

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small crossbar, and the letter "k" has a distinctive shape with a small crossbar. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

Jessica Auranen
Marjo Sumén
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan
ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) -diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2020

REKRYTOINTITAPAHTUMAN KEHITTÄMINEN NUORTEN KANSSA

TIIVISTELMÄ

Jessica Auranen & Marjo Sumén
Rekryointitapahtuman kehittäminen nuorten kanssa
31 sivua, 1 liite
Syksy 2020
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) -diakoni

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää nuorille suunnattua rekryointitapahtumaa ja osallistaa nuoria sen suunnitteluun. Tarkoituksena oli saada tapahtumasta sellainen, että se vastaa nuorten tarpeita. Kun kehitetään palveluita tai tapahtumia nuorille, oleellisessa osassa kehitystyötä ovat nuoret itse. Teoreettisessa osuudessa käsiteltiin nuorten työttömyyttä yleisellä ja paikallisella tasolla sekä osallisuutta ja osallistamista. Työelämäyhteistyökumppanimme oli Ohjaamo Muhos.

Materiaalin keräämiseen käytettyjä metodeja olivat ryhmämuotoinen yhteiskehittäminen, strukturoimaton ryhmähaastattelu ja osallistava havainnointi. Yhteiskehittämisen työryhmä koostui kuudesta nuoresta sekä opinnäytetyön tekijöistä.

Yhteiskehittämisen avulla toteutettiin jo kuluvan vuoden tapahtumassa nuorten toiveita ja ideoita sekä saatiin kehitysideoita tulevien vuosien tapahtumia ajatellen. Yhteiskehittämisen ryhmä antoi nuorille myös mahdollisuuden osallisuuteen, jolla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia osallistujien tulevaisuuteen. Roolin muutos osallistujasta kehittäjäksi sitoutti nuoria osallistumaan tapahtumaan ja tarkkailemaan sen toimivuutta.

Asiasanat: kehittäminen, nuoret, osallisuus, työttömyys

ABSTRACT

Jessica Auranen & Marjo Sumén

Developing recruiting event with young people

31 pages, 1 appendix

Autumn, 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Social Services, Diaconal Work

Bachelor of Social Services, Deacon

The goal of this thesis was to develop the recruiting event that is directed at young people and to make them take part in the developing process. The purpose was to make the recruiting event more suitable for young people's needs. When developing an event or a service that is directed at young people, we must let the young people play the leading role in the developing process. The present thesis approaches the subject of young people's unemployment at a universal and local level and also tells about participation. The working life partner in this thesis was Ohjaamo Muhos, Finland.

The material was collected by using methods of co-development, unstructured group interview and participatory observation. The co-developing group was comprised of six young people and the thesis authors.

Co-developing gave ideas for this year's event, but also to the next year's event. Co-developing is proved to have a positive influence on the participants' life in the future. When the young people's role changes from participant to developer, it commits them to not only participate in the event but also to observe how it is working.

Keywords: development, participation, unemployment, young people

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 NUORTEN TYÖTTÖMYYS JA OSALLISUUS	4
2.1 Nuorten työttömyys	4
2.2 Nuorten osallisuus ja osallistaminen	6
3 OSALLISTAVA KEHITTÄMINEN NUORTEN KANSSA	8
3.1 Ryhmämuotoinen kehittäminen / yhteiskehittäminen	8
3.2 Osallistava havainnointi kehittämistyössä	9
3.3 Ryhmähaastattelu kehittämistyössä	10
4 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS	11
4.1 Kehittämisprosessin lähtötilanne	11
4.2 Yhteiskehittämisen tapaamiset	13
4.3 Rekrytointitapahtuma	14
5 YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSET	16
5.1 Tavoitteiden kuvaus	16
5.2 Yhteiskehittämisessä nuorilta saadut kehitysehdotukset	16
5.3 Tapahtumassa saatu kirjallinen palaute	18
6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	20
6.1. Eettisyys	20
6.2 Luotettavuus	21
7 POHDINTA	23
LÄHTEET	29
LIITE 1. Suostumus	32

