

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# Opinnäytetyö

## Pintaa syvemmillä

Työntekijöiden kokemuksia Homies Youth Work- menetelmistä ja  
kehittämisideoita toiminnalle

*Linda Lindström*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma  
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(01/2020)



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

---

Tekijät: Linda Lindström

Opinnäytetyön nimi: Työntekijöiden kokemuksia Homies Youth Work- menetelmistä ja kehittämisideoita toiminnalle.

Sivumäärä: 49 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja: Marjo Kolehmainen

Työn tilaaja: Muutila ry, Homies Youth Work

---

Suomalaiset kokevat elämänlaatunsa korkeaksi, ja ovat yleisen tyytyväisiä elämäänsä. Hyvinvointia ja terveyttä kuitenkin heikentää yksi tekijä ylitse muiden: yksinäisyys. Suomessa yksinäisyyttä kokee arviolta 20 prosenttia aikuisesta väestöstä, lapsista ja nuorista 10 – 20 prosenttia. Tutkimusten mukaan yksinäisyys ei ole lisääntynyt, mutta sen vaikutukset ovat. Suomessa on herätty yksinäisyyden vaikutuksiin viime vuosien aikana erilaisten hankkeiden muodossa. Yksi näistä hankkeista on jyvaskyläläisten 13- 25 -vuotiaiden parissa työskentelevä Homies Youth Work, jonka tavoitteena on vähentää kohderyhmänsä yksinäisyyttä valmennustyön kautta.

Opinnäytetyössä kuullaan hankkeen työstä sen työntekijöiltä. Työssä tarkastellaan hankkeen käyttämiä menetelmiä, ja vastataan seuraaviin kysymyksiin: Miten tutkittavat menetelmät ovat työntekijöiden mielestä toimineet suhteessa hankkeen tavoitteeseen? Mitkä menetelmälliset tekijät olivat heidän mielestään tuloksellisia, ja kuinka menetelmiä voisi jatkossa kehittää?

Työssä perehdytään ensin hankkeen historiaan ja sen työmenetelmien taustoihin, jonka jälkeen sitä tarkastellaan yksinäisyyden, nuorisotyön ja palvelumuotoilun näkökulmista. Menetelmällisesti aineistoa lähestytään prosessiarvioinnin ja toimintatutkimuksen kautta. Aineisto kerättiin haastatteleamalla Homies - toiminnan entisiä ja nykyisiä työntekijöitä, ja täydennettiin hankkeessa tuotetun kirjallisen materiaalin avulla. Työn tuloksien pohjalta syntyi kehittämissuositus, jonka tarkoituksena on auttaa tilaajaa tämän omassa kehittämistyössä.

---

Asiasanat: yksinäisyys, nuorisotyö, järjestötyö, kehittäminen, arviointi

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in NGO and Youth Work

---

Author: Linda Lindström

Title: Perspectives and good practices of youth work with loneliness from the workers point of view

Number of Pages: 49 and 7 attachment pages

Supervisor(s): Marjo Kolehmainen

Subscriber(s): Muuttila ry, Homies Youth Work

---

According to studies, the Finnish people generally feel content about their life. However, there is one factor that has a greater impact than most on the general health and wellbeing: loneliness. Finland has estimated that about 20 percent of its adult population, and about 10 – 20 percent of its youth population, suffers from loneliness. Research also shows that loneliness hasn't particularly increased, but rather its effects. Recent years have brought up many new projects on the topic, one of them being the Homies Youth Work - project in Jyväskylä.

Homies Youth Work aims to reduce loneliness within its target group of 13 – 25-year-olds through various forms of coaching methods. This thesis looks at the project primarily from its workers point of view. It evaluates different coaching methods that have been used, and answers the following questions: How have the methods worked regarding the project goal of reducing loneliness according to the employees? Which factors have made them successful, and how could they be improved?

The thesis starts by introducing the subscriber's history, and the background of the methods that are being evaluated. Furthermore, it looks at the project through different perspectives of loneliness, youth work and product development. Methodologically, the material is analyzed through process evaluation and action research. The material was collected through interviews with former and present project employees and complemented with internal documents. Based on the results, the thesis is concluded by development suggestions to assist the project in its ongoing development process.

---

Keywords: loneliness, youth work, development, action research, evaluation

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	5
2	HOMIES YOUTH WORK .....	6
3	TYÖN TAVOITTEET, TARVE JA KEHITTÄMISKYSYMYKSET.....	13
4	YKSINÄISYYDEN NUORISOTYÖTÄ KEHITTÄMÄSSÄ.....	14
5	KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI.....	20
6	TULOKSET .....	25
6.1	Yksilövalmennus.....	25
6.2	Ryhmävalmennus .....	28
6.3	Homies - heimo .....	32
6.4	Menestyksen kulmakiviä .....	33
6.5	Toiminnassa nousseet haasteet .....	39
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	42
8	POHDINTAA .....	44
8.1	Eettistä pohdintaa .....	45
8.2	Opinnäytetyön hyöty ja yhteiskunnallinen merkitys.....	48
	LÄHTEET .....	50
	LIITTEET .....	56

## 1 JOHDANTO

Suomalaiset kokevat elämänlaatunsa korkeaksi, ja ovat yleisen tyytyväisiä elämäänsä. Yksinäisyys kuitenkin heikentää hyvinvointiamme ja terveyttämme enemmän kuin mikään muu tuntemamme yksittäinen tekijä. (Saari 2016, 5.) Se on myös yhteiskunnallinen eriarvoisuuden muoto, joka estää satojatuhansia suomalaisia elämästä arvokasta, omien tavoitteidensa mukaista elämää (mt). Suomessa yksinäisyydestä kärsii noin 20 prosenttia aikuisesta väestöstä (Tilastokeskus 2017), lapsista ja nuorista 10 – 20 prosenttia (Junttila 2015, 64).

Tutkimusten mukaan yksinäisyys ei ole lisääntynyt, mutta sen vaikutukset ovat (Junttila 2018, 22). Tällaisia vaikutuksia ovat mm. mielenterveysongelmat, ylipaino, syrjäytyminen sekä henkinen ja fyysinen sairastuminen (Saari 2016, 5; Junttila 2018, 22- 23, 80). Työn, koulutuksen ja erilaisten työllisyyspalveluiden ulkopuolelle jääneet nuoret, erityisesti nuoret aikuiset, käyttävät eniten korjaavia ja viimesijaisia palveluita. Nuorten tarvitsemat palvelut maksavat, mikä tulee yhteiskunnallemme kalliiksi. (Junttila 2018, 22–23.) Palveluihin tarvitaan myös erityisosaamista sekä enemmän resursseja, joita on haastavaa tarjota. Pelkästään Suomen Mielenterveysseuran ylläpitämään ja Me-säätiön rahoittamaan Sekaisin- chatiin jonotetaan jopa tunteja. (mt., 11.)

Huoli on saanut suomalaisen yhteiskunnan tarttumaan tuumasta toimeen. Yksinäisyyden aiheuttamiin haittavaikutuksiin on viimeisen vuosikymmenen aikana tartuttu erilaisten hankkeiden muodossa (Junttila 2018, 22; Saari 2016, 10). Opinnäytetyöni tilaaja on yksi näistä hankkeista. Syksyn 2019 aikana tein lisäksi myös 15 opintopisteen kehittävän harjoittelun Homies - toiminnassa, mikä tarjosi työlleni tukevamman pohjan sekä mahdollisuuden kokea toimintaa käytännössä. Opinnäytetyössä kuullaan hankkeen työstä yksinäisyyden parissa sen työntekijöiltä, ja tarkastellaan hankkeen käyttämiä menetelmiä. Pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Miten tutkittavat menetelmät ovat työntekijöiden mielestä toimineet suhteessa hankkeen tavoitteeseen? Mitkä menetelmälliset tekijät olivat heidän mielestään tuloksellisia, ja kuinka menetelmiä voisi jatkossa kehittää? Tuloksien pohjalta esitän lopuksi hankkeelle kehittämissuosituksen.

Työssä perehdytään ensin hankkeen historiaan ja sen työmenetelmien taustoihin, jonka jälkeen sitä tarkastellaan nuorisotyön ja asiantuntemuksen tuotteistamisen eli palvelumuotoilun näkökulmasta. Yksinäisyyteen perehdytään nuorten ja nuorten aikuisten näkökulmasta. Menetelmällisesti aineistoa lähestytään prosessiarvioinnin ja toimintatutkimuksen kautta. Aineistoon tutustumisen jälkeen paneudutaan tuloksiin, jonka jälkeen esitellään tuloksista syntyneitä johtopäätöksiä. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimusprosessia, työn luotettavuutta ja sen hyödyllisyyttä.

## 2 HOMIES YOUTH WORK

Luvussa kerron tarkemmin tilaajastani ja heidän taustastaan. Tämän lisäksi avaan aineistoni pohjalta myös työlleni olennaisia käsitteitä havainnollistaakseni paremmin puitteita, joissa tarkasteltavia menetelmiä ja toimintamuotoja on sovellettu.

Tilaajana on Jyväskylässä toimiva hanke Homies Youth Work, viralliselta nimeltään Kotoa yhteisöihin – projekti (Muutila ry 2016). Taustaorganisaationa on yhdistys Muutila ry. Hanketta toteuttaa kaksi työntekijää. Työntekijöiden lisäksi työtä on tehty myös nuorisoalan opiskelijoiden, työharjoittelijoiden sekä entisten työntekijöiden voimin. Työntekijät saavat myös ammatillista sparrausapua ohjausryhmältä, johon kuuluu Jyväskylässä ja Keski- Suomessa toimivia nuorisoalan tekijöitä.

Historiallisesti tilaaja polveutuu Jyväskylän Katulähetyksen Polku kotiin (2013 – 2015) - hankkeesta. Kyseisessä hankkeessa pohdittiin, miten parhaiten voisi tavoittaa maahanmuuttajataustaisia tyttöjä ja nuoria naisia nuorisotyön piiriin. Menetelmällisten kokeilujen seurauksena syntyi kotinuorisotyö. Kun Polku kotiin- hanke päättyi, osa toteuttajista lähtivät jatkojalostamaan vastasyntyntä työmuotoa; näin syntyi Homies Youth Work. Tekijät päättivät laajentaa kohderyhmää yksinäisyyttä kokeviin, jyvaskyläläisiin 13 – 25-vuotiaisiin nuoriin, ja päätavoitteeksi muodostui yksinäisyyden vähentäminen. (Muutila ry 2016.) Hanketta rahoittaa sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus STEA yksinäisyyden temarahoituksesta (Muutila ry 2017a).

## **Homies - toiminta**

Toiminnallaan Homies Youth Work pyrkii vähentämään nuorten yksinäisyyden kokemuksia, sekä vahvistamaan identiteettiä, sosiaalisia kykyjä ja vuorovaikutustaitoja. Toiminta on suunniteltu auttamaan nuorta löytämään työkaluja yksinäisyyden kokemuksen työstämiseen, sekä lisäämään nuoren itsetuntemusta ja luottamusta tämän sosiaaliseen ympäristöön. (Muutila ry 2019c.) Työn ytimenä ovat yksilövalmennukset, joiden rinnalla on toteutettu erimuotoista ryhmätoimintaa.

Toiminnan arvolupaukset ovat rajattomuus, tavoitettavuus ja muokattavuus (Muutila ry 2019b). Rajattomuudella tarkoitetaan, että kaikenlaiset menetelmät ja ympäristöt ovat mahdollisia. Työtä tehdään sekä nuorten toivomissa julkisissa paikoissa että nuoren kotona (Muutila ry 2018a). Homies Youth Workin kaltainen pieni organisaatio mahdollistaa lisäksi rajattomuuden nopeaan reagointiin, ja tapaamisia pidetään silloin kuin nuori niitä tarvitsee (Ahlholm 2019, 11). Oman kokemukseni mukaan työntekijät työskentelevät niin arkisin, viikonloppuisin, iltaisin kuin öisinkin. Viimeksi mainittu nähdään nuorisosalalla poikkeuksellisenä; töitä tehdään usein iltapäivisin ja iltaisin, eli nuoren omalla ajalla (Soanjärvi 2011, 26).

Toiminnan tavoitettavuudella tarkoitetaan ensisijaisesti monikanavaisuutta. Työntekijät luettelevatkin liudan erilaisia yhteydenottomahdollisuuksia; heidät tavoittaa mm. sähköpostilla, soittamalla, tekstiviestillä, WhatsApp- viestillä, sosiaalisen median ja peliyhteisösovellus Discordin kautta (Ahlholm 2019, 11). Tavoitettavuudesta kertoo myös se, että yhteydenottoon vastataan mahdollisimman nopeasti ja tapaamisia yritetään järjestää heti (mt.). Muokattavuudella tarkoitetaan joustavia ja nuorilähtöisiä valmennuspolkuja yhteiskuntaan. Valmennuksilla on alku- ja loppupisteensä, mutta niiden sisältö toteutetaan jokaisen nuoren kohdalla eri tavalla, heidän tarpeitaan ja toiveitaan huomioiden. (Ahlholm 2019, 12.)

## **Kotinuorisotyö**

Kotinuorisotyö on toimintamalli, jossa kohdataan asiakas kotona tai kotoa käsin (Ukkonen 2015, 6). Työmuoto on joustava, ja mahdollistaa käyttää niin nuorten kuin aikuisten, maahanmuuttajien kuin kantasuomalaisienkin kanssa. Erityisenä kohderyh-

mänä on nuoret, joiden elämä on rajautunut kotiin. Yksinäisyystutkimuksessa puhutaan ”kaihdinnuorista”, jotka ovat monesti arkoja ja sosiaalisesti kömpelöitä (Gretschel 2007, 200). Nämä nuoret lipsuvat helposti yhteiskunnan ulkopuolelle, vaikka nuorisotyöllä olisi mahdollisuuksia parantaa edellytyksiä ryhmän kohtaamiseen (Ukkonen 2015, 6).

Koti ei ole nuorisotyössä ollut perinteinen työympäristö, vaikka nuoren ovella ja sisäläkin on voitu piipahtaa. Koti mielletään vahvasti yksityiseksi ympäristöksi, ja sen hyödyntäminen työympäristönä tai osana työtä on koettu haastavaksi juuri yksityisyyden vuoksi. (Puuronen 2014, 14, 17.) Suomalainen kulttuuri asettaa suurta painoarvoa yksityisyydelle, sen seurauksena myös yksilön omalle henkilökohtaiselle tilalle (Lewis 2005, 57). Tämän vaatii siis henkilökohtaisellakin tasolla korkeiden kynnysten ylittämistä. Haasteellisuutta voidaan selittää myös sillä, että nuorisotyöllä on vielä suhteellisen vähän kokemusta kotiin jalkautuvasta työstä; perinteisesti nuorisotyötä on tehty julkisissa paikoissa, esim. nuorisotiloilla. (Ukkonen 2015, 9.) Nuorisotyön vahvoiksi ominaispiirteiksi lukeutuu kuitenkin muuntautumiskyky ja erilaisten toimintaympäristöjen haltuunotto ja hyödyntäminen. (Kiilakoski 2011, 189 – 190.) Koti työympäristönä luontevoituu siis varmasti, kun kokemusta ja tietoa saadaan lisää. Tässä suhteessa tilaajani tekemä työ on erittäin arvokasta.

Kotinuorisotyöhön kuuluu lisäksi myös ohjausta; tarkoituksena ei ole jäädä kotiin, vaan ohjata nuori lähiympäristöihin ja yhteiskuntaan. Haastatteluissa työntekijät kuvaavat, että kiinnittäminen tapahtuu käytännössä erilaisten aktiviteettien kautta, esim. tutustumalla erilaisiin harrastusvaihtoehtoihin. Työ toteuttaa tässä yhteydessä kahta nuorisotyön yhteiskunnallista tehtävää; sosialisointia näkökulmasta nuori saatetaan lähiyhteisöön, kulttuuriin ja yhteiskuntaan, ja personalisaation näkökulmasta yksilöpainotteinen työmuoto antaa mahdollisuuden panostaa nuoren kehittymiseen omaksi itsekseen. (Ukkonen 2015, 9.) Varsinkin jälkimmäinen vaatii nuorisotyöltä yleisesti sekä aikaa tunnistaa yksilön ainutlaatuisuus, että resursseja sen tukemiseen (Niemi 2007, 21 - 26).

Kotinuorisotyön perustana on yksilön kohtaaminen, ja tapaamiset suunnitellaan aina henkilön elämäntilanteen, tarpeiden ja toiveiden mukaan (Ukkonen 2015, 11). Aina ei kuitenkaan ole täysin selvää, milloin työ on tehtävänsä tehnyt. Haastateltavat kertovat,



että työn tarpeellisuus perustuu nuoren kokemukseen sen tarpeellisuudesta. Käytännössä nuori päättää, milloin hän ei enää tarvitse palvelua - ja samalla tavalla hän myös päättää, tarvitseeko sitä joskus uudelleen. Homies - valmennuksiin ei haeta erillisen hakuprosessin kautta, eikä ketään käännytetä pois. Kaikki, jotka kuuluvat kohderyhmään ja tuntevat tarvetta palvelulle, saavat siis käyttää palvelua rajattomasti, vaikka olisivatkin asiakkaita entuudestaan. Vaikka pitkät asiakassuhteet ovat todetusti tehneet mukana oleville nuorille hyvää, tämä on johtanut myös ns. ”roikkuviin asiakkuuksiin”. Työntekijöiden mukaan nuoret ovat välillä aktiivisesti tai passiivisesti toiminnassa mukana, mikä hankaloittaa asiakkuuden päättymisen hahmottamista ja sitä kautta mahdollisesti myös toiminnan kunnollista arviointia.

Vaikka työmuoto tarjoaakin ainutlaatuista yhdessäoloa, nuoren kotiin meneminen ei kuitenkaan ole täysin riskitön tilanne. Sen yhteydessä täytyy ajatella sekä työntekijän että nuoren turvallisuutta. Kotinuorisotyötä ohjaa tässä yhteydessä Työturvallisuuslaki (738/2002) ja Työterveydenhuoltolaki (1383/2001). Se myös luetaan erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaksi työksi Valtioneuvoston työterveysasetuksen (1485/2001) mukaisesti suuren kuormittavuusriskinsä vuoksi. Lisäksi käytännön työtä ohjaa hankkeessa laadittu turvallisuussuunnitelma.

Turvallisuussuunnitelmasta (Muutila ry 2017c) on luettavissa, että ensimmäiset kotikäynnit nuoren luona tehdään aina pareittain. Sitä mukaa kun tutustutaan, työntekijä voi siirtyä vierailemaan yksin nuoren luona, jos sellainen tuntuu molemmista hyvältä. Mikäli työntekijä siirtyy tekemään kotikäyntejä yksin, tulee noudattaa tiettyjä käytäntöjä. Ensimmäisenä työntekijän tulee aina selvittää kyseisen nuoren tausta, jonka luokse hän on menossa (mt.). Lähtiessä täytyy aina pitää toimivaa puhelinta mukana, ja muilla työntekijöillä on aina oltava tieto siitä, milloin ja minne työntekijä on menossa. Jokainen asiakastapaaminen kirjataan aina yhteiseen Google- kalenteriin, ja kokemuksi mukaan viikon alussa on yleensä pidetty yhteisiä työnajakopalavereita. (mt.) Toisekseen, nuoren kotiin meneminen on aina tilannekohtainen päätös. Ennen vierailua tuleekin varmistaa, millainen tilanne nuorella sillä hetkellä on. Tapaamiselle voidaan aina tilanteen mukaan ehdottaa toista tapaamispaikkaa, tai se voidaan perua, siirtää tai keskeyttää. (Muutila ry 2017c.) Kolmanneksi: mikäli työntekijä on tekemässä yksinvierailun, toisella työntekijällä on kotikäynnin ajaksi päivystysvelvollisuus. Va-

ralla olevalle ilmoitetaan, kun kotikäynti on päättynyt ja siitä raportoidaan mahdollisimman pian (mt.). Yövierailuja ei tehdä yksin. Nuoren kotona pidetään tilanteeseen sopiva fyysinen etäisyys. Mikäli nuori kiihtyy tai ahdistuu kotikäynnin aikana, työntekijä voi yrittää rauhoitella tilannetta ja puhua se auki. (mt.) Nuoren aggressiiviseen käytökseen, esim. törkeään kielenkäyttöön tai uhkailuun, suhtaudutaan vakavasti. Uhkaavassa tilanteessa, esim. nuoren heittäytyessä väkivaltaiseksi, pyritään ensisijaisesti poistumaan tilanteesta ja ulos asunnosta. (mt.) Tarvittaessa soitetaan paikalle apua. Työntekijät tähdentävät myös, että edellä mainittujen käytäntöjen lisäksi on tärkeää luottaa omaan intuitioon tilanteen ollessa käsillä.

