohjaussuhteessa toinen osapuoli on ohjattavan ja toinen ohjaajan roolissa. Yksilöllisessä ohjauksessa kohtaa kaksi toimijaa omalla persoonallaan ja intresseillä. Se on yhteistoimintaa, jonka kohteena ovat ohjattavan oppimis-, kasvu-,

työ- ja ongelmanratkaisuprosessi. Ohjaussuhteessa sitoumuksen luonne on pedagoginen, joka mahdollistaa joustavan ja yksilöllisen oppimisprosessin, sekä syvällisen perehtymisen ohjattavan ajatusmaailmaan. Yhteisenä kohteena on ohjattavan ohjauksessa työstämä prosessi. Ohjattava tuo siihen omaa elämänsä koskevaa kokemustietoa, suorituksiaan tai toimintansa tuloksia. Ohjaaja tekee ohjausinterventioita keskustellen, kuunnellen, antaen tehtäviä jne. Näiden avulla ohjaaja pyrkii vahvistamaan ohjattavan toimijuutta ja edistämään ohjattavan prosessia. Ohjaussuhteeseen vaikuttaa taustainstituution sitoumukset, joka luo ohjaussuhteeseen tavoitteellisuuden. Ohjaussuhde on sopimuksellinen ja kumppanuuden kaltainen, mutta ohjaajalla on prosessista selkeämpi käsitys kuin ohjattavalla. Ohjaustilanne on ohjattavalle ainutkertainen ja henkilökohtaisempi, ohjaajalle ammatillinen. Ohjaaja tarvitsee ohjaussuhteessa substanssi- ja prosessi-, ja vuorovaikutusosaamista sekä itsetuntemusta. Ohjaussuhteessa ohjaajan ja ohjattavan reaktiotavat, persoonallisuus ja myös heikot kohdat tulevat esiin. (Vehviläinen 2014, 58–60.)

Ohjauksessa inhimillisyyden, hyväntahtoisuuden ja tukea antavan vuorovaikutuksen voi nähdä toimintana, jossa asioita tehdään ammattimaisesti ja tietoisesti. Ohjattavalle annetaan aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tällöin kohtaamisessa ohjattava tuntee olevansa kunnioitettu, hyväksytty ja turvassa sellaisena, kun hän on. Se auttaa ohjattavaa uskaltamaan haastamaan ja kyseenalaistamaan jotain omassa tilanteessaan, ja muuttamaan sitä. (Vehviläinen 2014, 60.)

Ohjaussuhteessa solmitaan yhteistyösuhde yhdessä ohjattavan prosessin tukemiseksi, joka nojautuu siihen, miten osapuolet ymmärtävät toisiaan. Hyvän ohjaussuhteen onnistuminen edellyttää, että osapuolet onnistuvat muovamaan toiminnalle yhdessä tavoitteet, tai vastaavasti olemaan yhdessä selvillä siitä mistä toiminnassa on kyse, ja mihin sitä tarvitaan. Tästä syntyy yhteisymmärrys mitä työskentelyssä tehdään, ja mitkä sen rajat ovat. (Vehviläinen 2014, 58–62.)

Vehviläisen (2014, 62–63) mukaan hyvä yhteisymmärrys rakentuu 1) Järkevistä ja läpinäkyvyyteen pyrkivistä toimintatavoista. Ohjaajan tiedollista ja käytännöllistä osaamista, hyviä käytäntöjä, rajoja ja rakenteita. Ammattimainen ja systemaattinen toimintatapa ohjauksen koko prosessin hallinnassa ja ohjattavan kohtaamisessa, 2) Ystävällisestä ja dialogisuuteen pyrkivästä ammatillisesta



vuorovaikutuksesta. Oppimista, itsereflektiota ja yhteistä ongelmanratkaisua tukeva vuorovaikutus, 3) Eettisyydestä. Ohjaajan itselleen esittämä kysymys siitä, mikä on ohjaussuhteen perusta ja mihin se osapuolia sitoo? Mitä tarkoittaa se, että työskentelyn kohteena on prosessi, joka kytkeytyy ohjattavan elämään ja on hänelle tärkeä. Miten ohjattavaa kohdellaan kunnioittavasti. Kyky tarkastella omaa toimintaa, tutkia omia reaktioita ja tulkintoja, sekä pohtia niiden vaikutusta ohjausvuorovaikutukseen.

Erityisesti uraohjauksessa ohjattavaa pidetään yhteistyökumppanina, jolla on voimavaroja. Ohjaussuhteessa niiden varaan voidaan rakentaa, sekä etsiä merkityksellistä suuntaa ja toimintavaihtoehtoja. Ohjauksessa tunteita ei käytetä systemaattisena työskentelyn välineenä, mutta ohjaajan kyky tunnistaa ohjattavan tunteiden läsnäolo, ja niiden vaikutus hänen toimintaansa tekee ohjauksesta toimivampaa. (Vehviläinen 2014, 63.)

### **3.7 Yhteisöohjaus**

Yhteisöohjauksessa ohjaava pyrkimys on systemaattinen osa koko yhteisön toimintaa. Yhteisön tulee tunnistaa ohjauksen ydinprosessit ja kantaa niistä kollektiivinen vastuu. Yhteisössä tarvitaan viestinnän, yhteistyön ja päätöksenteon rakenteita, jotka auttavat työntekijöitä tunnistamaan ohjattavan prosessin kokonaisuuden ja hahmottamaan miten oma työskentely asettautuu suhteessa siihen. Yhteisön tulee osata katsoa toimintaa prosessissa etenevän ohjattavan kannalla ja keskustella tästä prosessista niin, että jokainen ymmärtää sen. Yhteisöohjaamisen ydintaitoa on hallita sisäisen viestinnän ja yhteistyön taidot. (Vehviläinen 2014, 75.)

Ohjauksesta tulee yhteisöllisempää, kun ohjataan pareittain tai tiimeittäin. Tällöin onnistuneen ohjauksen perustana on, että ohjaajat tulevat ryhmäksi, joilla on yhteinen ohjaustehtävä, ja pystyvät hoitamaan sitä muuttuvissa olosuhteissa. Jaetun ohjaajuuden vahvuuksia on, että yhteisöllinen toimintatapa saa kasvot. Asioiden eri painotukset hahmottuvat paremmin, eikä asiat henkilöidy vain yhteen ihmiseen. Ohjaajat usein havainnoivat asioita eri puolilta, ja tuovat ohjaukseen oman osaamisensa ja vahvuutensa, sekä oppivat muilta. Jaettu oh-

jaajuus vähentää ylitulkintoja ja ohjauksen kuormittavuutta. Pitkäaikaisena toimintana se edistää yhteisen ohjausajattelun rikastumista ja hioutumista, johon olennaisesti kuuluu toisilta oppiminen, luottamus ja arvostus. Jaettu ohjaajuus edellyttää ryhmältä tai työparilta järjestelyä, neuvottelua ja asioista sopimista. Lisäksi yhteisen linjan säilyttäminen edellyttää ohjaajilta erittäin hyvää työn organisointia ja suunnittelua. (Vehviläinen 2014, 85–86.)

### **3.8 Aiemmat tutkimukset**

Ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa ohjaukseen liittyvät erilaiset näkökulmat ovat olleet hyvin suosittu tutkimuskohde. Sen parista löytyy runsaasti opin- näytetöitä, pro gradu ja lisensiaattitutkimuksia. Tutkimuksia on tehty mm. nuorten työllistymistä ja työelämäosallisuutta tukevien palvelujen jäsentymisestä kuntasektorilla, nuorten työvoimapolitiisiin interventioihin sisältyvästä yksilöohjauksesta, sekä työpajaympäristöön liittyvästä yksilöohjauksesta.

Kuntien rooli työllistymistä ja työelämäosallisuutta tukevien palveluiden järjestämisessä koetaan tärkeänä osana palveluverkoston. Tutkimustuloksissa tulee esille, että palvelut voidaan ajatella jäsentyväksi neljän kokonaisuuden kautta, joita ovat: 1.) portinvartijapalvelut, jotka ohjaavat asiakkaita varsinaisiin palveluihin ja toimenpiteisiin, 2.) työtoimintapalvelut, jotka ovat työn tekemiseen kiinnittyneitä yhteisöllisiä palveluja, 3.) vahvistavat palvelut, jotka ovat työelämävalmiuksia ja arjenhallintaa kehittäviä ohjaus- ja valmennuspalveluja, 4.) kunnan muut työllistymistä ja työelämäosallisuutta tukevat toimintamuodot, jotka toimivat edellä mainittuihin luokkiin sijoittumattomien palveluiden jäsenluokkana. Asiakkaiden eteneminen palveluissa kuvautuu jatkumona, jossa jokainen porras johtaa uuteen portaaseen kohti avoimia työmarkkinoita. Työelämäkokeilu ja kuntouttava työtoiminta asemoituvat sekä sosiaalisen kuntoutuksen että työllistymistä edistäviin palveluihin. Yhteisesti aktivointisuunnitelmassa sovittuna palveluna, niitä voivat tarjota kunnan sosiaalitoimi ja/tai kunnan työllisyyspalvelut. Palvelukategoriassa asettuvat työtoimintapalveluihin, tai yksilön työ- ja toimintakykyä tukeviksi vahvistaviksi palveluiksi.

Aiemmat tutkimukset vahvistavat käsitystä, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen vaikuttaa myönteisesti itsensä arvostamiseen ja muuttaa arkirytmiä säännöllisemmäksi. Kuntouttavassa työtoiminnassa yksilön ohjaukseen liittyvä ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutus on keskeisessä asemassa. Siinä painottuvat erityisesti inhimillinen ja kunnioittava kohtaaminen. Nuorten itsensä kokemissa positiivisissa elämäntilanteen muutoksissa ja merkityksellisinä käännekohtina, esille nousee mm. osallisuuden, vertaistuen ja läheisten merkitys selviytymisessä. Parhaimmillaan ohjaus edistää nuorten hyvinvointia ja osallisuutta, sekä vahvistaa elämänhallintaa ja toimintakykyä.

Tutkimustulosten mukaan työpajojen työ- ja yksilövalmentajilta vaaditaan laaja-alaista osaamista, joka ulottuu myös ammatillisten- ja elämänhallintataitojen ohjaukseen. Yksilöohjauksessa korostuu nuoren motivointi, kannustus, rohkaisu ja kuulluksi tuleminen, sekä linkkinä toimimisen tärkeys nuoren asioissa eri viranomaistahojen kesken. Yksilövalmentajan osaamista on tuntee nuoren tukena toimivat verkostot, ja nuorta kuulemalla kehittää niiden toimivuutta nuoren edun mukaiseksi. Nuorten moniammatillista verkostotyötä tulisikin kehittää siihen suuntaan, että nuorilla olisi mahdollisuus saada ajallisesti ja laadullisesti riittävää yksilöllistä ohjausta elämänhallintaan, koulutukseen ja työelämään liittyen.

Aikaisempien tutkimustulosten perusteella kuntouttavassa työtoiminnassa on edelleen vielä myös haasteita, joita ovat mm. ryhmäpalvelujen monipuolistaminen, yksilöohjauksen osuuden lisääminen, ja työtehtävien sisällöllinen kehittäminen.

### **3.9 Omat näkökulmavalinnat**

TE -palveluissa nuorten ohjauspalvelut tarkoittavat useimmin ammatinvalinnan-ohjausta, asiantuntijatapaamisia, yksilö-, ura- ja työnhakuvalmennusta, työnet-sijäpalvelua sekä erilaisten kansallisten- ja ESR-hankkeiden kautta tapahtuvaa

ohjausta. Työllistymistä edistävissä palveluissa nuorten ohjauspalvelua voi sisältyä palveluntuottajista riippuen mm. muun muassa kuntouttavaan työtoimintaan, palkkatukityöhön tai esimerkiksi työ- ja koulutuskokeilun yhteyteen. Lisäksi nuoret voivat saada yksilöohjausta elämänhallintaan ja henkilökohtaisten asioihin liittyen. Eri palveluntuottajat ja organisaatiot nimeävät antamia ohjauspalveluja eri tavoin, joten palvelun kirjo on hyvin monipuolinen ja laaja.

Olen pitkään tehnyt TE-toimistossa asiakasohjaustyötä. Minulle on kertynyt erittäin paljon kokemusperäistä tietoa/taitoa pitkäaikaistyöttömien ja nuorten ohjaamisesta omalla osaamisalallani. TE-palveluissa asiakas on usein objektin roolissa, joka tarkoittaa sitä, että viranomaistoimenpiteiden avulla asiakasta pyritään aktivoimaan kohti työmarkkinoita. Työuraani mahtuu yli vuosikymmenen ulottuva työskentelyjakso työvoiman palvelukeskuksessa, jossa kohtasimme vaikeasti työllistyviä työnhakijoita moniammatillisella työotteella. Asiakkaitani olivat mm. työuraansa aloittelevat nuoret ja pitkäaikaistyöttömät, joilla oli haasteita työllistymisessä. Työvoiman palvelukeskuksen ohjausprosessissa asiakas muuttui objektista subjektiksi. Asiakkaita kannustettiin tekemään itsenäisiä ratkaisuja ja valintoja. Ammattitaitoiset ohjaajat luotsasivat heitä kohti työmarkkinoita. Opinnäytetyöni tutkimus syntyi omasta ammatillisesta kiinnostuksestani. Millaisia palveluja työvoimapalveluissa tarvitaan työttömille työnhakijoille, jotka parhaiten tukevat aktiivisen toimijuuden vahvistumista?

## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **4.1 Tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyöni täsmälliset tutkimuskysymykset ovat: Miten nuoret kokevat työelämäkokeiluun sisältyvän ohjauksen ja valmennuksen? Millaista ohjausta nuoret itse toivoisivat?

## 4.2 Tutkimusote

Opinnäytetyöni tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullista tutkimusta käytetään pääsääntöisesti silloin kun ilmiötä ei tunneta, ja ei ole teorioita, jotka selittävät tutkimuskohteena olevaa ilmiötä. Se avulla pyritään selvittämään, mistä ilmiössä on kysymys. Tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen sanoin ja lausein. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä määrällisen tutkimuksen mukaisiin yleistyksiin, vaan sen avulla pyritään syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen, 2014, 16.)

Tutkimusotteen tulee tavoittaa tutkimuskohde. Laadullista tutkimusta käytetään pääsääntöisesti silloin kun tietomäärä on vähäinen tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Kananen (2014, 16–17) mukaan Trockim ja Donnelly (2008) ovat esittäneet luokittelun, jonka mukaan laadullinen tutkimus soveltuu parhaiten seuraavanlaisiin tilanteisiin: 1) Ilmiöstä ei ole tietoa, teorioita ja tutkimusta, 2) Halutaan saada ilmiöstä syvä näkemys, 3) Luodaan uusia teorioita ja hypoteeseja, 4) Käytetään triangulaatiota eli ns. monimenetelmäistä tutkimusasetelmaa, jossa käytetään erilaisia lähestymistapoja, tiedonkeruu- ja analyysimenetelmiä ilmiön ymmärtämiseksi, 5) Halutaan ilmiöstä hyvä kuvaus.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan pääosin prosesseja, koska kvantitatiivisen tutkimuksen tilastolliset analyysit soveltuvat niihin huonosti. Laadullinen tutkimus tutkii yksittäistapausta, kun vastaavasti määrällinen tutkimus tapausten joukkoa. Laadullisen tutkimuksen tutkimustulosta ei voida yleistää, koska se pätee vain tutkimuskohteen osalta. Laadullinen tutkimus tehdään oikeassa kontekstissaan, tutkija menee ilmiön pariin haastattelemaan ja havainnoimaan. Laadullista tutkimusta tekevä tutkija on kiinnostunut asioiden merkityksistä, kuinka ihmiset näkevät ja kokevat reaalimaailman. Tiedonkeruun ja analyysin myötä tutkimusaineistot suodattuvat tutkimustuloksiksi. (Kananen 2014, 18–19.)

Kvalitatiivinen tutkimusote soveltuu opinnäytetyöni toteuttamiseen erittäin hyvin, koska ohjaus ja valmennus on ensimmäistä kertaa lakisääteisenä palveluelementtinä työllistymistä edistävissä palveluissa. Kuntouttavassa työtoimin-

nassa se on sisällytetty palveluun järjestäjän toiveesta. TE-asiantuntijana ohjaan asiakkaitani ko. palveluihin, mutta en tunne palveluntuottajien ohjausprosessin toteuttamistapaa, sisältöä ja tavoitteita. Laadullisessa tutkimuksessa tuon esille nuorten kokemuksellista tietoa ohjauksesta ja valmennuksesta tässä kontekstissa, joka auttaa kehittämään nuorille suunnattuja palveluja tulevaisuudessa.

### 4.3 Aineistonkeruumenetelmä

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on havainnoinnin ohella yleisimmin käytetty aineistonkeruumenetelmä, ja eniten eri haastattelumuodoista käytetään teemahaastattelua. Haastattelut voidaan luokitella osallistujien määrän mukaan yksilö- tai ryhmähaastatteluiksi ja niitä ohjaa kysymystyyppi, joka on lomake-, teema- tai syvähaastattelu. Lomakehaastattelua käytetään kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä. Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmin käytetty aineistonkeruumenetelmä on teemahaastattelu, joka tarkoittaa tutkijan ja tutkittavan välistä keskustelua aihe (teema) kerrallaan. Tutkija on miettinyt teemat ennakkoon, jotka juontuvat tutkittavan ilmiön ennakkonäkemyksestä. Teemat ovat yleisluontoisia keskustelun aiheita. Syvähaastattelu on vastaavasti vapaampi, eli siinä keskustellaan jostakin aiheesta ilman teemoja. Syvähaastattelua kutsutaan myös avoimeksi haastatteluksi. (Kananen 2017, 88.)

Teemahaastattelun etuna muihin tiedonkeruumenetelmiin on, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaa- jia myötäillen (Hirsijärvi ym. 1997, 205). Teemahaastattelu on lomake- ja avoi- men haastattelun välimuoto. Haastattelun aihepiirit (teema-alueet) ovat tie- dossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. (Hirsijärvi ym. 2009, 208.)

Teemahaastattelussa tutkijan tavoitteena on yrittää ymmärtää, ja luoda käsitys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Ilmiössä on aina mukana ihminen ja hänen toimintansa, jota tutkija pyrkii avaamaan teemojen avulla. Vastaukset ovat osa kokonaiskuvaa, jota tutkija rakentaa analysointivaiheen kautta. Tee-

mahaastattelu edellyttää, että tutkittavalla ja tutkijalla on yhteinen kieli, jolla keskustelu on mahdollista toteuttaa. Keskustelut ja haastattelut koostuvat aina sanoista, eleistä ja lauseista. Niiden merkitykset eivät useinkaan ole yksiselitteisiä. Kielen moninaisuuden vuoksi sanat voidaan ymmärtää eri merkityksessä. Jotain voi jäädä sanomatta, annetaan ymmärtää, mutta ei sanota suoraan. Tutkittavan kehon kieli voi myös viestiä muuta, kuin mitä hänen sanallinen viestintä sisältää. Tutkittavan sanomiset edellyttävät analysointivaiheessa tutkijan tulkin-taa, joka edellyttää tutkijalta, herkkyyttä lukea rivien välistä. Tutkijan tulee selvittää sanallisen viestinnän takana olevia asioita, onko jotain muuta ilmiöön liit-tyviä asioita. (Kananen 2017, 90.)

Teemahaastattelun kysymyksiä ohjaa tutkimusongelma, johon halutaan etsiä vastausta. Keskusteltavien teemojen avulla yritetään paljastaa ilmiön ydintä, eli tutkija voi teemoilla ja tarkentavalla kysymyksen asettelulla vaikuttaa saa-maansa tietomäärään, sen syvyyteen ja laatuun. (Kananen 2017, 91–92.)

Teemahaastattelussa kysymystyyppit voidaan luonteensa perusteella jakaa nel-jään ryhmään: 1) Hahmottavat kysymykset johdattelevat tutkijaa ilmiön pariin, 2) Teoreettiset kysymykset auttavat ymmärtämään ilmiöön liittyviä prosesseja ja niiden eroja, sekä luomaan yhteyksiä käsitteiden välille, 3) Käytännölliset ky-symykset, 4) Ohjaavat kysymykset. (Kananen 2014, 81–82.)

Teemahaastattelu etenee tutkittavan ehdoilla niin, että tutkittava kertoo va-paasti tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittava tekee tarkentavia kysymyksiä ja huoleh-tii, että keskustelu pysyy aihealueen sisällä. Valitut teemat käydään läpi haas-tateltavan kanssa ja tarvittaessa tehdään tarkentavia kysymyksiä. Teemoilla tutkija pyrkii varmistamaan, että keskustelussa on mukana kaikki ne osa-alueet, jotka liittyvät ilmiöön. Ennen haastattelua tutkija on laatinut teemahaastattelu-rungon omien ennakkokäsityksiensä pohjalta, mutta keskustelun aikana voi nousta esille uusia aihealueita, joihin pitää myös tarttua ja keskusteluttaa tutkit-tavalla. (Kananen 2014, 72–77.)

Teemahaastattelu aloitetaan jostakin teemasta yleisellä tasolla ja edetään sen myötä yksityiskohtaisimpiin kysymyksiin. Keskustelun aikana haastatteliija pyrkii tekemään yleisluonteisia avoimia kysymyksiä, jonka tavoitteena on, että haas-tateltava kertoo oman kokemuksensa aihealueesta. Miten hän näkee, kokee ja

jäsentää aihetta. Teemahaastattelussa hyviä kysymyksiä ovat: 1) Avoimet kysymykset, koska ne tuottavat enemmän tietoa ja ymmärrystä kuin suljetut kysymykset, 2) Jatkokysymykset, koska esille nousee uusia asioita. Jatkokysymykset tuottavat haasteltavan perusteluja ja näkemyksiä asioille, 3) Hypoteettiset kysymykset, koska niillä voidaan selvittää asennoitumista ja näkemyksiä myös sellaisiin asioihin, joita haastateltava ei ole kokenut tai kohdannut. Hypoteettiset kysymykset tuottavat yleistyksiä ja oletuksia asioista. Teemahaastattelussa pyritään välttämään dikotomisista kysymyksistä (suljetut kysymykset), koska ne ilmaisevat yleensä faktan mutta ei muuta. Vältettäviä kysymyksiä ovat myös itsestään selvät kysymykset, koska ne tuottavat vastauksena sellaista tietoa, jonka haastattelija jo tietää, ja eivät laajenna ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2014, 79–80.)

Teemahaastattelu paljastaa tutkittavan ajatusmaailman, sen miten hän näkee ja jäsentää maailmaa. Tutkittavan esille nostamat asiat ovat hänelle tärkeitä ja merkityksellisiä. Tapahtumat ja vastaukset heijastavat hänen kokemaansa todellisuutta, joita on yhtä monta kuin on haastateltaviakin. Tutkija voi yrittää ymmärtää eroja yksilöiden ja ryhmien välillä, keskusteluttamalla samaa aihealuetta useiden tutkittavien kanssa. Kokemusten erilaisuus voi paljastaa jotain, johon kannattaa tarttua. Vastaavasti tutkija voi etsiä yhtä hyvin samankaltaisuuksia kuin erilaisuuksiakin. Tutkittavat peilaavat aina asioita omaan maailmansa, ja yrittävät ymmärtää asioita omassa mielessä olevien skeemojen avulla. (Kananen 2017, 105–106.)

Opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun (liite 1), koska sen avulla halusin tavoittaa nuorten omakohtaisen kokemuksen ohjauksesta ja valmennuksesta, joka heidän ohjausprosessiinsa on tässä kontekstissa liittynyt. Aikaisemman oman kokemukseni pohjalta minulla oli ennakkokäsitys kuntouttavan työtoiminnan osalta palveluntuottajien yksilöohjauksesta, mutta asiakaskokemuksen kautta syntyvä näkemys minulta puuttui. Mielessäni oli kysymyksiä, jotka kiinnostivat minua erityisesti. Olisiko juuri tässä uudessa palvelumuodossa se elementti, joka tukisi nuoria kohti omaa toimijuutta? Ovatko nuorten kokemukset yksilöittäin erilaisia, vai toistuvatko ne samankaltaisina? Millaisia asioita nuoret itse haluaisivat tässä palvelumuodossa kehittää? Teemahaastattelu soveltui tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi hyvin, koska



tiesin, että oman pitkäaikaisen ohjauskokemukseni avulla pystyn johdattelemaan nuoret teemoittain asian ytimeen.