1 JOHDANTO

Vuonna 2019 nuorten 15 – 24-vuotiaiden työttömyysaste kasvoi kolme prosenttia edellisvuodesta. Muiden ikäryhmien kohdalla työttömyys hieman laski. Työttömiä nuoria oli 55 000. (Tilastokeskus 2020.) Opinnäytetyössämme kehitämme Muhoksen OSAO:lla pidettävää rekrytointitapahtumaa, jonka avulla on pyritty saattamaan työnantajia ja työntekijöitä yhteen. Muhos on 35 kilometriä Oulusta kaakkoon sijaitseva noin 9000:n asukkaan kunta. Vuonna 2019 Muhoksella alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 56, joka on noin 16 prosenttia kaikista Muhoksen työttömistä. Nuorten työttömien määrä on Muhoksella samalla tasolla kuin Pohjois-Pohjanmaan maakunnassa yleisestikin. Työ- ja elinkeinoministeriön (2019a, 4) mukaan suurimpia ongelmia työntekijöiden ja työnantajien yhteen saattamisessa vaikuttaisi olevan rakennetyöttömyys sekä kohtaanto-ongelma. Myös Valtioneuvoston selvityksen (Pehkonen, Huuskonen & Tornberg 2018) mukaan kohtaanto-ongelma eli työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamattomuus on viime vuosina kärjistynyt Suomessa.

Tapasimme Muhoksen Ohjaamolla 12. joulukuuta 2019 Ohjaamon työntekijöiden kanssa. Halusimme selvittää, mitä kehitettävää heidän näkemyksensä mukaan Ohjaamon toiminnassa on. Ohjaamon työntekijöiden kertomana haasteeksi heidän toiminnassaan nousivat nuoret, joilla asiat eivät ole vielä pahasti solmussa. Heidän mukaansa monet nuoret tarvitsevat vain pientä sysäystä oikeaan suuntaan, mutta näitä nuoria heidän on vaikea tavoittaa. Tässä tapaamisessa sovimme osallisuudestamme sovittuun rekrytointitapahtumaan 20. helmikuuta 2020. Tarkoituksenamme oli selvittää, miten voisimme kehittää tapahtumaa tuleville vuosille. Saimme yhteystiedot Oulun Koulutuskuntayhtymän (OSAO) opinto-ohjaajalle, joka on vastannut järjestelyistä edellisenä vuonna ja oli ottanut nyt myös päävastuun. Lähdimme selvittämään edellisen tapahtuman kulkua ja sen tuloksia. Etsimme kehityskohteita ja aloimme tehdä suunnitelmaa sen pohjalta. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää Ohjaamon kanssa yhteistyössä OSAO:n vuosittain järjestämää rekrytointitapahtumaa. Aloimme selvittää, miten saisimme nuoret aktivoitua osallistumaan ja mitä toimenpiteitä voisimme tehdä ennen tapahtumaa, jotta se olisi mahdollisimman tehokas kaikille osapuolille.

Opinnäytetyömme tavoiteltu vaikutus on kohtaanto-ongelman pienentäminen ja uusien toimintamallien kehittäminen järjestäjille, jotta rekryointitapahtumaan osallistumisen kynnys madaltuisi nuorille. Pidemmän aikavälin vaikutuksena on nuorisotyöttömyyden pieneneminen Muhoksen nuorten keskuudessa ja sitä kautta myös yleisen hyvinvoinnin lisääntyminen. Tavoitteena oli myös nuorten osallistaminen tapahtuman suunnitteluun.

Työelämäyhteistyökumppanimme on Muhoksen Ohjaamo. Ohjaamo Muhos on Nuorten Ystävien vetämän kehittämishankkeen tuottama matalan kynnyksen palveluohjausta tarjoava paikka. Hankkeen toiminta-aika on 2018–2020. Ohjaamo on suunnattu alle 30-vuotiaille muhoslaisille nuorille, joilla on haasteita elämäntilanteissa, työllistymisessä tai esimerkiksi sosiaalisten taitojen osaamisessa. Ohjaamolla on toimijaverkosto, jonka avulla nuorten tilanteisiin etsitään yhdessä ratkaisua, kunnes nuori löytää asiaansa pidempiaikaisen ratkaisun tai siirtyy opiskelemaan tai työelämään. (Nuorten Ystävät. Kehittämishankkeet. Ohjaamo Muhos.) Nuorten Ystävät on kansalaisjärjestö, jonka omistaa sosiaalipalveluita tuottava liiketoimintakonserni. Sen toiminta on alkanut jo yli sata vuotta sitten ja sen palveluiden parissa on vuosittain 5000 lasta, nuorta ja aikuista. Nuorten Ystävien toimipisteitä on 17:llä paikkakunnalla eri puolilla Suomea ja yksiköitä on yli 40. Nuorten Ystävien hankkeita rahoittaa oman rahoituksen lisäksi mm. Euroopan sosiaalirahasto, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus sekä Veikkaus. Hankkeiden tarkoituksena on etsiä ratkaisuja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. (Nuorten Ystävät. Nuorten Ystävät.)