Työntekijät kertovat kokeneensa, että heidän vierailuistaan ollaan lähes aina iloisia, ja että nuoret yleensä odottavat niitä innokkaasti. Nuorilla on monia syitä siihen, miksi he viettävät vapaa- aikansa kotona; yksinäisyys, kiusaamisen kokemukset, perheen tai nuoren omat toiveet vapaa- ajan viettoon (mm. pelaaminen tai erilaiset vakaumukset) tai liikkumista rajoittavat sairaudet tai vammat. (Ukkonen 2015, 11.) Taustalla voi myös olla, ettei nuori yksinkertaisesti ole löytänyt itselleen mitään mielekästä kodin ulkopuolelta (Ukkonen 2015, 11). Työmuodon kautta voi tehdä ennaltaehkäisevää työtä esim. syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Se myös mahdollistaa perheiden ja läheisten osallistamisen eri tavalla kuin aikaisemmin, mikä on hyvä asia, sillä yhtenä syynä kotiin rajautuneeseen elämään voi olla myös nuoren perhesuhteet. Niitä tukemalla ja käsittelemällä nuoren elinpiiri voi laajentua. (Ahlholm 2019, 8.)

Kotinuorisotyötä ja Homies -toimintaa on verrattu myös etsivään nuorisotyöhön. Työmuodoissa on paljon yhteisiä piirteitä. Nuorisolain (1285/2016) mukaan etsivän nuorisotyön tehtävä on tavoittaa tukea tarvitseva nuori ja ohjata hänet sellaisten palveluiden piiriin, jotka edistävät hänen osallisuuttaan yhteiskuntaan. Etsivien työnkuvaan kuuluu, että nuori voidaan käydä hakemassa kotoa toimintoihin (Puuronen 2014, 34–36). Ratkaiseva ero näiden kahden työmuodon välillä on mm., että kotinuorisotyö myös mahdollistaa avun ja tuen niille nuorille, jotka eivät kuulu etsivien toiminnan piiriin. Lisäksi eroavaisuuksia on havaittavissa tavoitteissa, sillä etsivä nuorisotyö pyrkii kiinnittämään nuoria yhteiskuntaan ja Homies – toiminnalla pyritään ensisijaisesti kiinnittämään nuori itseensä. Yhteiskunnallinen kiinnittyminen tapahtuu valmennusten edetessä seurauksena.

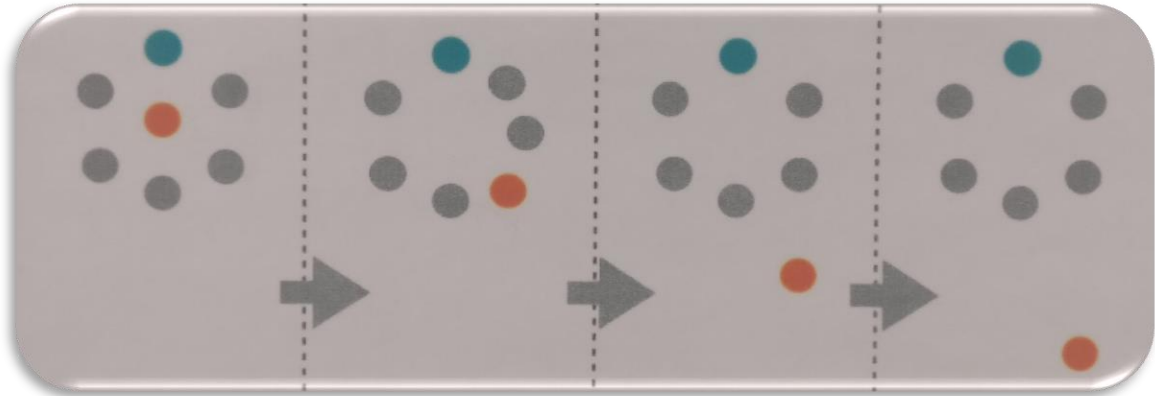
## MCID

Homies Youth Workin yhteistyökumppanina on hankkeen perustamisesta lähtien ollut MCID Oy. Työntekijät suorittavat yrityksen tuottaman Master's Coaches - valmentajakoulutuksen. Valmennuksella korvataan myös työntekijöille muuten kuuluva työnohjaus (Muutila 2019a). Koulutuksen suorittaminen kestää 1,5 vuotta.

Kaikkien Homies - valmennusten pedagogiikka perustuu MCID:n valmentavaan työotteeseen. MCID – valmentaja ei anna vastauksia, eikä oikeastaan kerro ongelmaakaan. Keskiössä on yksilön oma tieto ja oppiminen; kuinka voit itse saavuttaa tavoitteesi sinulle sopivalla tavalla? Haastamalla ja kyseenalaistamalla valmentaja luo ympäristön, jossa yksilöllä on tilaa oivaltaa ja löytää oman polkunsaa. (MCID 2019.) Käytännössä valmennusprosessi etenee keskustelun kautta haasteiden sanoittamiseen. Dialogi ei jää avoimeksi tai roikkumaan, vaan keskustelu päätetään aina johonkin konkreettiseen päämäärään. Haasteen kiteyttämisen jälkeen tehdään suunnitelma; milloin ja miten muutos (esim. ajattelumallissa tai tavassa) tapahtuu. Viimeisenä seuraa käytännön kokeilu, jossa muutos toteutetaan. Lopuksi kokeilu analysoidaan, mistä päästään taas uudelle dialogi- kierrokselle. (mt.)

Valmentavan työotteen perustana on MCID Oy:n kehittämä valmennusfilosofia, jolla pyritään vahvistamaan identiteettiä työkaluna tuloksekkaaseen työskentelyyn organisaation ja asiakkaiden hyväksi. (Muutila 2019b.) Filosofian vahvoina taustavaikuttajina ovat Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin kehittämä SECI- malli, sekä David Bohmin dialogikäsitys. SECI- malli kuvaa nelikentän muodossa, kuinka hiljainen tieto muuttuu sanoitetuksi tiedoksi kenttää seuraamalla. Bohmin dialogikäsitys taas korostaa ajattelun kehittämistä yhdessä keskustelukumppanin kanssa sen sijaan, että jomankumman käsitystä pyritään osoittamaan oikeaksi tai vääräksi. (MCID 2019; Holm, Poutanen ja Stähle 2018.) Prosessi pohjautuu myös vahvasti heutagogiikkaan, eli oppimisen opetteluun (Peters Halupa 2015, 8). Perinteinen pedagogiikka on opetusjohdoinen oppimistyyli, eli käytännössä opitaan seuraamalla esimerkkiä. Heutagogiikka taas on itsekeskeinen oppimistyyli; asetetaan tavoite ja kokeillaan erilaisia keinoja päästä tavoitteeseen. (Peters Halupa 2015, 8.) Hyvän esimerkin heutagogiikasta voi

poimia suoraan Homies - toiminnasta; aseta nuori toisen seuraan, niin he saavat toisistaan keskustelukumppanin. Opeta heitä vuorovaikuttamaan, niin he oppivat luomaan suhteita.



Kuvio 1. MCID- filosofian valmentajan rooli suhteessa ryhmään tai yksilöön. Oranssi piste on valmentaja, sininen piste on yksilö. Tarkoituksena on, että prosessin edetessä valmentajasta tulee enemmän mahdollistaja kuin ohjaaja.

## KasvuPlan

Hankkeen toisena virallisena yhteistyökumppanina on ollut KasvuPlan – niminen organisaatio. Samaa nimeä käyttää myös organisaation kehittämä ohjausmenetelmä, jota alkuvaiheessa käytettiin etenkin ryhmävalmennuksissa.

KasvuPlan on ensisijaisesti tarkoitettu käytettäväksi pitkäaikaiseen ryhmätoimintaan. Tavoitteena on madaltaa ryhmän jäsenten kynnyksiä tutustua uusiin ihmisiin, sekä auttaa heitä työstämään omia kokemuksia vertaistuen avulla. (Partanen 2019) Homies - toiminnassa menetelmää on käytetty yksinäisyyden kokemusten työstämiseen asiakkaiden kesken.



Kuvio 2. KasvuPlan – polku

Menetelmän ideana on saattaa ryhmän jäsenet hetkeksi pois oman ongelmansa äärestä. Samalla kun jäsenet kertovat omista kokemuksistaan, he saavat uutta näkökulmaa omaan tilanteeseensa. Vuorovaikutuksen seurauksena syntyy uudenlainen luottamus ympäristöön, ja ryhmä antaa valmiuksia toisenlaisiin oivalluksiin ja läpimurtoihin kuin yksilötyö. (Partanen 2019.) KasvuPlan toteutetaan käytännössä eri moduulien muodossa, jotka näkyvät yllä olevassa kuvassa.

### 3 TYÖN TAVOITTEET, TARVE JA KEHITTÄMISKYSYMYKSET

Kehittämistyöni tavoitteena oli alun perin arvioida, kuinka Homies Youth Workin käyttämät työmenetelmät ovat vastanneet hankkeen tavoitetta vähentää yksinäisyyttä. Päädyin tutkimusprosessin aikana kuitenkin toiseen lähestymistapaan tiedon ja aikaisemman vertailupohjan puutteen vuoksi. Päädyin laadullisesti keräämään työntekijöiden näkemiä vaikutuksia ja huomioita toiminnasta, ja tein niiden pohjalta kehittämissuosituksen. Työssäni ei kuulla nuorten kokemuksia, sillä ennen minua toinen yhteisöpedagogiopiskelija Anniina Ahlholm (2019) teki opinnäytetyön nuorten kokemuksista ja heille näyttäytyneistä hyvistä käytännöistä.

Pyrin työssäni vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten tutkittavat menetelmät ovat työntekijöiden mielestä toimineet suhteessa hankkeen tavoitteeseen?
2. Mitkä menetelmälliset tekijät olivat työntekijöiden mielestä tuloksellisia?
3. Kuinka menetelmiä voisi kehittää?

Työn tarve nousi tilaajalta, sillä toiminnalle myönnetty rahoitus päättyi vuonna 2020. Ajallisesti tarkastelen tässä työssä hankkeen ensimmäistä (1.6.2017 – 1.6.2018) ja toista toimintavuotta (1.6.2018 – 1.6.2019). Vedin tällaisen rajauksen, koska näistä vuosista oli parhaiten löydettävissä tietoa. Toiminnassa toteutettiin myös loppuvuoden 2019 aikana uusia kehittämiskokeiluja, joita katsoin parhaaksi olla käsittelemättä niiden keskeneräisyyden vuoksi.

Tarkasteltavina menetelminä ovat yksilövalmennus, ryhmävalmennukset ja Homies -heimo. Päädyin niihin, koska hanke on virallisissa dokumenteissa, markkinoinnissa ja käytännön työssä korostanut näitä käsitteitä ja toimintamuotoja. Tarkasteltava toiminta piti myös jollain tavalla kiteyttää, koska hanke on menetelmällisesti toteuttanut monia erilaisia käytännön kokeiluja. Edellä mainitut käsitteet ovat käytännön työssä toimineet eräänlaisina sateenvarjotermeinä, joiden puitteissa kokeiluja on toteutettu, joten kuvaillessani tuloksia käytän samanlaista rakennetta.

#### 4 YKSINÄISYYDEN NUORISOTYÖTÄ KEHITTÄMÄSSÄ

Kappaleessa pohditaan tilaajani asiayhteyttä, eli millaisessa ympäristössä se toimii ja mitkä asiat vaikuttavat sen toimintaan. Homies Youth Work toimii nuorisoalalla järjestön kautta, joten pyrin tässä kappaleessa selkiyttämään hankkeen paikkaa Jyväskylän nuorisotyön ja järjestötyön kentillä. Lisäksi määrittelen tarkemmin yksinäisyyttä ilmiönä, ja mitä se tarkoittaa tässä asiansyhteydessä. Viimeisessä kappaleessa avaan asiantuntemuksen tuotteistamisen ja palvelumuotoilun merkityksen toiminnalle.

##### **Nuorisotyö**

Aikaisemmin kävin pohdintaa kotinuorisotyöstä hankkeen taustalla vaikuttavana tekijänä. Tässä palaan lyhyesti aiheeseen, mutta lähestyn nuorisotyötä nyt enemmänkin kasvatuksellisena kuin menetelmällisenä viitekehyksenä. Palaan tähän, kun tarkastelen hankkeessa nousseita valmennuksellisia haasteita.

Nuoruus on ilmiönä monisyinen, ja joskus hyvinkin epäselvä kokonaisuus. (Puuronen 2006, 52; Kiilakoski ja Honkatukia 2018, 10). Varsinainen nuoruus sijoittuu kasvatusfilosofi Jean Jaques Rousseau mukaan ikävuosiin 15- 20, jonka jälkeen nuori astuu aikuisuuteen (Puuronen 2006, 52). Tänä päivänä nuoriksi luetaan usein myös ns. nuoret aikuiset, joiden ikävaihe sijoittuu 20- 30- ikävuoden välille. Suureen ikähaarukkaan mahtuu siis monta ihmisen elämää mullistavaa kehitysvaihetta, niin henkisellä, fyysisellä, sosiaalisella kuin yhteiskunnallisella tasolla. Rousseau luonnehtii nuoruutta myrskyisäksi mullistukseksi, jolloin tunteet kypsyvät ja lapsen hoivaaminen muuttuu

prosessiksi, jonka kautta nuori vanhemman ohjauksessa oppii ja omaksuu yhteiskunnassa tarvittavia tietoja ja taitoja. (Puuronen 2006, 52.) Nuorisotyön puitteissa tehdään siis kasvatustyötä, toisin sanoen muodollista ja epämuodollista kouluttamista. (Soanjärvi 2011, 35.) Nuorisotyöllä pyritään ennen kaikkea nuorten itsenäistymisen, kulttuurisen ilmaisun ja oman toimijuuden tukemiseen, sekä sosiaalisten ongelmien ennalta ehkäisemiseen. (Kiilakoski ja Honkatukia 2018, 10.)

Suomessa nuorisotyötä toteuttaa useimmiten kunnat ja kolmas sektori. Alalla tehdään perusnuorisotyötä, esim. nuorisotilatyö, seurojen valmennustoiminta ja leiriohjausta, sekä erityisnuorisotyötä, johon lukeutuu mm. työpajatoiminta, etsivä nuorisotyö ja koulunuorisotyö. (Kiilakoski ja Honkatukia 2018, 17.) Nuorisotyössä korostuu tänä päivänä vahvasti myös moniammatillinen yhteistyö, eli eri toimijoiden työ saman nuoren ympärillä. Esimerkkinä tällaisesta yhteistyöstä voi olla, että nuori ohjataan Nuorisovastaanotosta Homies - valmennusten piiriin. Nuori säilyy edelleen Nuorisovastaanoton asiakkaana, mutta Homies- valmennusten lisäksi hänet on saatettu kiinnittää myös johonkin muuhun palveluun, esim. Jyväskylän kaupungin työpajatoimintaan. Lähes puolet Homies- nuorista ovat opiskelijoita, joten myös koulumaailmaan pidetään yhteyttä. Nuoret voivat olla myös työelämässä, mutta ovat tarvinneet rinnalle erilaista vapaa- ajan tekemistä, kuten urheilua tai harrastustoimintaa, johon on käyty hankkeen työntekijöiden kanssa tutustumassa.

Homies- valmennukset sijoittuvat nuorisotyön kentälle muiden toimijoiden rinnalle (Muutila ry 2019a). Valmennukset ovat rakenteeltaan keskustelupainotteisia ja vapaaehtoisia. Yksi konkreettinen yksinäisyyden vähentämisen keino on ollut hankkeen toteuttama tutkimusmatkailu – toiminta, jonka kautta nuoria on viety kokeilemaan erilaisia harrastusmahdollisuuksia mm. liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Toiminta siis täydentää ja tukee kunnallisia nuorisopalveluita. Homies Youth Work on Keski- Suomen alueella ainoa kolmannen sektorin toimija, joka toteuttaa yksinäisyyteen liittyvää hanketyötä nuorten kotona. Yhteistyössä muiden kolmannen sektorin toimijoiden kanssa hanke on saanut, ja vastavuoroisesti ohjannut nuoria, eteenpäin muihin palveluihin ja toiminut rinnakkaispalveluna mm. kuntouttavan työtoiminnan, uraohjauksen ja työkokeilujen kanssa. Hanke poikkeaa myös Jyväskylän etsivästä nuorisotyöstä, sillä Homies - toimintaan pääsee mukaan myös nuoria, jotka saattavat olla jo kiinnittyneinä johonkin palveluun, mutta kokevat olevansa yksinäisiä. Homies - toiminta ei

kuitenkaan korvaa terveystalvueluita, kuten terapiaa. Päinvastoin nuoria kannustetaan työntekijöiden toimesta hakemaan ammatillista keskusteluapua ja työstämään valmennusten aikana esille nousseita asioita.

## **Yksinäisyys**

Yksinäisyys on tunne, josta meillä jokaisella on ensi käden kokemusta. Yleisestä esiintymisestäään huolimatta sitä on kuitenkin hirveän vaikeaa määritellä tai yleistää, sillä jokainen meistä on ainutlaatuinen ja sen myötä kokemuksemmekin ovat vaihtelevia.

Mitä yksinäisyys siis on? Sille on olemassa erilaisia määritelmiä, mutta yhteistä niille on kivun tai surun tunne, kokemus läheisyyden puutteesta ja käsitys itsestä eristettynä tai erillään muista. (Svendsen 2015, 17.) Myös yhteiskunnallisesti yksinäisten ihmisten katsotaan edustavan eräänlaista toiseutta vetäytyessään sosiaalisesti, sillä yhteiskuntamme korostaa sosiaalisten taitojen merkitystä. (Haasio 2018, 17.) Silti tutkittua tietoa on varsin vähän ottaen huomioon, että teemana sitä on käsitelty esim. taiteessa ja filosofiassa jo vuosisatoja. (Junttila 2015, 13 – 15, 17.) Suomessa yksinäisyystutkimusta on tehty 1960- luvulta saakka, tosin ennen 2000- lukua varsin hajanaisesti ja satunnaisesti. Viimeisin murros tapahtui 2010- luvulla, kun yksinäisyyttä alettiin tuoda enemmän esille myös nuorten näkökulmasta. (Saari 2016, 20 – 24.)