#### **4.4 Aineistonkeruuprosessin eteneminen**

Opinnäytetyöni tutkimuslupa järjestyi Kuopion kaupungilta ja sen myötä ryhdyin kartoittamaan kohderyhmään kuuluvia 17–25-vuotiaita nuoria. Haastateltavien etsintään käytin Kuopion kaupungin työllisyyspalveluiden asiakastietorekisteriä (Effica). Opinnäytetyön tutkimuksen toteuttamishetkellä työelämäkokeiluun osallistuneita nuoria oli noin 40 henkilöä, joista valitsin satunnaisotannalla kuusi henkilöä, ja jotka päätin kutsua haastateltavakseni. Lähtökohtaisesti olin ennakkoon epävarma siitä, miten nuoret lähtevät mukaan tällaiseen tutkimukseen. Tavoitanko tutkimukseeni riittävän määrän haastateltavia, koska osa nuorista on jo muiden palveluiden piirissä? Miten etenen, jos kieltäytymisten vuoksi kohderyhmä supistuu liian pieneksi. Loppujen lopuksi yllätyin, kuinka mielellään nuoret halusivat mukaan tutkimukseeni. Yksikään haastatteluun valittu nuori ei kieltäytynyt haastattelukutsusta.

Tavoitin haastateltavista nuorista kolme suoralla puhelinkontaktilla, kaksi palveluntuottajan välityksellä (Tukeva-työvalmennussäätiö), sekä yhden nuoren alueellisen työllisyyskokeilun henkilöasiakaspalvelun yhteydessä. Haastattelukutsun esittäessäni, kerroin nuorille ammatillisesta taustastani ja opiskelustani. Esittelin opinnäytetyöni tutkimuksen lähtökohdat, tutkimustehtävän, tutkimustavoitteet, tutkimushaastattelun kuvauksen ja arvioin sen keston. Kerroin nuorille miksi ja miten nuoret on valittu opinnäytetyöni tutkimukseen, ja kysyin suostuvatko he tutkimushaastatteluun. Korostin vielä, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja perustuu anonyymiyteen.

Teemahaastattelut toteutin yksilöhaastatteluina. Tapasin nuoria vain yhden kerran. Haastattelupaikkana oli TE-toimisto, Kuopion kaupungin työllisyyspalvelujen asiakaspalvelutila, sekä osa haastatteluista järjestyi palveluntuottajan luona. Kaikki nuoret saapuivat haastatteluun ajallaan, myöhästymisiä, aikojen siirtelyjä tai poisjäämisiä ei ollut. Tutkimushaastattelut kestivät ajallisesti noin 30–40 minuuttia/henkilö. Haastattelut käynnistyivät aina niin, että sen alkuvaihe

oli tutustumista, opintojeni esittelyä, keskustelua yleisistä asioista ja tarjolla olevista nuorten palveluista Kuopiossa. Pyrin aina varaamaan riittävästi aikaa luontevan, rennon, ja keskusteleavan ilmapiirin luomiseen. Ennen varsinaiseen haastatteluvaiheeseen siirtymistä, kysyin vielä nuorilta, että onko haastattelu mahdollista äänittää sen myöhempää purkamista ja analysointia varten. Kerroin nuorille, että äänitykset hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Kaikki nuoret antoivat äänittämislle luvan.

Keskustelun edetessä kerroin nuorille sen hetken, kun varsinainen tutkimus-haastattelu alkoi ja laitoin sanelimesta äänityksen päälle. Viralliseen osuuteen siirtyminen poisti aluksi osittain tilanteen luontevuutta. Osa nuorista kertoi myös, että haastattelutilanne jännittää heitä. Yksi nuorista kysyi, että mikäli hänen jännityksensä kasvaa liian suureksi, onko haastattelun kuluessa mahdollisuus pitää pieniä taukoja? Vastasin hänelle, että totta kai edetään hänen jaksamisensa edellyttämällä tavalla. Alkuvaiheen jännityksen purkaututtua haastattelut sujui- vat kaikkien nuorten kanssa erittäin hyvin, ja ilman keskeytyksiä. Nuoret rentou- tuivat haastattelun edetessä ja pääsin heidän kanssaan luontevaan dialogiin.

Haastattelutilanteessa teemahaastattelurunko oli itselläni käsikirjoituksena ja etenin sen mukaisesti. Nuoret eivät tieneet etukäteen tutkimushaastattelun teemoista ja kysymyksistä, en myöskään antanut haastattelun aikana niitä heille. Tutkimushaastattelun teemat olivat: 1) tavoitteet, 2) ohjaus- ja valmen- nus, 3) vuorovaikutus, 4) toimijuuden vahvistaminen ja 5) ohjauksen ja valmen- nuksen kehittäminen. Siirtyessäni käsittelemään teemoja, avasin suusanalli- sesti niitä ensin nuorille, joka toimi johdatteluna asiayhteyteen. Teemoittain mi- nulla oli tarkentavia asiakohtia, joista esitin kaksi-viisi kysymystä. Olin yllättynyt, kuinka hyvin nuoret jaksoivat keskustella asioista ja tilanteestaan. Tosin huo- masin, että haastattelun puolessavälissä osa nuorista vaikutti jo väsyneeltä tut- kimustilannetta kohtaan. Uskoisin, että se johtui siitä, että keskustelimme teema-alueista hyvin syvällisesti. Keskustelu oli avointa, syvällistä ja pohdiske- levaa. En juurikaan joutunut haastattelun kuluessa johdattelemaan nuoria ta- kaisin teemaan, vaan asian ytimessä pysyttiin hyvin.

Haastattelun päätyttyä kerroin nuorille, että opinnäytetyöni tutkimustulokset jul- kistetaan aikaisintaan vuodenvaihteessa 2018 ja viimeistään toukokuussa

2019. Nuoret pääsevät sen myötä halutessaan tutustumaan tutkimuksen sisältöön, tuloksiin ja johtopäätöksiin.

#### **4.5 Aineisto ja analyysi**

#### **4.6 Aineisto**

Tutkimushaastatteluun osallistui kaksi naista ja neljä miestä, iältään he olivat 19–25 vuotiaita. Osa nuorista oli työttömiä ja osa edelleen työelämäkokeilussa. Nuorten perhetaustat jakaantuivat niin, että kolme nuorista asui yksin omassa asunnossa, yksi nuori asui vielä ydinperheensä luona, ja yksi avopuolisonsa kanssa. Yhdellä nuorella oli jo omia lapsia. Kaikki nuoret olivat opiskelleet toisen asteen oppilaitoksessa ammatillista perustutkintoa, mutta vain neljä heistä oli saanut tutkinnon suoritettua loppuun saakka. Yhteistä nuorilla oli, että työelämään kiinnittyminen oli pitkittynyt. Työelämäkokemukset olivat vähäisiä tai niitä ei ollut ollenkaan.

Tutkimushaastattelut toteutettiin kesä-heinäkuussa 2018. Haastattelut äänitettiin sanelimella, ja aineistoa kertyi kolme tuntia ja kaksikymmentäneljä minuuttia. Aineisto litteroitiin ja sen suorittamiseen käytin yhteensä noin 100 työtuntia. Äänitykset käsittelin kannettavan tietokoneen avulla, ja niiden kuunteluun käytin ohjelmaa, joka mahdollisti nauhoitetun puheen hidastamisen. Se auttoi minua hahmottamaan yksittäisten sanojen painotuksia, kuulemaan lauseita paremmin ja seuraamaan puheen rytmittymistä. Litteroitua tekstiaineistoa kertyi yhteensä 63 sivua.

#### **4.7 Analyysi**

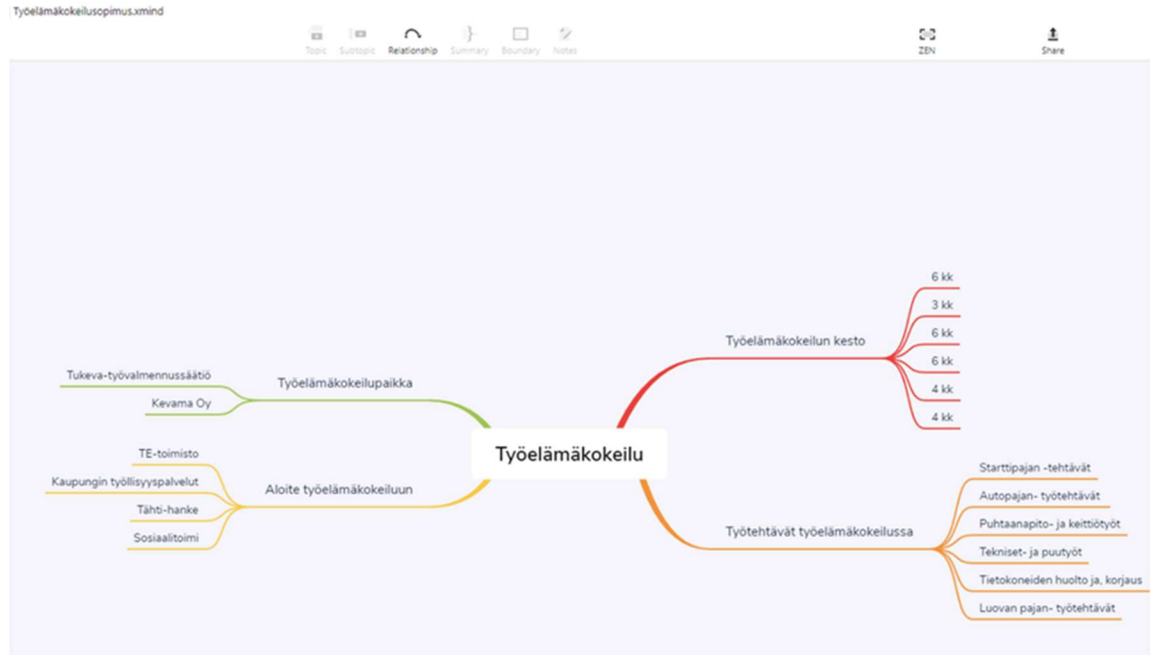
Tutkimusprosessin alkuvaiheessa tutkijan tekemistä valinnoista osittain riippuu, miten aineistoa käsitellään ja tulkitaan. Usein tutkimusongelmat ohjaavat analyysin menetelmien valintaa. Usein laadullinen aineisto kirjoitetaan puhtaaksi sananasaisesti, eli yhteismitallistetaan (litteroidaan). Litterointi on mahdollista tehdä koko kerätyistä aineistosta, tai vain valikoiden teema-alueiden mukaisesti.

Ennen litterointia on tiedettävä, miten aineisto analysoidaan. Aineiston analysointi aloitetaan mahdollisimman pian sen keruun jälkeen, sen myötä kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa voidaan tarvittaessa täydentää. Laadullista aineistoa voidaan käsitellä tilastollisten tekniikoiden avulla, mutta yleisimmin käytetyt analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. (Hirsijärvi ym. 2009, 221–225.)

Aineiston analysointimenetelmänä käytin sisällönanalyysiä, koska se soveltui opinnäytetyöni tutkimukseni analysointimenetelmäksi erittäin hyvin. Sisällönanalyysissä aineiston tarkastelu tehdään eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiita tekstejä tai tekstiksi muutettua tutkimusaineistoa. Tutkittavat tekstit voivat olla esimerkiksi kirjoja, päiväkirjoja, haastatteluja, puheita ja keskusteluja. Sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Opinnäytetyöni tutkimuksen aineiston sisällönanalyysin suoritin vain karkealla tasolla, eli en huomionnut analyysissä nuorten ilmeitä, eleitä, äänenpainoja tai taukoja. Litterointini oli kuitenkin sanatarkkaa, eli myös tutkittavien äännähdykset kirjasin ylös. Sisällönanalyysissä käytin yleistä tapaa, eli teksti taulukoitiin sarakkeisiin. Sarakkeet noudattivat yleistä kaavaa, eli alkuperäinen ilmaus, pelkistetty ilmaus, alaluokka, yläluokka ja yhdistävä luokka. Tein sisällönanalyysiä kolmessa vaiheessa: 1) Yksilöhaastattelujen analysointi kysymyksittäin/teemoittain, 2) Yksilöhaastattelujen yhdistävien luokkien yhteenveto kysymyksittäin/teemoittain, 3) Aineiston tulkinta ja pohdinta, oleelliset ydinasiat tutkimuskysymyksittäin.

Tutkimustulosten havainnollistamiseen, rakenteiden ja asiayhteyksien selvittämiseen käytin apuna Xmind -miellekarttaohjelmaa (kuva 4). Miellekarttamenetelmä auttoi minua paremmin ymmärtämään tutkimuksen aineistoa, hahmottamaan asiakokonaisuuksia, ja tekemään johtopäätöksiä. Miellekartassa visuaalisuus yhdistää näönvaraisesti asiat, värit ja muodot. Siitä oli hyötyä tiedon jäsentämisessä ja luokittelussa.



Kuva 4. Miellekarttamenetelmä

Sisällönanalyysin ”punaisena lankana” pidin opinnäytetyöni teoreettista viitekehystä, sekä tutkimuskysymyksiä, peilaten tutkimusaineistoa niihin. Litteroitua tekstisisältöä analysoidessani jouduin vielä useasti palaamaan tutkimushaastattelujen äänityksiin. Kyseinen vaihe oli erittäin tärkeää, koska puheen yhdistäminen kirjoitettuun tekstiin usein auttoi minua ymmärtämään paremmin mitä nuori ko. asiakohdassa ilmaisi. Loppujen lopuksi analysoin aineiston hyvin pikutarkasti, jonka myötä sain hyvin kattavasti materiaalia tutkimustulosten pohdintaa varten.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Nuorten kokemukset työelämäkokeilusta

#### 5.1.1 Työelämäkokeilusopimus

Opinnäytetyöni tutkimukseen haastatellut nuoret saivat ohjusaloitteen työelämäkokeiluun osallistumisesta kaupungin työllisyyspalveluista, sosiaalitoimesta tai TE-toimistosta. Viiden nuoren työelämäkokeilussa palveluntuottajana toimi Tukeva -työvalmennussäätiö ja yhdessä Kevama Oy. Työelämäkokeilun ohjaus

ja valmennus oli palveluntuottajan toimesta. Nuorten työelämäkokeilut olivat kolmen-kuuden kuukauden mittaisia, keskimäärin kokeilu kesti 4,8 kuukautta. Osa nuorista työskenteli starttipajalla, luovalla pajalla, sekä autopajalla. Työtehtävät sisälsivät puhtaanapito- ja keittiöalan töitä, puusepän ja teknisen alan tehtäviä, tietokoneiden huoltoa-, korjausta- ja päivittämistä, sekä käsityö- ja taidealan tehtäviä.

## **5.1.2 Työelämäkokeilun tavoitteet**

### **5.1.2.1 Yhteisesti sovitut tavoitteet**

Työelämäkokeilun sopimuslomakkeessa on kohta, jossa työelämäkokeiluun osallistuja, työelämäkokeilun järjestäjä ja kunta yhdessä sopivat tehtävät sekä yksilölliset tavoitteet palvelulle. Tutkimushaastattelun yhteydessä nuoret eivät muistaneet, millaisia tavoitteita yhteisesti oli sovittu. Nuoret kertoivat tavoitteista, jotka kuvautuivat yleisellä tasolla määritetyiltä. Niitä olivat mm. työllistymis- ja opiskeluvalmiuksien lisääminen, elämänhallinnan parantaminen, itsetunnon kohottaminen sekä kuntoutuminen.

Nuoret yhdistivät tavoitteita työtehtävien suorittamiseen, joita he tekivät työelämäkokeilun aikana. Työllistymisvalmiuksia nuoret hankkivat opettelemalla mm. uusia työtehtäviä ja ammatillisia taitoja. Lisäksi osalle nuorista järjestyi koulutusta vastaavia työtehtäviä, jonka myötä he saivat ammatillista varmuutta omaan työskentelyynsä. Nuoret kokivat, että työelämäkokeilu antoi arvokasta työkokemusta, ja jonka he myöhemmin voivat hyödyntää työnhaussa.

*Oli niitä... just se ammatillisuuden kehittäminen... ja sitten pääsis sinne avoimille työmarkkinoille.*

*No, pääasiallinen tavoite meillä oli se työkokemuksen saaminen.*

Itseluottamuksen vahvistuminen oli tärkeä tavoite kaikkien nuorten työelämäkokeilussa. Siinä keskeistä oli onnistuminen työtehtävissä ja päivän muissa askareissa, sekä ohjaajan/työvalmentajan antamat palautteet. Osalle nuorille työelämäkokeilun tärkein tavoite oli opiskeluvalmiuksien hankkiminen, sekä opiskelusuunnan selkeyttäminen.

*Yhdessä sovittiin... No, siinä sovittiin ihan työajoista lähtien. Se oli alussa silleen, että oli 4 päivää viikossa ja viisi tuntia, ja sitten se on... Ei siinä ollut mitään ongelmaa mulla, ja se oli ihan helppoa ja sitten no sovittiin, että mitä kaikkee ruvettiin tekemään, mikä ois mulle tärkeätä, ehkä nämä opiskeluvaikeuksien hakeminen ja semmonen ku tätä rytmiä... siitä onnistuttiin hyvin. Sitten no... just semmonen, tämä itseluottamuksen saaminen erilaisten töitten ja onnistumisten kautta, ni sieltä sen semmosen saaminen ni siellä. Niitä siellä sovittiin ni sitten...*

Työelämäkokeilun keskeinen tavoite oli usein arjen- ja elämänhallintataitojen lisääminen. Miltei kaikilla nuorilla normaali vuorokausi- ja unirytmitys oli kadonnut työttömyyden aikana, joten työelämäkokeilun tavoitteena oli sen palauttaminen. Tavoitteeksi voitiin myös määritellä nuoren osallistuminen päivittäiseen/viikoittaiseen työtoimintaan, johon sisältyi työvuorolistojen ja työaikojen noudattaminen.

*Just se rytmitys korjaaminen ja paikalle saapuminen, ja uusien asioiden oppiminen.*

*No, jaksamisen kartoittaminen ihan ensinnäkin ja jatkojen suunnittelu... ja se on kyllä toteutunut.*

Jotkut nuorista olivat epävarmoja jaksamisestaan ja työkyvystään, jolloin keskeiseksi tavoitteeksi nousi kuntoutuminen ja/tai kuntoutuspolun käynnistyminen.

### **5.1.2.2 Nuorten omat tavoitteet työelämäkokeilulle**

Nuoret kertoivat omista tavoitteista, joita he olivat asettaneet itselleen työelämäkokeiluun. Niitä olivat työmarkkinoille- ja/tai opiskelemaan hakeutuminen, arjen- ja elämänhallintataitojen kohentaminen ja itseluottamuksen vahvistaminen.

*Joo kyllä, niinku selvittää vähän kiinnostuksen kohteita, ja mikä ehkä ois semmonen... niinku mitä mä haluaisin sit niinku tehdä. Et oisko se opiskelu, vai työ? Se on nyt vielä vähän hakusessa.*

Työelämäkokeilun avulla nuoret halusivat selvittää ammatillisen kiinnostuksen kohteita, saada lisää ammatillista varmuutta, tai saada työpaikan.

*Sais vähän enemmän tuota tuohon omaa varmuutta siihen omaan työskentelyyn, siihen työssäoloon ja...*

Joillekin nuorille kysymyksessä oli ensimmäinen työelämäkokemus ”työpaikka”, jonka avulla he halusivat selvittää, riittävätkö omat henkilökohtaiset valmiudet ylipäättään työmarkkinoille hakeutumiseen.

*Niin, sitte mä menin kysymään, että tuota niin oisko onnistunu tämmönen, että niinku tulisin tänne kokeilemaan sitä, että pärjäänkö työelämässä ja pystynkö ottamaan sen vastuun siitä omasta työstä?*

Arjen- ja elämänhallintaan liittyvät näkökulmat nousivat myös esille. Osa nuorista koki huolta syrjäytymisestä, toimettomuudesta ja vuorokausirytmien katoamisesta työttömyyden aikana. He olivat asettaneet työelämäkokeilun tavoitteeksi mahdollisuuden vaikuttaa omaan elämänkulkuun, saada sisältöä arkeen ja palauttaa normaali vuorokausirytmien.

*Oli, mulla oli tota myös se, että tota tulee, sellainen tietynlainen elämänrytmi ku mä olin ollut niin pitkään... joutavana ollut. En ollu missään toiminnassa tai tämmöisessä. Oli vähän se perusrytmi... oli vähän sekasin. No, silleen, että ei oikeen oo sisältöä missään päivissä.*

*Ei siinä oikeestaan mittään oikein semmosta kunnon tavoitetta oo koskaan ollu. Se on vaan ollu semmonen, että haluan... haluan ns. vaikuttaa, että ja en halua istua kotona ja jäähä ns. syrjäytymään siihen.*

Nuorten vastauksissa korostuivat itsetuntoon liittyvät asiat. Työttömyyden seurauksena itseluottamus oli monilla heikentynyt merkittävästi, joka vaikutti keskeisesti nuorten aktiivisuuteen ja motivaatioon yrittää päästä eteenpäin. Nuoret kertoivat hakeutuneensa työelämäkokeiluun koska kokivat, että tavoitteellinen työskentely turvallisessa ja hyväksyvässä työyhteisössä auttaa vahvistamaan itseluottamusta.

*Se on varmaan, se on varmaan tuota... kuitenkin... jokainen ihminen, jos joka on silleen ihan yhteiskunnassa pätevä niin kyllä se tajuaa sitten asioita loppuviimein. Ehkä sen on silleen, pittää alussa alussa saaha se itseluottamus jollekin semmoselle tasolle, että se niin kun on... kokee olevansa työelämässä ja työyhteisön jäsen... sillä tavalla... niin sillä tavalla... tulee helposti nuo melkein kaikki asiat sitten sieltä... ellei oo ihan hirveen vaikeita ongelmia niin kun*



*kuntoutus... niin mä en osaa niihin kommentoida. Mutta siis ehkä kaikki nuo työmarkkinat nehän tullee sitten ihan sen kautta, kun on tehnyt kaikki asiat sovitusti. Ja kun sää pärjää sitten kyllä sitten ei sulla oo TE-toimiston ja Kelan kanssa mittää ongelmaa. Ja sitten... hmmm... minun ne tullee ihan vaan sen myötä, että kun on ite vaan aktiivinen ja on hoitanut kaikki asiat hyvin.*

Nuorten tavoitteet tarkentuivat usein työelämäkokeilun edetessä. Aluksi nuorten tavoitteet painottuivat lähiajan tavoitteisiin, jotka usein liittyivät palvelun aloittamisen yhteydessä esiin nouseviin asioihin. Itsetunnon vahvistuessa nuorten tavoitteisiin tuli mukaan kauaskantoisuutta, kuten opiskeluun ja työllistymiseen liittyviä tavoitteita.

### **5.1.2.3 Työelämäkokeilun tavoitteiden toteutuminen**

Nuoret kokivat, että työelämäkokeilun päättyessä sille asetetut tavoitteet pääsääntöisesti täyttyivät. Esille nousi kuusi keskeistä osa-aluetta, jossa se erityisesti korostui. Niitä olivat: 1) työmarkkinoille hakeutuminen, 2) opiskeluvalmiuksien hankkiminen, 3) kuntoutukseen liittyvät suunnitelmat, 4) osallisuus, 5) elämänhallintataitojen ja 6) itsetunnon vahvistuminen.

*No, sekin voi kyllä olla semmonen, että se pistää niin kun tottumaan varsinkin, jos ei oo aikaisemmin ollu missään niin työyhteisössä mukana, niin se kyllä pistää tottumaan silleen, että pystyy työskentelemään kaikkien muitten kanssa. Varsinkin siellä missä minä olin, niin siellä on aika paljon... niin samasta... periaatteessa lähtöpisteestä ihmisiä.*

Nuoret aktivoituivat tavoittelemaan asemaa työmarkkinoilla. He hakivat työpaikkoja, sekä seurasivat aktiivisesti työpaikkatarjontaa. Osa nuorista kertoi oppineensa uusia työmenetelmiä ja ammatillisia taitoja työelämäkokeilun aikana.

*Hmmm... ilmeisesti ihan hyvin. Et se... se on antanut semmosta, kuin... miten mä se nyt sanoisin? Semmosta... ööö... halua siihen työllistymiseen lisää, tai ainakin sit sen suunnan hakemiseen, ja sitten semmosta rytmiä päivään tietenkin. Et niin paljon sit kaikkee on kumminkin antanut... tuntuu vaan niin lyhyelle ajalle.*

Työtehtävissä onnistuminen antoi ammatillista varmuutta työskentelyyn. Joillakin nuorilla käynnistyi ammatinvalinnanohjaus, jonka turvin he pohtivat jatko-suunnitelmaksi opiskelemaan hakeutumista. Yksi nuorista oli saanut opiskelupaikan ja yhdelle nuorista oli Kela myöntänyt ammatillisen kuntoutuksen.