2 NUORTEN TYÖTTÖMYYS JA OSALLISUUS

2.1 Nuorten työttömyys

Vuonna 2019 Suomessa oli 184 000 työtöntä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 15–64-vuotiaiden osuus työttömistä oli 71,6 prosenttia (Tilastokeskus 2020). Heistä yli vuoden työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 63 000. Pitkäaikaistyöttömäksi määritellään yli vuoden työttömänä ollut henkilö. Työmarkkinaennuste syksyltä 2019 kertoo työvoiman kysynnän kasvavan 25 000 henkilöllä vuodessa, kun vuonna 2020 luku on 13 000 ja 2021 enää 7000 henkilöä. Tämä ennuste kertoo myös, että nuorien työttömien työnhakijoiden määrä ei tule laskemaan vuoden 2022 jälkeen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019a, 4.)

Nuorten 15–24-vuotiaiden kohdalla työttömyysaste nousi vuodesta 2018 vuoteen 2019. Työttömien osuus työvoimasta oli 17,2 prosenttia, joka on enemmän kuin edellisvuonna. 15–24-vuotiaita nuoria oli vuonna 2019 työttömänä 55 000. Tämä on noin 30 prosenttia kaikista työttömistä, kun edellisvuonna se on ollut 27 prosenttia. (Tilastokeskus 2020.)

Vuonna 2019 Muhoksella on ollut työvoimaa Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan keskimäärin 3839 henkilöä. Tästä työttömiä keskimäärin 9,1 prosenttia eli 349 henkilöä. Nuoria alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita 56 henkilöä. Nuorien osuus työttömistä on noin 16 prosenttia. Työ- ja elinkeinotoimistoihin ilmoitettuja avoinna olevia työpaikkoja Muhoksella on ollut vuonna 2019 keskimäärin 76. Koko Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueella työvoimaa oli yhteensä 186 187 henkilöä, josta työttömiä oli 18 801. Työttömien osuus työvoimasta oli keskimäärin 10,1 prosenttia. Nuorten työttömien työnhakijoiden osuus työttömistä oli 3064 henkilöä eli noin 16 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Näistä tilastoista voidaan huomata, että Muhoksen nuorten työttömyystilanne on samalla tasolla kuin Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueella yleisesti.

Piilotyöttömien määrä on vähentynyt 116 000:n henkilöön vuonna 2019. Piilotyöttömäksi katsotaan henkilö, joka ei ole työttömänä työnhakijana, mutta olisi valmis ottamaan vastaan työtä ja aloittamaan sen alle kahden viikon sisällä. Näitä ovat esimerkiksi opiskelijat, jotka eivät etsi kokoaikaista työtä. Nuorilla piilotyöttömyys on yleisesti kesätöiden ja opiskelujen ohessa tehdyn osa-aikatyön etsimistä. Nuoria piilotyöttömiä on noin 30 000. Ikäryhmittäin katsottuna nuoret (15–24-vuotiaat) muodostavat suurimman piilotyöttömien joukon yhdessä 25–54-vuotiaiden kanssa, joka selittyy osittain siitä, että he ovat opiskelemissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019a, 21.)