Homies – toiminnan yhteydessä puhutaan erityisesti lasten ja nuorten yksinäisyydestä, sekä jonkin verran myös nuorten aikuisten yksinäisyydestä. Projektisuunnitelmaan (2016) yksinäisyyden määritelmä lainattiin aikoinaan Niina Junttilalta, joka mieltää yksinäisyyden ”... psyykkiseksi olotilaksi, jossa ihminen kokee ahdistusta määrällisesti tai laadullisesti puutteellisista ihmissuhteista”. (Junttila 2015, 13.) Yksinäisyydessä on kyse ristiriidasta ihmisen toivomien ja todellisten sosiaalisten suhteiden välillä (mt, 14). Odotukset ja toiveet ovat voineet syntyä omista aikaisemmista ihmissuhteista, muiden hyväksi tulkituista ihmissuhteista tai siitä, mitä yhteiskunnassa annetaan ymmärtää olevan normaalia sosiaalista toimintaa. Tämän pohjalta henkilö luo itselleen tietynlaisen standardin. Ristiriita syntyy, kun ihminen alkaa, yleensä tiedostamattaan, vertailla olemassa olevien suhteidensa määrää tähän standarditasoon. (mt., 14 – 15.) Varsinkin nuorten kohdalla määrä usein korvaa laadun; yksi hyvä ystävä voi korvata monta kaveria, mutta kaveriporukoissa määrä nousee usein tärkeämmäksi.



Tämäkin on ristiriitaista suomalaista kulttuuria ajatellen, jossa myös arvostetaan yksin pärjäämistä ja ongelmista puhutaan usein vasta äärimmäisessä hädässä. (Junttila 2018, s.9.) Jos ihmissuhteet jäävät standarditason alapuolelle, ihminen alkaa helposti kokea tyytymättömyyttä ja epäonnistumista, koska ei kelvannut ystäväksi. (mt, 15.)

Yksinäisen henkilön aikaisemmat sosiaaliset kokemukset ovat myös voineet olla hyvin epämiellyttävät, jolloin monesti tulevatkin tilanteet usein tulkitaan epäonnistumisen näkökulmasta (Junttila 2015, 16). Tällainen ajattelumalli on ominainen luonteiltaan introverteille ja ujoille ihmisille, ja sellaisia luonteita löytyy monelta Homies – nuorelta. Lisäksi taustalla on usein myös aikaisempia, negatiivisia sosiaalisia kokemuksia, esim. kiusaamisen muodossa. Introvertit henkilöt kokevat sosiaalisen tilanteen tulkitsemisen lähtökohtaisesti haastavaksi, joten tunteiden ja mielipiteiden ilmaiseminen aiheuttaa usein suurta epävarmuutta. (Keltinkangas- Järvinen 2019, 20 – 25.) Kohtaamisia halutaan tästä syystä mieluummin välttää, joten nuoret saattavat kehittää itselleen välttelystrategioita. (mt.) Nämä puolestaan lisäävät vahvasti syrjäytymisen riskiä, jota Homies - valmennuksilla halutaan ehkäistä tai katkaista.

Psykodynaamisessa tulkinnessa, jonka puitteissa yksinäisyyttä on perinteisesti tutkittu, yksinäisyyden avaintekijät ovat usein myös löydettävissä lapsuudesta. (Tiikkainen 2011, 60.) Nuoruudessa ihmissuhteiden pitäisi muuttua kaksisuuntaisiksi, eli nuoren pitäisi myös alkaa osoittaa läheisyyttä toiselle sen sijaan, että ainoastaan hakisi sitä muilta. (mt., 61.) Puutteelliset vuorovaikutustaidot, sekä lapsuuden ajan ongelmat esim. vuorovaikutussuhteissa vanhempien kanssa, ilmenevät vaikeudessa muodostaa pysyviä kaverisuhteita. (mt., 60- 61.) Vanhempien yksinäisyys voi siis periä lapselle tämän oppiessa vanhemmiltaan eristäytymistä tukevia käyttäytymismalleja. Yksinäisyyden kierteen katkaisemiseksi kotiolosuhteilla voi olla suurikin merkitys, minkä vuoksi Homies – toimintaan on osallistettu myös nuorten läheisiä.

### **Palvelumuotoilu ja asiantuntemuksen tuotteistaminen**

Homies-toiminta on palvelukonsepti, ja pienessä organisaatiossa tekijöiden asiantuntemuksella on väistämättä suuri vaikutus palveluiden muotoihin ja sisältöihin. Lisäksi hankkeen työtä ja kehittämisprosessia ohjaavat paitsi rahoittajalle annetut lupaukset, myös järjestötoiminnan yleinen luonne ja oman organisaation linjaukset.

Järjestötoiminta sijoittuu kolmannelle sektorille, eli yhteiskunnalliselle toiminnalle, jota ei tuoteta valtion tai yritystoiminnan kautta. (Kansalaisyhteiskunta 2019a) Tästä käytetään myös termiä kansalaistoiminta, joka toimii eräänlaisena sateenvarjona mm. poliittisten puolueiden, seurakuntien ja järjestöjen kaltaiselle toiminnalle. (mt.) Perinteisesti kansalaistoiminta mielletään ihmisen aktiiviseksi toiminnaksi itsestä ulospäin, yhdessä toimien ja yhteiseksi hyväksi (Harju 2003, 10–12). Kolmannen sektorin, ja sen myötä järjestötoiminnan, erityisenä piirteenä on vahva painotus luottamustoimintaan: vaikka hankkeita usein toteuttaa palkattu henkilöstö, valtaosa taustalla olevista yhdistyksistä pyörivät vapaaehtoisvoimin. (Kaunismaa ja Lind 2014, 18).

Työtä tehdään yleensä pidempinä ja laajempina projekteina, jotka mahdollistavat kansalaistoiminnalle sille tyypillisen kokeilun ja innovoinnin. (Kansalaisyhteiskunta 2019a.) Monet toimintatavat ovatkin syntyneet järjestötoiminnan piirissä, ja siirtyneet sieltä esim. julkisen sektorin hoidettaviksi (Kansalaisyhteiskunta 2019a). Anttilan (2001, 17) mukaan projekti on aina täsmällisesti määritelty ja rajattu kokonaisuus, jolla on tavoitteet ja johon kohdistuu työpanoksia. Homies- toiminnan tapauksessa hankemuoto on palvellut toiminnan toteuttamista paremmin kuin projektimuoto, koska se on mahdollistanut laajemman, joustavamman ja pitkäaikaisemman kehittämisprosessin.

Järjestötoiminta on luonteeltaan yleishyödyllistä; palveluita tuotetaan jäsenille ja asiakkaille voittoa tavoittelemattomassa hengessä, tarkoituksena hyvien käytänteiden juurruttaminen. Järjestöissä tyypillisiä työnkuvaan kuuluvia asioita ovat mm. monenlaiset ohjaus-; koulutus-; markkinointi - ja neuvontatehtävät (Kaunismaa & Lind 2014, 17). Homies Youth Work on levittänyt työnsä kautta tuotettua tietoa esim. ”Saadaanko tulla sun kotiin?”- turvallisuuskoulutusten, Sanoja yksinäisyydestä - seminaarien ja #sutonnähty - kampanjan avulla.

Yleishyödyllisyyden lisäksi järjestötoiminta antaa myös yksilölle; sen kautta henkilö pääsee toteuttamaan itselleen mielekästä toimintaa, kokemaan osallisuutta ja saa kykyjä vaikuttaa. Sitä kautta voi myös saada uusia ystäviä, sekä murtaa yksinäisyyden kehää, mikä on erityisen olennainen asia tilaajan toiminnalle (Kansalaisyhteiskunta 2019b). Näitä periaatteita on kunnioitettu, ja Jyväskylän nuorisotyökentän tarjoamia

mahdollisuuksia on vahvasti hyödynnetty valmennuksissa. Tätä kautta hankekin on päässyt verkostoitumaan ja vertaisoppimaan muilta alan toimijoilta.

Voittoa tavoittelemattoman periaatteen vuoksi valtaosa järjestötoiminnasta toteutetaan ulkopuolisen rahoituksen voimin. Se voi tulla esim. julkiselta tai yksityiseltä taholta, ja rahoittajat ovatkin alkaneet osallistua viime vuosina aikaisempaa enemmän määrittämiseen esim. projekti- ja kohderahoitusten kautta. (Kansalaisyhteiskunta 2019b.) Tämä näkyy Homies -toiminnassa esim. raportointivelvoitteen kautta; rahoittajalle täytyy vuosittain kertoa ja perustella, miten tehty toiminta toteuttaa rahoituksen myöntämisen yhteydessä annettuja kriteereitä. Mikäli rahoittaja on sitä mieltä, että toiminta ei vastaakaan sovittuja ehtoja tai rikkoo niitä, tuki voidaan vetää pois. Hankkeelle on siis tärkeää seurata työssä paitsi oman organisaationsa, myös sen rahoittajan asettamia linjauksia.

Järjestötoiminnan kenttää määrittelee jatkuva vaihtelu, ja sopeutuvan muutoksen lisäksi niissä tehdään vaihtelun seurauksena paljon kehittämistyötä (Laitinen 2015, 76). Kehittämisen lähtökohtana on usein havainto siitä, että toiminta ei saavuta tavoitteitaan riittävän hyvin tai vaikuttavuus on jäänyt haluttua vähäisemmäksi (mt., 77). Kehittämisen tarve liittyy myös toiminnan jatkuvuuteen; onko kehitetylle palvelulle enää jonkin ajan päästä käyttöä tai kohderyhmää? Tai rahoittajan näkökulmasta: voisiko palvelua yhteistuottaa jonkun toisen samankaltaisen toimijan kanssa? Päivittäminen on siis paitsi rahallinen ja laadullinen, myös kirjaimellisesti oleellinen välttämättömyys.

Järjestöjen tarjoama työ on yleisesti asiantuntijavaltaista; peräti 76% kolmannen sektorin henkilöstöstä työskentelee jonkinlaisessa asiantuntijatehtävissä (Kaunismaa ja Lind 2014, 17). Näin ollen kertyneen asiantuntemuksen valjastaminen esiintyy olennaisena osana palveluiden muokkaamista, jotta olemassa oleva tieto saataisiin hyödynnettyä. Järjestötoiminnan ammatillisena erikoisuutena on maallikkouden ja ammattityön yhdistäminen; vertaistukea hyödynnetään vahvasti ammattitiedon rinnalla uusien toimintatapojen kehittämisessä. (Kansalaisyhteiskunta 2019b.) Kehittämistyötä voi tehdä monella eri tavalla, mutta tässä mainitsen sen, jonka olen tilaajani toiminnassa tunnistanut. Kokeilevan kehittämisen idea perustuu yrityksen ja erehtymisen kautta oppimiseen (Laitinen 2015, 79). Homies -toiminnan sisältö on kummunnut

suoraan asiakkaiden tarpeista, on ollut pakko asettaa raameihin, joiden puitteissa on aikaisemmin tehty hyvin vähän tämänkaltaista toimintaa. Moni asia on siis selvinnyt kokeilun tuloksena. Hyvin suunnitelluissa kokeiluissa kerätään tietoa testattavasta toiminnasta niin, että sillä on sovellusarvoa, vaikka se ei täysin onnistuisikaan; järjestäjinä dokumentoidaan toimintaa, osallistujilta kerätään palautetta ja vähäisen osallistujamäärän tai kustannusten syitä pohditaan, jotta seuraavalla kerralla tulos olisi parempi. (Laitinen 2015, 77, 80.) Kokeilujen seurauksena nuorten kautta saatu tieto on laajentanut työntekijöiden asiantuntemusta, jota kehittämisen ja uusien kokeilujen kautta on syötetty takaisin toimintaan.

## 5 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI

Opinnäytetyön pääaineistona on kolme haastattelua. Lisäksi aineistoon kuuluu erilaisia hankkeen toimintaa kuvaavia asiakirjoja, kuten yksi toimintakertomus (2017a), kaksi jatkorahoitushakemusta (2018; 2019), kaksi palautekyselyä (2017; 2018) sekä rahoittajalle tehty väliraportti (2019). Aineistoa ja sen analyysia tukevat myös harjoitteluni aikana tekemäni havainnot toiminnan toteutuksesta. Olen siis käyttänyt aineistoa kootessani monimetodista lähestymistapaa, eli triangulaatiota. Triangulaatiota puolsi hankkeen monivaiheinen historia. Eri menetelmiä käyttämällä pystyin laajentamaan tutkimuksen näkökulmaa ja vahvistamaan tulosten luotettavuutta. (Hirsjärvi ja Hurme 2008, 39.)

Aineisto on luonteeltaan laadullinen. Haastattelut on tehty kahden entisen ja (työn tekohetkellä) kahden nykyisen työntekijän kanssa. Olen siis tehnyt asiantuntijahaastatteluita (Vilkka 2015, 125). Päädyin haastattelemaan myös entisiä työntekijöitä, koska hankkeen olemassaolon aikana henkilöstössä on ollut vaihtuvuutta. Nykyiset työntekijät aloittivat heinäkuussa 2018 ja maaliskuussa 2019, eivätkä siksi voineet muistella hankkeen koko toimintahistoriaa.

### **Aineiston käsittely**

Käsittelin aineistoa prosessiarvioinnin näkökulmasta. Prosessiarvioinnin kautta mahdollistui hankkeessa tapahtuneiden muutosvaiheiden identifioiminen, sekä niiden keskeisimpien piirteiden tarkastelu. Prosessiarvioinnin lähtökohtana on a) tarkastella toimintaa, jonka kautta projektille asetetut tavoitteet toteutetaan, ja b) havainnollistaa toiminnan toteuttamiseen käytetyt toimintatavat. (Seppänen-Järvelä 2004, 19.) Hahmottelin tätä kautta esille prosessin luonnetta, eli esim. millaisia taitekohtia on ollut, milloin ne tapahtuivat, kuinka ongelmatilanteita on ratkaistu ja millaisia innovaatioita on matkan varrella tehty. (mt.) Tällainen tarkastelutapa perustuu vahvasti tekijöiden itsearviointiin, minkä vuoksi haastattelut muodostuivat nopeasti välttämättömyydeksi. Prosessiarviointi on luonteeltaan formatiivista, eli se kohdistuu kehittämisen arvioimiseen sen sijaan, että fokus olisi lopputuloksissa tai hankkeen vaikuttavuudessa. (mt.) Olen siis enneminkin keskittynyt selvittämään sitä, mitä hankkeessa on tehty ja millaisena työtä on koettu sen sijaan, että olisin selvittänyt hankkeen varsinaista menestystä tai juurtumista. Tätä varten minun olisi todennäköisesti pitänyt laajentaa tiedonkeruuta myös hankkeen ulkopuolisiin tahoihin, esim. verkostoihin. Työni on siis lähinnä dokumentoiva, ja työntekijöiden kokemus on riittänyt minulle.

Muutosprosessin piirteet, eli tulokset, seulottiin esille toimintatutkimuksellisen työotteen kautta. Käytännön arvioinnin lisäksi olen siis tehnyt myös tutkimustyötä. Toimintatutkimukselle tunnusomaista on toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus, eli pyrkimyksenä on siis saavuttaa välitöntä, käytännöllistä hyötyä samalla, kun tutkitaan hyödyn aiheuttamaa vaikutusta. (Heikkinen 2006, 16; Soanjärvi 2011, 39.) Työni tavoitteet puolsivat prosessiarvioinnin lisäksi sellaista tutkimusotetta, joka sallisi minun ottaa haltuun hankkeessa tapahtuneita pitkäkestoisia prosesseja. Toimintatutkimuksessa tutkija itse on muutosprosessissa mukana (Kananen 2017, 13). Saadakseni mahdollisimman paljon tietoa lyhyessä ajassa varsin laajasta kohteesta, katsoin että minun oli tarkoituksenmukaista olla mukana toiminnassa, jota arvioin. Siksi valitsin opinnäytetyön rinnalle myös harjoittelujakson, joka mahdollisti lisää aikaa ja resursseja näin suuren kokonaisuuden haltuunottamiseksi. Toimintatutkimus ei ole itsenäinen tutkimusote, sillä se hyödyntää paljon muiden tutkimusotteiden aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. (Kananen 2017, 17.) Olen tässä käyttänyt kahta menetelmää; etnografista muistelutyötä, jota sovelsin pääasiassa haastattelutilanteissa mutta myös jonkin verran analyysivaiheessa, sekä sisällönanalyysiä, jota sovelsin analyysivaiheessa.

Muistelutyö eli elämänkertatutkimus on yksi etnografisen tutkimusperinteen muodoista. Etnografinen tutkimus on kenttätutkimusta, jossa tutkija voi viipyä tutkittaviensa parissa pitkiäkin aikoja. Tutkija voi osallistua yhteisön toimintaan, jolloin yhteisön muut jäsenet ehkä jossain vaiheessa jopa saattavat unohtaa hänen tutkijan roolinsa, tai hän voi olla enemmän ulkopuolinen tarkkailija, joka vain toteuttaa tutkimustehtävänsä. (Hirsjärvi ja Hurme 2008, 160.) Muistelutyötä käytetään yleensä apuvälineenä haastateltavana olevan yksilön elämäntarkastelussa, mutta tähän opinnäytetyöhön menetelmää on sovellettu jäsentelemään hankkeen kasvutarinaa. Elämänkerroissa tuotetaan yksittäisiä, kokemuksellisia tapahtumia, ja ne pyritään esim. haastatteluiden kautta tekemään sosiaalisesti ymmärrettäviksi. (mt., 162.) Muistelutyössä ei siis ole tarkoituksena tarkastella yksilön koko elämää, vaan tarkastelu keskittyy johonkin tiettyyn episodiin, jota analysoidaan. (mt., 162.) Tässä opinnäytetyössä muistelutyö on keskittynyt kolmeen episodiin; yksilövalmennuksen, ryhmävalmennuksen ja Homies - heimon menetelmälliset kehityskaaret ja niiden jäsenteleminen.

Sisällönanalyysiä, eli aineistoni varsinaista analysointia, tein aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä analysoitavat asiat valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänannon mukaisesti, avainajatuksena että analysoitavat kohdat eivät ole etukäteen harkittuja tai sovittuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108.) Teorianan se on ollut mukana ohjaamassa analyysin tekovaihetta. (mt.) Minulla on kuitenkin ollut selkeä tutkimuskysymys, johon vastata. Tässä tapauksessa analysoitavat menetelmät ovat siis olleet alusta lähtien tiedossa, mutta palaset, josta menetelmät koostuvat, ovat kuitenkin nousseet aineistosta. Analyysini on siis fenomenologinen; olen nähnyt hankkeen ilmiönä, ja tarkastellut sen menetelmiä osina, jotka muodostavat kyseisen ilmiön. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 40.) Sisällönanalyysi on myös ollut historiallinen; tavoitteena oli luoda hankkeen menneisyydestä kokonaiskuva, ja kuvata historian tapahtumia niin kuin ne todellisuudessa tapahtuivat, jotta käytettyjä menetelmiä voitaisiin tarkastella mahdollisimman selvässä valossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

### **Aineiston kerääminen**

Kaikki haastattelut ovat olleet tutkimushaastatteluita. Tutkimushaastattelu tähtää systemaattiseen tiedonhankintaan. (Hirsjärvi ja Hurme 1982, 26.) Vaikka haastattelu on

kommunikaatiotilanne, haastateltava ja haastattelija eivät ole tässä tilanteessa tasa-vertaisia keskustelukumppaneita vaan haastattelija ohjaa tilannetta. (mt., 27.) Tämä on ollut läsnä kaikissa haastatteluissa, vaikka ne suurimmaksi osaksi ovat olleet hyvin avoimia; haastateltaville ei ole jäänyt epäselvyyttä siitä, että kyseessä on jotain muuta kuin tavallinen keskustelu. Tapahtuma oli yksisuuntainen, ja kommunikaation sisällön määräsi ennalta laadittu haastattelurunko. (mt.) Tyypillistä tällaiselle haastattelulle on myös hyppelvä teeman vaihto sekä haastava kontaktin ylläpito itse tilanteessa; haastattelija joutuu siis aktiivisesti viemään haastattelua eteenpäin, sekä ruokkimaan haastateltavan motivaatiota vastata. (mt.)