*No, aika paljon, kyllä. Kyllä mun... hirmu siis... todella onnistunut juttu. Hyvä kuva siitä jäi sitten. Kyllä kaikin puolin... kaikkee niiku yritettiin... ehkä suurimpana tavoitteena mulla oli, kun tuntu, että en minä oikein tämmösillä pätkätöillä ja tällä oikein tulevaisuutta pysty itelleen rakentamaan. Et oli se koulupaikka semmoisena kuitenkin, että se ois kyllä tosi hienoa, jos sen sais. Ehkä sitten täytyy sanoa, että se on, ehkä se kaikkein isoin jo siinä. Ja siinä kun onnistuttiin, se on se ehkä kaikkein hienoin juttu, mitä tuossa jäi käteen.*

Osallisuuden myötä nuoren kokivat saaneensa arkeen tekemistä, joka antoi merkityksellisyyden oloa.

*No, kyllä ne mulla toteutu, mulla tota tuli päivään aina sisältöä, ja tota tota unirytmit korjaantu.*

Työelämäkokeilu tarjosi hyvän syyn lähteä kodin ulkopuoliseen toimintaan, jonka myötä he kokivat saavansa elämässään kokonaisvaltaisesti aikaan asioita. Nuoret kokivat tulleen aktiivisemmaksi ja pystyvänsä tekemään omaan tulevaisuuteen suunnitelmia.

*Hmmm... no varmaan semmosen aktiivisuuden alueella. Niin oon tullu aktiivisemmaks... Ennen oli hirmu vaikee soittaa esim. puheluja, mut nyt mä vaan soitan ja se on siinä.*

Työelämäkokeilu vahvisti arjen- ja elämähallintataitoja. Miltei kaikki nuoret kertoivat, että työelämäkokeilun aikana uni- ja vuorokausirytmisi palautui normaalisti.

*Elämähallintaan, raha-asioihin... tämmöseen perus... no perus elämähallintaan oikeestaan...*

Syrjäytymisen pelkoa kokeneilla nuorilla itsearvostus nousi ja arvottomuuden tunne väistyi. Nuoret kokivat päässeensä esteiden yli, ja taloudellinen tilanne kohentui. Osallisuuden myötä vahvistui motivaatio pyrkiä työelämään.

*Ei oo enää semmoista syrjäytymisen pelkoa, ja uskaltaa lähteä tekemään niin kuin sellaisia uusiakin asioita.*

Työelämäkokeilulla oli positiivinen vaikutus nuorten itsetuntoon. Nuoret kertoivat uskaltavansa paremmin ja itsenäisemmin tehdä uusia asioita.

*On ollut sellaisia pieniä asioita mitä on pitänyt päästä yli ja sitten se on yleensä onnistunut, ja sitten jos ei ole onnistunut, niin pitää mennä sitä kohden mennä koko ajan.*

Joillekin nuorille syntyi kokemus, että työelämäkokeilulla oli keskeinen merkitys siinä, että he onnistuivat syrjäyttämään työttömyyden. Mikäli he olisivat valinneet kotiin jäämisen, jatkopolkujen suunnittelu itsenäisesti ei olisi onnistunut.

*Mä väitän, että jos mä olisin kotona ollut, mä en ois sitä tehny ehkä ite. Se oli siellä kuitenkin (– –)... on se henkilökunta semmosta, että ne niiku innostaa koko ajan, ja kyselee missä vaiheessa se on, ja ootko tehnyt sen hakemuksen.*

Tavoitteiden saavuttamista seurattiin välipalavereiden ja tietojärjestelmiin kirjaamisen avulla. Välitavoitteisiin pääseminen oli tärkeä osa kehityspolkua, ja vahvisti nuorten kykyä suunnitella omaa tilannetta. Useimmat nuorten itselleen asettamat tavoitteet toteutuivat jo työelämäkokeilun aikana. Pitkän tähtäimen tavoitteet ja päämäärät olivat osa kokonaissuunnitelmaa, joten niiden toteuttaminen jatkui palvelun päätyttyä.

### **5.1.3 Ohjaus ja valmennus**

#### **5.1.3.1 Ohjauksen ja valmennuksen toteutuminen**

Nuoret kertoivat saaneensa ohjausta neljällä tavalla: 1.) Kaikki olivat keskustelleet tilanteestaan yksilöohjaajan kanssa, 2.) Osa nuorista oli ollut ryhmävalmennustilaisuuksissa, 3.) Työvalmennus oli keskeinen osa päivittäistä toimintaa, 4.) Uusien työtehtävien aloittamiseen, sekä laitteiden/työkoneiden käyttämiseen sisältyi perehdytys.

*Hmmm... Siis et siinä ollaan niinkun siinä työtehtävissä... autetaan, ja sitten on ne väliarviot sun muut, että katotaan, miten on menty.*

*Ja sit tietenkkin ihan perusapu, että voi vaikka jutella... jos on vaikka huono olla ja saa sit siihen tuen siitä.*

Nuoret kävivät keskusteluja yksilövalmentajan, sekä työvalmentajan kanssa. Starttipajalla ohjausta ja valmennusta antoi pääsääntöisesti sama henkilö. Yksilövalmennuksessa keskusteltiin mm. nuoren elämäntilanteeseen liittyvistä henkilökohtaisista asioista, elämänhallinnasta, työnhakuvalmiuksista, työllistymisestä, opiskelusta ja kuntoutumisesta.

*No, se yksilöohjaus on vaan yleensä sopimusten kohalla... katoetaan niitä asioita silloin, kun pitää uus sopimus kirjoittaa. Ja työhön liittyen se ns. yksilövalvoja enemmänkin... tai niin mä nimiöin sitä. Eikä se oo koko ajan kahtomassa teenkö minä jotain, ja tällaista... Tää on vähän hankala... minun selittää tätä...*

Vastaavasti työsuoritusten yhteydessä ohjauksen pääpaino oli vahvistaa ja rohkaista nuoria kokeilemaan-, harjoittelemaan- ja oppimaan uusia työtehtäviä ja työmenetelmiä.

*Ööö... no mulla oli tota (– –) minun valmentajana. Varmaan saatat... saatat tunteakin, mutta semmonen niiku rohkee persona. Semmone sopi mulle hyvin, niiku se on semmone innostava... innostava. Se saa minun mielestä ihmisistä niikun aikaan... aikaan asioita ja... Ööö mulle se toimi hyvin, ja myö tehtiin monenlaista eri juttuja. Se pyyti aina auttamaankin johonkin muihin projekteihinkin, ja tämmöisiin askareisiin ja se... Se kyllä sai niiku aikaan asioita minussa.*

Työsuorituksissa onnistuminen ja siitä saatu palaute antoi hyvänolon tunnetta, joka vaikutti myönteisesti itseluottamuksen kehittymiseen ja itsearvostukseen. Osa nuorista osallistui myös ryhmävalmennukseen, sekä info- ja esittelytilaisuuksiin.

*Hmmm... mä en oo ihan niinku varma, et mitenkä se on ollu... niin semmosta vapaamuotosta mulla, että aina saan käydä nykäseen hihasta, jos tarviin apua tai tällasta, et tietenkkin se oli se mindfulness sovittu etukäteen, et millonka se otetaan ja mitä siinä harjoitellaan niin sanotusti.*

Lisäksi nuoret kertoivat saaneensa perehdytystä aloittaessaan uuden tehtävän. Perehdytys liittyi työkoneiden käyttöön, työmenetelmien oppimiseen ja työyhteisön työskentelytapaan.

### 5.1.3.2 Ohjauksen ja valmennuksen tavoitteet

Työelämäkokeilusta sovittaessa Kuopion kaupunki hankki työelämäkokeiluun sisältyvän ohjaus- ja valmennuspalvelun palveluntuottajalta, jonka tavoitteet määriteltiin kahden kategorian mukaisesti: 1.) Työhön ja koulutukseen suuntautuminen, 2.) Työllistymisvalmiuksien kehittäminen. Nuorten haastatteluista ei kuitenkaan tullut esille, että heillä itsellään olisi ollut tietoa kumpaa palvelua he saavat.

*Hmmm... en, muista kyllä ohjauksen tavoitteista, en oo ihan varma, että en muista... mitä siinä oli siinä...*

Haastatteluista ei myöskään syntynyt vaikutelmaa, että ohjauksen sisältö ja tavoitteet laadittaisiin yhdessä nuorten kanssa ohjaussuhteeseen kuuluvana ohjaussopimuksena.

*Niin, kyllä yhtenevät... minun mielestä oli yhtenevät, koska ei... mää en ainakaan tiä ja kuullu... kuullu... että ois ollu mittään muuta. Minä en tiä, jos on ollu...*

Nuorten oli vaikeaa hahmottaa, kuinka ohjauksen tavoitteet poikkesivat työelämäkokeilulle asetetuista tavoitteista, tai asetettiin ohjaukselle erillisiä tavoitteita ollenkaan.

*Ei siinä sinänsä oo ollu mittään, se on vaan että... mitkä on tavoitteet ja mitä haluan saada tästä irti. Keksiä joko, että haluanko lähteä opiskelemaan, vai haluanko jatkaa tällä alalla?*

Nuoret kuvasivat ohjauksen tavoitteita työelämäkokeilulle asetettujen tavoitteiden kautta, joita olivat mm. työllistymis- ja opiskeluvälineiden kohentaminen ja itsetunnon nostaminen. Lisäksi nuoret kuvasivat tavoitteita konkreettisen tekemisen avulla. Nuoret kertoivat harjoitelleensa ryhmätilanteita, työnhakuhaastattelutilanteita ja pyrkivät vahvistamaan sosiaalisia taitoja. Työelämäkokeilun aikana oli mahdollista vahvistaa ammatillista osaamista, ja harjoitella työtehtäviä, joista nuoret saivat lisää itsevarmuutta. Lisäksi nuoret hakivat ohjatusti työ- ja koulutuspaikkoja. Osa nuorista kertoi, että he dokumentoivat työtehtävien

suorittamisohjeita, sekä positiivisia asioita elämässään. Dokumentoinnin tavoitteena oli vahvistaa itsetuntoa.

*Joo... kyllä me ollaan katottu esimerkiks just niitä itsetuntoon liittyviä... Jos vaikka niinku yrittäsin pitää jotain positiivisuuspäiväkirjaa, taikka... että, joka päivästä jotain positiivista... että, ettei sen positiivisuuden täytyis olla jotain niinku hienoo... isoo... vaan se voi olla vaikka, että nousen aamulla sängystä ylös. Että tällasia on ollu. Sitteen mitähän muuta nyt ois ollu. On niin paljon kaikkee ollu. No, toi on nyt niinku ollu päällimmäisenä.*

Nuorten haastatteluista vahvistui näkemys, että palveluntuottaja järjestää nuorille tarvittavan ohjauspalvelun hankintasopimuksen mukaisesti, jonka sisältö ja tavoitteet ovat vahvasti ennakkoon määriteltynä. Haastatteluista ei noussut esille, että ohjauksen painotukset olisivat nuorten toiveista ja päämääristä lähteviä. Nuorilla on omista tarpeista nousevaa henkilökohtaisen ohjauksen tarvetta elämän eri osa-alueille, joka voi olla merkityksellistä nuoren kokonaistilanteen kannalta.

### 5.1.3.3 Ohjauksen ja valmennuksen määrä

Nuoret kokivat, että työelämäkokeilussa ohjaus painottui työvalmennukseen, joka oli läsnä kaikessa työsuorituksissa ja askareissa, joita he tekivät päivittäin. Nuoret kysyivät työvalmentajilta neuvoja ja ohjeita, jos työtehtävä oli haasteellinen, tai oma osaaminen ei riittänyt suoriutumiseen. Nuoret saivat myös valita työtehtäviä, joita he halusivat tehdä, ja josta he kokivat olevan hyötyä omassa tilanteessaan.

*No... mä sanoisin, niinku et joka päivä on ollu jonkinlaista. Mä luetelen niinku itselleni, että semmosena ohjauksena... kun... että miten... mitä teet nyt? Mitä haluat tehdä seuraavaksi? Mikä veis sua eteenpäin... et semmosta pientä ohjausta koko ajan, mut sellasta isompaa on ehkä pari kolme kertaa kuussa sitten.*

Työvalmennuksen määrän nuoret kokivat riittävänä. Osa nuorista toivoi, että osaamisen kehittymisen myötä henkilökohtainen ohjaustarve vähenisi, ja he voisivat itsenäisemmin suoriutua työstä.

*No, kyllä se oli... kyllä se minun kohalla oli varmaan ihan riittävä, koska... mulla oli... mä en... Kirjoitin muistaakseni ommiin tavoit-teisiin ja sinne johonkin... niin tämmösen jutun... mitä... mitä sää niiku toivot iteltäsi, että miten sää toivot ite kehittyväsi tässä. Niin, laitoin sinne, että minun ei tarviis koko ajan kysellä. Ja mä varmaan itekin tein sitten jotenkin alitajuntaisesti välillä... iteki sitä, että en nyt mee kysymään... vaan tämä pittää ite pähkäillä, että miten tämä tehhään ja... tällä tavalla niin... Niin kyllä se minun kohalla oli ihan riittävä. Kyllähän ne... ne on kyllä siellä semmosia, että ne kyllä näkkee jos joku sitten miettii vähän... että mitähän tässä nyt pitäis tehdä, kyllä ne tulee sitten kysymäänkin.*

Syvällisempää, nuoren henkilökohtaisiin asioihin menevää yksilöohjausta oli nuoren tilanteesta riippuen noin yksi-kolme kertaa kuukaudessa. Ohjaus ta-  
pahtui yleensä ohjaajan aloitteesta, mutta tarvittaessa nuoret saivat sitä pyytä-mällä lisää.

*Ei sitä oo kovin paljon ollu. Se on ollut ehkä kuukausittain enem-mänkin. Ja tietenkkin ohjaajat tulee kysymään, että miten on... mi-ten menee ja tällaista normaalia keskustelua, ei oo ollu sen syvem-pää.*

Tutkimushaastatteluista ei tullut esille, että onko ohjauspalvelun hankintasopi-muksessa määritelty yksilöohjaukselle minimi- ja maksimimäärä. Mitä ohjaus ja valmennus itse asiassa kattaa? Miten ohjauksen laadunvarmistus ja ohjaus-tuntien seuranta toteutuvat.

#### **5.1.3.4 Ohjauksen ja valmennuksen toimintatavat**

Nuoria pyydettiin pohtimaan ohjaukseen sisältyviä toimintatapoja, miten ne pai-nottuivat työelämäkokeilussa. Nuorten kokemus oli, että heidän ohjaukseen si-sältyi vähän kaikkea, eli tiedotusta, neuvontaa ja ohjausta.

*Alussa ehkä ohjaukseen, mutta sitten... kaiketi sitten loppuviimein sitten ihan kaikkia siellä jonkin verran... mutta kyllähän ne väheni sitten kun oppi tuntemaan toista ja toisinpäinkin. Niin, että kyllä se kaikkia osittain... mutta alussa se oli varmaan sitä neuvomista ehkä... ja en mää tiiä... ohjaamista ehkä aluksi... En mää tiiä, kyl-lähän kaikkia jonkin verran.*

Nuoret saivat työtehtävien suorittamiseen opastusta, jonka he ilmaisivat ensi-jaisesti neuvomisena. Nuorten mielestä neuvontaa oli myös se, että he saivat työvalmentajalta omaan tilanteeseen liittyviä neuvoja, vinkkejä ja kannustusta.

*Ai miten se on ollu? Se on ollu semmosta neuvojen antamista. Silleen, että mitenkä mä sen nyt sanoisin... no... siis, että oisko tämä asia nyt hyvä? Haluaisitko vaikka käydä katsomassa siitä tietoa ja tämmöistä... eli, enemmän sellaista niinku...*

Tiedotusta oli nuorten mielestä yleinen tieto avoimista työpaikoista, työnhakukanavista, koulutushausta ja koulutusvaihtoehdoista. Lisäksi tiedottamista oli ryhmissä useammalle nuorelle samaan aikaan jaettava tieto. Nuoret ilmaisivat tiedottamisen asiayhteyksissä, joissa tieto jaettiin yleisellä tasolla.

*No, neuvontaa ja sitä tiedonantoa enimmäkseen. No, oli siinä joissain määrin syvällisyyttäkin, mutta se oli enemmän niiku, että omien tarpeitten mukkaan. Ehkä tiedonanto ja neuvonta oli niiku... mitä mie siinä hain.*

Ohjausta oli nuorten mielestä työvalmennus ja yksilöohjaus. Työelämäkokeilussa ohjauksen toimintatavat eivät mitenkään painottuneet mihinkään suuntaan erityisesti, tosin moni nuorista toivoi, että henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvää syvällistä yksilöohjausta olisi voinut sisältyä työelämäkokeiluun enemmänkin.

*Ei oo oikeestaan ollu mittään noita. Työhön liittyvää on ollut neuvontaa, mutta ei niinku elämäntilanteeseen oo ollu neuvontaa.*

Nuoret tulevat työelämäkokeiluun hyvin erilaisista tilanteista. Osalle riittää, että tietoa on vain saatavilla ja he saavat neuvoja tilanteessaan. Vastaavasti osa nuoria kokee, että työyhteisö- ja ryhmätilanteissa he eivät pysty aina vastaanottamaan tietoa, koska energia kuluu tilanteessa selviytymiseen. Tällöin mm. kahdenkeskisen yksilöohjauksen tarve korostuu. Ohjauksen toimintatavat tulisi siis suhteuttaa nuoren omiin toiveisiin.



## 5.1.4 Vuorovaikutus

### 5.1.4.1 Nuoren kohtaaminen ohjauksessa

Tutkimukseen osallistuneet nuoret korostivat, että heidät kohdattiin työelämäkokeilussa erittäin hyvin, ja siitä jäi positiivinen tunne. Nuorten mielestä ohjaussuhteessa on tärkeää, että ohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutus on toimivaa ja mutkatonta, mutta kuitenkin ammattimaista.

*Se oli niin... ja se oli jotenkin niin helppoa ja se oli tuota... ne kohtaa silleen nimenommaan kaikki... minun mielestä nuoret silleen ihan ihmisinä ja silleen vertaisinaan. Et siellä ei oo... niin kun monesti missä olin siellä (– –) jossain harjoittelussa ollut, tai jossain muussakin... niin, se on jotenkin semmoista... niin paljon raadollisempaa. Sitten kun vertaa tuommoista... niin se on ihan niin kun yö ja päivä, kun vertaa mitenkä niin kun kohdataan. Mikä on ihan luonnollista ja en mä sitä sanonut sillä tavalla. Mut niin kun vertaa joitain asioita... se on hirveen iso ero... ja tuolla kyllä kohdattiin ihan minun mielestä sillä tavalla... kun noin pystyis kohtaamaan kaikilla työpaikoilla. Niin... varmaan ois aikapaljon helpompaa olla ihmisten töissä.*

Nuoret pitivät tärkeänä, että heidät kohdataan tasavertaisina ihmisinä. Ohjaajalla tulee olla halua ja aikaa paneutua nuoren yksilölliseen tilanteeseen. Sen myötä syntyy tunne, että nuoren tilanteeseen ei suhtauduta välinpitämättömyydenä, kysymyksiin vastataan, ja omaan yksilölliseen tilanteeseen saa apua.

*Ei siinä oo ollu mittään ongelmaa. Että hyvin on onnistunut omana itsenä olemisen. Ei oo ollu mittään ylimääräistä painostusta, tai välinpitämättömyyttä, tai mitään tällaista. Tosi hyviä on ollut ohjaajat yleensä. No kun sosiaalinen toimintahan on aina tärkeätä, minun mielestä. Ja onhan se nyt hyvä, että on joku, jonka kanssa voi vaan niinku vähän rupertella ja tehdä samalla hommia.*

Nuoret arvostavat ohjaussuhteessa ohjaajan avoimuutta, rentoutta ja kiireettömyyttä. Ohjaajan tulee olla rehellinen, luotettava ja antaa riittävästi aikaa ja huomiota nuorelle. Ohjaajan tulee olla helposti lähestyttävä, jota ei tarvitse jännittää, ja jonka pystyy kohtamaan rennosti. Nuoret tiedostavat, että ohjaajat tekevät työtä heidän kanssaan. Tärkeää kuitenkin on, että kun ollaan saman pöydän ääressä niin siihen liittyy vitsien kertominen ja nauraminen, aivan kuten muis-

sakin työyhteisöissä. Rennon ilmapiirin avulla nuoret suhtautuvat ohjaajiin avoimemmin, jolloin ohjaajat saavat nuoret toimimaan, ja jonka myötä pystytään keskustelemaan ikävimmistä ja tylsemmistäkin asioista. Rento ilmapiiri ei kuitenkaan poista ohjaajien ammattimaisuutta, eli se on läsnä kaikessa vuorovaikutuksessa nuorten kanssa.

*Varmaan ihmiseen tutustuminen ja empatia on yks... hmmm... se, että osaa... on halua auttaa ihmistä, jos pyytää apua.*

Nuorten mielestä ohjaajan empaattiset- ja tunne-elämän taidot ovat tärkeitä nuorten kohtaamisessa, koska niiden myötä ohjaaja ymmärtää paremmin nuorta, ja osaa siten tarkastella tilannetta ohjattavan asemasta.

#### **5.1.4.2 Nuorten kokemuksia kuulluksi tulemisesta**

Tutkimukseen osallistuneet nuoret kokivat tulleen kuulluksi työelämäkokeilun aikana. Erityisesti kuulluksi tulemisen kokemus korostui työtehtävien suoriutumisen yhteydessä, voimavarojen arvioinnissa, mahdollisuutena tuoda esille omia toiveita ja tavoitteita, sekä tehdä omaa tilannettaan koskevia päätöksiä.

*No, jos mä tota en pystynyt, tai kyennyt tekemään jottain asiaa, niin mä sanoin sille ja se oli niille ihan ok... että, ja sitten niin kun sitten muulla tavoin toteutettiin... Jos en jotain pystynyt tekemään, niin se ei haitannut niitä sitten, että sitten tehtiin toisella tavalla.*

Työelämäkokeilussa nuorten voimaannuttaminen oli tärkeää. Kaikessa ohjauksessa korostui nuoren yksilöllisten taitojen ja kykyjen kehittäminen, subjektiivinen oikeus tehdä omaan elämään liittyvää suunnitelmia ja ratkaisuja. Ohjaajat kannustivat nuoria tekemään päätöksiä, ilmaisemaan mielipiteitä ja ottamaan vastuun oman tilanteen suunnittelusta. Tarvittaessa nuoret pystyivät vaihtamaan työelämäkokeilun osallistumispäivät itselleen paremmin sopiviksi.

*No, esimerkiksi mulla oli... mulla oli tota... se sopimus ei ollut oikeesti mun mielestä hyvä, ne päivät mitä mä olin töissä. Sit mä sanoin mun yksilövalmentajalle siitä, että joo, että mä en halua, että mulla ois nämä päivät... ja tota mä haluaisin vaihtaa ne... että mulla oliski nämä päivät. Niin, se oli niiku, että okei, että sinä päätät.*

Työelämäkokeilussa työvalmentajat olivat läsnä nuorten työpajatyöskentelyssä, joten nuoret saivat heiltä apua aina tarvittaessa. Nuoret kertoivat, että jos he eivät osanneet työvaiheita niin he saivat yksilöllistä ohjausta työskentelyynsä. Tarvittaessa nuoret saivat yrittää tehdä työskentelyvaiheita itselleen luontevammalla tavalla, joka lisäsi itseohjautuvuutta ja itsenäistä ratkaisutaitoa työtehtävien suorittamisessa.

*Joo, kyllä jos oli jottain ni pystyi sanomaan ihan suoraan että... jos vaikka oli semmonen tilanne, että se ohjaus etenee tavallaan turhan nopeeta tahtia ja ni pystyy sanomaan, että voijaan käsitellä näitä asioita vähän pitempään ja myöhemmin palata periaatteessa.*

Nuorten jaksamista, terveydentilaa ja kykyä toimia työyhteisössä seurattiin työvalmennuksen aikana. Yksi nuorista kertoi, että hän pystyi avoimesti kertomaan ohjaajalle oman vointinsa heikkenemisestä, jolloin ohjaaja otti tilanteen haltuun ja ohjasi hakeutumaan sairauslomalle.

*No... esimerkiks mä sanoin, mä oon tosi väsyny ja, että nyt en jaksa. Niin sitten mua kuunneltiin siinä tilanteessa ja kysyttiin, että tarvitsenko sairauslomaa? Mä että... no en tiedä, kun se on mulle hirmu hankala määritellä tarvihenko vai en. No sitten ne niinku... ne ohjaajat mielti sitä ja sano, että heijän mielestään se ehkä ois parempi, että oot nyt vaikka pari päivää saikulla ja katot siitä sit eteenpäin ja ilmota sitten miten meni.*

Nuoret arvioivat kuulluksi tulemisen kokemusta kokonaisvaltaisuuden perusteella, tunteesta, joka heille jäi työelämäkokeilun päätyttyä. Kaikki nuoret olivat varsin tyytyväisiä kokemaansa vuorovaikutukseen.