Isoimpia ongelmia avoimien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden yhteen saattamisessa tuntuisi olevan korkea rakennetyöttömyys ja kohtaanto-ongelma (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019a, 24). Kohtaanto-ongelmaksi kutsutaan sitä, kun on olemassa vapaita työpaikkoja ja samaan aikaan on työttömiä, mutta nämä eivät kohtaa toisiaan. Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut työllisyyden edistämisen alatyöryhmiä 16. elokuuta 2019. Alatyöryhmien tarkoituksena on valmistella työllisyyden edistämiseen liittyviä ministerien käsittelyyn tulevia asioita. Yhden alatyöryhmän tehtävänä on tarkastella työmarkkinoiden osaamistarpeisiin vastaamista sekä valmistella ehdotukset erityisesti ammatillisen työvoiman sekä alueellisen kohtaannon edistämiseksi. Kokonaisuudessaan työryhmän tarkoituksena on parantaa kohtaantoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b.) Työssämme pääsimme kokeilemaan käytännössä yhtä sosiaalialan menetelmää, jota voimme hyödyntää kohtaannon edistämiseksi paikallisesti Muhoksella. Tilastokeskus mittaa vastavalmistuneiden työllistymistä vuoden kuluttua valmistumisesta. Vuonna 2019 työllistymisprosentti vuoden kuluttua valmistumisesta oli 70% (Tilastokeskus 2019). Ilmarinen kertoo työssään Pitkää Työuraa! siitä, kuinka siirtyminen koulutuksesta työelämään on nuorille merkittävä elämänvaihe. Koulutuksen ja työelämävalmiuksien kohtaaminen joutuu testiin silloin, kun työpaikka nuorelle löytyy. Nuoret kohtaavat työelämässä erilaisuutta ja sopeutuvat työskentelemään erilaisissa työyhteisöissä. (Ilmarinen 2006, 40.) Thomas Kieselbachin (kieselbach 2003) artikkelissa kerrotaan tutkimuksesta, jossa on tutkittu nuoria Euroopan eri maista. Siellä todetaan nuorten pitkäaikaistyöttömyyden lisäävän merkittävästi syrjäytymisriskiä. Yhtenä merkittävimmistä syrjäytymiseltä suojaavista tekijöistä kerrotaan olevan sosiaalinen tuki.

2.2 Nuorten osallisuus ja osallistaminen

Osallisuutta korostetaan nykyaikana monessa eri yhteydessä ja sen edistäminen onkin yksi Suomen hallituksen sekä Euroopan unionin tavoitteita. Osallisuus ehkäisee syrjäytymistä, vähentää eriarvoisuutta sekä on tasa-arvon edellytys. Osallistuminen on yksi osallisuuden kokemisen väylä. Mahdollisuus oman elämän asioiden vaikuttamiseen on merkittävä tekijä yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Työ ja koulutus on yhteiskunnassamme merkittäviä osallistumisen muotoja. Näistä ulkopuolelle jääminen rajaa ihmisen yhteyttä työ- sekä koulutusyhteisöön ja osallistetaan myös yhteiskuntaan. (THL. Aiheet. Hyvinvointi- ja terveyserot. Eriarvoisuus. Hyvinvointi. Osallisuus.) Meillä kaikilla on oikeus osallisuuteen, osallistumiseen sekä toimijuuteen. Jokaisella on myös oikeus osallistua omaa elämää koskevaan päätöksentekoon. Oikeus ulottuu niin lähisuhteisiin kuin yhteiskuntaan laajemminkin. (Särkelä-Kukko 2019, 241.) Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000) todetaan, että asiakkaalle on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen. Sama koskee hänen sosiaalihuoltoonsa liittyviä muita toimenpiteitä.

Osallistaminen on käsite, joka ymmärretään usein väljästi. Sitä voi olla vaikea ymmärtää, koska se on osittain ristiriitainen. Osallistaminen tuo esiin toimijan subjektiivutta, eli toimija osallistuu johonkin. Kuitenkin siihen liittyy tietynlainen ulkoa tuleva vaikuttaminen. Osallistamisessa toimijaa ohjataan osallistumaan. Vaikka aloite toimintaan osallistumisesta tulee ulkoa päin, on siihen osallistuminen vapaaehtoista ja toimija itse määrittää kuinka hän etenee. Kehittämistyö on luonteeltaan sosiaalinen prosessi ja siinä vaaditaan ihmisten aktiivista vuorovaikutusta. Kehittämistyössä osallistamisella on merkittävä hyöty. Usein toimijoilla on sellaista tietoa, jota ei muualta ole saatavilla ja ennen kaikkea heillä joita asia koskee, on oikeus osallistua. (Toikko & Rantanen 2009, 89–91.) Osallistamisessa tarjotaan mahdollisuus osallistua ja osallistumisen kautta syntyy mahdollisuus osallisuuteen.