Haastattelut olivat erilaisia. Ryhmähaastatteluita tehtiin kaksi. Ensimmäisen haastattelun (tekstissä nimetty H1) teki yhteisöpedagogiopiskelija Anniina Ahlholm, ja toisen (H2) tein itse. Lisäksi tein yhden yksilöhaastattelun (H3) etähaastatteluna. Molempiin ryhmähaastatteluihin osallistui kolme henkilöä, kummassakin haastateltiin samoja henkilöitä. Ahlholm käytti haastattelussaan eri haastattelurunkoa kuin minä, koska kyseisen haastattelun tarkoituksena oli ensisijaisesti kerätä aineistoa hänen opinnäytetyöhönsä erilaisesta näkökulmasta. Haastattelimme kuitenkin samoja henkilöitä, ja Ahlholm esitti paljon sellaisia kysymyksiä, joita koin hyödylliseksi myös oman työni kannalta. Sovimme Ahlholmin ja tilaajan kanssa, että saan käyttää ensimmäisestä haastattelusta syntynyttä materiaalia myös omassa työssäni. Omasta ryhmähaastattelustani tuli näin eräänlainen jatkohaastattelu, jossa selvitin tutkittaville toimintamuodoille menetelmällistä sisältöä ja jäsentelin toiminnalle kronologisen aikajanan.

### **Palapelistä kuvaksi – millaisia haastatteluita tehtiin?**

Kaikki haastattelut olivat teemahaastatteluita. Ryhmähaastatteluita kuvailisin enemmän ryhmäkeskusteluiksi, sillä haastattelumuotona sen ajatellaan antavan enemmän tilaa keskustelulle ja vuorovaikutukselle. (Pietilä 2017, 113.) Alleviivaan eroa ryhmähaastattelun ja ryhmäkeskustelun välillä siksi, että lähtökohtaisesti haastattelun ajatellaan olevan enemmän yksilökeskeisempi kuin keskustelu. Suomalaisessa tutkimusterminologiassa niitä ei kuitenkaan ole jyrkästi erotettu toisistaan, ja usein niistä puhutaankin kuin että ne tarkoittaisivat samaa asiaa. Kansainvälisesti ryhmähaastattelua pidetään kuitenkin kapeampana määritelmänä. (Pietilä 2017, 112–113.) Siksi halusin

avata tarkemmin, minkä tyyppisessä ilmastossa aineistosta saadut tiedot kasvoivat esiin. Strukturoimattoman haastattelun valitsin siksi, että ne toimivat hyvin käsittelemään menneisyyden tapahtumia, joiden ilmoittamista haittaa mahdollinen muistamattomuus. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 31.) Tämä haastattelun muoto soveltuu hyvin muistelutyö -menetelmän käyttöön. Haastateltavat voivat esimerkiksi jättää palauttamatta työhistoriaansa käsittelevän pitkän lomakkeen, kun sen sijaan keskustelunomainen muistin virkistäminen voi helpommin tuottaa haluttuja tietoja. (mt., 31.) Lisäksi se vaatii työpanoksena huomattavasti vähemmän resursseja haastateltavalta. Omien haastattelujeni pohjana on ollut suhteellisen tarkka haastattelurunko strukturoimattomiksi haastatteluiksi. Runko on kuitenkin toimittanut enemmän muistilistan virkaa kuin että sitä olisi käytetty käsikirjoituksena. Teemahaastattelun hengen mukaisesti nostin rungosta yhden teeman kerrallaan, ja annoin keskustelun virrata mahdollisimman vapaasti. Etenkin ryhmähaastatteluissa tunnelma olikin vahvasti avoin ja keskusteleva; työntekijät täydensivät toisiaan, eikä ketään haastateltu yksilöllisesti vaan kysymykset esitettiin aina ryhmälle. Ne, jotka katsoivat kykenevänsä, vastasivat.

Yksilöhaastattelussa käytin samaa haastattelurunkoa kuin ryhmähaastattelussani, joka löytyy liitteestä 1. Liitteessä runko on anonymisoitu. Halusin antaa haastateltavalle samanlaisen mahdollisuuden muisteluun kuten ryhmähaastattelun haastateltaville oli annettu. Yksilöhaastattelutilanteessa ei kuitenkaan ollut ryhmää, joka olisi voinut auttaa, täydentää tai mahdollista samankaltaista muistelu keskustelua, joten minä otin haastattelijana aktiivisemmän ja keskusteleavamman roolin. Vaikka noudatin tässäkin teemahaastattelun mukaista etenemistä, ja yritin olla ohjaamatta keskustelua liikaa, käytännössä erilaisten kohdentavien kysymysten esittäminen oli tässä tapauksessa välttämätöntä jo ihan keskustelun ylläpitämisen vuoksi. Tämän vuoksi yksilöhaastattelun henki oli hieman erilainen kuin ryhmähaastatteluissa.

## **Litterointi**

Kaikki haastattelut tallennettiin haastateltavien suostumuksella. Litteroin ne käyttäen referoivaa litterointimuotoa, eli haastattelut purettiin kirjalliseen muotoon suupiirteiksi muistiinpanoiksi erilaisten teemojen alle, johon poimin haastatteluista kehittä-



miskysymyksilleni olennaisia tietoja. (Tietoarkisto 2019.) Valitsin tämän työstömuodon sen takia, että haastatteluiden aikana annoin osallistujille vapaat kädet muistella menneitä ja sitoa tieto nykyisyyteen. Strukturoimaton haastattelutapa ja teemahaastattelun rakenne antaa keskustelijalle tilaa perusteelliseen pohdiskeluun, mutta sivutuotteena syntyy seurauksena myös paljon sellaista tietoa, josta ei välttämättä ole hyötyä haastattelun tarkoitukseen nähden. Tästä syystä, sekä myös tutkimusta sitovien ajallisten rajoitteiden vuoksi, näin referoivan litteroinnin parhaana vaihtoehtona.

## 6 TULOKSET

Aineistonkeruuvaiheen aikana, erityisesti haastatteluiden aikana tehdyn muistelu-työn, seurauksena analysoitavaa materiaalia tuli paljon. Hirsjärven ja Hurmen (2008, 193) mukaan tämä on laadullisessa tutkimuksessa varsin yleinen ilmiö. Varsinkin haastatteluiden aikana nousi myös paljon sellaista pohdintaa, joka ei suorannaisesti liittynyt työn aiheeseen. Sisällönanalyysin avulla rajasin ja seuloin aineistoa niin, että loppujen lopuksi vain osa analyysivaiheen tekstistä on päätynyt tuloksiin (mt.). Tuloksissa käytän suoria lainauksia työntekijöiden haastatteluista. Haastateltavien tunnistaminen on kuitenkin oltava mahdotonta, joten lainaukset on anonymisoitu. (mt., 195.) Peilaan tuloksia yksinäisyyden, palvelumuotoilun ja nuorisotyön teorioihin.

### 6.1 Yksilövalmennus

Yksilövalmennukset käynnistyivät heti kesäkuussa 2017. Konsepti perustuu kotinuorisotyöhön, ja vierailut nuorten luona on tehty näiden valmennusten puitteissa. Työntekijöiden mukaan kotipainotteisuus on osoittautunut tärkeäksi valmennusten toteuttamisen suhteen, ja se on erottanut heidät muiden toimijoiden tarjoamista palveluista.

”Jyväskylässä sitä tehdään aika vähän, jos ei ollenkaan. Niin onhan se semmonen erityispiirre tässä, että Homies voi jalkautua sinne nuoren kotiin. Joittenkin kohalla se on aika avainasemassa asiakkuuden käynnistymisessä, että mihin suuntaan se lähtee ja mitä vaikutuksia se tuottaa.” (H1)

Toiminta on tullut tunnetuksi kotinuorisotyöstä, vaikka koti ei ole valmennuksissa keskiössä. Nuoren koti nähdään yhtenä kohtaamisen mahdollisena ympäristönä. Mahdollisuus korostetaan nuorelle, mutta toiminta ei automaattisesti sijoitu sinne.

”Se oli projektisuunnitteluvaiheessa isompi, kun se tausta oli siinä. Kun toiminta käynnistyi, ni sitten siitä tuli tosi nopeesti yks ympäristö, missä sitä toimintaa toteutetaan. [...] Se nuorilähtöisyys on se, mitä kautta ne ympäristöt on valikoitunu aika alusta asti.” (H1)

Rakenteellisesti valmennuksissa on lähestytty nuorten yksinäisyyttä soveltamalla aikaisemmin mainittua KasvuPlan – menetelmää. Yksilövalmennuksissa ei ole käytetty KasvuPlan- rakennetta tai moduuleja, mutta niissä on hyödynnetty konseptin teemoja. Itse valmentaminen on toteutettu MCID- filosofian mukaisesti, eli haastamalla ja kyseenalaistamalla valmentaja luo ympäristön, jossa edetään keskustelun kautta haasteiden sanoittamiseen ja toiminnan kautta niiden toteuttamiseen. (MCID 2019.) Valmennusten teoreettista viitekehystä on lisäksi täydennetty myös positiivisella pedagogiikalla, motivaatioteoriolla sekä identiteetin ja minäkuvan rakentamisella (Muutila ry 2017d). Tästä viitekehystä on työntekijöiden toimesta hahmoteltu myös virallinen termi, ”mindscape” (mt.). Käytännössä nuorelle halutaan mahdollistaa räätälöity ja turvallinen pysähtyminen itsetutkiskeluun, eli saada nuorta pohtimaan sellaisia kysymyksiä kuin ”kuka olen?”, ”mitä toivon?”, ja ”mistä unelmoin?”. Tavoitteena on paitsi auttaa nuorta havaitsemaan oma kyvykkyys, myös vahvistamaan omaa toimijuutta, sillä nuoren on itse mietittävä mitä hän haluaa ja itse toimittava, jotta tarvittava muutos voisi tapahtua.

Valmennusten pituudet ja sisällöt ovat erilaisia ja ainutlaatuisia toiminnan rajattomuuden ja nuorilähtöisyyden vuoksi. Ryhmähaastattelussa työntekijät kuvaavat rajattomuuden tarkoittavan mm. sitä, ettei toimintaa tehdä vain tiettyinä kellonaikoina tai että tapaamiset olisivat sidottuja tiettyyn ympäristöön (Ahlholm 2019, 9). Yksi työntekijöistä kiteytti asian näin:

”Rajattomuuteen silleen esimerkkinä, mitä mä aina nuorille sanon, on että jos sä haluat nähdä vaikka Vaajakosken ABC:llä kello kolmelta aamuyöllä, niin se onnistuu kyllä. Se aika hyvin kiteyttää sen [rajattomuuden].” (H1)

Jokainen valmennus on nuorensa näköinen, koska ne tehdään yksilön tarpeita huomioiden ja toiveita kunnioittaen. Osallistuminen on vapaaehtoista, ja se tapahtuu nuoren vapaa-ajalla.

” (Se) on nuoren polku. Sitä ei oo määritelty kovin tarkkaan, siellä on tiettyjä semmosia steppejä ja ajatus siitä, että jossain vaiheessa se yksilövalmennus myös päättyy, mutta käytännössä se, mitä siinä tapahtuu alun ja lopun välissä, muokkautuu sen nuoren toiveitten mukaan.” (H1)

Valmennusten rakenne voidaan jakaa alkuvaiheeseen, keskivaiheeseen ja loppuvaiheeseen. Valmennus aloitetaan ensitapaamisen jälkeen virallisella alkutapaamisella, jonka aikana nuori täyttää alkukartoituslomakkeen. Tapaamisella kartoitetaan nuoren nykytilanne, ja asetetaan nuorelle tavoitteita. Näitä voivat olla esim. itsetuntemuksen vahvistaminen, sosiaalisten taitojen ja suhteiden kehittäminen, sosiaalisen luottamuksen vahvistaminen tai saada lisää sisältöä vapaa-aikaan. Keskivaiheessa nuoren kanssa on neuvoteltu valmennussuunnitelma, jota lähdetään askel askeleelta toteuttamaan, että päästään asetettuihin tavoitteisiin. Sisältöä on voinut olla esim. vapaa-ajan toimintoihin tutustumista yhdessä, keskustelutapaamisia tai ryhmävalmennukseen osallistumista. Lopetusvaiheeseen päästään, kun nuori kokee, ettei enää tunne tarvetta asiakkuudelle. Mikäli nuori ilmoittaa, että toivoo asiakkuuden loppuvan, nuori on lopuksi saanut vastata palautelomakkeeseen. Mikäli nuori ei ilmoita asiakkuuden päättymisestä, asiakkuus siirretään passiiviseksi. Tämä liukuva määrittely sallii nuoren palata toiminnan pariin uudestaan heidän halutessaan. Varjopuolena ilmoittaminen – tai ilmoittamattomuus – tekee haastavaksi määrittellä, onko valmennus ohi vai ei, mikä puolestaan saattaa tehdä valmennusten vaikuttavuuden arvioimisen haastavammaksi.

Valmennuksia lähdettiin työntekijöiden toimesta kehittämään vuoden 2019 aikana. Toiminnalle hahmoteltiin kahdeksan tapaamiskerran pituinen valmennusjakso, joka alkaa entiseen tapaan alkutapaamisella, ja loppuu viimeisellä kerralla arviointiin, jossa käytetään avuksi Motorola - arviointityökalua. Tätä testattiin työni tekoprosessin aikana, joten sen arviointi voisi tulevaisuudessa olla mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde.

## 6.2 Ryhmävalmennus

Hankkeen väliraportissa ilmeni, että yksilövalmennukset ovat toimineet hyvänä ponnahduslautana ryhmävalmennuksille. (Muutila ry 2019c). Ryhmävalmennusta on käytetty sateenvarjokäsitteenä kuvaamaan eripituisia ja projektinluontoisia toimintoja, joiden ryhmäkoko, osallistujamäärät, teemat ja sisältö ovat vaihdelleet nuorten toiveiden mukaisesti. Osa olivat nuorten toivomia, tietyn teeman ympärillä pyöriviä lyhytaikaisia pienryhmiä, ja osa olivat pitkäaikaisia ja systemaattisesti toteutettuja työntekijä- ja yhteistyökumppanivetoisia kokeiluja. Valmennukset käynnistyivät loka- marraskuussa 2017, ja päättyivät kaikkien muiden paitsi parivalmennusten osalta toukokuussa 2019. Ryhmävalmennuksissa nuoret saivat kokemuksen siitä, etteivät olekaan täysin yksin haasteensa kanssa. Vuorovaikutuksen seurauksena nuori sai myös toisenlaista sosiaalista tukea, ja uusia näkökulmia omaan tilanteeseensa (Partanen 2019). Näiden valmennusten puitteissa on mahdollisesti kokeiltu kaikkea eniten. Aineistosta olen identifioinut seuraavat muodot: KasvuPlan- ryhmät, unelmavalmennukset, Luonto- ryhmä, Happy Hours – vastaanotot, Homies- lenkkeilyt ja parivalmennukset. Viimeisimpänä mukaan tuli tutkimusmatkailutoiminta kesästä 2019 alkaen.

KasvuPlan – ryhmiä oli kaksi, ensimmäinen lokakuusta 2017 – maaliskuuhun 2018 ja toinen tammikuusta – toukokuuhun 2019. Ryhmiä toteutettiin KasvuPlan- pedagogiikan mukaisesti moduulien muodossa. Jokaista moduulia kohti oli kaksi tapaamista, eli arviolta 6 – 8 tapaamista puolen vuoden ajanjaksolle. Tapaamisten välissä ryhmän jäsenet kirjoittivat ajatuspäiväkirjaa, joita käytiin myöhemmin yhdessä läpi. Ryhmän prosessi miellettiin löytöretkeksi tuntemattomaan, ja sen antamien haasteiden kautta edistettiin ryhmäläisten kasvua (Partanen 2019). Ensimmäisen ryhmän kautta hanke myös tietoisesti laajensi asiakaskuntaansa, jotka alkuun tulivat verkostojen kautta.

”Me ajateltiin, että menetelmänä se on tosi hyvä, että tää pitää saada testattua ja käyttöön. Meillä ei vaan ollut siinä olemassa olevasta porukasta ketään, josta me oltais saatu KasvuPlan- ryhmä, niin me päädyttiin rekrytämään se ryhmä sitte muuta kautta.” (H1)

Aineistosta päätellen ensimmäiset kokemukset KasvuPlan- ryhmästä olivat hyvät, ja innostivat työntekijöitä myöhemmin kehittämään toiminnan muita ryhmämuotoja. Ensimmäisen onnistuneen kokeilun seurauksena aloitettiin myöhemmin myös toinen ryhmä, joka ei ottanut tuulta alleen ja keskeytyi.

Unelmavalmennuksia tehtiin neljä kappaletta, joissa lähdettiin nimensä mukaisesti toteuttamaan nuorten unelmia. Työntekijät kuvaavat unelmavalmennuksia enemmän ajattelumalliksi ja lähestymistavaksi kuin varsinaiseksi menetelmäksi.

”Niissä on samaa havaittavissa kuin ihan tavallisissa yksilövalmennuksissakin, mutta siinä on just se projektiluontoisuus enemmän. Sulla on selkeä tavoite siellä, se unelma.” (H1)

Ideat saattoivat syntyä yksilövalmennusten puitteissa, joihin pyrittiin sitouttamaan muitakin nuoria mukaan. Esimerkkejä näistä valmennuksista olivat keväällä 2018 toteutettu matka Lappiin, johon nuoret keräsivät itse rahoituksen, sekä yhden nuoren ideoima Yksinäisyydestä yhteiseksi- tapahtuma keväällä 2019, jonne toinen nuori toteutti taidenäyttelyn. Aineiston perusteella unelmavalmennukset olivat työntekijöiden mielestä onnistuneita kokeiluja, vaikka niistä päätettiinkin myöhemmin luopua. Sellaisinaan ne edistivät nuorten omaa toimijuutta, ja toimivat motivoivina onnistumisen kokemuksina, mutta niistä saadun näytön perusteella ne eivät edistäneet yksinäisyyden vähentämisestä.

Luonto- ryhmä toimi syksyn 2017 ja alkukevään 2018 aikana. Toiminta hiipui kevään aikana, ja jäi lopulta kokonaan. Porukasta löytyi neljä nuorta, jotka olivat kiinnostuneita retkeilystä ja eräilystä. Heidän kanssaan käytiin laavuilla, luontopoluilla ja metsissä samoilemassa.

”Käytiin jannujen kanssa ympäri sitä aluetta [Jyväskylää] eri luontokohdeissa. Paisteltiin makkaraa, jutusteltiin, välillä puhuttiin vähän tytöistäkin. Elämästä ylipäätään.” (H3)

Happy Hours- vastaanotot olivat avoinna syyskuusta 2018 helmikuuhun 2019. Vastaanottojen ideana oli avoimet ovet – tyyppisesti tarjota nuorille, yhteistyökumppaneille ja uusille kiinnostuneille matalan kynnyksen mahdollisuus tulla tutustumaan toimintaan.

”Idea tuli siitä, kun me pohdittiin tavallaan meidän läpinäkyvyyttä ja avoimuutta. Jotenkin ajatuksena, että miten me voitas luoda tila ihmisille, että vois vapaamuotoisesti tiettyinä kellonaikoina tulla tutustumaan meihin [...] Jos nuoriakin sattuisi silloin tulemaan yhtä aikaa, ni he vois siinä tutustua.” (H1)

Lähtökohtaisesti vastaanottoaikoihin ei ollut mitään erityistä sisältöä suunniteltuna, vaan tilaisuuksien aikana toimistolle sai tulla, jos kaipasi seuraa ja olla sai niin kuin halusi. Toiminta lopetettiin ennen pitkää kannattamattomana, sillä kävijöitä oli tuskin ollenkaan ja ajalliset resurssit piti käyttää tehokkaammin.

Homies- lenkkeily lähti ideana liikkeelle syyskuussa 2017. Tavoitteena oli paitsi tarjota toiminnan nuorille säännöllinen mahdollisuus liikuntaan, myös samalla mahdollisuus tutustua muihin yhteisen tekemisen äärellä. Toiminta oli työntekijävetoinen ja loppui tämän lähtöön keväällä 2018, eikä jatkolle löytynyt enää kiinnostusta.