## **5.1.5 Toimijuuden vahvistaminen**

### **5.1.5.1 Nuori oman tilanteensa suunnittelijana**

Nuoret arvioivat, että ohjaus työelämäkokeilun aikana on vahvistanut heitä oman tilanteensa suunnittelijana. Haastattelussa nousi esille neljä keskeistä näkökulmaa, joita ovat: aktivoituminen, itsetunnon vahvistuminen, kyky suunnitella ja tehdä itseä koskevia päätöksiä, ja oman arjen- ja elämänhallinnan vahvistuminen.

*No, aluks mä olin ihan kujalla, että mitä mä haluan tehdä. Haluuks mä ees tätä hommaa tehdä, mutta sitten se on koko ajan kehittynyt eteenpäin kummiski. ... Eikä oo ollu sitä, että se yy junnaa paikallaan... eikä oo vaihtoehtoja... että, on kummiskin tullu niitä vaihtoehtoja ja että on menny eteenpäin ne asiat. Mulla jotenkin siis... siis mää oon miettinyt jotenkin, että mitä mä haluan tehdä, eli nyt mä lähen kokeilemaan, että haluisinko mä tehdä esim. autopuolen hommia.*

*No, ainakin omalla kohallani se oli tosi hyödyllistä. En varmaan ois niiku pääsemässä työelämään nyt syksyllä, jos ei ois tuota ollut. Ainakin ommaa tilannetta se on auttanut tosi paljon.*

Työttömyys hankaloittaa monella tavoin nuoren elämää, ja mitä pidempään työttömyys jatkuu, niin sitä kauemmas työelämä karkaa. Tutkimukseen osallistuneet nuoret kertoivat, kuinka vaikeaa oli irtaantua passiivisesta tilasta, ja haakeutua työllistymistä ja osallisuutta tukevien palvelujen piiriin. Kaikki nuoret kertoivat, että aloite työelämäkokeilun aloittamisesta tuli joko kunnan työllisyyspalvelusta, sosiaalitoimesta tai TE-toimistosta.

*No, kyllä... kyllä. Ja siitä mulle tuli ku... sitten kun on vähän aikaa ollut työttömänä, tai pitempäänkin aikaan... niin se tulee niin kun semmonen... et semmonen tuota hirmu hyvä olo... sitten kun on joku... joku juttu, minne mennä aamusin ja tulla sieltä pois. Ja sitten on saanut nämä tietyt jutut aikaan ja varsinkin sitten, kun rupee tulemaan kaikki kesätyöjutut ja koulujutut ja vähän niin kun jännittää niitä... et pääseekö sinne ja sillä tavalla. Niin kyllä se... kyllä se niin kun auttaa hirmu paljon... se oli tosi... tosi niin kun hyvä.*

Työelämäkokeilussa nuoret suunnittelevat jatkopolkuja, jotka usein tähtäävät etenemiseen kohti työmarkkinoita. Osa nuorista kertoi olleensa jo pitkään pysähtyneessä tilanteessa, johon kuului näköalattomuutta ja syrjäytymisen pelkoa.

*Jaa... sitten, että rahanhallinnan kanssa on auttanut tosi paljon. Ja ehkä muuhunkin... esim. henkilökohtaiset asiat... ollu esteitä, pelkoja. On menny eteenpäin. No, mitenhän sen selittäis. Ei oo pelkoa ollut siitä, mutta sen on huomannu, että on alkanut syrjäytyymmään enemmänki... Niin... on sitä... on vielä vähäsen, koska kun tämä sopimus loppuu, niin sitten on tavallaan... pitää valita, eikä se tai semmonen... että, jos haluaa mennä eteenpäin, niin valinta pitää tehdä.*

*No, ainakin omakohtaista motivaatiota se kyllä niiku autto aika paljon, että oli periaatteessa joku kuka ossaa sannoo, että pitäs nyttten niiku hakkee johonkin, tai vastaavaa.*

Työelämäkokeilussa nuoret ovat pystyneet ohjatusti tarkastelemaan omaa tilannettaan, omia vahvuuksia ja kehittymismahdollisuuksia. Itsetunnon nousussa ja elämänhallinnan kohentuessa nuoret ovat alkaneet nähdä vaihtoehtoja elämäntilanteessaan, ja jonka myötä jatkopolkujen suunnittelu tuli ajankoh-  
taiseksi.

*Jos on huono itsetunto niin ei voi olla onnellinen. Ei voi nauttia siitä mitä tekkee, ei uskalla kokeilla uusia asioita, ja semmonen... että se on enemmän painostava kuin, että se ois helpottava.*

Nuoret korostivat, että jokaisella nuorella on yksilöllinen tilanne, joka määrittää palvelutarpeen. Tärkeää on, että nuori pystyy saamaan tarvitsemaansa yksilöllistä tukea omaan elämäntilanteeseen.

*Ehkä se on silleen... pittää alussa... alussa saaha se itseluottamus jollekin semmoselle tasolle, että se niin kun on... kokee olevansa työelämässä ja työyhteisön jäsen. Sillä tavalla... niin sillä tavalla... tulee helposti nuo... melkein kaikki asiat sitten sieltä. Ellei oo ihan hirveen vaikeita ongelmia, niin kun kuntoutus.*

*Yleensä ohjaaja ehkä ideoi sen... ja mä lähin tekemään. Vaikka alussa sanoin, että en mää tota ossaa, niin siitä sitten harjoiteltiin ja tehtiin... ja saatiin siitä semmoinen itseluottamus. ... Ja semmonen niikun tunne, että säähän ossaat tehdä näitä. Se on... ehkä se mitä mulla oli... semmonen valmennuksellinen... semmonen... semmonen... Jäi sitten hyvän olon tunne, että kyllä mä sitten loppuviimein osasinkin.*

Ohjauksellinen toimintaympäristö aktivoi ja motivoi nuoria pohtimaan, ja tekemään elämäänsä koskevia valintoja. Se on myös tuonut nuorten elämään suunnitelmallisuutta ja vahvistanut kykyä tehdä päätöksiä. Ohjauksessa nuoret ovat pystyneet peilaamaan tunteita, ajatuksia ja suunnitelmia omaan elämäänsä liittyen. Ohjaaja auttaa määrittämään ensisijaiset palvelutarpeet, ja antaa vaihtoehtoja, kuinka asioiden kanssa tulee edetä. Nuoret kertovat, että ohjauksessa he ovat saaneet valmiuksia tehdä omaan elämään liittyviä päätöksiä ja ratkaisuja, kykyä tehdä itsenäisiä päätöksiä mitä he elämältään haluavat.

*No, mä uskallan paremmin sanoa... niinku sen oman mielipiteen, ja ehkä sen mitä mä haluan. Enkä mä oo enää, et tuo nyt tuli tuolta, tuo mielipide... mennään nyt sit sillä. Sitä on mulle paljon toivotettu, niin sanotusti toivotettu... että sano aina mitä haluat ja sitten katoetaan se asia. Se on mun asia, se on mun tilanne, kukaan muu ei voi sanoa, että nyt mee tonne.*

*No, semmonen vähän ikävämpi tilanne, että joku sanoo, että en määhä tiiä... päätä ite... ja sit mun on pakko päättää ite, ja mä huomaan et mä pystyin siihen.*

Työelämäkokeilussa nuoret ovat kokeilleet ohjatusti erilaisia työtehtäviä, oppineet uusia ammatillisia taitoja tai vahvistaneet niitä. Työssäoppimiseen on sisältynyt aina ohjaus, joka on vahvistanut nuorten itsetuntoa ja kykyä hallita omaan suoriutumiseen liittyvää epävarmuutta. Nuoret ovat hakeneet opiskelupaikkoja ja työpaikkoja, joka usein olisi jäänyt tekemättä ilman ohjaajan patistelua, aikatauluttamista ja seuranta. Ylipäätään nuoren voi olla vaikeaa hahmottaa työllistymismahdollisuuksia, työmarkkina- ja/tai opiskeluvaihtoehtoja, sekä erilaisia koulutusvaihtoehtoja. Nuoret kertovat, että ohjaus on toiminut luotsauksena erilaisten vaihtoehtojen välillä.

*Hmmm... no omalla kohallani se ainakin autto niiku suhteellisen paljon, että opin ite ainakin näkemään tosipaljon kaikkia eri vaihtoehtoja niitten työpaikkojen suhteen ja niin pois päin.*

Nuorten haastatteluista tuli esille, että toimijuuden vahvistumista tapahtui kaikilla nuorilla. Työelämäkokeilun päättyessä osa nuorista oli tosin siinä pidemmällä kuin toiset, joka oli suoraan sidoksissa niihin lähtökohtiin ja palvelutarpeisiin, joista nuoret aloittivat palvelun.

#### **5.1.5.2 Ohjauksen esteet nuoren tilanteen suunnittelussa**

Nuoret kokivat, että he olivat varsin tyytyväisiä työelämäkokeilun aikana saamaansa ohjaukseen. Kysyttäessä mikä voisi estää ohjauksen toimivuuden, nuoret nostivat esille neljä näkökulmaa: 1) Ohjauksen tavoitteet eivät kohdistu nuoren ensisijaiseen palvelutarpeeseen, 2) Nuorella on elämänhallinnan ongelmia, 3) Ohjaussuhde eli vuorovaikutus ohjattavan ja ohjaajan välillä ei toimi, 4) Ohjausprosessissa on ongelmia.

Nuorten mielestä ohjaajan tulee tunnistaa aina nuoren yksilöllinen ja ensisijainen palvelutarve, joka vaikuttaa merkittävästi ohjauksen sisältöön ja sen tavoitteisiin. Mikäli nuori tarvitsee esimerkiksi ensisijaisesti kuntoutuspalveluja, työ- ja koulutussuunnitelmien tekeminen ei ole juuri siihen hetkeen ajankohtaista. Nuoret kertoivat myös, että he tarvitsevat aikaa prosessoida asioita. Mikäli ohjaus on liian nopeatempoista, ja on pakko tehdä nopeasti valintoja, se voi johtaa tilanteeseen, jossa nuori lukkiutuu, eikä pysty etenemään tilanteessaan.

*Niin, ei tuu mieleen kuin jotkut semmoiset... niin kun kutoutukselliset asiat... en tiiä mikä... mikä, joku kuntoutusjuttu... Mikä ei voi sitten... niin kun ei pysty suunnittelemaan jottain tulevaisuutta.*

*No, ei täällä niinkään... mut ehkä sosiaalitoimen puolelta enemmän se semmonen, että piti olla jo. Että, menhän jo sinne työkokeiluihin jo esimerkiks...Ja sitten mä oon ihan paniikissa, että mitä mun pitää tehdä... niinku sulkeudun ja näin, et semmonen niinku kiireen... niinku luominen, et se piti mennä jo... piti olla jo, et sä voi täällä loppuelämääs olla ja mä tiedän sen.*

Nuorten valintoihin vaikuttaa myös nuoren taloudellinen tilanne. Mikäli oman talouden hallinnassa on paljon epävarmuustekijöitä kuten velkaa, ulosottoja tai ongelmia erilaisten tukien kanssa, niiden selvittämiseen kuluu paljon energiaa. Nuori voi tehdä valintoja arvioiden palvelusta saatavan taloudellisen hyödyn perusteella, jolloin ohjaajan ja ohjattavan näkemykset ensisijaisesta palvelusta voivat olla ristiriitaiset.

*Ei ole. Enemmänki se, että niinku paljonko saan rahaa nii se estää... nyt tietenki.*

Nuoret nostavat esille, että ohjaussuhteella on merkittävä vaikutus ohjauksen onnistumiseen. Toimiva ja avoin vuorovaikutus ohjaajan ja ohjattavan välillä on tärkeää, ja perustuu molemminpuoleiseen luottamukseen ja avoimuuteen. Ohjaaja voi tarjota etenemisvaihtoehtoja, mutta nuori itse tekee päätökset haluamistaan palveluista ja jatkosuunnitelmista. Joskus voi kuitenkin käydä niin, että ohjaajalla on eri näkemys tilanteen ratkaisukeinoista, jolloin ohjaaja pyrkii liikaa vaikuttamaan nuoren päätökseen asian suhteen. Se voi estää ohjauksen onnistumisen, koska suunnitelma ei tunnu enää omalta.

*No, varmaan oikeestaan se... jos se valmentaja ei niinku ole... niinku samalla aaltopituudella ja yrittää vaikka eri alan juttuja mihin*

*on niinku ite haluamassa. Mutta sekiin on siitä kiinni, ossaako ite kertoa niistä omista ammatinhaluista ja semmoista että...*

*Ööö... ei kuunnella sitä... sitä niin kun autettavaa, tai niinku ohjattavaa. Niin kun... sitten niin kun tavallaan... just ei kuunnella sitä, ja sitten niinku yli... niin kun tavallaan sen ohjattavan yli päätetään asioita, tai näin ei voi vaikuttaa asioihin.*

Nuorten mielestä ohjauksen tulee olla selkeää ja ohjaajan tulee kuunnella nuorta. Ohjaajan tulee tunnistaa nuoren yksilöllinen tilanne ja palvelutarpeet. Vastaavasti nuoren tulee tuntea ohjaussuhteessa olonsa turvalliseksi, joka antaa rohkeutta ilmaista omia tunteita, ajatuksia, sekä esittää ratkaisukeinoja.

*No, ohjauksen... en mä tiiä... ehkä semmonen selkeys pittää olla. Kaikkein... minun minun mielestä tärkein, että se on... tiiät mitä sulta vaaditaan, ja mitä niiku... mitä pitää seuraavaksi tehdä. Semmoinen selkeys... selkeys, koska nykymaailma on kuitenkin aika semmoinen nopee ja hirveen nopeasti päivittyvä. Kaikkee pittää olla koko ajan... niinku... niinku päivittää ja uutta... ja koko ajan olla aktiivinen.*

Nuorten haastatteluista nousee esille, että onnistuneen ohjauksen ytimessä on dialoginen ohjausote, jonka tavoitteena on löytää yhteisiä näkökulmia ja ratkaisuja aina kulloiseenkin tilanteeseen.

### **5.1.5.3 Ohjausprosessissa laaditut suunnitelmat**

Työelämäkokeilun ohjausprosessi auttaa nuoria laatimaan tulevaisuuteen suuntautuvia suunnitelmia. Nuorten suunnitelmat ovat yksilöllisiä ja ne voivat keskittyä lähitulevaisuuteen esimerkiksi arjen- ja elämänhallinnan parantamiseen, tai ne voivat olla pitkäkestoisia ohjaten nuorta etenemään suunnitelmallisesti kohti avoimia työmarkkinoita.

*No, se ihan päällimmäinen ajatus siinä oli se... työkokemus... niiku se oli se ihan pääasiallinen homma mitä mä sinne lähin hakemaan.*

Kaikki nuoret toivat haastattelussa esille, että normaalin vuorokausi- ja arkirytmin palauttaminen oli erittäin tärkeä ensivaiheen suunnitelma.



*Tuon elämänrytmin... semmonen niinku peruspäivärytmi, että aamulla kun lähtee töihin ja semmoset... sen kuntoon saaminen oli myös osa sitä.*

Osa nuorista nosti esille toiminnallisuuden ja työsuorituksissa onnistumisen ilon, joka on vahvistanut heidän itseluottamusta ja itsearvostusta. Sisäinen vahvistuminen muutti nuorten minäkuvaa ja tulevaisuuteen suuntaavat suunnitelmat alkoivat tulla mahdolliseksi.

*Ööö... en mä tiiä oliko... no ehkä se oli... en mä tiiä oliko se etenemissuunnitelma, mutta sovittiin vain ne... ne tota tavoitteet mitä lähettiin niin kun tekemään ja harjoittelemaan. Ja sitten sen myötä, jos sitten se... Ne niin kun ohjaajat näki, että tuohan jottain ossaa... niin, ehkä sitten ruvettiin tekemään haastavampia... haastavampia juttuja. Ja no... kyllä ehkä... en mä nyt heti... niin kun mä menin sinne, niin en mä heti mennyt sinne tietokoneella tekemään niitä kouluhakuja ja näitä, ehkä se... ehkä se, että niin kun ensin haettiin semmonen tietty niin kun itsetunto ja itseluottamus... ehkä... kyllä se siinä mielessä joo.*

Nuoret kertoivat pohtineensa ja keskustelleensa ohjaajan kanssa mm. tulevaisuuden tavoitteista, ammatillisesta suunnitelmasta, opiskelusta ja hakeutumisesta työ- ja toimintakykyä tukevien palvelujen piiriin.

*En ossaa oikein sanna tuohon. Tietenkin työkokeiluhan nyt on hyvä lähtökohta... tietenkin. Mutta se on vielä... vieläkin semmonen fifti-fifti lähtekö sinne opiskelemaan, vai työelämään. Työelämässä on just se, että siinä pääsee eteenpäin, jos sitten työstää tarpeeks.*

Työelämäkokeilu auttoi nuoria hahmottamaan omaa palvelutarvettaan, ja hakeutumaan sen mukaisiin palveluihin. Työelämäkokeilun päättyessä yksi nuori sai tiedon, että hän pääsee Kelan ammatilliseen kuntoutustarveselvitykseen. Sen tavoitteena on kartoittaa nuoren voimavaroja, kuntoutustarpeita ja käynnistää hänelle työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus.

*Ja mikäs se... hitsi kun mä aina unohdan sen nimen... Se oli... niin ammatillinen kuntoutusselvitys. Kyllä Kelaan otin yhteyttä, sain haastatteluajan ja mut haastateltiin. Ja mä pääsin nyt sit sinne ja minuun otetaan sit yhteyttä... milloinka se olis sit se seuraava ryhmä alkamassa.*

Joillakin nuorilla tulevaisuuden suunnittelu jäi vielä kesken, mutta osalla oli tiedossa jo opiskelu- tai työpaikka. Yksi nuori oli lähdössä armeijaan, jonka hän koki viivästyttävän oppisopimuskoulutukseen hakeutumista.

*Mulla oli itellä se suunnitelma siitä, että tämä oppisopimuskuvio.*

Nuoret eivät muistaneet, että työelämäkokeilun päättyessä he olisivat ohjaajan ja/tai työvalmentajan kanssa laatineet kirjallista jatkosuunnitelmaa etenemisvaihtoehtoista, sekä aikatauluttaneet suunnitelman vaiheita.

#### **5.1.5.4 Työelämäkokeilupaikan valintaan vaikuttavat asiat**

Nuorten haastatteluista esille nousi neljä asiaa, jotka vaikuttavat työelämäkokeilupaikan valintaan. Niitä olivat: 1) Yksilön voimavarojen ja tavoitteiden huomioiminen, 2) Kokemukset työelämäkokeilupaikasta, 3) Hyvä ohjaus ja valmennus, sekä 4) Monipuoliset työtehtävät.

*Niin kun... niin se on... se sitten riippuu ihan sen henkilön, mitä se niin kun tavoittelee. Se on varmaan ja sitten... mutta tuo... Ehkä tuo omalla kohalla... tuo (– –) tulee siinä mielessä hyväksi, kun siellä on niin monta... siellä on niin monta vaihtoehtoa, mitä niin kun pysytys lähtemään harjoittelemaan itestään ja kokeilemaan, että oisko tässä ... omia töitä... Ehkä niikun suosittelisin, jos sillä on vähäkään tämmönen olo, että ei lähe minnekään niin kun... minnekään ihan peruskauppaan, tai jonnekkiin tekemään. Ehkä sitten voisin hyvinkin suositella tätä... tätä paikkaa. Jos sillä ihmisellä on vaan vähääkään halua niikun sillä tavalla olla niin kun nöyrästi... että nyt ollaan täällä... että ei oo tavoitteet heti missään hirveen korkeella.*

Jokaisella nuorella on yksilöllinen palvelutarve, joka ohjaa työelämäkokeilupaikan valintaa. Nuorten mielestä palveluun osallistujan tulee ensisijaisesti huomioida omat voimavarat ja tavoitteet. Työelämäkokeilupaikan tulee mahdollistaa osallistumispäivien ja -tuntien räätälöinti, koska osalle nuorista ensimmäinen tavoite voi olla ihan vain normaalin vuorokausi- ja arkirytmien opettelua. Nuori voi tulla työelämäkokeiluun tilanteesta, jossa taustalla on pitkäkestoinen työttömyys, sairauslomaa, kuntoutustuki, keskeytyneitä opiskeluyrityksiä jne. Lisäksi nuorella voi olla epävarmuutta omien voimavarojen riittävyydestä. Työelämäkokeilu merkitsee myös sitoutumista säännölliseen toimintaan, joka kaikille nuorille ei ole itsestään selvä asia.

*Oma jaksaminen ehottomasti... Ja sit se, että suunnittelee hyvin sit sen... niinku ne tavoitteet, mitkä hän haluaa ensimmäiselle jaksolle, ettei lähe tavoittelemaan sitä kuuta sieltä taivaalta... vaan, että ottaa silleen hitaasti sen. Ja ensimmäiseksi mä suosittelisin sitä tänne, koska täällä on mun mielestä tosi hyvät nää valmentajat ja on niinku... niin laaja se... niinku... et mitä kaikkee voi tehdä. Kyllä, eli siihen oman kiinnostuksen kohteeseen löytyy varmaan jotain.*

Toisena näkökulmana on nuorten omat kokemukset. Millainen vaikutelma heille on työelämävalmennuspaikasta syntynyt, ja se vastaa nuorten palvelutarpeisiin. Miten nuoret otetaan yksilöinä vastaan ja miten heidät huomioidaan työyhteisön jäsenenä.

*No, ainakin omasta mielestä tuolla työelämäkokeilupaikalla oli... niin tosi hyvät ne... periaatteessa työporukan johtajat. Ja niin sanotusti että, ei ollut niistä hirveemmin mittään valittamista. Ja sitten ne työajatkin oli semmoiset, että kuka on ollut vähän pitempään työttömänä, niin ei tarvii heti lähtee mihinkään kokopäivätoihin... Tai niiku... ihan joillekin se kahdeksalta aamulla herrääminen voi olla aika... jos yhtäkkiä pittää lähteä, niin aika vaikeeta. Niin ne työajat on semmoset aika mukavat, ja niihin sai ite vaikuttaa aika lailla.*

Työelämäkokeilupaikan ilmapiirillä ja ohjaussuhteella on suuri merkitys nuorten valintoihin. Nuoret korostavat rentoa ja mukavaa ilmapiiriä, sekä työnjohdon ja valmennuksen merkitystä.

*No, varmaan mä kertoisin, millaista siellä on... ja sit suosittelisin sitä... Varmaan kertoisin omia kokemuksia hänelle.*

*Varmaan suosittelisin tuota samaa paikkaa missä oon ite ollut. No, sieltä voin henkilökohtaisesti sanna, että siellä se valmennus oli ainakin hyvä... ja se niin kun on monen alan... tai siellä on monenlaista eri hommaa, että vaikka ei oiskaan niin kun saman alan ihminen kuin minä, niin todennäköisesti sieltä löytyis jottain mikä ees vähän jollain tasolla saattaa kiinnostaa... niiku muitakin. Ku se on aika laaja... se niin kun alue, millä ihmiset työskentellee siellä.*

Nuorten mielestä työelämäkokeilupaikan tulee tarjota monipuolisia mahdollisuuksia työtehtävien suhteen ja vaihtoehtoja, joita nuori voi kokeilla. Nuoret kertovat, että he oppivat uusia ammatillisia taitoja, hakevat ammatillista suuntaa ja hakeutuvat ammatilliseen koulutukseen. Työelämäkokeilu antaa nuorille työllis-

tymisvalmiuksia samalla tavalla kuin mikä muukin tahansa työharjoittelu. Joskus työelämäkokeilu voi olla nuorelle jopa ensimmäinen ”työpaikka”, jonka vuoksi nuoret kokevat, että sen merkityksellisyys korostuu.

#### 5.1.5.5 Esteet oman tilanteen suunnittelussa

Nuorten mielestä merkittävimmät esteet oman tilanteen suunnittelussa ovat: epävarmuus omista voimavaroista, itsetuntoon liittyvät ongelmat, näköalattomuus omassa tilanteessa, sekä äkilliset muutokset elämäntilanteessa, jotka voivat heikentää elämänhallintaa.

*No, varmaan minä ite. Semmonen niinku... pelko sit siitä tulevasta. No, siis... että epäonnistunko mä? Meneekö mun voimat taas siihen semmoseen ns. nollatilaan. Pitäs taas alottaa alusta sitten se... niinku jaksaminen. Se on niinku, ehkä se suurin...*

Työelämäkokeilu on tarjonnut nuorille mm. osallisuutta, työelämätaitojen harjoittamista, ohjausta ja valmennusta, ja mahdollisuuden vaikuttaa oman tulevaisuuden suunnitteluun. Nuoret kokevat päässeensä työelämäkokeilun avulla elämässään eteenpäin, mutta huoli tulevaisuudesta askarruttaa edelleen. Joillakin nuorilla taloudellinen tilanne vaikuttaa oman tilanteen suunnitteluun, joillakin vastaavasti epävarmuus omien voimavarojen riittävydestä.