Parivalmennukset ovat toistaiseksi ainoa ryhmätoiminnan muoto, jota on haluttu jatkaa ja kehittää. Valmennuksia on 9.10.2019 mennessä tehty viisi kappaletta. Rakenteellisesti ne ovat muistuttaneet yksilövalmennuksia. Nuorista on tehty parit, jotka ovat yhdessä lähteneet käsittelemään omia yksinäisyyden kokemuksiaan vuorovaikutuksessa vertaisen ja työntekijöiden kanssa. Valmennuksia on myös käytetty työstämään jo olemassa olevia suhteita, esim. sisarusten kesken. Alkuun kyse oli enemmän paritapaamisista, ennen kuin niitä alettiin pitämään varsinaisina valmennuksina. Työntekijät pyrkivät aktiivisesti siihen, ettei niistä tulisi työntekijävetoisia, vaan että nuoret itse veisivät asiaa eteenpäin.

”Meillä oli se lähtötilanne hallussa. Yleensä mentiin johonkin kahville, ja sitten me heitettiin [nuorille] haaste: me työntekijät häippästään nytten! Annettiin niille sitte joku tehtävä [...] ja pyydettiin siitä valokuva Whatsappilla [...] Ne saatto pitää yhteyttä jonkin aikaa sen [valmennuksen] jälkeenkin, mutta mitään sellaisia pysyviä ystävyys-suhteita niistä ei silleen syntyny.” (H1)

Konseptina parivalmennukset tarjoavat nuorille paitsi matalan kynnyksen tilan harjoitella sosiaalisia taitoja, myös vertaistukea ja vaihtoehdon myös sellaisille nuorille, jotka muuten eivät koe perinteistä ryhmätoimintaa omaksi jutukseksi. Toiminnasta saadut hyödyt näyttäytyivät nuorissa positiivisina vaikutuksina, esim. elämän mielekkyyden lisääntymisenä sekä sosiaalisten taitojen ja itseluottamuksen vahvistumisessa. (Muutila ry 2019c, 4.) Vuoden 2019 aikana tehdyn kehittämistyön seurauksena niihin on rakenteellisesti saatu johdonmukaisempi, viiden tapaamiskerran pituinen runko, jossa on säilynyt myös alkuperäisiä osia kuten erilaiset haasteet. Runkoa on käytetty syksyn 2019 valmennuksissa, ja näiden valmennusten arviointi olisi sekin mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde.

Kevään 2019 aikana kehitettiin viimeisin lisäys ryhmävalmennuksiin, eli tutkimusmatkailu. Aineistosta on nähtävissä, että palvelussa on yhdistynyt myös monia aikaisempia ryhmätoiminnan osia, esim. luonto – ja lenkkeilyryhmien avoimen aktiivisuustoiminnan, unelmavalmennusten osallistaminen (esim. jos yksilövalmennuksissa on noussut, että nuori on halunnut kokeilla jotain, idea on saatettu viedä tutkimusmatkailuun teemaksi) sekä KasvuPlanin löytöretki- teema. Lähtökohtaisesti tutkimusmatkailun idea on sama kuin yksilövalmennuksissakin, eli viedään nuoret kotoa yhteisöihin vierailemaan esim. erilaisiin liikunnan ja kulttuurin kohteisiin, laajentaen näin heidän elinpiiriään ja tietoisuuttaan vapaa-ajan vaihtoehdoista. Syksyn 2019 aikana mukaan tutustumiskohteiksi tulivat myös erilaiset vapaaehtoistoiminnan palvelut, mikä oli noussut nuorten parissa jo hankkeen alkuvaiheessa kiinnostuksen kohteeksi.

Vierailuja varten suunnitellaan työntekijöiden toimesta pidemmälle ajanjaksolle tapahtumakalenteri, jonka avulla ylläpidetään myös hankkeelle tärkeää verkostoyhteistyötä.

### 6.3 Homies - heimo

Heimosta puhuttiin ensimmäisen kerran syksyllä 2018. Siitä kaavailtiin ryhmätoiminnan muotoa, johon kaikki Homies - nuoret olisivat tervetulleita. Sen nimissä järjestettiin yhteisiä tapaamisia, ns. heimoiltoja, joissa mm. katsottiin elokuvia, pelattiin pelejä, retkeiltiin ja järjestettiin pikkujoulut. Toiminta muistutti perinteistä nuorisotilatyötä, eli tapaamisissa oli avoimet ovet ja tarjolla mahdollisuus tavata muita ihmisiä vapaan oleskelun merkeissä. Ideana oli tutustuttaa toiminnassa olevat nuoret toisiinsa, ja aineiston perusteella Homies- heimon voisikin rinnastaa eräänlaiseksi kasvi- maaksi, jonka mullassa rohkaistiin nuoria kasvamaan yhteisöksi.

Heimo ei kuitenkaan ole ryhmätoimintana vakiintunut. Toimintana se on näyttäytynyt epäselvänä, ja sen tarkoitusta on mietitty sekä työntekijöiden että nuorten suunnalta.

”Siihen ei oo silleen systemaattisesti tartuttu, vaan se on ollu ja eläny. Sen takia tulee varmasti erilaisia vastauksia (nuorilta). Se on ollut vähän epäselvää myös talon sisällä, kuka sitä oikein pyörittää ja muuta.”

(H1)

Tänä päivänä Homies- heimo on muovautunut käsitteeksi, joka mieltää sen enemmän yhteisöksi kuin ryhmäksi. Hankkeen nettisivuilta voi lukea, että heimon kautta nuoret voivat tutustua toisiinsa, tehdä asioita yhdessä ja saada tietoa heille suunnatuista aktiviteeteistä (Muutila ry 2019b). Nuori liitetään heimon jäseneksi alkukartoituksen yhteydessä, mikäli nuori niin haluaa. Nuori liitetään silloin jäsenten yhteiseen Whataspp-ryhmään, johon työntekijätkin kuuluvat. Ryhmää on käytetty pääasiassa viestintäkanavana, johon on laitettu tiedotuksia ja kutsuja tapahtumiin, tutkimusmatkailun kohteisiin tai heimoiltoihin. Tapaamisia pyritään järjestämään säännöllisesti, ja satunnai-



sesti iltoja on käytetty myös palautteen keräämiseen nuorilta. Tekemisen toiveita pyydetään nuorilta, mutta työntekijät ovat enenevässä määrin olleet ehdottavana tahona tapaamisille ja suunnitelleet tekemiset.

”Sieltä [nuorilta] tuli kyllä paljon ideoita, ja visioita, mutta ei tekijöitä. Aika paljon meidän suuntaan on kyselty, että milloin on seuraava heimo, mitä me tehdään? Vaikka me yritettiin patistaa [nuoria] kannattelemaan toimintaa, sieltä ei vaan tullut itseohjautuvuutta.” (H1)

#### 6.4 Menestyksen kulmakiviä

##### **Tukeva pohjatyö ja kokeileva työote**

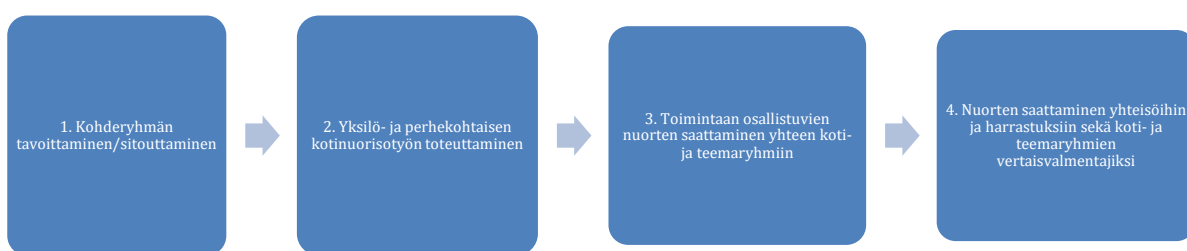
Kun aloitellaan uutta hanketta tai projektia, se on aina iso ja monivaikutteinen asia – varsinkin, jos toiminnan aloittaa tyhjältä pöydältä (Anttila 2001, 58). Homies Youth Work tunnetaan myös kovasta työtahdistaan, ja haastateltavien mukaan toiminta polkaistiin heti rivakasti käyntiin. Tämän havainnollistamiseksi olen poiminut hankkeen seurannasta kokonaislukuja asiakkaista, jotka ovat 9.10.2019 asti osallistuneet toimintaan. Huomioitavaa alla olevien lukujen yhteydessä on, että hanke on työni tekoprosessin aikana saanut toiminnalleen vuoden mittaisen jatkorahoituksen, joten alla olevat luvut elävät. Tarkempia tilastoja löytyy liitteestä 3.

Taulukko 1. Taulukossa lueteltuna 9.10.2019 asti kaikki toiminnassa olleet asiakkaat ja osallistumiskerrat.

Yksilövalmennus	Yksilötapaamiskertoja	Ryhmätoiminta	Ryhmätoiminnan tapaamiskertoja
102	979	86	742

Seurannasta saatujen tietojen perusteella yksilövalmennukseen on osallistunut 102 asiakasta. Yksilötapaamiskertoja on kertynyt 979 kpl. Ryhmätoimintaan, eli ryhmämuotoisiin valmennuksiin, on osallistunut 86 asiakasta. Osa näistä ovat myös yksilövalmennuksessa mukana. Ryhmätoimintaan kuuluvia tapaamiskertoja on kertynyt 742 kpl. Lisäksi hankkeella on ollut kohtaamisia, jotka eivät ole johtaneet asiakkuuksiin. Tällaisia kohtaamisia ovat mm. yhteistyötahojen kautta tulleet nuoret, joita on tavattu vähintään kerran. Tällaisia kontakteja on ollut arviolta 10 – 15 kpl, perustuen työntekijöiden arvioihin syksyn 2018 ja kevään 2019 väliseltä ajalta. Aikaisemmalta ajalta en saanut arvioita, eikä tällaisia kontakteja ei ole missään vaiheessa tilastoitu.

Vahvan alun mahdollisti paitsi etukäteen kartoitetut yhteistyökumppanit, myös hankkeen suunnitteluvaiheen aikana kehitetty palvelupolku. Palvelupolku on nelivaiheinen ja tarkoitettu sekä ohjenuoraksi että työkaluksi suunnittelu- ja kehittämistyössä.



Kuvio 3. Kotoa yhteisöihin – palvelupolku (Muutila ry 2016).

Palvelupolun vision mukaisesti nuorille on onnistuttu luomaan kotinuorisotyön hengen mukainen kehityskaari, joka alkaa asiakkaan kotona ja parhaimmillaan päättyy nuoren kiinnittymiseen omaan yhteisöönsä. Kehityskaari on myös mahdollistanut aikaisemmin mainittujen nuorisotyölle tärkeiden perustehtävien toteuttamisen, kuten nuoren identiteetin rakentamisen tukemisen (personalisaatio) sekä voimavarojen antamisen (kompensaatio). (Nieminen 2015.) Se on myös rohkaissut pitkiä asiakassuhteita, mikä on sosiaalisen luottamuksen muodostumisen kannalta osoittautunut välttämättömäksi.

Palvelupolun suunnittelutyötä on ohjannut paitsi rahoittajalle annetut lupaukset, myös järjestötoiminnan yleishyödyllinen ja vapaaehtoisuuteen perustuva luonne

(Kansalaisyhteiskunta 2019a). Sopeutuvan muutostyön lisäksi järjestötoiminnan puitteissa tehdään myös paljon täysin uuden toiminnan kehittämistyötä, joten strategisen dokumentin on hyvä olla myös tarpeeksi väljä sallimaan palveluiden uudistamista tai jopa niiden vaihtamista. (Laitinen 2015, 76.) Vaikka toiminnassa on tehty monia menetelmällisiä kokeiluja, ne on kuitenkin sitoutettu palvelupolkuun niin, että toiminta ei ole karannut liian kauaksi. Valmennuksissa työntekijät nostavatkin menetelmien tärkeiksi ominaisuuksiksi niiden muokkautuvuutta ja rajattomuutta. Ennen kaikkea valmennusten tarkoituksena on ollut rikkoa nuoren yksinäisyyden kehää, ja parhaiten se on onnistunut viemällä nuori pois mukavuusalueeltaan.

” Se voi olla vaikka yksinkertaisimmillaan sitä, että ollaan nähty nuoren kotona ja sit että hetkosen, pitäskö tää vaihtaa jotenkin että saatais vähän eri kulmaa [...] että löytyy tavallaan joku haaste.” (H1)

Projektisuunnitelman (2016) mukaan hankkeen tarkoituksena nimenomaan onkin testata erilaisia väyliä nuorten tavoittamiseksi, muihin toimintoihin ohjaamiseksi ja yksinäisyyden vähentämiseksi - mitä todellakin on tehty koko rahan edestä. Haastatteluissa pohdittiinkin, että se on mahdollisesti saattanut luoda hankkeelle myös eräänlaisia suorituspaineita. Enemmän kokeilut on nähty työntekijöiden suunnalta positiivisina kokemuksina, kuin myös eräänlaisina välttämättömyyksinä, sillä toimintaa on monessa mielessä lähdetty luomaan ilman ennakkokokemuksia tai suorannaisia vertailukohteita.

### **Henkilöstömuutokset ja työn tekeminen omalla persoonalla**

Kokeilevaan kulttuuriin on tuonut oman lisänsä myös toiminnassa tapahtuneet henkilöstömuutokset. Vuonna 2017 toiminnassa oli kaksi projektityöntekijää, sekä nuorisaja vapaa-ajanohjaajan tutkinnon oppisopimusopiskelija. Toiminnassa oli syksyn aikana myös pitkäaikainen työharjoittelija. Vuonna 2018 toimintaa tehtiin kolmen tekijän voimin. Määrä säilyi läpi vuoden samana, mutta henkilöitä vaihtui: toukokuussa 2018 yhden alkuperäisen työntekijän työsuhde päättyi, tämän tilalle rekrytoitu uusi työntekijä aloitti heinäkuussa 2018. Keväällä 2019 toisen alkuperäisen työntekijän työsuhde päättyi, jonka jälkeen uusi työntekijä aloitti maaliskuussa 2019. Toukokuussa

2019 lähtien toimintaa on jatkettu kahden työntekijän voimin, kun vuonna 2017 aloittanut oppisopimusopiskelija valmistui.

Henkilöstömuutokset voivat mille tahansa toiminnalle merkitä joko voimauttavia tai kohtalokkaita muutoksia. Tämä näkyy etenkin pienikokoisissa organisaatioissa, sillä se vaikuttaa työn organisointiin, työyhteisön luonteeseen ja työtehtäviin. (Kaunismaa & Lind 2014, 20.) Riskinä toiminnalle voi olla, ettei se vaihtuvuuden takia pääse kunnolla vakiintumaan, tai mikäli dokumentointia ei ole tehty riittävästi, lähtevän henkilön mukaan voi myös lähteä toiminnalle tärkeää tietotaitoa. Haastateltavat itse kuitenkin ovat mieltäneet henkilöstömuutokset ja niiden tuomat vaikutukset rikkaudeksi toiminnalle, minkä vuoksi olen sijoittanut kyseisen kohdan hyvien käytäntöjen alle. Haastateltavien mukaan vaihtuvuudet ovat jälkikäteen tietyllä tapaa näyttäneet myös eräänlaisena välttämättömyytenä, sillä niiden mukana toimintaan on tullut uutta energiaa sekä uusia näkökulmia ja ideoita.

Työhyvinvointi voi olla vaakalaudalla pienessä toiminnassa, jossa vaihtuvuudella on paitsi työmäärän ja jaksamisen kannalta myös suora vaikutus työn ulkomuotoon, eli palvelurakenteeseen, sekä toiminnan kädenjälkeen, sillä samat henkilöt tekevät niin kehittämistyötä kuin nuorisotyötäkin. Homies- toiminnan erityisenä vahvuutena pidetään sekä työntekijöiden että nuorten toimesta, että työtä tehdään vahvasti oman persoonan, taustan ja osaamisen kautta. (Ahlholm 2019, 33.) Aineistosta selviää, että ihmillisuus, aitous ja mahdollisimman ennakkoluuloton lähestyminen koetaan työntekijöiden suunnalta tärkeäksi nuoren avautumisen ja luottamuksen kannalta. Työntekijöiden jaksaminen nousee tässä suhteessa kuitenkin erittäin tärkeäksi. Nuorisotyön kentällä on yleisenä haasteena, että tarpeeksi aikaa palautumiselle on vaikeaa saada, ja työhyvinvointi on monessa järjestössäkin haaste. (Kaunismaa ja Lind 2014, 37.) Työntekijät kertovatkin, että myös verkostojen suunnalta on noussut niin ihmetystä, kiinnostusta kuin huoltakin liittyen toiminnan rajattomuuteen. Työntekijät kuitenkin itse kokevat pystyneensä hallitsemaan työtään hyvin, eikä omien rajojen asettaminen etenkin nuorten suuntaan ole koskaan ollut ongelma. Kaikkien haastatteluiden perusteella työnkuva mahdollista joustavan työaikasunnittelun, eli toiminnan muokautuvuus toimii myös työntekijöiden suuntaan. Lisäksi pieni organisaatio on tässä

yhteydessä koettu vahvuudeksi, sillä karsimalla monta johtoporrasta se on mahdollistanut toiminnalle tarpeellisen ketteryyden ja vapauden nopean reagointikyvyn ja keulevan työtteen muodossa.

### **Nopea reagointi, nuorilähtöisyys ja kertyneen tietotaidon hyödyntäminen**

Työntekijät nostavat toiminnan muotoutumisen kannalta tärkeiksi vahvuuksiksi nopean reagointikyvyn ja joustavan lähestymistavan, erityisesti asiakastyössä. Hyvänä esimerkkinä nousi, kun verkostojen kautta ohjautui nuoria jo heti ensimmäisen viikon aikana.

”Normaalisti kun on projekti, ni otetaan se eka puoli vuotta niin että suunnitellaan, eikä tehdä vielä asiakastyötä. Tälle oli niin suuri tarve, että toimijat alko lähettää meille porukkaa jo toimintaan sisään ennen kuin me oltiin edes kehitetty mitään.” (H2)

Toisena hyvänä esimerkkinä nousi hankkeen alkuaikoina tullut ymmärrys, että myös kohderyhmää piti laajentaa. Asiakkaita löytyi, mutta haasteeksi nousi alkuperäinen määritelmä. Projektisuunnitelmassa (2016) puhuttiin ”kaihduinuurista”, eli niistä nuorista, joiden elämä on täysin rajautunut kotiin. (Gretschel 2007, 200.) Haastateltavat muistelevat ymmärtäneensä, että yksinäisyys oli monimuotoisempi asia kuin mitä alkuun oli ajateltu.

” Ne lähettävät tahot eivät välttämättä määritelleet, että nämä olivat nuoria, jotka olivat yksin kotona, vaan ne lähetti nuoria, joilla oli vahva yksinäisyyden kokemus.” (H2)

Hyvänä näyttönä hankkeen elastisuudesta voidaan myös pitää, että muutosten suhteen mihinkään ei ole koskaan ollut kiellettyä koskea. Esimerkiksi projektisuunnitelmassa (2016) tavoitteena oli ohjata halukkaita nuoria vertaisvalmentajiksi, mutta ideasta on sittemmin luovuttu, kun toiminnasta saadun näytön perusteella se on osoittautunut liian suureksi kynnykseksi mukana oleville nuorille. Sen sijaan viimeisimmässä jatkorahoitushakemuksessa (2019a) puhutaan vertaisvalmentajien sijasta ”vertaisena olemisesta”, mikä kohdentaisi työntekijöiden mukaan sosiaalista tukea paremmin.

Paitsi nopea reagointi muuttuviin olosuhteisiin, toiminnan muotoutumiseen on myös selvästi vaikuttanut hankkeen nuorilähtöisyys. Vaikka toiminta on olosuhteiden takia muuttunut enemmän tai vähemmän työntekijävetoiseksi, mitään ei ole aloitettu ilman, etteikö idea, ajatus tai pyyntö olisi tullut nuorilta. Haastatteluista nousee myös kannustava, positiivinen ja rakentava ilmapiiri tärkeäksi avaintekijäksi nuorten voimauttamiseksi. Erityisesti ensimmäisessä ryhmähaastattelussa käytiin pohdintaa siitä, että työntekijät haluavat ennemminkin ottaa ratkaisukeskeisen asenteen kuin että haasteita jäätäisiin murehtimaan nuoren kanssa. Yksi työntekijöistä kuvaili:

”Mä oon niin kyllästynyt tähän meidän huoliyhteiskuntaan ja siitä, että me niin ku puhutaan, että tää on vaan huolta täynnä. Aina kun nuorista puhutaan, niin puhutaan miten huonosti niillä menee ja miten kauheeta niillä on, ja voi voi. Me ollaan kyllä käännetty ihan tietoisesti se, että me ei olla se huolipaikka. Meille voi tulla, meidän kanssa voi keskustella, mutta me ei lähetä siihen huolimaailmaan mukaan.” (H1)

Myös toiminnan myötä laajentunut käsitys nuorten ja nuorten aikuisten yksinäisyydestä ja on vaikuttanut siihen, millä tavalla nuoria lähestytään valmennuksissa. Haastateltavat kertovat toiminnassa tehtyjen kokeilujen valaisseen heille, että jokaisen nuoren henkilökohtaiset juurisyyt yksinäisyyteen luovat kokemukseen erilaisia kerroksia, mikä tekee niiden käsittelemisen monimutkaiseksi. Eräs haastateltavista vertasi sitä sipuliin, joka kuoritaan ennen kuin päästään asian ytimeen.

”Joidenkin kanssa se menee niin, että puhutaan aidan seipästä jonkun aikaa, sitten päästään siihen, että se luottamussuhde syntyy ja alkaa tulemaan arempia asioita tapauskohtaisesti. Sittenhän nuorilähtöisyys vaikuttaa siihen hyvin vahvasti tietenkkin, että kuunnellen mennään eteenpäin.” (H1)

Kangasniemi (2005, 229 – 231) painottaa, että yksinäisyyden kokemukset ovat nuorilla erilaiset nuoruuden kehitysvaiheiden ja kehitystason vuoksi verrattuna aikuisten tai vanhusten yksinäisyyteen. Nuoruuden kehitysvaiheeseen kuuluu ihmissuhteiden luomisen ja omaksumisen opettelua samalla, kun ikävaihe on monien muutosten ja minuuden etsimisen aikaa. (mt.) Tähän liittyy myös nuorten itseluottamus, minäkuva

sekä aikaisempien sosiaalisten suhteiden kautta tulleet kokemukset, jotka vaikuttavat suoraan nuoren toimijuuteen ja itseohjautuvuuteen. Negatiivisia kokemuksia, riittämättömiä sosiaalisia taitoja tai introvertin luonteenpiirteitä omaava nuori kehittää itselleen helposti välttelystrategioita, joiden seurauksena nuori voi sulkeutua ulkopuoliselta tunnekontaktilta. (Keltinkangas- Järvinen 2019, 20 – 25.) Pällepäin nuori voi vaikuttaa jopa sosiaaliselta. Se ilmenee siinä vaiheessa, kun nuoren kanssa yritetään luoda syvempää suhdetta. Jotta ovi muille voitaisiin nuorella avata, täytyy ensin työstää hänessä olevia lukkoja. Hankkeessa tehdyt menetelmälliset kokeilut havainnollistivat työntekijöille, että yksinäisyys liittyy aina sosiaalisiin suhteisiin tai niiden puuttumiseen, mutta sosiaaliset suhteet tai niiden lisääminen eivät välttämättä vähennä yksinäisyyttä.

### **Aktiivinen verkostotyö**

Tärkeäksi kulmakiveksi nousi myös toiminnan ympärille kehittynyt verkostotyö. Haastateltavan mukaan toimintaa varten myös benchmarkattiin alussa erilaisia toimintamalleja hankkeen lähiympäristöstä, saaden näin ideoita, jota lähteä tyhjältä nopealla tahdilla työstämään sekä kontakteja, josta saatiin ja vastavuoroisesti saatettiin nuoria. Ensimmäisen toimintavuoden aikana tehtiinkin paljon moniammatillista paikallista ja valtakunnallista verkostotyötä paitsi nuorten tavoittamisen, myös viestinnän ja kehittämistyön näkökulmista. (Muutila ry 2017a.) Toisen toimintavuoden aikana hankkeessa vietettiin pitkä ja hiljainen sosiaalisen median kausi. Toimettomina ei kuitenkaan oltu: hanke osallistui sinä vuonna oman seurantansa mukaan 27 erilaiseen tapahtumaan, sekä vierailijoina että järjestäjinä, ja asiakasmäärä oli sinä vuonna korkeimmillaan. Nuorisotyön näkökulmasta hanke on alueellaan yksinäinen toimija, joten ilman verkostojen tarjoama tukea ja tiedonjakoa toimintaa olisi tuskin voitu käynnistää, kehittää, juurruttaa tai ylipäätään tehdä niin paljon kuin tähän mennessä on tehty.

## 6.5 Toiminnassa nousseet haasteet

## Resurssit

Vaikka toiminnassa on nostettu sellaisia asioita kuin pienen organisaatorakenteen ja kokeilevan työtteen vahvuudeksi, varjopuolena muutama ihminen eivät luonnollisesti voi tehdä kaikkea. Toiminnassa onkin tekemisen ohella aktiivisesti pohdittu, miten sitä voisi tehdä tehokkaammin. Resurssien kohdentaminen on kokeilupohjaista työtä, mutta aineiston perusteella olen nähnyt, että toiminnassa on jatkuvasti läsnä paitsi uteliaista, myös vastuullista ja tehokkuuspohjaista ajattelua. Vaikka kokeiluihin on hypätty matalalla kynnyksellä enemmän tai vähemmän miettimättä, sukeltamaan ei ole menty ilman happea. Hyvä esimerkki löytyy esim. väliraportista (2019c), jonka mukaan sisäiseen kehittämistyöhön toivottiin lisää aikaresursseja. Niitä vapautettiin keväen 2019 aikana jäädyttämällä ryhmävalmennuksia, ja tarkastelemalla siihen mennessä tehtyä työtä. Nuorten antamat palautteet ohjaavat ajattelua, ja yritetään tulla vastaan. Haastatteluissa todetaankin, että mitään ei ylläpidetä väkisin, jos nuorten puolesta näyttää siltä, että toiminnalle ei ole tarvetta.

Haasteeksi on noussut myös toiminnan aikana myös määrältään laajentunut kohde-ryhmä, jonka kanssa tehtävä nuorilähtöinen, rajaton ja muokkautuva työ oikeutetusti vaatii resursseja. Haastateltavien mukaan epämääräiset asiakassuhteet eivät ole aiheuttaneet arjessa ongelmia, päinvastoin. Pitkät asiakassuhteet ilman suorituspainetta, tai pelkoa niiden loppumisesta ennen aikaisesti, näyttäytyvät työntekijöiden mielestä nuorissa positiivisena erityisesti sosiaalisen luottamuksen rakentumisen kannalta. Toisaalta ne muodostuvat myös mietinnän arvoiseksi resurssikysymykseksi, kun otetaan huomioon, että toiminnalla on lisäksi muitakin velvoitteita kuin asiakastyö. Tällainen on esim. toiminnassa kertyneen tiedon tuottaminen ja levittäminen, joka on tärkeää niin työn jatkuvuudelle kuin rahoittajan näkökulmasta. Väliraportissa pohditettiin haasteita mm. näkyvyyden ja viestinnän suhteen, kun suurin osa työajasta on hankkeessa mennyt asiakastyöhön. (Muutila ry 2019c.)

Suurin paino on laskettu yksilövalmennuksille, jotka ovat osoittautuneet menestyksikkäämmäksi toimintamuodoksi. Niihin liittyen työntekijöiltä on noussut erityisenä haasteena työn organisointi niin, että toiminnan arvolupaukset rajattomuudesta ja muokkautuvuudesta olisivat tukeneet sekä nuorilähtöisyyttä että työntekijöiden jaks-



mista. (Muutila ry 2019c.) Vaikka näitä haasteita on työntekijöiden mielestä onnistuttu ratkaisemaan hyvällä ja rakentavalla tavalla, ne ovat toiminnalle kuitenkin haaste, joka ei tavallaan koskaan tule poistumaan.

### **Nuorten toimijuus suhteessa valmentajuuteen**

Toisenlaisena haasteena nousi nuorissa näyttäytynyt kynnys sosiaalisiin suhteisiin ja omatoimijuuteen. Valmennuksellisesta näkökulmasta tämä haastaa hankkeen käyttämää valmentavaa työtettä, mikä on näkynyt erityisesti ryhmävalmennuksissa. Valmennusten tuottama vaikutus nähdään arvokkaana tekijänä yksinäisyyden vähentämisen suhteen, mutta haasteeksi on noussut toiminnan jatkuvuus. Hankkeen valmennusfilosofian mukaisesti työntekijät näkevät oman roolinsa enemmän mahdollistajina kuin varsinaisina ohjaajina, mutta sitä mukaa kun erilaisia kokeiluja on tehty, on myös huomattu, että nuoria on ollut todella haastavaa motivoida itse jatkamaan sen jälkeen, kun jokin oli työntekijöiden toimesta aloitettu. Yleistämättä kaikkia toiminnassa olevia nuoria työntekijät ovat havainneet eräänlaista kädestä pitämisen tarvetta erilaisissa ryhmäytymistilanteissa, mitä työntekijöiden omaan rajavetoon liittyen aiheuttaa eräänlaista ristiriitaa. Se on tietyllä tavalla noussut myös resurssikysymykseksi. Ryhmätoiminnasta ei ole haluttu luopua kokonaan, mutta kun resurssit ovat kaventuneet sitä mukaa, kun työsuhteita ja opintoja on päättynyt, nousee entistä tärkeämmäksi hallinnoida toimintaa järkevämmiin ja tehokkaampiin.

### **Palveluiden selkiyttäminen ja johdonmukaistaminen**

Toiminta on menneiden toimintavuosien aikana rutinoitunut, ja sille on muodostunut palveluvalikoima ja menetelmällinen viitekehys. Työntekijät kokevat kuitenkin, että palveluiden suhteen olisi vielä kehitettävää. Aineistosta nousee, että valmennuksia on välillä koettu haasteellisina, koska niitä ei ole toteutettu rakenteellisesti yhteneväisellä tavalla. Niihin on sekä työntekijöiden että nuorten toiveesta myös kaivattu enemmän johdonmukaisuutta ja tavoitteellistamista. Käytännössä epämääräisyys on välillä johdannut siihen, että toiminnasta on hävinnyt ns. punainen lanka, kun siitä on puuttunut selkeä ja kiinteä runko. Kiinteä runko voisi tarkoittaa, että kaikille valmennuksille olisi

esim. tietty määrä tapaamiskertoja, tai että jokaiselle kerralle olisi tietty suunniteltu sisältö, esim. aihe, josta puhutaan tai tehtävä. Tapaamisissa halutaan antaa nuorelle tilaa puhua siitä, mistä hänellä on sillä hetkellä tarve puhua, ja tällainen ennakointi voisi mahdollisesti verottaa toiminnan nuorilähtöisyyttä. Vastapainoksi valmennuksille asetettuja tavoitteita olisi sitä kautta kuitenkin helpompaa arvioida.

Työntekijöiden mukaan valmennuksia halutaan muokata niin, että ne tukisivat paremmin nuorten oma-aloitteisuutta ja itseohjautuvuutta oman valmennuksensa suunnittelun suhteen. Rakenteellisesti kaivataan parempaa organisointia niin valmennuksiin kuin hankkeen sisäiseen työhön, mihin on haettukin mallinnusta verkostoista esim. benchmarkkaamalla muita olemassa olevia valmennusmuotoja ja hakemalla ohjausta hankkeelle nimetyltä ohjausryhmältä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tähän asti olen käynyt läpi Homies - toiminnan taustoja, sekä toiminnasta nousseita hyviä käytäntöjä ja haasteita. Lopuksi esitän havaintojeni ja aikaisemman analyysini pohjalta nousseita ideoita kehittämissuhteiksi toiminnassa tapahtuvan kehittämistyön lisäykseksi.

Hankkeessa on viimeisen toimintavuoden aikana aktiivisesti mietitty toiminnan kiteyttämistä ja tehostamista, ja kertyneen tiedon pohjalta kehitettyjä uusia palveluita onkin jo lähdetty kokeilemaan. Valmennuksiin liittyen ehdotan nuorilähtöisyyden liittämistä myös kehittämistyöhön. Vaikuttamiseen voisi esimerkiksi kokeilla Heimon hyödyntämistä, luoden sille samalla syvemmän merkityksen yhteisönä ja osallistamisen kanavana.

Valmennusten rakenteisiin liittyen hankkeessa on jo olemassa aktiivinen kehittämisen ajattelu liittyen niiden sisältöihin ja muotoihin. Tähän liittyen ehdotan, että parivalmennukset voisi liittää osaksi yksilövalmennuksia tehostamaan hankkeen resursseja sekä lisäämään yksilövalmennuksiin uuden tason, jossa nuori voisi samalla myös hyötyä ryhmävalmennusten tuomasta positiivisesta vaikutuksesta.

Homies Youth Work on monella tapaa uniikki toimija, ja se on kultivoinut työmuotoa, jonka tietoa ja ymmärrystä yksinäisyydestä ja kodista työympäristönä tarvittaisiin paitsi monessa järjestössä, myös yleisesti nuorisotyössä. Uuden luominen ei kuitenkaan tule haasteita. Työssä käytetään suhteellisen tuoretta ja toiminnan alalle ennestään tuntematonta valmennusmenetelmää, samalla kun kehitetään uudenlaista työmuotoa järjestö- ja nuorisotyön kentille, jotka jo itsessään ovat valmiiksi pirstaleisia ja etenkin ulkopuolisen silmissä vaikeasti hahmoteltavissa. Tässä valossa nousee entistä tärkeämmäksi, että hankkeessa tuotetaan tietoa ja että tieto juurrutetaan myös tieteelliseen ja alakohtaiseen kontekstiin. Havaintojeni ja aineiston perusteella vaikuttaisi siltä, että valmennusmuoto, vaikka onkin mahdollistanut läpimurtoja ja tuottanut arvokasta tietotaitoa, vielä hakee paikkaansa nuorisotyölle tyypillisen kasvatuksellisemman ohjauksen ja MCID- filosofian väliltä. Tämä ei tarkoita, että hankkeen pitäisi vastavuoroisesti vähentää jo olemassa olevasta hyvistä käytännöistä, kuten työn tekemisestä omalla persoonalla tai valmennusten rajattomuuden hengestä. Valmennusmenetelmällisesti edellä mainittuun rajavetoon olisi kuitenkin hyvä kiinnittää huomiota, etenkin työntekijöiden jaksamisen ja toiminnan selvyuden kannalta. Kansalais- ja järjestötoiminnallisesta näkökulmasta olisi myös mielenkiintoista nähdä, voisiko toiminta tukea esim. vapaaehtoistoiminnan kautta.

Yleisesti toiminnassa ehdottaisin, että jatkossa kiinnitettäisiin asiakastyön, verkostotyön ja palvelumuotoilun lisäksi huomiota myös ulospäin näkyvään toimintaan. Tähän liittyen esim. hankkeen sosiaalista mediaa voisi aktivoida ja ylläpitää aktiivisena, etenkin tiedon levittämisen ja juurruttamisen näkökulmasta. Tähän voisi avuksi esimerkiksi luoda, tai päivittää mahdollisesti olemassa olevaa, viestintästrategiaa. Toiminnassa on toteutettu verkkopohjaista yhteistyötä Discord- peliyhteisösovelluksessa erinäisten yhdistysten sekä Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluiden kanssa, mikä työntekijöiden toimesta on pidetty hyvänä kokemuksena. Yhteiskunnan ja etenkin nuorten siirtyessä enemmän verkkoon, tällainen kehityksen suunta olisi tulevaisuuden kannalta varmasti monella tapaa hedelmällinen.

Myös hankkeessa löytyvän asiantuntemuksen esille nostaminen olisi varsinkin nyt toiminnan loppupuolella tärkeää, jotta toiminnasta saatua tietoa voisi jatkossakin hyödyntää. Tätä voisi tehdä esim. opiskelijayhteistyöllä tuotetulla tutkimustiedolla, sekä hankkeen sisäisesti tuotetulla tutkimustiedolla, kuten raporttien ja julkaisujen avulla.

Tähän liittyen ehdotan myös tuotetun tiedon monipuolistamista, ja mahdollista kytke- mistä tieteelliseen viitekehykseen. Yksinäisyyttä on lähtökohtaisesti haastavaa mitata, mutta siihen on kehitetty hyviä, kansainvälisestikin tunnettuja mittareita. Suomessa on eniten käytetty SPS – skaalaa, jolla on mitattu yksilön sosiaalista verkostoa; UCLA – yksinäisyysasteikkoa, jota on kehitetty arvioimaan yksilön kokemusta sosiaalisesta eristyneidyydestä sekä Yksittäiset kysymykset yksinäisyydestä – kysymyspatteristoa, jolla on kartoitettu koettua yksinäisyyttä. (Tiikkainen ja Pynnönen 2018, 7.) Myös so- siaalista vuorovaikutusta tutkivia mittareita on kehitetty, Suomessa näistä parhaiten tunnetaan BIC- mittari, jolla on tutkittu yksilön sopeutumiskykyä sosiaalisissa tilan- teissa, sekä IBPSS- arviointiasteikkoa, jolla itsearviointin kautta kartoitetaan yksilön vuorovaikutusongelmia sosiaalisissa tilanteissa. (Tiikkainen ja Pynnönen 2018, 11) Tieteellisesti tunnetuista mittareista ja niiden tuottamasta tiedosta voisi olla toimin- nalle hyötyä, etenkin vaikuttavuuden arvioimisen näkökulmasta.

## 8 POHDINTAA

Arviointiin on vaikeaa saada otetta. Järjestöjen tehtävä on osoittaa toimintansa vaiku- tuksia niissä toiminnoissa ja ohjelmissa, joita kulloinkin tehdään, ja arviointi voikin osoittautua hyödyttömäksi, jos se ei ole aidosti kiinnittynyt tarkasteltavaan toimin- taan. (Koskinen – Ollonqvist ym. 2009, 7.) Erityisesti vaikuttavuuden arvioimiseen tarvitaan usein isoja aineistoja, resursseja, vahvaa tutkimuksellista otetta ja pidempää aikajännettä, mihin ei kovin monella, erityisesti pienillä, järjestöllä usein ole mahdol- lisuutta. (mt.) Sellaisia mahdollisuuksia ei ole tässäkään tapauksessa ollut, minkä vuoksi olen keskittynyt enemmän siihen, mikä on työntekijöiden mielestä toiminut ja mikä ei.