*Raha... ja sitten vähän semmonen, että mikä minussa on tällä hetkellä vikana, mutta se ei ooo semmonen... joka on koko ajan pakkomielteenä.*

Nuoret nostavat esille, että työmarkkinoilla olevia työllistymismahdollisuuksia voi olla usein vaikeaa hahmottaa, joka voi johtaa luovuttamiseen, motivaation katoamiseen ja pitkittyneeseen työttömyyteen.

*No, en nyt suoranaisesti osaa sanoa... mutta välinpitämättömyys voi olla, että ei välttämättä oo motivaatiota, tai halua periaatteessa muuttaa sitä ommaa tilannetta. Niin ei sitä sitten jaksaa alkaa oikein suunnittelemaan mitään. No, se voi olla, että ei välttämättä näe niitä kaikkea vaihtoehtoja, vaikka niitä on paljon.*

Nuoret pohtivat omassa elämässä, tai lähipiirissä tapahtuvia äkillisiä muutostilanteita. Niitä voivat olla mm. ero puolisoista, sairastuminen asuntoasiat jne. Muutokset voivat olla nopeita ja hyvin alkanut oman tilanteen suunnittelu voi

johtaa uudelleenlaiseen palvelutarpeeseen. Ne nuoret, joilla tukiverkosto on ohut, ja joilla on haasteita voimavarojen riittävyydestä, kokevat joutuvansa aloittamaan kaiken taas alusta.

*Elämäntilanteen muutokset... ööö... no esimerkiksi tota joku sairastuminen. Sit jos on tyttöystävä ja tulee vaikka ero. Sitä myötä tulee monta muutakin tilannetta sitten... samalla ku sairastumissa. Et se on niiku se pääjuttu ja mihin sit tulee muuta... monta muuta tilannetta. On lääkärikäyntejä ja sitä mukaa tulee varmaan sit stressiä, ja sit samalla, jos tulee ero vaikka tyttöystävän kanssa... kaikki asuntoasiat... kaikki tämmöset käytännön asiat tulee siihen.*

*Varmasti nyt tuo armeija, se on varmasti yks hidaste ainakin.*

Yksi nuorista oli lähdössä armeijaan työelämäkokeilun päättymisen jälkeen. Hän koki, että ei voi itse vaikuttaa nykytilanteeseen, koska yhteiskunnallinen velvollisuus on pakko suorittaa ennen muita suunnitelmia.

## **5.2 Ohjauksen ja valmennuksen kehittäminen**

### **5.2.1.1 Nuorten näkökulmia ohjausprosessiin**

Nuorten mielestä ohjaajan pitää olla idearikas, ja innostua myös pienistäkin asioista, joita nuoret nostavat esille. Nuoret kokivat, että nuorten ohjaaminen vaatii suunnitelmallisuutta ja kärsivällisyyttä. Nuoren tulee myös tietää mitä häneltä vaaditaan. Ohjauksen tulee olla rehellistä ja selkeää.

*Hmmm... No varmaan ehkä siinä hyviä puolia ottasin, että semmonen niinkun... just ehkä se läheis... niin kun silleen pystyy lähestymään helposti ja kysymään kaikesta asioista. Se on ehkä yks tärkeimpiä. Ja sitten... ja just varmaan sitä pitäis semmosta, niin kun innostuneisuutta ainakin pienistäkin asioista keksiä jottain, niikun tekemistä ja sillä tavalla. Ja sit pit... totta kai siinä opetella tuntemaan, tuntemaan niitä nuoria, niin kun silleen... jo paljon juttelemalla ja sillä tavalla, että oppii ekana tuntemaan sen, ja sen kenen kanssa tekkee... tekee töitä.*

Nuoret korostivat, että ohjaajan tulee olla perillä nykyhetkessä tapahtuvista muutoksista mm. työmarkkinoista ja opiskeluvaihtoehdoista, ja jakaa tätä tietoa

nuorille. Nuoret tarvitsevat paljon tietoa perusasioista, kuten tietoa työmarkkinoista, työnhausta, CV:n tekemisestä, ja opiskelupaikan hakuun liittyvistä asioista. Nuoret tarvitsevat myös ohjausta ammatillisissa valinnoissa, yhteistä pohdintaa, millaisia vaihtoehtoja heillä on käytettävissään.

*No, varmaan ensinnäkkiin sitä avustusta kaikkeen cv:n tekemiseen. Ja niin kun kertosin ihan niinkun alkuun kaikista näistä... periaatteessa työnhakukanavista, sun muista mistä ei välttämättä oo jokapaikassa kerrottu. Sitten pitäis varmaan puhua siitä kun, että minkälaiset suunnitelmat sillä ohjattavalla itellään on, mennä sitten sen pohjalta etteenpäin.*

*Omalla kohallani minä ite... sais... tai tarviisin vain lähinnä semmoista, että pittää olla vain joku sanomassa. Periaatteessa vähän niin kuin potkimassa etteenpäin siinä asiassa, että varmaan jottain samanlaista.*

Nuorten mielestä ohjaajan tulee "kulkea nuoren rinnalla", kannustaa ja motivoitua toimimaan. Lähtökohtaisesti kuitenkin niin, että nuoren omia tavoitteita ja suunnitelmia kunnioitetaan ohjauksessa. Ohjaajan tulee pystyä tarkastelemaan nuoren tilannetta objektiivisesti. Mitkä asiat ovat mahdollisia, missä tarvitaan nuoren vahvistamista ja mitkä asiat nuori osaa hoitaa hyvin?

*Ainakin sen, et ne voi luottaa muhun. Mulle voi aina kertomaan asian, jos joku on pielessä... voi aina tulla kysymään neuvoo. Mä aina autan parhaani mukaan, tai jos mä en osaa, niin ohjaan semmoselle henkilölle, joka osaa... Ja että, jos vaikka sosiaalityöstä pitäisi jotain kysyä... en tarjoudu heti soittamaan sinne, vaan olen siinä lähellä tukena... ja lähen soittamaan sinun kanssasi.*

*Kyllä... sillä tavalla, että ekana tutustuu niihin ja sitten tavallaan... sitten tavallaan kirjoittaa vaikka itelle ylös, mikä ois... mikä ois tuolle hyvä, ja sitten... sitten lähtee niitä kokeilemaan ja vaikka... Pittäähän... voihan siinä olla ekaa... Ohjaaja sanoi monesti, että onhan hänkin joskus silleen monestikin tehnyt silleen virheen jonka sitten... ei tuo nyt ollutkaan hyvä ja sitten kokeillaan seuraavaa juttua... seuraavaa työtehtävää... Ehkä niin... kun tutustumalla ekana niihin ja sitten tuota... sitten tuota jotain muuta.*

Ohjaajan tulee olla aito, johon liittyy halu ja valmius keskustella nuorten kanssa ikävimmistäkin asioista. Auttaa nuorta ymmärtämään miten epäonnistumiset saadaan korjattua, ja tilanne muutettua.

*Siis... avunanto, että jos kyssyy jottain, tai esimerkiksi vaikka... jos tekkee virheen joku ihminen, en mene sinne heti. Sanon rauhallisella äänellä, että mikä meni väärin ja, että mitä me voitais tehdä, että me saatais korjattua tää asia?*

Nuoret kertoivat, että he olisivat ohjaajina helposti lähestyttäviä, ja kuuntelisivat nuoria. Nuoret mielestä ohjaukseen tulee sisältyä nuorten opastaminen arkielämäntaidoissa, vuorokausi- ja unirytmien hallinnassa, talouden hoidossa sekä ylipäätään muissakin elämönhallintataidoissa. Ohjauksen yksi tärkeimmistä tehtävistä on itseluottamuksen ja itsetunnon vahvistaminen.

### **5.2.1.2 Palvelutarpeet ohjausprosessin päättyessä**

Työelämäkokeilun päättyessä nuoret olivat hyvin erilaisissa tilanteissa, ja heidän yksilölliset palvelutarpeet vaihtelivat. Nuoret arvioivat tarvitsevansa työ- ja/tai opiskelupaikan, työelämätaidojen vahvistamista, osallisuutta, motivointia, itsetunnon ja elämönhallintataitojen vahvistamista sekä kuntoutuksellisia asioita.

*Niin, monellahan... monellahan varmasti on tuolla... kun ne tulee, niin niillä ei oo... Ne on niinkun esimerkiksi jättäneet koulun kesken. Ja silloin ei oo mittään niin kun... ja vähän itseluottamus kateissa. Eihän pärjää missään ja sitten vaan... No, ehkä sitten niin kun... sen nuorille... niin kun sen tilanteen... niin kun semmosta... niinkun tavallaan tiedottamista. Että sulla on kuitenkin koulupaikka, ja sä oot hienosti saanut sen ja silleen. Tavallaan kehua sitä sillä tavalla, et se tajuaa... et mikä... mikä... mitkä asiat sillä on vielä kaikki mahdollista. Ja sillä tavalla niin kun informatiivisesti sanoo sille, mitkä on kaikki mahdollisuudet. Ja sitten... sit jos kyllä se selviää jossain vaiheessa, kun on tarpeeksi itseluottamusta... ja sitten toivottavasti palaisi vielä koulunpenkille.*

Työelämäkokeilu koettiin nuorten keskuudessa erittäin positiivisena asiana, se oli auttanut heitä viemään omaa tilannetta eteenpäin. Osa nuorista olisi edelleen halunnut jatkaa työelämäkokeilussa ja toivoivat, että palvelujaksojen kestoissa pystyttäisiin paremmin huomioimaan nuoren yksilölliset tarpeet.

*No, omalla kohallani tuo työelämäkokeilu oli tosi hyvä siihen, ku kerkesin kuitenkin olla pari vuotta työttömänä, niin se oli semmoinen, mikä helpotti tosi paljon. Ensinnäkkiin just sen päivärytmien saamista ja sitten siihen niiku työnhakkuun mukkaan lähtemistä ja semmosta, että... varmaan se on niiku, joku vastaava tuommonen juttu.*

Osa nuorista koki tarvitsevansa tukea pidempään kuin toiset. Nuoret näkivät, että työelämäkokeilu osallistaa nuoret mukaan toimintaan, poistaa pelkoja syrjäytymisestä, liittää työyhteisöön ja antaa turvallisuutta. Nuoret kuitenkin tiedostavat, että työelämäkokeilu on välivaihe kokonaissuunnitelmassa, jonka tavoitteet ovat työelämässä.

*Minulla on ollu tosi mukavaa täällä. Mulla on nyt viimeiset kaks viikkoa menossa ja en haluais lähtee täältä pois, mutta se on vähän pakko päästä etteenpäin.*

Nuorten mielestä itsetunnon, itseluottamuksen ja motivaation vahvistaminen on tärkeää. Nuoret toivoivat, että heillä olisi rohkeutta kokeilla uusia asioita ja toteuttaa itseään. Ohjauksella ja ohjaajan kannustuksella on keskeinen merkitys nuorille em. asioiden toteuttamisessa.

*Uusien asioiden kokeileminen, just itsetuntoon liittyvien, rohkeuteen liittyvien...*

*Mä kävin siellä... tota ammatinvalinnanohjauksessa. Meillä oli siellä enimmäkseen koulutuksesta puhetta. Ja ite tuln siihen lopputulokseen, että en oo vielä lähössä. Mutta jos lähen, niin varmaan ammattikorkeakouluun.*

Nuorten palvelutarpeen tunnistaminen ja oikea-aikainen ohjaaminen tarvittavien palvelujen piiriin on tärkeä osa ohjaustyötä. Työpajatoiminnassa nuoren tilannetta voidaan arvioida, jolloin nuoren voimavarat, sekä työ- ja toimintakyky konkretisoituu. Ohjausympäristö mahdollistaa ammatillisen kuntoutuksen jatkopolkujen suunnittelun.

*Hmmm... hankala kysymys. Varmaan nyt tää mun jatkosuunnitelma, et mä nyt meen sinne kuntoutukseen ja, että en heitä sitä sit ihan hukkaan... sitä aikaa mitä siellä, vaan otan siitä kaiken irti.*

Osa tutkimukseen osallistuneista nuorista koki, että he ovat jo valmiita siirtymään työelämäään tai ammatilliseen koulutukseen. Näiden nuorten toiveena oli työllistyminen avoimille työmarkkinoille, ammatillisten valmiuksien hankkiminen ja opiskelupaikan saaminen.



### 5.2.1.3 Työelämäkokeilu palvelukokonaisuutena

Nuoret olivat varsin tyytyväisiä työelämäkokeilun sisältöön ja pitivät siihen sisältyviä palvelukokonaisuuksia hyödyllisinä. Osa nuorista kuitenkin oli sitä mieltä, että erilaisiin ryhmätilanteisiin osallistuminen tulisi olla velvoittavaa. Nuoret kertoivat, että infotilaisuuksista ja ryhmäpalveluista on liian helppo jättäytyä pois, vaikka ne olisivat kaikille hyödyllisiä.

*Mitä jättäisin pois?... Täällä ny ei ole ollut mitään semmosta, että on ollu hirveen... niinku pakottavaa tarvetta, että pitää tehdä... pitää tehdä... ja mitä jättäisin pois?... Vapaaehtoiset ryhmätilanteet niinku, että ne olis joko pakollisia. Tai sitten, että niihin niinku yritettäis tsempata, että ei lähe nyten mukkaan. Ja jos ei oisi vaikka niin tarpeellista, niin kyllähän se olis hyvä kuunnella.*

*Niin, mitä tällä hetkellä nyt? No en mä tiä... en mä nyt välttämättä nyt jättäis mitään ehkä pois... mut jotenkin. En... en ossaa sannoo.*

Nuoret kertoivat, että työelämäkokeilun aikana he dokumentoivat omaa tilannettaan erilaisiin tietojärjestelmiin. Usein toistuvana asiana se harmitti joitakin nuoria, koska he olettivat, että heidän aikaisemmin antamansa tiedot olisivat ohjaajan/valmentajan käytettävissä koko työelämäkokeilujakson ajan.

*No, ei... Ehkä saattoi olla just joku tuommoinen... tämmöinen palaute juttu. Tai tämmöinen kun ne kysyivät monesti... monesti niiku silleen samat kysymykset... Niiku uudestaan... piti minun mielestä kirjoittaa tietokonneelle niiku omat tiedot muun muassa niin. Ehkä semmonen... Siinä... siinä kyllä saattoi olla, kun niillä... tuli tuota järjestelmäpäivitys niitten Vattiin... vai mikä se on niitten järjestelmä... niin saatto olla. Et piti uuvestaan kirjoittaa tämmönen monesti. Minä muistan... neljästi kirjoitin. Ehkä se on semmonen vaan toissijainen asia ja mut sillä tavalla... Mut kuitenkin semmonen, että eikö näillä muka olleet näitä... kun nää tietokonneella varsinkin kirjoitettiin. Niin, luulis nää nyt olevan tallennettu.*

Nuorilla ei ollut täsmällistä tietoa, että millaista tietoa valmennuksen arviointijärjestelmä (VAT) tuottaa nuorista työelämäkokeilupaikan järjestäjälle ja palvelun hankkijalle. Palvelun läpinäkyvyyden vuoksi järjestelmän tuottamaa arviointitietoa olisi ehkä hyvä käydä nuorten kanssa läpi, esimerkiksi väliarvioinnissa ja loppupalautteen annon yhteydessä. Ihanteellista olisi, että nuoret voisivat myös itse hyödyntää ko. tietoa omien jatkopolkujen suunnittelussa.

#### 5.2.1.4 Ohjaajan persoona työvälteenä

Nuorten mukaan ohjaajalla tulee olla hyvät ohjaustaidot, energisyyttä ja ammattimainen ote nuorten kohtaamiseen. Hyvä ohjaaja osaa kuunnella, olla kärsivällinen, läsnä ja toimia vuorovaikutuksessa nuorten kanssa.

*No, sanoisin, että aika kärsivällinen saa olla ja niiku avoin kaikille ehotuksille niin sanotusti. Ja semmonen, joka jaksaa kuunnella näitä... niitä ohjattavia. Ja tietenkin myös se, että osaa antaa kaikkia omia ideoita... sillä, että sekkii on aika tärkeä. Varsinkin alussa... ja on hyvä kahtoo aika laajasti ja lähtee siitä pienentämään niitä.*

Ohjaajalla on empatiakykyä, auttamishalua, ja hän on rehellinen ja ystävällinen. Ohjaajan tulee myös olla aito, rento ja luotettava.

*No, kyllä sen pittää... kyllä sen minun mielestä pittää olla sitten... no rehellinen sillä tavalla. Et kyllä sen pittää, alussa varsinkin niin... sen kanssa... jos on niinkun heti tehty sopimus, totta kai pittää olla alussa semmoinen aika niinkun... että, ei voi heti mennä tuomitsemmaan... eikä sillä tavalla sanomaan minkälainen ihminen se toinen on. Mut vaan just silleen tutustumalla sitten niin kun sanoo... sanoo rehellisesti, mikä on... Ehkä sinulla ne... ne kehittämisen kohat mitä pittää harjoitella vielä, että niin kun pääsee sinne nuorten... nuoren omiin tavoitteisiin. Ehkä semmonen tietty rehellisyys. Tuolla kyllä olikin... tuolla kyllä olikin se, mutta ehkä se kannattaa minusta kaikilla työpaikoilla olla, että ei vaan tehä koko ajan joka päivä sitä sammaa... sammaa juttua, ja sitten sanoo, että kyllä sää ihan hyvin työt teit. Ei... emmää tiä, jotkut siitä tykkää varmaan tietenkin, mutta en mää tiä... ei se varmaan kehitä kettään.*

Tarve ohjaajan empaattisille taidoille toistui useamman nuoren vastauksissa, mutta samaan aikaan nuoret odottavat ohjaajalta myös ammattimaista otetta. Nuorten mukaan ohjaussuhde ei voi olla ystävyysuhde, vaan ohjaajan pitää pystyä auttamaan nuorta.

*Semmosta niinku... luottamusta ja niinku... mut kumminkin semmosta ammattimaisuutta, et se ei saa olla semmonen ystävyysuhde kumminkaan. Ja semmoselta... niinku ammatti-ihmiseltä, että se ei saa olla... että, voi voi... kun on nyt tällanen, että on sitte niin sanottu ratkasu... siis semmonen, että siihen henkilöön voi luottaa, että se ei mee vaan semmoseen, että se henkilö vaan voitotelee sit mun tilannetta, vaan yrittää auttaa.*

Nuoret arvostavat sitä, että ohjaajan pystyy antamaan nuorelle rehellistä ja rakentavaa palautetta osaamisesta ja kehittämistarpeista. Ohjaajan tulee tarjota nuorille ideoita ja uusia näkökulmia. Ohjaajalla tulee olla perustietoa asioista. Jos ohjaaja ei itse tiedä asiaa, hänen tulee kyetä opastamaan nuori niiden palvelujen piiriin, mistä tietoa on saatavilla.

*Semmosta varmuutta ja empatiaa. Semmosta perustietoa asioista... En oleta, että kaikki tietää kaiken, vaan että tietää... että mistä se tieto sitten löytyy, et vaikka, että kysy tältä henkilöltä... semmosta niinku malttia.*

Nuoret arvostavat sitä, että ohjaajalla on aito halu tutustua nuoreen ja hänen tilanteeseensa. Ohjaaja ei ole liian auktoriteettinen ja osaa olla rento nuorten kanssa. Ohjaaja osaa nauraa ja kertoa välillä vitsejäkin.

*Jos ohjaaja on hilpee ohjaustilanteessa, niin kyllähän se ny tarttuu aika helposti... Niin kyllähän se positiivinen vaikutushan siinä kannattaa olla. Semmosta energistä... ja... että, välillä tullee vitsejäkin välissä, eikä vaan sellasta painostavaa keskustelua.*

Ohjaajan tulee osata huomioida nuoret yksilöinä, olla kärsivällinen ja omata malttia nuorten ohjaamisessa. Ohjaajan tulee olla myös avoin nuorten ehdotuksille, eikä kyseenalaistaa, tai tyrmätä niitä kuultuaan.

*Se, että kuunteleeko se... Ja sitten antasin pienen virhe-esimerkin yleensä ja siihen, onko se niinku stressaantunu siitä keskustelusta. Vai että, onko ihan niinku ei mitään ongelmaa oo siinä yleisesti.*

*Just semmonen selkeä hyvä tyyppi... läsnä oleva.*

Nuorten vastauksissa korostuu, että ohjaajan tärkein työväline on viimekädessä aina ohjaajan oma persoona. Tärkeää on, että ohjaajasta välittyy inhimillisuus, empaattisuus ja ymmärtämiseen pyrkivä ohjausote.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Nuorten kokemukset työelämäkokeilusta

Alueelliset työllisyyskokeilut toteutettiin vuosina 2017–2018 ja niiden yhteydessä kokeiltiin kuntouttavan työtoiminnan korvaamista työelämäkokeilulla (Kuopion seutu ja Pori). Työelämäkokeilu erosi kuntouttavasta työtoiminnasta siten, että siihen sisältyi työelämävalmiuksia tukeva ohjaus ja valmennus. Lisäksi työelämävalmennus oli mahdollista järjestää myös yrityksissä. Palvelun taustalla oli sosiaalihuoltolaki ja laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Opinnäytetyöni valmistuessa keväällä 2019 alueelliset työllisyyskokeilut ovat jo päättyneet, ja työelämäkokeilun osalta on palattu takaisin kuntouttavaan työtoimintaan. Tutkijana minua kiinnosti, miten nuoret ovat kokeneet työelämäkokeiluun sisältyvän ohjauksen ja valmennuksen tässä kontekstissa? Voidaanko kokeilun lopputuloksena nähdä, että sillä on ollut nuorten toimijuutta vahvistava vaikutus?

Työelämäkokeilussa ohjauksen tavoiteorientaatio oli varsin onnistunut, sillä miltei kaikilla tutkimukseeni osallistuneilla nuorilla elämäntilanne selkeytyi aktivoitumisen myötä. Nuoret antoivat erittäin positiivisen palautteen saamastaan ohjauksesta ja työvalmennuksesta. Ohjausympäristönä työtoiminnan ja ohjauksen yhdistäminen toimii hyvin. Nuoret kertoivat itseluottamuksen vahvistumisen myötä oppineensa suunnittelemaan tulevaisuutta, ratkaisemaan elämäntilanteeseen liittyviä haasteita, sekä kykenemään paremmin tekemään elämäänsä liittyviä päätöksiä ja valintoja. Nuoret kertovat aktivoitumisesta, koulutus- ja työhausta, sekä motivaatiosta yrittää eteenpäin. Osa nuorista koki, että ilman ohjausta heidän tilanteensa ei olisi muuttunut. Positiiviset elämäntilanteen muutokset poistivat syrjäytymisen pelkoa, sekä vahvistivat koherenssin tunnetta.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan nähdä, että nuorten toimijuus vahvistui työelämäkokeilun aikana. Keskeisesti siihen vaikutti osallisuuden kokemus, nuorten osallistaminen tavoitteiden suunnitteluun, yksilöllisen tilanteen huomiointi, ohjausprosessi, sekä ohjaussuhde (kuva 5).



Kuva 5. Nuoren toimijuutta vahvistavat elementit työelämäkokeilussa

Työympäristö on lähtökohtaisesti erittäin hyvä ja luonnollinen ohjaus- ja oppimisympäristö. Se monipuolistaa ohjauksen mahdollisuudet ja keinot. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että nuorille hankittaviin työtoimintapalveluihin tulisi aina sisällyttää sopimuksellinen yksilöohjaus, jonka tavoitteet määrittyvät nuoren tavoitteiden, päämäärien ja yksilöllisen tilanteen mukaisesti.

### 6.1.1 Nuorten osallisuuden vahvistaminen

Tutkimustuloksista tuli esille, että nuoret kokevat työttömyyden, toimeettomuuden ja osattomuuden vievän heitä yhä kauemmas työmarkkinoista. Moni nuori kokee tulevaisuuteen tähtäävien suunnitelmien tekemisen vaikeaksi, koska työmarkkinoilla olevia mahdollisuuksia on vaikeaa hahmottaa. Miten pärjätä kilpailussa työpaikkojen suhteen ja millaisia valintoja työllistymisen mahdollistamiseksi tulisi tehdä? Riittävätkö omat voimavarat ja motivaatio suunnitelmien eteenpäin viemiseen, jos en jaksa, joudunko aloittamaan taas alusta? Epävarmuus, näköalattomuutta ja voimattomuus näiden kysymysten äärellä luovat pelkoa syrjäytymisestä yhteiskunnan ulkopuolelle. Tutkimukseen osallistuneet nuoret kertoivat, että työttömyyden ja toimeettomuuden kokemus vaikuttaa nopeasti minäkuvaan. Motivaatio ratkaista omaan elämäntilanteeseen liittyvien haasteita katoaa, asioita ei saa enää hoidetuksi, vuorokausirytmii muuttuu, sekä

normaali arkielämän rytmi katoaa. Harrastukset ja perhe pitävät yhteyttä kodin ulkopuoliseen toimintaan, mutta jos niitä ei ole, elämänpiiri kapeutuu.