Arviointi on paljolti maalaisjärjen käyttöä ja hyvä pysähtymisen paikka siihen, ol- laanko oikealla tiellä, toteutettiinko annettu lupaus ja saiko toiminta aikaan muutosta. (mt., 19.) Homies Youth Workin tapauksessa tavoitteena oli vähentää toiminnassa ole- vien nuorten yksinäisyyden kokemuksia, ja työntekijöiden vastauksista päätellen näin on tehty. Menetelmällisesti katsottuna menestys on kuitenkin ollut vaihtelevaa, ja tut-

kimusprosessin aikana nousikin sekä organisaation sisältä että minusta lähtöisin olevia huomioita. Vastauksena tutkimuskysymykseeni menetelmien tuloksellisista teki-  
jöistä nostettiin hyvinä esimerkkeinä kokeilevaa työtettä, työn tekemistä omalla per-  
soonalla, toiminnan nuorilähtöisyyttä ja aktiivista verkostotyötä. Menetelmien kehit-  
tämistarpeiksi esitettiin mm. palveluiden selkiyttämisen ja johdonmukaistamisen  
tarve, nuorten oman toimijuuden vahvistamisen tarve suhteessa käytettyyn valmen-  
nusmenetelmään, sekä hankkeessa tuotetun tiedon monipuolistamisen ja levittämisen  
tarve. Nuorisotyön näkökulmasta hankkeen toiminnallinen orientaatio ei yllätä, sillä  
alaa määrittää pikemminkin käytännöllinen traditio, työntekijöiden käyttöteoria ja hil-  
jainen tieto kuin jaettu tieteellinen pohja tai tutkimuksellinen ote. (Kiilakoski ja Hon-  
katukia 2018, 11.) Toiminnalla on kuitenkin vahva teoreettinen viitekehys, joka antaa  
työlle tukevan pohjan.

### 8.1 Eettistä pohdintaa

Tieteelliseltä työltä vaaditaan tutkimustulosten oikeellisuutta, eli sitä, että saadut tu-  
lokset ovat oikeita ja niihin voi luottaa. Vaikka yleisesti laadullisen tutkimuksen aja-  
tuksena on tuoda esiin tutkittaviensa käsityksiä niin hyvin kuin se on mahdollista, lop-  
pupelissä kyse on tutkijan, tässä tapauksessa minun, tekemistä tulkinnoista. Tutkijana  
vaikutan tietoon sen jokaisessa eri vaiheessa, ja sovitan saamani tiedon oman ymmär-  
rykseni puitteissa omiin käsitteistöihini. Luotettavuus laadullisessa tutkimuksessa on  
pitkälti kiinni tutkijan toiminnasta, eli pikemminkin siitä kuinka luotettava tutkijan  
tekemä analyysi on kuin millä tavalla haastateltavien vastauksia voi verifioida. (Hirs-  
järvi ja Hurme 2008, 189.) On siis erittäin tärkeää, että pystyn tutkijana kattavasti pe-  
rustelemaan, miten ja miksi olen kuvannut annettua tietoa juuri niin kuin olen tehnyt.  
Työssäni olen pyrkinyt keräämään niin laajan ensiymmärryksen kuin mahdollisim-  
man monipuolisen aineiston, jotta saisin tukea niin valmiille tuloksille kuin omille ha-  
vainnoilleni työstöprosessin aikana. Olen tietoisesti pyrkinyt ottamaan huomioon kai-  
ken aineiston, kuitenkin näkökulma on ollut työntekijöissä ja heidän kokemuksissaan.  
Vaikka nuorten näkökulmia on noussut aineistossa esille, niistä on päässyt tuloksiin  
korkeintaan maininta työssäni olevien rajausten vuoksi.

Vaikka laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseen ei sikäli ole olemassa minkäänlaisia yksiselitteisiä ohjeita, työni reliabiliteetin suhteen on kuitenkin syytä nostaa myös harjoittelujaksoni toiminnan parissa. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 163.) Sen aikana tehdyt havainnot ovat mahdollistaneet työlleni välttämättömän ensiymmärryksen, mikä on väistämättä vaikuttanut tulkintoihini. Luotettava tutkimus edellyttää kuitenkin objektiivisuutta (Kananen 2014, 136). Olen tietoisesti läpi työn pyrkinyt pitämään tulkintani niin aineistolähtöisinä kuin mahdollista, mutta samalla en voi väittää, etteikö harjoittelun antama tietotaito olisi jossain määrin ohjannut ajatteluani. Ilman sen tarjoamaa aika- ja resurssiraamia en olisi millään kyennyt sisäistämään näin laajaa ja tietyssä suhteessa hajanaista kokonaisuutta, enkä olisi kyennyt esittämään tarvittavia kysymyksiä ilman sen antamaa käytännön kokemusta. Sikäli olen ollut onneksaassa asemassa, sillä ulkopuolisena arvioijana voi olla vaikeaa saada arvioinnin kohteesta otetta. (Anttila 2001, 137.) Harjoittelukokemukseni ei kuitenkaan ole suoraan verrattavissa aineistooni, sillä syksyn 2019 aikana toiminnassa kokeiltiin myös uusia ja kehitettyjä valmennuspolkuja. Tästä huolimatta kokemukseni oli hyödyllinen, sillä se auttoi minua havaitsemaan eroa entiseen toimintaan paljon perusteellisemmin. Harjoitteluni kautta sain paljon laajemman ymmärryksen toiminnasta, mikä myös auttoi analyysivaiheessa karsimaan aineistosta nousseita tietoja. Aineistoa kerätessä olisi hyvä esittää mahdollisimman paljon miksi- kysymyksiä, että lopullisessa aineistossa analyysi- ja kirjoitusvaiheessa olisi mistä valita. (Alasuutari 2014, 217.) Jälkikäteen kuitenkin huomasin, että minun olisi haastattelutilanteessa ollut hyvä esittää enemmän jatkokysymyksiä. Hyvä asia aineistoni syvyyden kannalta kuitenkin oli, että yksilöhaastattelut ja ryhmähaastattelut tuottivat eriluonteista aineistoa. Tämä on hyvä ottaa huomioon myös aineistoa tulkitessa. (Alasuutari 2014, 153.) Yksilöhaastattelun myötä sain enemmän täytettä ryhmähaastattelujen myötä muodostuneen rungon ympärille, kun taas ryhmähaastatteluissa ilmeni erilaisia hahmottamistapoja tai rakenteita, joiden puitteissa ryhmä kuvaili omaa toimintakulttuuriaan. Yksilöhaastattelussa henkilö voi kertoa kulttuurista ja kuvailla ryhmää, mutta ryhmätilanteessa se on siinä mielessä ”läsnä”, että puhuessaan ryhmä voi käyttää sille ominaisia ”sisäpiirin” termejä puhuessaan menneistä tapahtumista. (Alasuutari 2014, 152) Tällaisia tilanteita tuli muutamaa otteeseen, ja vasta jälkepäin kiinnitin huomiota siihen, etten ollut

ensimmäisimmän vuoksi joko ymmärtänyt pyytää selvennystä, tai en vaan ollut kyseisessä tilanteessa huomannut jatkokysymyksen otollisuutta. Haastattelua suunniteltaessa ja myöhemmin analysointivaiheessa minua auttoi, että sain lisäksi Anniina Ahlholmin haastattelun lisämateriaaliksi.

Haastattelujen jälkeen pystyin seulomaan kirjallista aineistoa paremmalla tarkkuudella, minkä lisäksi vahvistin työn luotettavuutta triangulaation avulla. Triangulaatiossa käytetään useampaa menetelmää, jotta tutkittavasta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman monipuolinen kuva. (Kananen 2014, 122.) Eri näkökulmista pyritään saamaan vahvistusta samalle tutkimustulokselle, ja käyttöä voidaan perustella tutkimustilanteissa, jossa yksi menetelmä jättää tiedonkeruuseen aukkoja, joita voidaan täydentää muilla menetelmillä. (mt., 122- 123.) Tämä riski oli minulla tiedossa jo prosessin alkuvaiheessa, minkä vuoksi päädyin tekemään erilaisia haastatteluita, täydentämään haastatteluista saatua tietoa kirjallisen aineiston avulla sekä käyttämään erilaisia menetelmiä tiedon esille saamiseksi. Triangulaation valinnassa tulee huomioida eri menetelmien vahvuudet ja heikkoudet. Se voi tuoda aineistoon syvyyttä ja leveyttä, mutta se ei pysty kertomaan totuutta sen suhteen, mikä tulkinta on oikein. (Kananen 2014, 124.) Monimenetelmällinen lähestymistapa edellyttää tutkijalta tarkkaavaisuutta, sillä eri menetelmien käyttö ennemminkin lisää kuin vähentää virhemahdollisuuksia. (mt., 123.) Tutkijalle voi tulla aineistotulva, jolloin varsinainen tutkimuskysymys saattaa hämärtyä ja tutkimus on vaarassa jäädä pinnalliseksi. (mt.) Tähän liittyen sanoisin, että olen onnistunut tuomaan työhöni syvyyttä ilman, että olen hukkunut aineistoon.

Edellä mainittu riski liittyy myös työn validiteettiin. Tässä työssä kysymys, tutkinko sitä mitä pitäisi tutkia, on toimittanut prosessin aikana majakan virkaa. Välillä valo oli sumun peittämä, ja varsinkin aineistonkeruuvaiheen aikana minulla oli vaikeuksia pitää kiinni rajauksista triangulaation tuottaman aineistomäärän vuoksi. Aineistosta nousi nopeasti monia kiinnostavia asioita, ja kesti aikansa päätellä, mitkä asiat eivät loppujen lopuksi liittyneet työn tavoitteisiin. Laadullisessa, erityisesti etnografisissa menetelmiä hyödyntävässä, tutkimuksessa validiteetti on muutenkin tulkinnanvarainen asia. Osa perinteisistä validiteetin muodoista, kuten että tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan yleistää tai että toiminnasta identifioidaan oikeanlainen syyseuraussuhde, eivät päde samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Kananen 2014,

131.) Laadullisesta aineistosta voi tehdä tutkijakohtaisia tulkintoja, eikä saatuja tuloksia välttämättä pystytä tuottamaan samoilla menetelmillä uudestaan. (mt.) Toimintatutkimus on ei lähtökohtaisesti pyrikään yleistämään, vaan ymmärtämään ja selittämään (mt., 137). Vain informantti osaa sanoa jotain tulosten paikkansapitävyydestä, minkä vuoksi työ kannattaa luetuttaa ja hyväksyttää tutkittavilla. (mt., 132.) Olen antanut haastateltavilleni tällaisen mahdollisuuden, minkä lisäksi olen läpi koko tutkimusprosessin työstänyt tuloksia yhteistyössä tilaajani kanssa.

Olen työssäni pyrkinyt toimimaan mahdollisimman eettisesti kestäväällä tavalla. Sen varmistamiseksi olen pyrkinyt noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan antamia hyvän tieteellisen käytännön linjauksia, eli olen mahdollisimman rehellisesti ja avoimesti yrittänyt kuvata tiedonhankintaani ja työstöprosessiani, ja olen toiminut huolellisesti ja tarkasti niin tutkimustyön, tulosten tallentamisen kuin analyysin teon suhteen. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 150.) Olen pyrkinyt suunnittelemaan, toteuttamaan ja raportoimaan työtäni tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti, sekä huomioimaan ja hyödyntämään työssäni myös muiden tutkijoiden tekemää työtä aiheeni parissa. (mt., 150 – 151.) Olen läpi työn pyrkinyt säilyttämään ja huomioimaan myös tutkittavien suojan, jonka puitteissa olen aineistonkeruuvaiheen aikana kertonut haastateltavilleni tutkimukseni menetelmät ja tavoitteet, selventänyt heille heidän oikeutensa kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai vastaamasta johonkin esitettyyn kysymykseen, ja että haastateltavat ovat ymmärtäneet, että kyseessä on opinnäytetyö ja sen vuoksi siinä oleva tieto on julkista tietoa. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 156.) Tutkimustiedot, esim. haastattelut, ovat kuitenkin luottamuksellista tietoa eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. (mt.) Aineistonkeruuvaiheen jälkeen olen myös pyrkinyt suojaamaan osallistujia niin, että heille ei aiheudu vahinkoa ja heidän identiteettiään ei paljasteta, minkä vuoksi heidät on anonymisoitu. (mt.)

## 8.2 Opinnäytetyön hyöty ja yhteiskunnallinen merkitys

Yksinäisyys on monella tapaa ajankohtainen ja keskustelua herättävä aihe. Siitä keskustellaan laajasti erilaisissa ammattiryhmissä, niin palvelualojen (Tolonen 2016), sosiaali- ja terveysalan (Keski- Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2019) kuin lääketieteen (Saarikivi 2018) parissa. Vuonna 2019 polkaistiin myös Lähde- liike käyntiin,



jonka päätavoitteena on kerätä kaikki Suomessa yksinäisyyden parissa tekevät tahot yhteen ja levittää tietoa yksinäisyydestä. (Lähde mukaan 2020.) Myös nuoriso- ja kasvatusalalla aihe on entistä enemmän esillä, esim. pääteemana vuoden 2020 Valtakunnallisten etsivän nuorisotyön päivillä. (Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus 2020.) Aiheena se on lisäksi ollut esillä niin lehdistössä, esim. Keski-Suomen maakunnan päälehdessä Keskisuomalaisessa (Suomen Tietotoimisto 2017; Suomen Tietotoimisto 2020), uutislähetyksissä (Kuukkanen 2018) kuin sosiaalisessa mediassa. Kyse ei ole pienestä ilmiöstä, ja sen olemassaoloa on haluttu tehdä näkyväksi helpottamaan sen sanoittamista. Sanoittamisen kautta vähennetään seurauksena sen ympärillä olevaa stigmaa. Tämä opinnäytetyö on myös yksi kanava yksinäisyyden ja sen parissa tehtävän työn esilletuomiseksi.

Opinnäytetyön suurin arvo on sen tilaajalle, mutta sillä on myös yhteiskunnallista arvoa. Vaikuttavuuden kannalta aineisto on suppea ja ajallisesti lyhytjänteinen, ja se myös kuvaa tilaajan itsensä tuottamia palveluita. Tuloksia ei siis voida yleistää tai suoraan verrata johonkin muuhun toimintaan. Selvää kuitenkin on, että monet hankkeissa hyviksi havaitut toimintatavat ja vaikutukset olisivat toimivia myös muissakin nuorisotyön muodoissa, sekä yleisesti asiakas- ja valmennustyössä. (Ahlholm 2019, 55.) Hyvistä käytännöistä erityisesti älä huoli - asenne, kokeileva työote sekä rohkea normien rikkominen kotinuorisotyön kautta olisivat hyviä lisiä myös moneen muuhun toimintaan.

Tutkintoni kannalta työni on ollut yhteisöpedagogin osaamisalan ytimessä, eli nuoriso- ja järjestötyössä, sillä tilaajassa näkyvät molemmat. Kolmannen sektorin palveluntuottaminen on yhteiskunnallisesti tärkeää, sillä järjestökentältä poimitaan esim. kunnalliselle sektorille hankkeissa toteutettuja työmuotoja. (Kansalaisyhteiskunta 2019b.) Myös nuorisotyöltä odotetaan tehokkuutta, samalla kun on epäselvä kuva siitä, mitä nuorisotyö oikein käytännössä tarkoittaa (Soanjärvi 2011, 9 - 11). On siis tärkeää, että työni tuo esiin nuorisotyön kehittämisen lisäksi myös sen ammatillista näkökulmaa. Yritysmailmalle tuttujen tehostamistyökalujen hivuttautuessa enemmän myös nuorisotyön piiriin, merkitykselliseksi tuntuu enneminkin jäävän kohtaamisten määrät kuin niiden laatu. (mt.) Tässä valossa työni toimikoon myös eräänlaisena muistutuksena siitä, että yksistään luvut eivät välttämättä kerro, onko toiminta saavuttanut tavoitteensa.

## LÄHTEET

Ahlholm, Anniina 2019. ”Tarpeeks pitkään, kun pysyy lämmössä, niin sitä lämpiää itekin.” Homies Youth Work -hankkeen hyvät käytännöt ja nuorten kokemuksia yksinäisyydestä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 13.1.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019091918916>

Alasuutari, Pertti 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Anttila, Pirkko 2001. Se on projekti - vai onko? Kulttuurialan tuotanto – ja palveluprojektien hallinta. Hamina: AKATIIMI Oy

Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus 2020. Valtakunnalliset etsivän nuorisotyön päivät 2020. Viitattu 13.1.2020 <https://www.tpy.fi/etsiva-nuorisotyö/etsivalle-nuorisotyöntekijälle/koulutus/valtakunnalliset-etsivan-nuorisotyön-paivat-2019/>

Gretschel, Anu 2007. Nuorisotalo mahdollistavana lähiyhteisönä. Teoksessa Anu Gretschel & Tomi Kiilakoski (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Hakapaino Oy. s. 200.

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla: kansalaistoiminta ja sen haasteet. Helsinki: Kansanvalistusseura

Haasio, Ari 2018. Hikikomorit. Vantaa: Avain.

Heikkinen, H 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Hannu Heikkinen, Esa Rovio & Leena Syrjäjä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura, 16–38.

Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena 1982. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus Ab

Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Holm, Ruurik, Poutanen, Petro ja Sähle, Pirjo 2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Blogikirjoitus 26.11.2018. Viitattu 13.1.2020 <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>

Junttila, Niina 2015. Kavereita nolla. Lasten ja nuorten yksinäisyys. Helsinki: Tammi.

Junttila, Niina 2018. Kaiken keskellä yksin. Aikuisten yksinäisyydestä. Helsinki: Tammi.

Kananen, Jorma 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Juvenes Print.

Kananen, Jorma 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona: opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kansalaisyhteiskunta 2019a. Kansalaisyhteiskunnan määritelmä ja sisältö. Viitattu 13.1.2020. [https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan\\_maaritelma\\_ja\\_sisalto](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_maaritelma_ja_sisalto)

Kansalaisyhteiskunta 2019b. Kansalaisyhteiskunnan keskeiset ominaispiirteet. Viitattu 13.1.2020. [https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan\\_keskeiset\\_ominaispiirteet](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_keskeiset_ominaispiirteet)

Kaunismaa, Pekka ja Lind, Kimmo 2014. Työhyvinvointi kolmannella sektorilla. Sarja B.37 Projektiraportit ja selvitykset. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.1.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-456-187-7>

Keltinkangas- Järvinen, Liisa 2019. Ujot ja introvertit. Helsinki: WSOY.

Keski- Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2019. Nuorten Jyväskylän kesäkanavalla vähennetään yksinäisyyttä. Blogijulkaisu 12.6.2019. Viitattu 13.1.2020 <http://koskeverkko.fi/nuorten-jyvaskylan-kesakanavalla-vahennetaan-yksinaisyytta/>

Kiilakoski, Tomi 2011. Talotyön ja alueellisen nuorisotyön kehittäminen. Teoksessa Honkasalo, Veronika & Kiilakoski, Tomi & Kivijärvi, Antti. Tukijat ja nuorisotyö liikkeellä. Tarkastelussa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämishankkeet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. s. 189 - 190.

Kiilakoski, Tomi ja Honkatukia, Päivi 2018. Johdanto: Miten tutkia nuorisoa ja nuorisotyötä? Teoksessa Tomi Kiilakoski ja Päivi Honkatukia (toim.) Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Koskinen-Ollonqvist, P., Paija, L., Pantzar, J.A., Saikkonen, P. & Savolainen, N. (toim.) 2009. Näkökulmia järjestöarviointiin. Järvi-hanke. Helsinki: Hansaprint Oy

Kuukkanen, Tatu 2018. Asiantuntijat A-studiossa: Suomessa ei oteta yksinäisyyttä tarpeeksi vakavasti, poliitikot eivät aja yksinäisten asioita. Ylen verkkojulkaisu 4.12.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10540153>

Laitinen, Hanna 2015. Järjestötoiminta kehittämisen kohteena – mitä kehitetään? Teoksessa Satu Riikonen ja Tarja Nyman (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 10. Viitattu 13.1.2020. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>

Lewis, Richard D 2005. Finland, Cultural Lone Wolf. London: Intercultural Press.

Lähde mukaan 2020. Yhtenä rintamana yksinäisyyttä vastaan. Viitattu 13.1.2020 <https://lahdemukaan.fi/>

MCID 2019. Valmennusfilosofia. Viitattu 13.1.2020. <https://www.mcid.fi/valmennusfilosofia/>

Muutila ry 2016. Kotoa yhteisöihin. Projektisuunnitelma 2017-2020.