Opinnäytetyöni tutkimukseen osallistuneet nuoret olivat varsin tyytyväisiä, että heidät ohjattiin työelämäkokeiluun. Nuoret kokivat, että työelämäkokeilussa he pääsivät työyhteisön jäseneksi, jossa heidät otettiin hyvin vastaan ja kohdattiin yhdenvertaisina. Työtoimintapaikalla nuoret pystyivät olemaan omana itsenään rennosti ilman jännittämistä, eikä heitä ole painostettu. Työelämäkokeilu antoi nuorten elämään yhteisöllisyyttä, josta syntyi motivaatio lähteä kodin ulkopuoliseen toimintaan. Yhteisöllisyyden myötä nuoret kokivat osallisuutta, johon liittyi tasavertaisuuden, luottamuksen ja arvostuksen kokemus. Osallisuudella oli voimaannuttava vaikutus, koska sen myötä merkityksellisyyden kokemus kasvoi. Se lisää sisäistä motivaatiota pyrkiä elämässä eteenpäin, ja ratkoa omaan elämäntilanteeseen liittyviä haasteita.

Työvoima- ja/tai sosiaalipalveluissa on tarjolla runsaasti erilaisia työllistymiseen tähtääviä, tai työ- ja toimintakykyä tukevia palvelupolkuja. Millaisia palveluja nuori tilanteessaan valitsee, tai millaisiin palveluihin hänet ohjataan, tulisi aina lähteä nuoren yksilöllisestä palvelutarpeesta. Palveluohjauksen lähtökohtana tulisi olla nuoren tilanteen tunnistaminen, nuoren kuuleminen ja osallistaminen valintojen tekemiseen. Aina valinnat eivät osu oikein, jolloin nuorella täytyy olla mahdollisuus yrittää uudestaan. Tärkeää on, että nuori kokee tarjolla olevan palvelun itselleen merkitykselliseksi, koska se lisää sisäistä motivaatiota, kykyä toimia ja saada asioita aikaiseksi.

### **6.1.2 Nuorten yksilölliset tavoitteet ja päämäärät**

Työelämäkokeilussa nuoren osallistaminen tavoitteiden asetteluun oli tärkeä osa ohjausprosessia, jonka päämääränä oli toimijuuden vahvistaminen. Sen myötä nuorelle syntyy kokemus, että palvelu on juuri minua varten ja voin itse vaikuttaa prosessin kulkuun. Tavoitteiden pilkkominen osatavoitteisiin tekee ne helpommin saavutettaviksi. Yksi tutkimukseeni haastateltu nuori kuvasi oman

kehityspolkunsa etenemistä niin, että aluksi hänellä oli tavoitteena kirjata edes yksi omaan päivään sisältyvä positiivinen kokemus muistikirjaan. Pikkuhiljaa muistikirjaan kertyi yhä enemmän ja enemmän havaintoja, koska hän oppi tunnistamaan myönteisiä asioita elämässään. Osatavoitteisiin pääseminen luo onnistumisen iloa ja vahvistaa nuoren itsetuntoa. Onnistumiset luovat positiivisen kasvualustan uskallukselle, kokeilemiselle ja yrittämiselle. Positiivinen palaute kasvattaa nuoren itsearvostusta ja motivaatiota yrittää edelleen, joten ohjaustyöskentelyssä sen merkitys korostuu. Vastaavasti jos osatavoitteisiin ei päästä, tärkeää on, että nuori saa ohjaussuhteessa rakentavan rehellisen palautteen ja pystyy yhdessä ohjaajan kanssa arvioimaan tilannetta. Nuoret toivovat, että he saavat ohjaajilta omaan työskentelyynsä liittyviä kehittämissideoita, koska pelkkä myötäeläminen ei vie nuoren tilannetta eteenpäin. Tavoitteiden tulee olla realistisia ja saavutettavissa. Näin prosessin edetessä voidaan lisätä uusia ja/tai ottaa haastavimpia tavoitteita.

Tutkimushaastattelussa oli positiivista huomata, että nuorten omat tavoitteet kuvautuivat pääosin yhteneviltä ohjauksen tavoitteiden kanssa. Työelämäkokeilun alkaessa nuorten tavoitteet olivat toimintakykyyn ja elämänhallintaan liittyviä, sisältäen mm. arki- ja vuorokausirytmien palauttamisen normaaliksi, omien voimavarojen kartoittamisen ja itseluottamuksen nostamisen. Palvelun edetessä nuoret alkoivat pohtia tulevaisuuteen liittyviä tavoitteita, niitä olivat mm. ammatinvalintaan liittyvät asiat, työnhaun aloittaminen, opiskelupaikkojen hankkiminen, opiskelupaikkojen hakeminen jne. Tavoitteiden asettelussa nuoret tiedostivat, että heidän tulee ensin saattaa toiminnallisuuden mahdollistavia perusasioita kuntoon, jotta pitkän tähtäimen suunnitelmiin voidaan myöhemmin edetä. Nuoret kertoivat pääosin onnistuneensa omien tavoitteiden saavuttamisessa, jonka seurauksena osalla oli tiedossa työ- tai koulutuspaikka. Osalla oma prosessi jäi kesken ja he toivoivat, että olisivat voineet jatkaa työelämäkokeilussa edelleen sen työstämistä. Nuorten toivoivat, että palvelua kehitettäisiin niin, että sen kesto määrittyisi aina yksilöllisen palvelutarpeen mukaisesti.

### 6.1.3 Nuorten yksilölliset palvelutarpeet ja niiden huomioiminen

Nuorille on tarjolla paljon erilaisia palveluja eri toimijoiden taholta, kuten esimerkiksi koulutusta, työharjoittelua, kuntoutuspalveluja, työhönvalmennusta, ura- valmennusta jne. Palveluverkostoon sisältyy mm. viranomaisten, yhdistysten, Kelan, seurakuntien ja yksityisten yritysten tarjoamia palveluja. Viranomaiset tarkastelevat nuorten kokonaistilannetta varsin usein tilastoina ja lukuina. Nuoret kertovat, että heitä ohjataan aktiivisesti palvelujen piiriin, ja niiden vastaanottamiseen usein liittyy velvoittavuus toimeentulotuen alentamisen, työttömyysetuuden määräaikaisen- tai toistaiseksi menettämisen uhalla. Tällöin nuori roolittuu helposti palvelujen kohteeksi (objektiksi), sisältäen ajatuksen, että ymmärrys tarvittavista palveluista syntyy ulkoisen ohjauksen tuloksena. Nuoren oletetaan mukautuvan viranomaisen tarjoamiin toimenpiteisiin ja palvelukäytänteisiin. Ulkoapäin tuleva ohjaus voi joskus olla ratkaisu pysähtyneessä tilanteessa, mutta tärkeää olisi, että ymmärrys palvelun tarpeellisuudesta syntyisi yhteisen pohdinnan tuloksena. Palveluun ohjautumisen lähtökohtana tulisi olla nuoren yksilölliset tarpeet, joiden myötä nuori kokee valitun palvelun merkitykselliseksi omassa tilanteessaan. Motivaation puuttuminen voi kariuttaa hyvinkin palvelun, jolloin ollaan taas uudestaan lähtötilanteessa.

Tutkimushaastattelussa nuoret korostivat, että palvelun sisällä jokainen nuori tulee edelleen kohdata yksilöinä, joilla on omia palvelutarpeita ja jotka tulee tunnistaa. Palveluissa etenemiseen vaikuttavat nuorten mukaan ennen kaikkea motivaatiotekijät, voimavarat, elämänhallinta, muutokset elämäntilanteissa, ja nuoren itsetuntoon liittyvät asiat. Mikä toimii yhdelle nuorelle, ei välttämättä sovellu toiselle. Osa nuorista kykenee itsenäiseen toimintaan, jolloin ohjauksen tarve ei ole niin merkittävä. Vastaavasti osa nuorista tarvitsee pitkäkestoista ohjausta, henkilökohtaista tukea ja luotsausta tilanteessaan. Tärkeää on, että palvelun painopisteitä voidaan muuttaa nuoren toimijuuden vahvistuessa. Ohjaajien tulee tuntea myös ympärillä olevan palvelujärjestelmän mahdollisuudet ja tarvittaessa tehdä hallintorajat ylittävää yhteistyötä muiden tahojen kanssa. Joskus nuoren palvelutarve voi vielä täsmentyä jonkin valitun palveluratkaisun aikana, jolloin palvelusuunta tulisi pystyä vaihtamaan nopeasti ja vaivattomasti. Yhteistyöllä ja riittävällä tuella saadaan luotua palvelukokonaisuuksia, joihin



nuori pystyy sitoutumaan. Palvelujen ketjuttamisella ja vaiheistamalla päästään usein parempaan lopputulokseen, eli palvelujen jatkumo turvaa riittävän pitkäkestoisien tuen sitä tarvitseville nuorille.

#### **6.1.4 Ohjausympäristö ohjausprosessin tukena**

Työelämäkokeiluun osallistuneet nuoret olivat pääsääntöisesti työtoiminnassa erilaisilla työpajoilla, vain yksi nuori työskenteli palveluntuottajan asiakaskoh-teissa. Työskentelyn yhteydessä nuoret saivat työvalmennusta työvaiheiden suunnitteluun, työtehtävissä suoriutumiseen, työtapojen ja työmenetelmien op-pimiseen, sekä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Nuoret pystyivät vahvista-maan aikaisempaa osaamistaan, oppimaan uusia ammatillisia taitoja ja hankki-maan työyhteisötaitoja. Nuorten kokonaisvaltaisempi ohjaus tapahtui yksilöoh-jauksessa, jonka yhteydessä kartoitettiin mm. nuoren voimavaroja, vahvistettiin toimintakykyä ja arjenhallintaa, sekä kykyä ottaa vastuuta omasta elämästä. Yksilöohjauksen tavoitteena oli myös nuoren tukeminen työllistymis- ja koulu-tuspolkujen suunnittelussa. Nuoret dokumentoivat toimintaansa, tekivät arvioin-tia etenemisestään ja suunnittelivat jatkopolkuja. Työskentelyä oli mahdollista opinnollistaa, eli nuoret pystyvät myöhemmin hyväksilukemaan työelämäkokei-lussa hankitun osaamisen tulevissa opinnoissaan. Osaamisen tunnistaminen on tärkeää työllistymistä ja työnhakuakin ajatellen. Sen vuoksi olisi suotavaa, että nuoret saisivat kaikista uusista ammatillisista taidoistaan osaamistodistuk-sen, vaikka jatkopolku ei johtaisikaan heti suoraan ammatilliseen koulutukseen.

Työelämäkokeilussa ohjauksen yhdistäminen työtoimintaan sai nuorilta erittäin myönteistä palautetta. Vuorovaikutus ohjaajan kanssa oli luontevaa, rentoa ja mutkatonta. Nuoret pystyivät ohjaajan kanssa yhdessä käsittelemään työsken-telyn yhteydessä syntyneitä tunteita, joita aiheutti mm. osaamattomuus, epä-varmuus, itsensä johtamisen haasteet jne. Toisaalta nuoret kertoivat myös ko-keneensa onnistumisen iloa, osaamisen vahvistumista ja huomasivat palvelun edetessä kykenevänsä yhä haasteellisimpiin työsuorituksiin. Työtehtävät olivat nuorten mielestä monipuolisia ja mielekkäitä, joka mahdollisti osaamisen kehiti-misen. Nuoret kokivat olevansa osa työyhteisöä, joka toi osallisuutta elämään. Työelämäkokeilussa ohjausympäristö toimi erittäin kannustavana ja keskeisenä

elementtinä, joka myönteisesti vaikutti nuorten vahvistumiseen arjen- ja elämönhallintataitojen, ammatillisten taitojen ja positiivisemmän minäkuvan kautta.

### **6.1.5 Työvalmennuksen ja yksilöohjauksen merkitys ohjausprosessissa**

Nuorten ohjausprosessissa on tärkeää, että nuoret voidaan osallistuttaa oman tilanteen suunnitteluun jo heti palvelun alkaessa. Työelämävalmennuksessa ohjausprosessi käynnistyi nuoren lähtötilanteen selvittelyllä ja yhteisellä tavoitteiden asettelulla. Ohjausprosessissa yksilöohjaus ja työvalmennus toimivat limittäin, joten nuoret saivat päivittäin eri asteista ohjausta työskentelyyn ja oman tilanteen pohdintaan. Ohjausprosessilla on keskeinen vaikutus nuoren aktiivisen toimijuuden vahvistumisessa ja työelämäkokeilussa siinä onnistuttiin pääosin hyvin. Tutkimustuloksissa se näkyi nuorten aktivoitumisena, itseluottamuksen vahvistumisena, kykynä suunnitella ja tehdä itseään koskevia päätöksiä, sekä elämönhallinnan vahvistumisena. Osa nuorista koki, että ohjauksen pääpaino oli liikaa työvalmennuksen yhteydessä tapahtuvassa ohjauksessa, ja henkilökohtaisen elämäntilanteen ohjausta sisältyi työelämäkokeiluun liian vähän. Nuoret kokivat yksilöohjaustarpeita mm. arjen- ja elämönhallintaan, talouden hallintaan ja oman elämäntilanteen suunnitteluun liittyvissä asioissa. Työpajoilla tapahtuvassa ohjauksessa työvalmennuksen ja yksilöohjauksen ohjausprosessit menevät osittain päällekkäin, joten nuoren voi olla vaikeaa hahmottaa mitkä asiat liittyvät kuhunkin ohjausprosessiin. Nuoren ollessa useassa ohjausprosessissa yhtä aikaa, erittäin tärkeää on, että niiden roolitus on selkeä ja johdonmukainen. Mikäli ohjausprosesseihin sisältyy useita ohjaajia, avainasiaksi nousee tiedonkulku, prosessien yhteensovittaminen ja vuorovaikutus ohjaajien välillä. Työpajoilla tapahtuvassa ohjauksessa tulee huomioida kokonaisvaltaisuus, johon sisältyy työvalmennuksen ohella sopimuksellinen yksilöohjaus. Yksilöohjauksen tulisi olla säännöllistä ja viikoittain tapahtuvaa, etukäteen aikataulutettua, voimaannuttavaa ja ratkaisukeskeistä.

Työelämäkokeilun ohjausprosessissa nuoria valmennettiin tekemään omia valintoja ja päätöksiä, sekä suunnittelemaan omaa toimintaansa. Nuorilla oli mahdollisuus vaikuttaa ohjausprosessin kulkuun. Tutkimukseen osallistuneet nuoret toivat esille, että ohjausprosessi voi joskus mennä pieleen, jos ohjaus ei ole

rehellistä ja selkeää, ohjaaja päättää ohjattavan asioista, ohjaaja ei tunnista ohjattavan tavoitteita, ja jos ohjattavalle ei anneta riittävästi aikaa prosessoida tilannetta palvelun eri vaiheissa. Nuorilta kysyttiin, tunnistivatko he ohjauksen eri toimintatapoja, eli kuinka paljon ohjausprosessiin sisältyi tiedotusta, neuvontaa ja ohjausta? Suurin osa nuorista koki, että heidän ohjaukseen sisältyi vähän kaikkea. Osa nuorista toivoi myös, että osallistuminen tiedotustilaisuuksiin ja ryhmävalmennuksiin olisi ollut nuorille velvoittavaa, koska on aivan liian helppoa vain jättäytyä niistä pois.

Ohjausprosessin onnistumisessa ei ole keskeistä, mitä metodeja ja toimintatapoja valitaan vaan, että nuoret kokevat ohjauksen merkityksellisenä omassa tilanteessaan. Työelämäkokeilun aikana nuoret työskentelivät oman minuuden kanssa, ja siihen liittyi omien vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistaminen niin ammatillisuuteen kuin omaan persoonaankin liittyen. Tunteiden tunnistaminen ja niiden hyväksyminen oli osa myönteisen minäkuvan vahvistumista. Ohjausprosessin tulee olla tarpeeksi väljä, että siihen jää ohjattavalle aikaa prosessoida tilannetta. Ohjaajalla tulee myös olla myös ”tilanneälyä” muuttaa ohjausprosessia, jos nuoren palvelutarve muuttuu aikaisemmin suunnitellusta. Ohjausprosessin alussa nuori tarvitsee enemmän ohjausta tilanteessaan ja sen vuoksi tukeutuu ohjaajaan voimakkaasti. Prosessin edetessä yleensä ohjaus-tarve vähenee, tai sen painopisteet muuttuvat. Ohjaajan tulee pystyä arvioimaan nuoren tilannetta ja antaa tilaa nuoren omalle itseohjautuvuudelle ja toimijuudelle. Kannustaa ja rohkaista nuorta ottamaan vastuuta omaan elämään liittyvissä ratkaisuihin. Ohjaajan ammattitaitoa on myös tunnistaa milloin ohjausprosessi ei enää vastaa nuoren ensisijaiseen palvelutarpeeseen ja ohjata häntä tarvittavien palvelujen piiriin. Tärkeää ohjausprosessissa on, että ohjaaja saattaen vaihtaa nuoren seuraavan palvelun piiriin.

Työelämäkokeilun päättyessä osa nuorista oli tehnyt itselleen jatkosuunnitelman, eli kuinka he etenevät tästä eteenpäin. Sisällöltään se oli ammatillinen etenemissuunnitelma, opiskelusuunnitelma, tai kuntoutussuunnitelma. Osa nuorista kertoi keskustelleensa suunnitelmasta yksilöohjaajan kanssa, ja osa ei muistanut, että sellaista olisi laadittu. Ohjausprosessin päättämiseen sisältyy palautteen antaminen, arviointi ja jatkotoimet. Ohjaussuhteessa laadittu kirjallinen jatkosuunnitelma jäsentää nuoren palvelutarvetta ja auttaa myöhemmissä

palveluissa etenemiseen, joten sen olisi hyvä olla tärkeä osa palvelun päättämistä. Tärkeää on, että palvelut eivät jää irrallisiksi toimenpiteiksi, vaan nivoutuvat osaksi nuoren palvelukokonaisuutta.

### **6.1.6 Ohjaussuhteen merkitys nuorelle**

Ohjaussuhteen perustana toimii dialogisuus ohjattavan nuoren ja ohjaajan välillä, jossa yhdessä etsitään ja rakennetaan asioille merkityksellisyttä nuoren elämässä. Työelämäkokeiluun osallistuneet nuoret kertoivat kokeneensa ohjaussuhteessa mm. tasavertaisuutta, empaattisuutta, ja itsensä ilmaisemisen helppoutta. Nuoret pystyivät peilaamaan tunteita, ajatuksia ja suunnitelmia omaan elämäänsä liittyen. Työelämäkokeilussa kohtaamisen, kuuntelun ja kuulemisen tapa jätti nuorille positiivisen tunnekokemuksen ohjauksesta.

Ohjaussuhteella on hyvin suuri merkitys palvelun onnistumiseen. Parhaimmillaan onnistunut ohjaus toimii keskeisenä elementtinä nuoren toimijuuden vahvistamisessa. Vastaavasti jos ohjaussuhde ei toimi, niin se voi viedä pohjan koko palvelulta. Työelämäkokeilun ohjausympäristö tarjosi erinomaiset puitteet ohjaukselle, jossa korostuu toiminnallisuus ja nuoren henkilökohtaisen tilanteen ohjaus. Palvelupaikasta riippuen, työelämäkokeiluun voi sisältyä useita ohjaussuhteita samaan aikaan. Työvalmennuksen ja yksilöohjauksen painotukset ovat hieman erilaiset. Työvalmennuksessa nuorta tuetaan erilaisten töiden ja ammatillisten taitojen oppimiseen, sekä autetaan nuorta käsittelemään niiden yhteydessä syntyneitä tunnetiloja. Työelämäkokeilussa yksilöohjaus oli kahdenkeskistä ja henkilökohtaisempaa keskustelua nuoren kanssa, jonka tavoitteena oli mm. kokonaisvaltaisempi voimaannuttaminen, toimintakyvyn ja arjenhallintataitojen vahvistaminen, motivointi, sekä koulutus- ja työurasuunnittelussa tukeminen.

Toimijuuden vahvistamisen kannalta tärkeää on, että ohjaaja kannustaa nuorta ottamaan vastuuta omasta elämästään ja tekemään siihen liittyviä suunnitelmia. Ohjattavan omat valinnat ja päätökset ovat tärkeitä. Ohjaaja antaa apua ja tukea tarvittaessa, luotsaa nuorta elämäntilanteen haasteissa ja tulevaisuuden suunnittelussa. Nuoret korostavat, että ohjaajan tulee olla luotettava, rehellinen

ja avoin. Ohjaajalla täytyy olla aito halu tutustua nuoren tilanteeseen, olla tarvittaessa käytettävissä. Ohjaajan tulee tarjota ohjattavalle ideoita ja uusia näkökulmia, mutta antaa aikaa ja tilaa ohjattavan prosessoida asioita. Ohjaajan tulee kannustaa ja motivoida nuorta, sekä toimia itse esimerkkinä nuorille. Nuoret edellyttävät ohjaajalta ammattimaista otetta, eli ohjaus ei voi rakentua pelkästään ystävyysuhteelle, eikä tilanteen hyssyttely auta nuorta. Nuoret arvostavat, että ohjaussuhteessa ohjaaja antaa nuorelle rehellistä palautetta toiminnasta ja kehittymistarpeista.

## **6.2 Nuorten kehittämisehdotukset**

Tässä tutkimuksessa nuoria pyydettiin myös arvioimaan, millaisesta ohjauksesta he hyötyisivät eniten? Tutkimustuloksista vahvistui näkemys, että työelämäkokeiluun sisältyvä ohjaus ja valmennus vastaa hyvin pitkälti nuorten tarpeita tässä kontekstissa. Nuoret olivat varsin tyytyväisiä ohjaukseen ja valmennukseen, eivätkä he jättäisi siitä mitään elementtejä pois. Nuorten mielestä vapaaehtoinen osallistuminen ryhmävalmennuksiin ja erilaisiin tiedotustilaisuuksiin voisi jopa muuttua pakolliseksi, koska niistä on aivan liian helppoa jättäytyä vain pois, vaikka nuori itse tiedostaisi tarvitsevansa ko. palvelua omassa tilanteessa. Toisena asiana nuoret nostivat esille oman tilanteensa kirjaamisen palveluntuottajan arviointi- ja seurantajärjestelmiin, joka usein toistuvana toimenpiteenä herättää vain ärsytystä. Selkeänä kehittämiskohteena nuoret nostivat esille, että työelämäkokeilun kesto tulisi perustua nuorten yksilölliseen palvelutarpeeseen, koska osa nuorista tarvitsee pitempiketoista tukea tilanteessaan. Nykyisellään palvelun maksimikesto on rajattu lainsäädännön kautta, ja lisäksi palvelujaksojen kestoja rajataan liikaa palveluun ohjaavien viranomaisten toimesta.

Tutkimushaastattelussa nuoria pyydettiin kuvitteellisesti asettautumaan ohjaajan asemaan, millaisiin asioihin he silloin kiinnittäisivät ohjauksessa huomiota. Nuoret kertoivat, että ennen kaikkea he osallistaisivat ja velvoittaisivat nuoria toimijuuteen. Ohjaajan tulisi auttaa ja olla nuoren tukena, mutta ei kuitenkaan tehdä asioita nuoren puolesta. Nuorten mukaan ohjauksen tulee olla kokonaisvaltaista, kattaen elämän eri osa-alueille ulottuvan ohjauksen. Ohjauksen tulee olla myös tavoitteellista ja suunnitelmallista, sekä ohjaajan tieto/taidon tulee olla

ajantasaista. Nuorten mielestä ohjauksessa ja valmennuksessa tulee huomioida nuorten yksilöllinen elämäntilanne, nuorten henkilökohtaiset tavoitteet ja päämäärät. Työelämäkokeilupaikassa tulee olla tarjolla monipuolisia ja mielekkäitä työtehtäviä ja yksilöohjauksen sekä työvalmennuksen tulee olla laadukasta.

Tutkimukseen osallistuneet nuoret korostivat erityisesti ohjaajan persoonan merkitystä ohjaustyössä. Hyvälle ohjaajalle on paljon erilaisia vaatimuksia, nuorten mukaan niitä ovat mm. ohjaajan eettiset taidot, aitous ja rentous, luottavuus, ammattilaisuus ja vuorovaikutustaidot. Ohjaukselle tarvitaan hyvä ilmapiiri, ja nuorten mukaan se mm. rakentuu rentoudesta, kiireettömyydestä, positiivisuudesta ja ammatillisesta otteesta. Ohjaussuhteessa nuori tulee kohdata tasavertaisena ihmisenä ja ainutlaatuisena yksilönä, joka tarvitsee juuri sillä hetkellä ammattimaista ohjausta elämäntilanteessaan.