Muutila 2017a. Toimintakertomus 2017.

Muutila ry 2017b. Työntekijöiden palautekysely 2017.

Muutila ry 2017c. Turvallisuussuunnitelma.

Muutila ry 2018a. Jatkorahoitushakemus 2018.

Muutila ry 2018b. Työntekijöiden palautekysely 2018.

Muutila ry 2019a. Jatkorahoitushakemus 2019.

Muutila ry 2019b. Homies Youth Work kotisivut. Viitattu 18.11.2019. <https://muutila.fi/homiesyouthwork/>

Muutila ry 2019c. Väliraportti 2017–2018 STEAlle.

Nieminen, Juha 2007. Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.). Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. s. 21–26.

Nieminen, Juha 2015. Nuorisotyön tehtävät, nuorisokasvatus ja nuorisotyön monialaisuus. MOODI2015 - Nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämispäivät – seminaari. 2.10.2015, Oulu. Viitattu 13.1.2020. <https://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/nuorisotyon-tehtavat-juhanieminen.pdf>

Nuorisolaki 1285/2016

Ukkonen, Milla 2015. Jyväskylän Katulähetys ry. Mennään niiden kotiin. Kotinuorisotyö tavoittamassa maahanmuuttajataustaisia tyttöjä ja nuoria naisia. 2015. Jyväskylä: Jyväskylän Katulähetys ry, Polku kotiin -projekti (2013–2015). Viitattu 20.7.2019. <http://www.jklkl.fi/wp-content/uploads/2018/12/Mennaan-niiden-kotiin.pdf>

Peters Halupa, Colleen 2015. Pedagogy, Andragogy and Heutagogy. Teoksessa Colleen Peters Halupa (toim.) Transformative Curriculum Design in Health Sciences Education. Pennsylvania: IGI Global.

Pietilä, Ilkka 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tallinna: Vastapaino, 111–130

Puuronen, Anne 2014. Etsivän katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen – näkökulmia käytännön työstä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Puuronen, Vesa 2006. Nuorisotutkimus. Tampere: Vastapaino

Saari, Juho (toim.) 2016. Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus.

Saarikivi, Katri. 2018. Katri Saarikiven kolumni: Yksinäisyys näkyy aivoissa. Ylen verkkojulkaisu 13.12.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10531779>

Seppänen – Järvelä, Riitta 2004. Prosessiarviointi kehittämisprojektissa. Opas käytäntöihin. Stakes, FinSoc arviointiraportteja 4/2004. Viitattu 13.1.2020. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75862/Arviointiraportteja4\\_04.pdf?s](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75862/Arviointiraportteja4_04.pdf?s)

Soanjärvi, Katariina 2011. Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. Kasvatustieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu – tutkielma. Viitattu 13.1.2020. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27118/9789513943370.pdf>

Suomen Tietotoimisto 2017. Tutkimus: Yksinäisyyden kokemus heikentää selvästi elämänlaatua monessa väestöryhmässä. Keskisuomalaisen verkkojulkaisu 8.9.2017. Viitattu 13.1.2020 <https://www.ksml.fi/kotimaa/Tutkimus-Yksin%C3%A4isyyden-kokemus-heikent%C3%A4%C3%A4-selv%C3%A4sti-el%C3%A4m%C3%A4nlaatua-monissa-v%C3%A4est%C3%B6ryhmiss%C3%A4/1043688>

Suomen Tietotoimisto 2020. Yksin asuvat voi jakaa kolmeen eri ryhmään – sekä iän että sen mukaan, onko kyseessä oma valinta. Keski-suomalaisen verkkojulkaisu 8.1.2020. Viitattu 13.1.2020 <https://www.ksml.fi/kotimaa/Yksin-asuvat-voi-jakaa-kolmeen-eri-ryhm%C3%A4%C3%A4n-%E2%80%93-sek%C3%A4-i%C3%A4n-ett%C3%A4-sen-mukaan-onko-kyseess%C3%A4-oma-valinta/1493498>

Svendsen, Lars 2015. Yksinäisyyden filosofia. Jyväskylä: Docendo Oy

Tietoarkisto 2019. Aineistonhallinta. Kvalitatiivisen datan käsittely. Referoiva litterointi. Viitattu 30.12.2019. <https://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>

Tiikkainen, Pirjo 2011. Yksinäisyys teorioiden valossa. Teoksessa Tarja Heiskanen ja Liisa Saaristo (toim.) Kaiken keskellä yksin. Yksinäisyyden syyt, seuraukset ja hallintakeinot. Helsinki: PS- Kustannus.

Tiikkainen, Pirjo ja Pynnönen, Katja 2018. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksessa. TOIMIAN väestötutkimuksen toimintaryhmän verkkojulkaisu. Viitattu 13.1.2020 <https://bit.ly/2Yv3lee>

Tilastokeskus 2017. Elinolotilasto. Viitattu: 13.1.2020. [https://www.stat.fi/til/eot/2017/eot\\_2017\\_2019-05-24\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/eot/2017/eot_2017_2019-05-24_tie_001_fi.html)

Tolonen, Laura 2016. Baarin pitäjä tunnistaa yksinäisen ihmisen – "He ovat saaria, joihin muut ihmiset eivät pääse". Ylen verkkojulkaisu 24.11.2016. Viitattu 13.1.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-9312609>

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työturvallisuuslaki 738/2002

Työterveydenhuoltolaki 1383/2001

Valtioneuvoston työterveysasetus 1485/2001

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Helsinki: PS- kustannus

## HAASTATTELUT

Partanen, Nina - Maarit. Perustaja, valmentaja ja mentori KasvuPlan. Jyväskylä, 26.8.2019. Haastattelija Linda Lindström.

## LIITTEET

Liite 1. Linda Lindströmin tekemän ryhmähaastattelun ja yksilöhaastattelun runko.

### Pohjustus haastattelun rakenteeseen:

Hankkeen nykyhetken johtanut polku on leveä (paljon on tehty) ja laaja (eri asioita on kokeiltu). Historiassa on kuitenkin löydettävissä aukkoja, erityisesti liittyen tapahtuneiden asioiden taustoihin. Opinnäytetyöllä on tavallaan kolme tarkoitusta:

- Hankkeen kasvupolun dokumentointi/kartoitus
- Entisten ja nykyisten työntekijöiden näkökulmien kerääminen työmenetelmistä
- Kirjata kehittämissuhteita edellä mainittujen asioiden pohjalta

### Haastattelun kulku ja ennakkotehtävät:

Alkuun selvitämme, mitä kaikkea näiden kolmen yllä mainitun ”sateenvarjojen” alle on mahtunut vuosina 2017 – kevät 2019 asti. Ennakkotietojen pohjalta olen luonut alustavan *menetelmällisen aikajanan* (nähtävissä alla).

Ensimmäinen tehtävä on haastattelun aikana täydentää tässä olevia aukkoja (vuosilukuja, mikä tuli missäkin järjestyksessä, minkä seurauksena jne.). **Tutustukaa aikaan ennakkoon.** Jos huomaatte, että jokin on ymmärretty väärin tai jotain puuttuu, pitäkää tämä muistissa haastattelutilannetta varten. Toinen ennakkotehtävä on **pohtia itsenäisesti alla olevia kysymyksiä suhteessa yksilö- ja ryhmävalmennuksiin sekä Heimoon.**

- Miten XX on toiminut liittyen hankkeen tavoitteeseen vähentää yksinäisyyttä?
- Mitkä tekijät tekivät menetelmästä tuloksellisen (minkä avulla tavoite yksinäisyyden vähentämisestä saavutettiin, jos saavutettiin)?
- Kuinka XX voisi kehittää (toimimaan vielä paremmin / jotta tavoite voitaisi saavuttaa?)



## Aikajana

1.6.2017 – 31.12.2017 (ensimmäiset 6 kk yksilövalmennusta?)

2018 - hakemuksesta



Hankkeen suunnitteluvaiheessa toiminnalle suunniteltiin nelivaiheinen palvelupolku;

1. kohderyhmän tavoittaminen ja toimintaan sitouttaminen
2. matalan kynnyksen kotinuorisotyö nuoren ja hänen läheistensä kanssa
3. kotinuorisotyöhön osallistuneiden nuorten saattaminen yhteen koti- ja teemaryhmiin
4. kotinuorisotyöhön ja ryhmätoimintaan osallistuneiden nuorten saattaminen yksilöinä tai ryhminä olemassa oleviin vapaa-ajan yhteisöihin ja toimintoihin.

Nuori voi liikkua neljän vaiheen välillä yksilölliset tarpeet, tilanteet ja toiveet huomioiden.

Avatakaa vähän alkuvaiheen historiaa?



Ensimmäisten 6 kk jälkeen lähdettiin ilmeisesti testailemaan ja laajentamaan

- Happy Hours?
- Unelma – valmennus?
- Oppisopimus ja vertaisvalmentajuus- kosepti?
- Homies- heimo alkaa ideana hahmottua?

Miten työntekijöinä näette työntekijämuutokset?

\*\*\*

Kuinka ne ovat vaikuttaneet toimintaan?

Avatakaa näitä.

Mitä nämä ovat?

Mistä nämä tulivat?

Miksi päädyitte käyttämään näitä?

Mistä inspiroiduttiin, mihin nämä johtivat? jne.



Jossain vaiheessa mukaan tulivat erilaiset ryhmävalmennukset. Mitä ryhmätoimintaa tehtiin milloinkin?

- Parivalmennus?
- KasvuPlan – ryhmävalmennus?
- Heimo- illat?
- Tutkimusmatkailu – konsepti?
- Unelma- valmennus jatkuu?

Avatakaa näitä.

Mitä nämä ovat?

Mistä nämä tulivat?

Miten päädyitte käyttämään näitä?

Mistä inspiroiduttiin, mihin nämä johtivat? jne.



Ote yhdistyksen jatkorahoitushakemuksesta (2018) viimeiselle vuodelle:

*Tällä hetkellä toiminta muodostuu neljästä valmennuksesta, joissa on tunnistettavissa samoja elementtejä kuin suunnitteluvaiheen palvelupolussa;*

- 1. kohderyhmän tavoittaminen*
- 2. yksilö- ja parivalmennus*
- 3. unelma- ja valmennus*
- 4. kohderyhmälle avoin ryhmätoiminta.*

*Kolmantena projektivuotena mallinnetaan hyväksi havaittuja käytänteitä kohderyhmän tavoittamiseen ja yksinäisyyden kokemusten vähentämiseen. Miten tähän päädyttiin? Miksi muutos?*

*Miten, vai onko, yksinäisyyden määritelmä muuttunut vuosien aikana?*

\*\*\*

*Ovatko toimintatavoitteet muuttuneet vuosien aikana?*

*Jos ovat, miksi?*

- 2019 on päädytty mallintamaan yksilövalmennusta, ja kokeilussa on syksyllä 8 tapaamisen valmennuspolku. Miksi? Miltä uusi polku näyttää ja miten se eroaa vanhasta?
- Ryhmävalmennuksesta päädytty mallintamaan uutta versiota (tutkimusmatkailu). Miksi ja miten päädyttiin tähän vaihtoehtoon?
- Homies – heimosta ei olla päädytty mallintamaan mitään. Miksi, ja miten Heimoa kannattaisi kehittää?

*Miten olette pohtineet eettisiä näkökulmia työssänne? Millaisia keskusteluja olette käyneet etiikan ympärillä?*

\*\*\*

*Hankkeella on poikkeuksellinen asenne (ei lähdetä huoli- näkökulmasta). Avatkaa vähän sitä?*

\*\*\*

*Kuinka huolehditaan työntekijästä, kun toiminta on nuorilähtöistä?*

\*\*\*

*Missä menee raja nuorten auttamisessa? Milloin ohjataan eteenpäin?*

Liite 2. Anniina Ahlholmin (2019) tekemän ryhmähaastattelun runko.

Kuinka Homies Youth Work on mitannut vaikuttavuutta?

- Määrällisesti? Entä laadullisesti?

Lähtökohtana on rajattomuus, tavoitettavuus ja muokattavuus. Kertokaa näistä.

Kuinka nopeasti nuoren yhteydenottoon vastataan?

Kuinka nuorille löytyy aikaa kalenterista?

Millä perusteella aikoja ja tukea saa? Esim. kenelle intensiivisempi tuki ja kenelle ei.

Mitkä ovat kirjaamisen käytännöt?

- Mitä kirjaamisesta on yhdessä sovittu?

- Mitä asiakaspolku teillä tarkoittaa?

Homies Ryhmät

- Kasvu Plan

o Mitä kuuluu? Keitä kuuluu? Mitä tehdään?

- Homies-heimo

o Nuorilla epäselvyyttä, ketkä kuuluu jne.

Mitä Homies-heimo tekee, mihin pohjaa?

o Liittyvätkö kaikki Homies-heimoon?

Missä asioissa Homies Youth Work ei voi nuorta auttaa? Millaisilla perusteilla ei ole sopiva asiakkaaksi?

Miten Homies Youth Work on kehittynyt ja muuttunut vuosien aikana?

- Onko toiminnan tavoitteet ja mittarit muuttuneet ajan saatossa.
- Mikä alun ajatus oli vaikuttavuudesta? Onko se muuttunut?
- Mitä kehittämiskohteita näette toiminnassa?

Kohtaaminen:

Miten nuorten kanssa puhutaan yksinäisyydestä?

Nuoret ilmeisesti puhuvat haastavistakin asioista. Miten rakennatte luottamusta nuoren ja työntekijöiden välille?

Nuoret kuvaavat suhdetta työntekijöihin läheiseksi. Kuinka läheistä suhdetta luodaan?

Nuoret kokevat heidät kohdattavan ihmisinä, miten kohtaamista on mietitty?

Miten ilmapiirin luomista nuorten kohtaamisiin on pohdittu? Kuinka se rakentuu?

Homies Youth Workia pidetään pysyvänä elementtinä elämässä, mutta nuoret tietävät kuitenkin, että rahoituksen jatkosta ei tiedetä. Kuinka nuorten ”jatkot” rakennetaan ja missä vaiheessa, jos jatkorahoitusta ei tule?

Miten työntekijöinä näette oman roolinne?

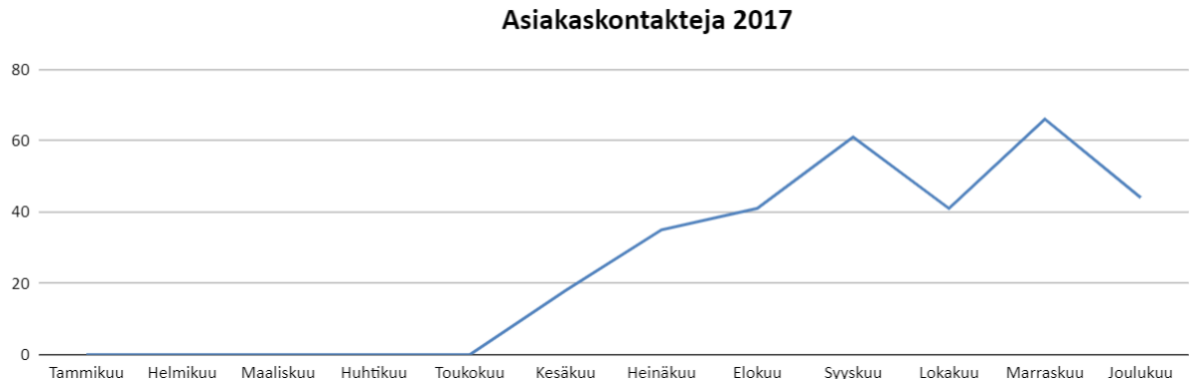
Miten olette miettineet omaa roolianne?

Miten työntekijät huomioivat positiivisen palautteen, onnistumiset, tsemppaamisen, kannustamisen?

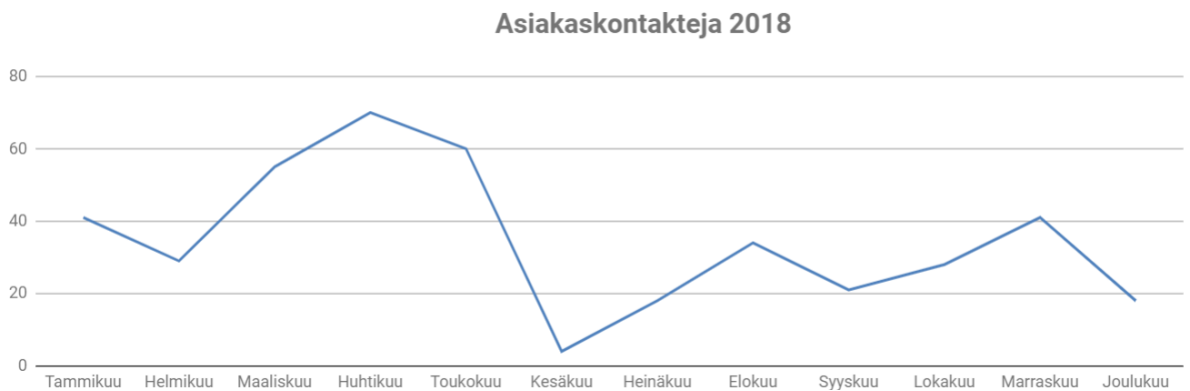
Miten työntekijöinä näette työntekijämuutokset? Kuinka ne ovat vaikuttaneet nuoriin, entä tiimiin? Miten toiminta on muuttunut?

Minkä hyödyn Homies Youth Work haluaa saada opinnäytetyöstäni?

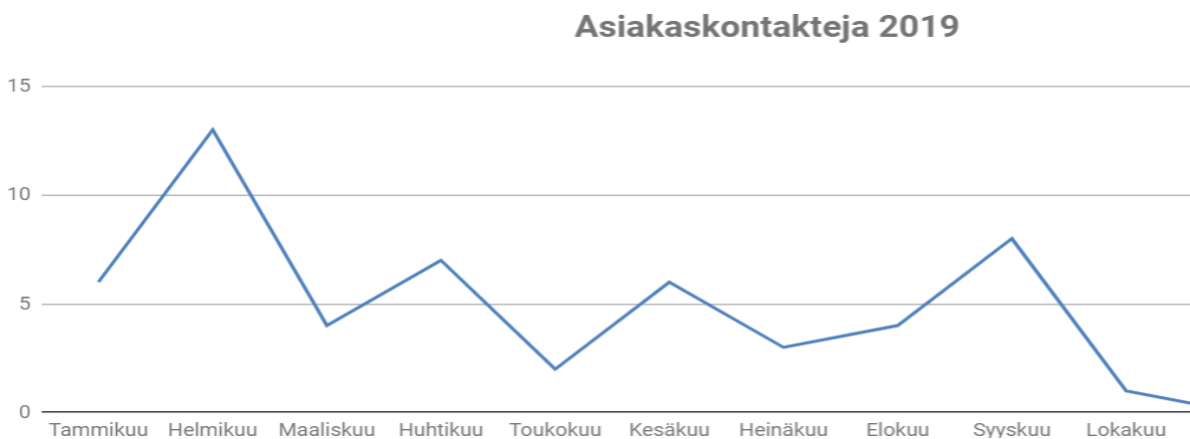
Liite 3. Asiakastilastoja kuukausittain sekä toimintavuositain.



Kuvio 4. Vuoden 2017 asiakaskontaktit



Kuvio 5. Vuoden 2018 asiakaskontaktit. Kesäkuussa kaikki työntekijät olivat lomalla, selittää rajun pudotuksen.



Kuvio 6. Vuoden 2019 asiakaskontaktit 9.10.2019 asti.

Taulukko 2. Taulukossa on eriteltyä asiakkuustilastot vuosittain.

Tilastot	2017	2018	2019*
			*9.10.2019 asti
Asiakkaita yksilövalmennuksessa	27	46	29
Yksilötapaamiskerrat	306	419	254
Asiakkaita ryhmätoiminnassa	6	59	21
Ryhmätoiminnan käyntikertoja	16	672	54