### **6.3 Pohdinta**

Opinnäytetyöni tutkimuksessa tarkasteltiin nuorten toimijuuden vahvistamista ohjauksen ja valmennuksen avulla, joka sisällytettiin ensimmäistä kertaa lakisääteisenä palveluna työllistymistä tukeviin palveluihin. Tutkimusaineisto kerättiin vuosina 2017–2018, jolloin Suomessa virkamieskoneisto valmisteli maakunta- ja sote -uudistusta. Tutkimukseni valmistui keväällä 2019, jolloin pääministeri Juha Sipilän hallitus oli jo keskeyttänyt maakunta- ja sote -uudistuksen valmistelun, ja joka johti hallituksen eroamiseen. Alueelliset työllisyyskokeilut päättyivät joulukuussa 2018, jonka myötä työelämäkokeilu palvelumuotona päättyi ja palattiin takaisin kokeilua edeltävään kuntouttavaan työtoimintaan.

Työ- ja elinkeinotoimiston palvelujen kehittäminen enemmän työllistymistä tukevaksi, sisältyi kärkihankkeena pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelmaan. Opinnäytetyöni tutkimusidea syntyi omasta ammatillisesta uteliaisuudestani työvoimapalvelujen kehittämistä kohtaan. Olisiko tässä se puuttuva palve-

luelementti, joka luotsaisi nuoria kohti työelämää. TE-asiantuntijana halusin tutkia työelämäkokeilua, koska onnistuessaan se voisi vahvistaa nuorten toimijuutta.

Luvussa 3.2. tarkastelen ohjausta ilmiönä ja muuttuvan yhteiskunnan vaatimuksia ohjaukselle. Oman työni kautta tunnistan havainnon, että ohjauksen toimintaympäristö on ollut jo pitkään muutostilanteessa, ja se asettaa perinteiselle ohjaustyölle pulmia. Nykyaikana yksilöt tekevät elämänsä koskevia valintoja individualistisesta näkökulmasta, joka on ollut kehittyvä trendi viime vuosikymmenten aikana. Perinteiset elämänkaari- ja työuramallit ovat menettäneet merkitystään ja ihmisten odotetaan hallitsevan yhä enemmän elämänsä ja siihen liittyviä yksilöllisiä valintoja. Nykyaikana painottuvat mm. yksilön riippumattomuus, yksin selviytyminen ja oma vastuu. Yksilöllistyminen ei kuitenkaan merkitse sitä, että ihminen selviytyisi yksinomaan yksin. Itseohjautuvat yksilötkin ovat riippuvaisia toisistaan, palvelusta ja neuvonnasta. (Lairio & Puukari 2003, 6–7.)

Muuttuvassa yhteiskunnassa yksilöllisten valintojen tekeminen ei siis ole mitenkään helppoa, ja monilla se johtaa työelämän ulkopuolisten jaksojen pitkittymiseen. Nuoret joutuvat tekemään työuraansa koskevia ammatillisia valintoja jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Nuoret ovat haasteiden ääressä, jos valinnat eivät osu oikein, tai omat kyvyt eivät riitä niiden toteuttamiseen. Osa nuorista ei pysty tai ei osaa tehdä niitä ollenkaan. Seurauksena on, että työelämään siirtyminen pitkittyy ja sen vaikutukset näkyvät nopeasti elämän eri osa-alueilla. Se johtaa usein ulkopuoliseen ohjaustarpeeseen. TE-toimistossa yhteiskunnallinen muutos näkyy siten, että asiakkaat tarvitsevat yhä yksilöllisempää ja verkostomaisempaa ohjausta. Miten pystymme TE-palveluissa vastaamaan tähän haasteeseen? Ennen kaikkea palvelujen sisältöä tulee kehittää yksilölähtöisemmäksi, monipuolisemmaksi ja työnhakijan palvelutarvetta tukevaksi. Työelämäkokeilu oli hyvä avaus, oikeaan suuntaan. Tulevaisuudessa ohjauksen sisällyttäminen osaksi palvelukokonaisuutta, tulisi olla tärkeä ja keskeinen osa palvelujen kehittämisen viitekehystä.

Opinnäytetyöni tutkimus käynnistyi keväällä 2018, jolloin etsin ohjaustyöhön soveltuvaa teoreettista viitekehystä. Tutustuin ohjaustyön tueksi kirjoitettuihin kirjoihin, oppaisiin ja metodikirjallisuuteen, sekä erilaisiin tutkimuksiin, jotka käsitelivät ohjausta. Lisensiaatti-, pro gradu ja opinnäytetöissä ohjauksen tutkiminen on ollut erittäin suosittu aihe, niinpä tutkimuksia löytyy eri näkökulmista tehtyinä. Erityisesti kiinnitin huomiota niihin tutkimuksiin, joiden kontekstina oli työ-  
pajaympäristö. Tutkimuskohteena oli kuntouttava työtoiminta, yksilö- ja työvalmennus. Minua kiinnosti myös kunnan rooli työllistymistä ja työelämäosallisuutta tukevien palvelujen järjestäjänä (luku 3.8).

Teoriatietoa tutkiessani minulle vahvistui ymmärrys, että ohjauksen ympärille ei ole kehitetty omaa yhtenäistä taustateoriaa. Ohjaus kuuluu kasvatuskäsitteen alle ja se nähdään yhtenä aikuiskasvatuksen metodina, jonka tarkoituksena on tukea ohjattavan kasvua. Ohjauksen keskeisiä taustateorioita, joita ovat: 1.) Kokemuksellinen oppiminen. Kaikki aito oppiminen syntyy kokemuksen kautta, ja reflektion ja tutkimisen myötä siitä tulee yksilön oppimiskokemus. Oppiminen rakentuu aikaisempaan tietoon, eli ohjattavan kokemuksiin. Ihmiset eivät aina välttämättä opi kokemuksestaan, vaan merkityksistä, joita he antavat kokemukselleen. 2.) Konstruktivistinen oppimisteoria, jonka mukaan oppiminen voidaan mieltää oman toiminnan tuloksena. Ohjattava ottaa vastuun tietoa rakentavana ja ymmärtävänä subjektina. 3.) Psykoanalyttinen teoria, joka käsittelee mitä tapahtuu mielen sisällä, tai miten ohjattava antaa merkityksiä kokemuksilleen. Se tarjoaa mahdollisuuksia ymmärtää, millaista oppimista ohjattavassa tapahtuu vuorovaikutuksen aikana. Työelämäkokeilu tapahtui kontekstissa, joka yhdistää yksilöohjauksen, työvalmennuksen sekä työtoiminnan. Niiden myötä voidaan siis ajatella, että edellä mainitut ohjauksen taustateoriat antavat työelämäkokeiluun sisältyvälle ohjaukselle ja valmennukselle oivan viitekehysten. Onnistumisen mukaan (2007, 28) ohjauksessa korostuu asiantuntijuus. Ohjattava on oman elämänsä asiantuntija ja ohjaaja ohjausprosessin asiantuntija. Ohjaajan tehtävänä on auttaa ohjattavaa tunnistamaan omia kykyjään. Tutkimuksessani havahduin siihen tosiasiaan, että ohjaussuhteessa onnistuminen vaatii ohjaajalta todella paljon. Kysymys ei ole vain ohjaustyön menetelmien osaamisesta, vaan kahden ihmisen kohtaamisesta, jossa sekä ohjaaja että ohjattava tuovat ohjaustilanteeseen jotain ainutkertaista. Vehviläisen (2014, 25) mukaan keskei-



siä ohjaustyön periaatteita ovat kumppanuus, dialogisuus ja läpinäkyvyys. Ohjaajan tärkein työväline on ohjaajan oma persoona. Ohjaajan tulee tarkastella ja arvioida omaa toimintaansa, sillä ohjaustyötä voi tarvittaessa aina kehittää. Käsittelen em. asiaa teorian tiedon kautta luvuissa 3.4 ohjauksen rooli, luku 3.6 ohjaussuhde, sekä luku 3.7 yhteisöohjaus. Tutkimustuloksissani nuoret korostivat ohjaajan merkitystä ohjausprosessissa.

Opinnäytetyöni tutkimuksessa halusin saada nuorilta kokemusperäistä tietoa, miten he kokevat ohjauksen ja valmennuksen tässä ympäristössä? Voidaanko ohjausprosessin tuloksena nähdä toimijuuden vahvistumista? Sanna Vehviläisen vuonna 2014 kirjoittama ”Ohjaustyön opas – yhteistyössä kohti toimijuutta” avasi minulle lopulta ymmärryksen, mistä toimijuuden vahvistamisessa itseasiassa on kysymys. Vehviläisen kirjoitustyyli on hyvin jäsenneltyä, selkokielistä ja helposti ymmärrettävää. Luettuani kyseisen kirjan, ymmärsin mitä minun pitää nuorilta haastattelussa kysyä, jotta saisin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Opinnäytetyöni tutkimusotteeksi valitsin kvalitatiivisen toteuttamistavan, koska se soveltuu tämänkaltaiseen kokemusperäistä tietoa etsivään tutkimukseen erittäin hyvin. Tutkimukseni ”karikkona” pidin lähtökohtaisesti nuorten haastatteluvaihetta. Kokemuksesta tiedän, että nuorten haastattelu voi joskus olla haastavaa, myös pitkään ohjaustyötä tehneelle. Jännitin, että saanko nuoria haastateltavaksi, kuinka paljon nuoret tuottavat tutkimusaineistoa ja osaanko kysyä heiltä oikeita asioita. Loppujen lopuksi ennakkopelkoni oli turha, koska nuoret olivat innostuneita tutkimuksestani.

Valitsin haastattelumuodoksi teemahaastattelun (yksilöhaastatteluna), koska minulla on aikaisempaa tietoa asiasta ja teemahaastattelu antaa tutkijalle väljyyttä tarkentaa aihetta lisäkysymyksillä. Aineistonkeruumenetelmänä ryhmähaastattelu olisi voinut toimia tutkimuksessani myös hyvin, koska nuoret olivat avoimia kokemuksensa jakamisen suhteen. Jäin pohtimaan, että olisivatko nuoret edenneet keskustelussa vieläkin syvemmälle tasolle, koska he olisivat pystyneet peilaamaan omaa kokemustaan suhteessa toisten nuorten kokemuksiin. Toisaalta ryhmähaastattelussa on aina se vaara, että osa nuorista dominoi keskustelua ja hiljaisemmat ovat vähemmän äänessä. Kvalitatiivisen tutkimuksen

aineiston litterointiin ja analysointivaiheisiin tarvittava työmäärä yllätti minut täysin, ja siihen kului enemmän aikaa kuin mitä ennakoin. Ajattelin käyttää siihen enintään yksi-kaksi kuukautta, mutta pian huomasin, että kysymys on prosessista, joka etenee ilman tarkkaa aikamääritettä. Tein opinnäytetyöni tutkimustani päivätyöni ohella, joten ko. työskentelyvaihe kesti minulla lopulta puoli vuotta. Tutkimusaineiston analysoin sisällönanalyysin avulla, jota tein kolmessa vaiheessa: 1.) Yksilöhaastattelujen analysointi kysymyksittäin/teemoittain, 2.) Yksilöhaastatteluiden yhdistävien luokkien yhteenveto kysymyksittäin/teemoittain, 3.) Aineiston tulkinta ja pohdinta, oleelliset ydinasiat tutkimuskysymyksittäin. Loppujen lopuksi analysoin aineiston hyvin pikkutarkasti, jonka myötä sain hyvin kattavan materiaalin tutkimustulosten pohdintaa varten. Tutkimustulosten havainnollistamiseen, rakenteiden ja asiayhteyksien selvittämiseen käytin miellekarttamenetelmää, jota toimi tässä tarkoituksessa erittäin hyvin. Luku 4 käsittelee tutkimukseni toteuttamista, siinä tulee esille, kuinka päädyin kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen, teemahaastatteluun ja miten aineistonkeruuprosessini eteni.

Tutkimustulokset osoittivat, että tutkimusotteeni oli oikein valittu. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä tuotti laajan tutkimusaineiston. Niiden perusteella minulle syntyi syvälinen ymmärrys ilmiöstä ja sain tutkimuskysymyksiini vastauksen. Yllätyin tutkimustuloksista, kuinka hyvin nuorilta saatu kokemusperäinen tieto itse asiassa täydentää opinnäytetyöni teoreettista viitekehystä, sekä tutkimustietoa, johon aikaisemmin tutustuin. Nuoren toimijuutta on mahdollista vahvistaa työtoimintaympäristössä, kun yksilöohjauksen ja työvalmennuksen tavoiteorientaation perustana on yksilön oman oppimis- ja kasvu-prosessin tukeminen. Ohjattavan toimijuuden vahvistaminen koostuu monista asioista. Opinnäytetyöni tutkimuksessa tuli esille, että keskeiset sitä tukevat elementit yksilön tilanteessa syntyivät ohjattavan osallisuuden kokemuksesta, yksilöllisten tavoitteiden ja päämäärien tukemisesta, palvelutarpeiden ja ratkaisujen merkityksellisyydestä yksilön tilanteeseen, ohjausympäristöstä, ohjausprosessista, sekä siihen liittyvästä ohjaussuhteesta.

Toimijuuden vahvistumista ei kuitenkaan tule pitää itsestään selvänä asiana, vaan se vaatii ohjauspalvelujen tietoista ja sisällöllistä kehittämistä sitä tukeväksi. Opinnäytetyöni tutkimukseen osallistuneet nuoret työskentelivät työelämäkokeilun aikana pääsääntöisesti työpajoilla. Työpajat voidaan nähdä yhteisönä, joissa korostuu yhteisöohjauksen elementit. Koko yhteisön tulee siis tunnistaa ohjauksen ydinprosessit ja kantaa ohjauksesta kollektiivinen vastuu. Yhteisössä tarvitaan viestinnän, yhteistyön ja päätöksenteon rakenteita, jotka auttavat työntekijöitä tunnistamaan ohjattavan prosessin kokonaisuuden ja hahmottamaan miten oma työskentely asettautuu suhteessa siihen (Vehviläinen 2014, 75). Tutkimukseen osallistuneet nuoret korostivat erityisesti ohjaajan persoonan merkitystä ohjaussuhteessa. Nuori tulee kohdata tasavertaisena ihmisenä ja ainutlaatuisena yksilönä, joka tarvitsee juuri sillä hetkellä ammattimaista ohjausta elämäntilanteessaan. Yksilöohjauksen ja työvalmennuksen laatuun, sekä niiden yhdenmukaisiin tavoitteisiin tulee kiinnittää huomiota. Tutkimukseni osoitti, että ohjauksella ja nuorten valmennuksella on tärkeä rooli työllistymistä ja osallisuutta edistävässä palveluissa. Tämä tieto on erittäin tärkeää huomioida, kun TE-toimistoissa ja kuntien työllisyyspalveluissa hankitaan tälle kohderyhmälle suunnattuja palveluja. Sen myötä se myös ohjaa palveluntuottajia kehittämään kyseisiä palveluja laadukkaimmiksi.

#### **6.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi**

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuuden arviointimittarit on kehitetty kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa arviointikriteeristö on vakiintunut. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei kuitenkaan ole yksiselitteistä ohjetta tai mittaristoa, vaan tutkimuksen luotettavuustarkastelu jää tutkijan arvion ja näytön varaan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskysymys on siis huomioitava heti jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, tutkimusmenetelmien valinnassa, mittareissa ja otoksessa. Tieteellisen tutkimuksen yleisesti käytetyt luotettavuusmittarit ovat reliabiliteetti ja validiteetti. (Kananen 2014, 146–147.)

Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli niiden kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabelius voidaan todeta esimerkiksi,

1.) jos eri arvioijat päätyvät samaan tulokseen, 2.) tai jos tutkittavat henkilöt osallistuvat uudestaan samaan tutkimukseen, ja tutkimustulos on edelleen sama. Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa vastaavasti sitä, että valitulla tutkimusmenetelmällä tai mittarilla voidaan mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Hirsijärvi ym. 2009, 231–232.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kannalta tärkeää on, että tutkija tuo esille tarkan selostuksen tutkimuksen toteuttamisesta, koskien kaikkia sen vaiheita. Miten aineisto on tuotettu, haastattelu- ja havainnointitutkimuksen olosuhteet ja aineiston keruupaikat, mahdolliset häiriötekijät ja haastatteluun käytetty aika, virhetulkinnat haastatteluissa ja tutkijan itsearviointi tilanteesta. Aineiston analyysissä keskeistä on luokittelu. Tutkimuksessa on hyvä kertoa luokittelun perustelut ja luokittelun eteneminen. Tutkimustulosten osalta tutkijan tulee myös perustella millä perusteella tulkintoihin on päädytty. (Hirsijärvi ym. 2009, 231–232.)

Opinnäytetyöni tutkimuksen luotettavuus pyrittiin huomioimaan heti alusta alkaen. Tutkimussuunnitelmaa käytiin läpi opinnäytetyöseminaareissa, sekä opinnäytetyönohjaajan kanssa kahden kesken. Tutkimuskysymykset täsmenytivät ensimmäisen seminaarin jälkeen ja teoreettiselle viitekehykselle löytyi tarvittava laajuus ja suunta. Tutkimusaineiston keruuvaihe toteutettiin niin, että tutkimusotokseen valittiin nuoria täysin satunnaisotannalla, huomioiden vain nuorten ikä ja työelämäkokeilu-aika. Haastattelumuodoksi valittiin teemahaastattelu, koska se soveltuu laadullisen tutkimuksen aineistonkeruuseen erittäin hyvin. Teemahaastattelun sisältö käytiin tarkasti läpi opinnäytetyön ohjaajan kanssa varmistaen, että sen avulla saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastattelut litteroitiin ja aineiston analysointimenetelmäksi valittiin sisällönanalyysi, joka suoritettiin karkealla tasolla. Analysointimenetelmä soveltui tutkimusaineiston käsittelyyn erittäin hyvin. Sisällönanalyysiä ja siihen liittyvää luokittelua helpotti oman työni kautta tuleva ymmärrys asian kontekstista. Opinnäytetyössä käytin itsearviointia dokumentoimalla hyvin tarkasti eri tutkimusvaiheissa olevia asioita, ja joita kerroin opinnäytetyön kirjallisessa raportoinnissa.

Tutkimukseni reliabiliteetin ja validiteetin varmistamiseksi, eettisen ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, olen pyrkinyt tuomaan esille mahdollisimman tarkasti tutkimukseeni sisältyvät erilaiset työskentelyvaiheet, huomioiden pienimmätkin yksityiskohdat. Opinnäytetyönohjaaja on seurannut tutkimukseni etenemistä, kommentoinut väliraporttejani ja olemme pitäneet ohjaushetkiä skypeen välityksellä. Opinnäytetyöni tutkimustulokset osoittavat, että tutkimusmenetelmä ja aineistonanalyysi ovat johtaneet tuloksiin, jotka ovat luotettavasti mitattavissa, myös toisen vastaavan tutkimuksen avulla.

## **6.5 Jatkotutkimus- ja/ kehittämisehdotukset**

Työskentelen TE-toimistossa tuetun työllistymisen palvelulinjalla monialaisen yhteispalvelun ja yksilöllisen palvelun ammattilaisena. Olen tehnyt pitkän työuran myös työvoiman palvelukeskuksessa, ja ollut kehittämässä monialaista yhteispalvelua. Kokemukseni kautta olen jo vuosikausia ollut kiinnostunut niistä keinoista, joilla nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymistä voidaan edistää. Oman kokemukseni myötä uskon, että asiakkaiden subjektiivisuuden vahvistaminen työvoimapalveluissa on juuri oikea näkökulma palvelujen sisällölliselle kehittämiselle. Asiakaslähtöisellä pitkäjänteisellä ohjauksella työllistymistä edistävät palvelut asettuvat asiakkaan tilanteessa omakohtaisesti merkityksellisiksi, joka johtaa usein lisääntyvään motivaatioon ja aktivoitumiseen. Tarjottavan palvelun tulee tukea asiakkaan omia tavoitteita ja päämääriä, ja rinnalla kulkeva ohjaus ja/luotsaus auttaa asiakasta etenemään prosessissaan kohti työllistymistä, sekä suunnittelemaan tarvittavia palvelukokonaisuuksia

Tällä hetkellä työvalmennus ja yksilöohjaus on pääsääntöisesti työpajaympäristöön liitetty palvelumuoto. Yksilöohjaus on maksullista ja se hankitaan usein niiltä palveluntuottajilta, jotka järjestävät työpajoilla kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeilua tms. yksilön osallisuutta ja työllistymistä tukevaa toimintaa. Työpajaympäristössä toteutuu kuitenkin vain hyvin pieni osa kaikista työkokeiluista, eli suurin osa niistä järjestetään yrityksissä. Työkokeilun työllistymistä edistävä vaikutus yksilön tilanteessa on kiistanalainen, eli se voi auttaa ammatinvalinnallisissa

kysymyksissä, johtaa työllistymiseen, sekä tuo esille mm. osaamisen kehittämisen tarpeita. Tällä hetkellä yrityksessä työkokeiluun osallistujalle nimetään vastuuhenkilö, joka vastaa työkokeilijan ohjauksesta ja valvonnasta oman työnsä ohella. Tästä johtuen vastuuhenkilön rooli on usein käytännössä vain nimellinen, painottuen tehtävään perehdyttämiseen. Työkokeilijan jää usein ”yksin” osana vakiintunutta työyhteisöä, jolloin tärkeimmäksi tehtäväksi nousee työssä suoriutuminen. Jos työkokeilijan tukena olisi työpaikan ulkopuolelta tuleva säännöllinen ja tavoitteellinen yksilöohjaus, millaisia tuloksia silloin yksilön tilanteessa voitaisiin saavuttaa? Opinnäytetyöni tutkimustulokset vakuuttivat minut, että pitkäaikaistyöttömien ja nuorten palveluissa yksilöohjaus tuottaa selkeän lisähyödyn palveluun osallistujalle, ja vahvistaa yksilön aktiivista toimijuutta. Tulisiko yksilöohjaus siis jo lähtökohtaisesti sisällyttää näiden kohderyhmien työllistymistä edistäviin palveluihin, varsinkin niihin, jotka toteutuvat yrityksissä. Lakisääteisyys varmistaisi tuolloin palvelun saatavuuden. Yksilöohjaus osana työllistymistä edistäviä palveluja, on varmasti kustannuskysymys palvelun hankkijalle. TE-asiantuntijana näen kuitenkin, että siitä saatava hyöty olisi merkittävä ajatellen työttömyydestä kärsiviä henkilöitä. Yksilöohjauksen tarve-, määrä- ja sen kokonaiskesto olisi yksilöllinen, mutta tärkeä osa kokonaispalvelua.

Kunnat ja valtio käyttävät suuria summia passiivisesta työttömyydestä ja syrjäytymisestä aiheutuvien kokonaiskustannusten kattamiseen. Nuorten ja pitkäaikaistyöttömien yksilöohjauksen voisi pitkällä tähtäimellä ajatella alentavan näitä menoja, kun syntyy työsuhteita avoimille työmarkkinoille. Mielestäni yksilöohjaus osana TE-toimiston työvoimapalveluja ja kuntien työllisyyspalveluja on kokeilemisen arvoinen asia. Jäin pohtimaan, että olisiko TE-toimistoon ja kuntien työllisyyspalveluihin mahdollista jopa palkata uutena ammattiryhmänä yksilöohjaajia, tai ohjauksen koordinaattoreita, joiden tehtävänä olisi tuottaa työttömille yksilöohjauspalvelua työllistymistä edistävien palvelujen aikana, sekä kehittää asiakaslähtöistä ohjaustyöskentelyä viranomaistyössä. Ehdottamani kokeilu voisi olla mahdollista toteuttaa kansallisena tai ESR-hankkeena. Tällä hetkellä en tiedä onko asiaa kokeiltu jossain toisessa valtiossa. Jatkotutkimusaiheena ehdotan, että tutkijat tarttuisivat edellä mainitsemaani aiheeseen. Toisena tutkimusaiheena ehdotan, että yhteisöohjauksesta, sekä jaetusta ohjaajuudesta tehtäisiin lisää tutkimuksia. Nykyisin välityömarkkinatoimijat (yhdistykset ja säätiöt) profiloituvat yhä enemmän ohjaus ja työvalmennuspalvelujen tuottajiksi.

Kunnat ostavat ko. palvelua, joten tutkimus auttaisi palvelun laadun kehittämisessä. Kolmantena jatkotutkimusaiheena nostan esille palvelujen hankkimiseen liittyvän osaamisen. Kunnat hankkivat lukuisan määrän yksilön osallisuutta vahvistavia, työ- ja toimintakykyä tukevia, työhön ja koulutukseen suuntaavia ryhmä- ja yksilöohjauspalveluja. Palvelujen kirjo, niiden taso ja laatu ovat varsin vaihtelevia. Palvelujen hankintaprosesseihin liittyvä tutkimustieto auttaa kehittämään hankintaosaamista, palvelujen laatua, sekä tuottamaan kohderyhmille sopivia palveluja.

## LÄHTEET

Euroopan komissio s.a. Nuorisotakuu. WWW-dokumentti.Saatavissa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fi> [viitattu 30.4.2019]

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Ikonen, P. 2004. Psykoanalyttisia tutkielmia. Nuorisopsykoterapia-säätiön julkaisuja 2004. Helsinki: Nuorisopsykoterapia-säätiö.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 2014. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 2017. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla Ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.

Lairio, M. & Puukari, S. 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Laki julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta 10.7.2017/505.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Tietoa nuorisotakuusta. WWW-dokumentti.Saatavissa: <http://nuorisotakuu.fi/tietoa-nuorisotakuusta> [viitattu 3.12.2017]

Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian käsittelyä. 5. muuttamaton painos. Helsinki: Palmenia.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Peavy, V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus: Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Työministeriö.

Sepponen, K., Wilèn, T. & Kiviniemi, L. 2012. Työttömyyden pitkittyminen on monen tekijän summa. Tutkimus pitkäaikaistyöttömyyteen johtavista tekijöistä ja työmarkkinoille kuntouttamisesta. ePooki. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 10. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-597-086-2> [viitattu 3.4.2019].

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.



Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Päätös työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisista kokeiluista. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://tem.fi/documents/1410877/2132296/Korjattu+p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ty%C3%B6voima-+ja+yrityspalvelujen+alueelliset+kokeilu/3c35e30e-7c8e-450d-979d-9e5ed8f51b37> [viitattu 3.12.2017]

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Maakuntauudistus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://tem.fi/maakuntauudistus> [viitattu 3.12.2017]

Valtioneuvosto 2015. Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDIS-TETTY\\_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDIS-TETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82) [viitattu 11.3.2019]

Valtioneuvosto 2019. Työnvälityksen vuositilastot vuonna 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201901242860> [viitattu 11.3.2019]

Valtioneuvosto 2017. Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. TEM-analyysijä 76/2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79182/nuorten%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4%20ja%20sen%20ulkopuolisuus%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 6.4.2018]

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.

## LIITTEET

## Liite 1. Sopimus työelämäkokeilusta

Julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen alueellista tarjoamista ja työelämäkokeilua koskeva kokeilu  
 Kuopion kaupunki, työllisyyspalvelu  
 Y-tunnus 0171450-7  
 PL 228  
 70101 Kuopio

## SOPIMUS TYÖELÄMÄKOEILUSTA

Kokeilualueen kunta järjestää työelämäkokeilun itse tai tekemällä sen järjestämisestä määräaikaisen kirjallisen sopimuksen muun työnantajan (työelämäkokeilun järjestäjän) kanssa. Työelämäkokeilun tarkoituksena on selvittää ja edistää henkilön työkykyä ja työelämävalmiuksia sekä tukea hänen pääsyään työmarkkinoille.

Kokeilualueen kunta (ns. kokeilutoimisto)	
Yhteyshenkilö	Puhelinnumero
Työelämäkokeilun järjestäjä ja vastuuhenkilö	Y-tunnus
Postiosoite	
Postinumero	Postitoimipaikka
Puhelin	Työ- tai virkasuhteessa olevan henkilöstön määrä (muu järjestäjä kuin kunta)
Työelämäkokeiluun osallistuva henkilö	Henkilötunnus
Puhelin	Sähköposti <sup>1</sup>
Osoite	
Postinumero	Postitoimipaikka
Työttömyysetuuden maksaja	
Onko kysymys tehtävistä, joiden suorittamiseksi työelämäkokeilun järjestäjä edellyttää yksityisyyden suojasta työ-elämässä annetun lain (759/2004) 6 §:ssä tarkoitetun huumausainetestin koskevan todistuksen esittämistä? <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä	
Onko kysymys lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukaisista tehtävistä? <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä	
Kunta, työelämäkokeilun järjestäjä (kunnan yksikkö tai muu työnantaja) ja työelämäkokeiluun osallistuva henkilö ovat tehneet sopimuksen työelämäkokeilusta julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden alueellisesta tarjoamisesta ja työelämäkokeilua koskevasta kokeilusta annetun lain (505/2017) nojalla seuraavin ehdoin:	
1. Työelämäkokeilun tavoitteet (yksilöity kuvaus):	
2. Tehtävät, joita työelämäkokeiluun osallistuva suorittaa työelämäkokeilun aikana (yksilöity kuvaus):	
3. Työelämäkokeilu toteutetaan                    /                    20                    -                    /                    20 (kesto voi olla 12 kuukautta, joista kuusi yrityksessä tai yksityisellä elinkeinonharjoittajalla)	
4. Työelämäkokeilun viikoittainen ja päivittäinen kesto:                    päivää/viikko                    tuntia/päivä Työelämäkokeilu toteutetaan seuraavina viikonpäivinä (esim. ma-pe tai ma, ke, pe):	

<sup>1</sup> Kunta lähettää sähköpostia vain suojattuna

5. Työelämäkokeilun ajoittuminen (esim. pääsääntöisesti klo 9-15, yhtenä viikkona iltatyötä klo 17-19):
6. Työelämäkokeilun suorituspaikka (esim. tarkempi toimipiste tai paja/osasto)
7. Työelämäkokeilun järjestäjä sitoutuu huolehtimaan työelämäkokeiluun osallistuvan työskentelyyn liittyvästä ohjauksesta ja valvonnasta koko työelämäkokeilun ajan.
8. Työelämäkokeilun järjestäjä sitoutuu tekemään yhteistyötä kunnan järjestämän ohjauksen ja valmennuksen toteuttajan kanssa.
9. Työelämäkokeilun järjestäjä sitoutuu antamaan työelämäkokeilun päätyttyä kunnalle arvion työelämäkokeiluun osallistuvan henkilön työelämävalmiuksien ja työkyvyn muutoksesta työelämäkokeilun aikana sekä hänen työelämävalmiuksiensa kehittämistarpeista. Palautekeskustelu on tarkoituksenmukaisinta järjestää suullisena kaikkien osapuolien kesken. Tarvittaessa palautteen voi antaa lomakkeella TEM690. Jos palaute annetaan lomakkeella, antaa kunta sen työelämäkokeiluun osallistuneelle.
10. Kunnalla on oikeus tarvittaessa tutustua työelämäkokeilupaikan olosuhteisiin.
11. Muut kunnan asettamat työelämäkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta tarpeelliset ehdot:  Silloin kun työelämäkokeilun järjestäjä on muu kuin kunta on sopimuksessa sovittava siitä, että kunta järjestää työelämäkokeiluun osallistuvalla henkilölle työelämäkokeiluun sisältyvän ohjauksen ja valmennuksen.
12. Työelämäkokeiluun osallistuvalla henkilölle annettavan/hankittavan työelämävalmiuksia ja työkykyä tukevan ohjauksen ja valmennuksen toteuttaja ja keskeinen sisältö
13. Työelämäkokeilun järjestäjä sitoutuu tekemään yhteistyötä kunnan järjestämän ohjauksen ja valmennuksen toteuttajan kanssa.
14. Jos työelämäkokeilun järjestää muu työnantaja kuin kunta, kunta ei maksa muulle työnantajalle korvausta työelämäkokeilun järjestämisestä. Kunta järjestää työelämäkokeiluun osallistuvalla tuen ja ohjauksen ja saa siitä korvauksen valtion varoista.

#### Allekirjoitettu sopimus päivittää myös aktivointisuunnitelman/monialaisen työllistymissuunnitelman

##### Sopimuksen allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Paikka ja päiväys	Työelämäkokeilun järjestäjän allekirjoitus  Nimenselvennys
Asema yhteisössä	
Paikka ja päiväys	Työelämäkokeiluun osallistuvan henkilön allekirjoitus  Nimenselvennys
Paikka ja päiväys	Kunnan (ns. kokeilutoimisto) edustajan allekirjoitus  Nimenselvennys

##### Tämän sopimuksen kappaleet:

1. Työelämäkokeiluun osallistuva henkilö
2. Työelämäkokeilun järjestäjä
3. Kunta

Työelämäkokeiluun osallistuvan oikeusasema ja työelämäkokeilun järjestäjän velvollisuudet työelämäkokeilun aikana määräytyvät julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 5 §:n 2 momentin, 7, 8, ja 10 §:n mukaisesti seuraavasti:

- Työelämäkokeiluun osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa työelämäkokeilun järjestäjään eikä kuntaan.
- Työelämäkokeiluun osallistuvaan henkilöön sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia (21/2004)
- Työelämäkokeilun järjestäjä vastaa työelämäkokeiluun osallistuvan henkilön työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään. Kunnan on vakuutettava työelämäkokeiluun osallistuva siten kuin työtaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 3 §:n 1 momentissa säädetään. Työelämäkokeiluun osallistuvaan sovelletaan, mitä työtaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työntekijästä, ja kuntaan sovelletaan, mitä mainitussa laissa säädetään työnantajasta. Poiketen siitä, mitä mainitun lain 71–78 §:ssä säädetään, vuosityöansiona käytetään mainitun lain 79 §:n mukaista vähimmäisvuosityöansiota. Poiketen siitä, mitä mainitun lain 58 ja 59 §:ssä säädetään, päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta.
- Työelämäkokeilussa sovelletaan työaikalain (605/1996) 28 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista sekä 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta
- Työelämäkokeilussa sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ää, 4 §:n 1 ja 2 momenttia, 5 §:n 1, 2 ja 4 momenttia, 6 §:ää, 7 §:n 1-3 momenttia, 9, 10, 14 ja 15 §:ää, 5 ja 6 lukua, 21 §:n 2 momenttia sekä 22 ja 24 §:ää.
- Työelämäkokeilun järjestäjä ei voi siirtää tästä sopimuksesta johtuvia veloitteitaan muulle taholle
- Työelämäkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työelämäkokeiluun osallistuvan henkilön nimi sekä tiedot työ-elämäkokeilua koskevan sopimuksen ehtoista luottamusmiehelle tai muulle henkilölle, joka edustaa työelämäkokeilun järjestäjän palveluksessa olevia työntekijöitä.
- Työelämäkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työelämäkokeiluun osallistuvan henkilön poissaolopäivät työttömyysetuuden maksajalle.
- Kunta tekee päätöksen työelämäkokeilua koskevan sopimuksen purkamisesta, jos työelämäkokeiluun osallistuva on ollut luvatta poissa yhdenjaksoisesti viisi kokellupäivää tai jos poissaoloja on muutoin niin paljon, etteivät työelämäkokeilulle asetetut tavoitteet täyty. Tällaisista poissaoloista työelämäkokeilun järjestäjän pitää ilmoittaa myös kunnalle.
- Kunnalla ja työelämäkokeilun järjestäjällä on oikeus purkaa työelämäkokeilua koskeva sopimus muusta syystä kuin poissaolojen perusteella ilmoittamalla siitä kirjallisesti muille osapuolille. Sopimuksen purkaminen ei kuitenkaan saa perustua laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai muuhun epäasialliseen syyhyn.

## Liite 2. Laaja ohjaus- ja valmennuspalvelu

<b>Palvelun nimi</b>	<b>TYÖELÄMÄKokeilu TYÖHÖN TAI KOULUTUKSEEN SIIRTYMISTÄ EDISTÄVÄNÄ PALVELUNA</b>
<b>Säädöserusta</b>	Kokeilulain tiedot tähän
<b>Palvelun kohderyhmät</b>	<p>Palvelun kohderyhmää ovat ne työttömät henkilöt, jotka olisivat oikeutettuja kuntouttavaan työtoimintaan ja joiden lyhyen aikavälin tavoitteena on työllistyminen tai koulutukseen siirtyminen. Kohderyhmään kuuluvat mm.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>alueellisen työllisyyskokeilun asiakkaat (pitkään työttömänä olleet henkilöt)</li> <li>vaiilla ammatillista koulutusta olevat nuoret tai nuoret, joiden ammatillinen koulutus on keskeytynyt</li> <li>nuoret, joilla on jo ammatillinen koulutus, mutta työllistyminen ei ole onnistunut</li> <li>nuoret, jotka tarvitsevat erityistukea ammatillisten opintojen läpiviemiseen</li> <li>muut vaikeasti työllistyvät henkilöt</li> </ol>
<b>Asiakkaiden ohjautumisen palveluun</b>	Asiakkaat ohjautuvat palveluun työllisyyspalvelun kautta
<b>Palvelun tarkoitus ja tavoitellut vaikutukset</b>	<p>Palvelun tarkoituksena on tukea asiakkaan työllistymis- ja kouluttautumisvalmiuksien kehittymistä. Palvelun tulee nivoutua tiiviisti ja joustavasti sekä koulutusjärjestelmään että työelämään. Asiakkaille laadittujen yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti kehittämiskohteina voivat olla mm. työnhakuvalmiudet, sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot, muut työelämävalmiudet tai osaaminen.</p> <p>Opinnollistaminen?</p> <p>Palvelun aikana tavoitteena on, että asiakas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- saa kokemusta työskentelystä todellisen työelämän pelisäännöillä toimivasta työyhteisöstä</li> <li>- tulee tietoisiksi työelämän vaatimuksista sekä arvioi omia valmiuksiaan ja mahdollisuuksiaan suhteessa niihin</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- asettaa itselleen ammatillisia kehittymistavoitteita työllistymisensä edistämiseksi ja löytää järkeviä keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi</li> <li>- tekee töitä tavoitteiden saavuttamisen eteen</li> </ul> <p>Tavoitteena on, että palvelun päätyttyä asiakkaalla</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- on tarvittavat valmiudet työhön siirtymiseen ja työpaikka, johon hän siirtyy tai</li> <li>- on tarvittavat valmiudet ammatilliseen koulutukseen hakeutumiseen ja koulutuspaikka, johon hän siirtyy</li> </ul> <p>Ammatillista koulutusta tukevassa toiminnassa tavoitteena on, että</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuori saa katkaistua koulutuksen keskeyttämistä enteilevän kierteen ja</li> <li>- tekee suunnitelman opintojen suorittamiseksi</li> <li>- Nuori saa uusia valmiuksia opintojen loppuun saattamiseksi</li> <li>- Nuori pystyy säilyttämään koulutuspaikkansa ja opinnot etenevät henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti.</li> </ul> <p>Vaikuttavuuden näkökulmasta tavoitteena on, että palvelu luo suoran jatkopolun työsuhteeseen tai ammatilliseen koulutukseen (ml. koulutustaan jatkavat) nuorista 70 %:lle ja muista henkilöistä 50 %:lle.</p>
<p><b>Palvelun keskeinen sisältö</b></p>	<p>Jokaiselle asiakkaalle sovitaan yksilölliset tavoitteet, jolloin työn ja muun järjestettävän toiminnan tulee tukea asetettujen tavoitteiden saavuttamista.</p> <p>Palvelu sisältää:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tavoitteiden saavuttamista tukevaa mielekästä työtä</li> <li>- jatkuvaa työhön ja työyhteisöön perehdyttämistä ja työsuorituksen ohjausta ja valmennusta</li> <li>- työssä suoriutumisen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointia</li> <li>- ajantasaisen dokumentoinnin VAT-järjestelmään</li> </ul>
<p><b>Peruslaatutason vaatimukset ja vaadittavat resurssit</b></p>	<p>Palvelun keskeisiä laatuvaatimuksia ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tarkoituksenmukainen, asiakkaan osaamista ja työllistymismahdollisuuksia kehittävä työ, jota on myös tarjolla asiakasmäärään nähden riittävästi</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- yksilöllinen, kannustava ja voimavaraistava ohjaus ja valmennus</li> <li>- verkostoyhteistyö sidosryhmien kanssa</li> <li>- asiakaspalautteen kerääminen ja raportointi tilaajalle</li> <li>- toiminnan jatkuva seuraaminen, arviointi ja kehittäminen</li> </ul> <p>Palvelun tuottamiseen varattavat resurssit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pehdytyksestä ja työnopastuksesta vastaava ammattitaitoinen vastuuhenkilö</li> <li>- Asiakkaiden tavoitteiden mukaiseen henkilökohtaiseen ohjaamiseen ja valmentamiseen perehtynyt vastuuhenkilö</li> <li>- Toimintaan soveltuvat ja turvalliset työtilat, koneet ja laitteet</li> </ul>
<p><b>Palvelun hankinta ja hinnoittelu</b></p>	<p>Palvelu hankitaan sähköisen hankintajärjestelmän (Hankintasampo) kautta.</p> <p>Palvelun kesto on enintään 5 kuukautta ja se toteutetaan 5 päivänä viikossa. Toimintapäivän kesto on 6-8 tuntia.</p> <p>Palvelun tuottamisesta maksetaan korvausta ... euroa. Lisäksi mahdollisuus työllistämishonkukseen....</p> <p>Korvaus palvelun tuottamisesta maksetaan laskutuksen perusteella kokeilun jälkeen.</p>

### Liite 3. Alkuvaiheen ohjaus ja valmennuspalvelu

<b>Palvelun nimi</b>	<b>TYÖELÄMÄKOKEILU TYÖLLISTYMISSIVALMIUKSIA KEHITTÄVÄNÄ PALVELUNA</b>
<b>Säädöserusta</b>	Kokeilulain tiedot tähän
<b>Palvelun kohderyhmät</b>	Palvelun kohderyhmää ovat ne työttömät henkilöt, jotka olisivat oikeutettuja kuntouttavaan työtoimintaan. Kohderyhmään kuuluvat nuoret ja pitkään työttömänä olleet henkilöt, jotka tarvitsevat vahvaa tukea, ohjausta ja valmennusta työllistymisvalmiuksiensa kehittämässä sekä jatkosuunnitelmien tekemisessä.
<b>Asiakkaiden ohjautumisen palveluun</b>	<p>Asiakkaat ohjautuvat palveluun työllisyyspalvelun kautta tehdyn työllistymissuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman kautta.</p> <p>Ohjautuminen ostopalveluun: Vastuutyöntekijä esittelee asiakkaalle vaihtoehtoiset palvelun tuottajat. Asiakas käy halutessaan tutustumassa esiteltyihin paikkoihin ja valitsee paikan, jossa haluaa kuntouttavan työtoiminnan aloittaa.</p>
<b>Palvelun tarkoitus ja tavoitellut vaikutukset</b>	<p>Palvelun tarkoituksena on parantaa asiakkaan tietoisuutta omista vahvuuksistaan ja mahdollisuuksistaan sekä auttaa asiakasta kehittämään omia työllistymisvalmiuksiaan. Asiakasta tuetaan siirtymässä työllistymisprosessissaan eteenpäin.</p> <p>Palvelun tavoitteena on, että asiakas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- saa kokemusta työskentelystä todellisen työelämän pelisäännöillä toimivasta työyhteisöstä</li> <li>- asettaa vaiheittaisia tavoitteita itselleen sekä</li> <li>- hakee ohjatusti keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi</li> <li>- saa tietoa omista kyvyistä, voimavaroista ja tulevaisuuden mahdollisuuksista</li> <li>- tekee ohjatusti itselleen tulevaisuuden työllistymissuunnitelman ja sitoutuu sen toteuttamiseen</li> </ul> <p>Tavoitteena jakson aikana on, että asiakkaat</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kykenevät säännölliseen toimintaan suunnitelman mukaisesti</li> <li>- ymmärtävät oman elämän- ja terveydentilanteensa sekä siihen vaikuttavat tekijät</li> <li>- tunnistavat työllistymiseen tarvittavat voimavaransa ja työllistymismahdollisuutensa</li> <li>- voimaantuvat ja aktivoituvat tekemään tulevaisuuden suunnitelmia</li> <li>- asettavat itselleen realistisia tulevaisuuden tavoitteita ja hakevat aktiivisesti muutosta tilanteeseensa</li> </ul> <p>Opinnollistaminen?</p> <p>Vaikuttavuuden näkökulmasta tavoitteena on, että palvelu luo suoran jatkopolun työllistymispolun seuraavaan vaiheeseen 50 %:lle palvelunsa päättäneistä.</p>
<p><b>Palvelun keskeinen sisältö</b></p>	<p>Jokaiselle asiakkaalle sovitaan yksilölliset tavoitteet, jolloin työn sekä ohjauksen ja valmennuksen tulee tukea asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Palvelu tulee sovittaa henkilön työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen kannalta siten, että se on asiakkaan tavoitteen saavuttamisen kannalta mielekästä ja riittävän vaativaa. Työtoimintapaikan ilmapiiriin tulee olla kannustavaa ja kuntoutumista tukevaa.</p> <p>Palvelu sisältää:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakkaan tilanteen ja tavoitteet huomioivaa jatkuvaa valmennusta ja ohjausta</li> <li>- asiakkaan tavoitteita tukevaa ja valmiuksia kehittävää työtä</li> <li>- työssä suoriutumisen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointia</li> <li>- ajantasaisen dokumentoinnin VAT-järjestelmään (erillinen ohje, liite 1)</li> </ul>
<p><b>Peruslaatutason vaatimukset ja vaadittavat resurssit</b></p>	<p>Palvelun keskeisiä laatuvaatimuksia ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tarkoituksenmukainen, asiakkaan osaamista ja työllistymismahdollisuuksia kehittävä työ, jota on myös tarjolla asiakasmäärään nähden riittävästi</li> <li>- yksilöllinen, kannustava ja voimavaraistava ohjaus ja valmennus</li> <li>- nopea reagointi asiakkaan muuttuvaan tilanteeseen</li> <li>- jatkopolkujen suunnittelu ja ohjaus niiden toteuttamiseen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verkostoyhteistyö sidosryhmien kanssa</li> <li>- toiminnan jatkuva seuraaminen, arviointi ja kehittäminen</li> <li>- VAT-järjestelmään tehtävä säännöllinen ajantasainen dokumentointi</li> </ul> <p>Palvelun tuottamiseen varattavat resurssit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perehdytyksestä ja työnopastuksesta vastaava ammattitaitoinen vastuuhenkilö</li> <li>- Asiakkaiden tavoitteiden mukaiseen henkilökohtaiseen ohjaamiseen ja valmentamiseen perehtynyt vastuuhenkilö</li> <li>- Työssä tarvittavat suojavaatteet ja -varusteet</li> <li>- Toimintaan soveltuvat ja turvalliset työtilat, koneet ja laitteet</li> </ul>
<p><b>Palvelun hankinta ja hinnoittelu</b></p>	<p>Palvelu hankitaan sähköisen hankintajärjestelmän (Hankintasampo) kautta.</p> <p>Palvelun kesto on enintään 6 kuukautta ja se toteutetaan 3-4 päivänä viikossa. Toimintapäivän kesto on 4-6 tuntia.</p> <p>Palvelun tuottamisesta maksetaan korvausta ... euroa. Lisäksi mahdollisuus työllistämisbonukseen....</p> <p>Korvaus palvelun tuottamisesta maksetaan laskituksen perusteella kokeilun jälkeen.</p>

## **Liite 4. TEEMAHAASTATTELURUNKO**

### **Taustatiedot**

- Ikä
- Perhesuhteet
- Koulutus
- Työkokemus

### **Työelämäkokeilusopimus**

- Palvelun tuottaja
- Työelämäkokeilun kesto
- Työtehtävät

### **Työelämäkokeilun tavoitteet**

- Omat tavoitteesi
- Yhdessä sovitut tavoitteet
- Tavoitteiden toteutuminen

### **Ohjaus ja valmennus**

- Mitä ohjaus ja valmennus sinulle sisältää (yksilö ja/tai ryhmävalmennus)
- Mitkä ovat ohjauksen tavoitteet?
- Millaisia yhteisiä tavoitteita olette ohjaajan kanssa sopineet?
- Kuinka paljon, eli mikä ohjauksen ja valmennuksen määrä
- Mitä ohjaus ja/tai valmennus on käytännössä ollut (tiedotus, neuvonta, ohjaus?)

### **Vuorovaikutus**

- Miten sinut on kohdattu ohjauksessa?
- Miten sinua on kuunneltu?

### **Toimijuuden vahvistaminen**

- Miten ohjaus on vahvistanut sinua omien jatko/työllistymispolkujen suunnittelijana?
- Millainen etenemissuunnitelma sinulle on laadittu? Mitä se sisältää?
- Oletetaan, että ystäväsi haluaa työelämäkokeiluun, miten suosittelisit häntä valitsemaan parhaimman palvelupaikan, joka tukee jatkopolkujen suunnittelussa?
- Mitkä asiat estävät sinua oman tilanteesi suunnittelussa?

**Miten kehittäisit ohjausta ja valmennusta**

- Jos olisit ohjaaja, mitä tarjoaisit nuorille?
- Mikä parhaiten veisi tilannettasi eteenpäin?
- Mitä jättäisit pois?
- Millaisia ominaisuuksia toivot ohjausta antavalta valmentajalta?