Nuorten osallisuus on vaikuttamista omaan lähiympäristöön ja itseä koskevien päätösten tekoon, mutta myös vaikuttamista kaikille yhteisiin asioihin. Osallisuus luo nuorelle tunteen siitä, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Se luo

uskoa myös omiin vaikutusmahdollisuuksiin vastaisuudessa. Osallisuuteen on mahdollista kasvattaa ja sitä myöten kasvaa. Nuorena koettu osallisuus seuraa aikuisuuteen ja sitoo osaksi yhteiskuntaa. (Euroopan unioni 2013.) Osallistuminen vahvistaa osallisuuden kokemusta, kun osallistuja aidosti pääsee vaikuttamaan, olemaan mukana päätöksen tekemisessä sekä kantamaan vastuun. Erinomaisimmillaan osallisuudessa on kyse siitä, että yksilö omaehtoisesti sitoutuu toimimaan, vaikuttamaan ja kantamaan vastuun omaan elämään vaikuttavissa asioissa. Osallisuus on oman elämän toimijuutta ja itsensä toteuttamista. (Särkelä-Kukko 2019, 232–233, 241.)

Osallistamisen tarkoituksena on lisätä tunnetta osallisuudesta, mutta myös laajentaa tietopohjaa isojen päätösten tekemisessä sekä lisätä luottamusta osallistujan ja osallisuutta tarjoavan toimijan välillä (Meriluoto & Litmanen 2019, 14). Tämä tarkoittaa esimerkiksi hallinnon ja kansalaisen suhdetta tai työssämme yhteiskehittämisentyöryhmään osallistuneen nuoren ja opinnäytetyöntekijöiden välistä suhdetta. Osallistamista esimerkiksi yhteiskehittämisessä hyödyntämällä saadaan monipuolinen tietokattaus hyvien toimintamallien ja tehokkaampien palveluiden kehittämiseksi (Meriluoto & Litmanen 2019, 15). Meriluodon ja Litmanen (2019, 30) kirjassa osallisuudesta on kommentoinut Raha-automaattiyhdistyksen näkökulmasta analyytikko Jorma Kaakkuriniemi, erityisasiantuntija Elina Varjonen ja seurantavastaava Nina von Hertzen-Oosi, heidän mukaansa osallisuus voitaisiin määritellä syvemmäksi kokemukseksi kuin osallistuminen. Osallisuuteen liittyy tietynlainen vastuu ja omistajuuden tunne kyseessä olevaan asiaan tai aiheeseen. Subjektiivinen osallisuuden kokemus syntyy omakohtaisuudesta sekä omaehtoisuudesta (Lappalainen 2009, 143).

3 OSALLISTAVA KEHITTÄMINEN NUORTEN KANSSA

3.1 Ryhmämuotoinen kehittäminen / yhteiskehittäminen

Yhteiskehittämisessä keskiössä on asiakkaan ja ammattilaisen kohtaaminen ja tasavertainen vuorovaikutus. Yhteiskehittämisessä molemmat, sekä ammattilainen, että asiakas saavat jotain ja antavat jotain. Tavoitteena on, että näistä kohtaamisista syntyy ajatuksia ja oivalluksia, joista muodostetaan käytäntöjä. Jotta tulokset eivät olisi yksilöistä riippuvaisia, tarvitaan toiminnalle kaikkien osallisuutta tukevia rakenteita. Yhteiskehittäminen voi tapahtua fyysisissä tapaamisissa tai esimerkiksi verkossa. Molemmissa toimintatavoissa tärkeää on toimijoiden sitoutuminen ja aito kiinnostus kehittämistyötä kohtaan. Yhteiskehittämisessä tulee sietää tietynlaista epävarmuutta, sillä se vaatii aikaa ja kaikkien verkostoon kuuluvien osallistumista, eikä se noudata mitään valmista käsikirjoitusta. (Raivio 2018, 26.) Päädyimme valitsemaan yhteiskehittämisen työmuodoksemme tästä epävarmuuden riskistä huolimatta. Koimme, että se on paras mahdollinen tapa saada nuorten mielipiteet esille ja saada heidät osallistumaan kehittämistyöhön. Halusimme myös antaa nuorille mahdollisuuden keskustelulle ja samalla meille kaikille tilaisuuden oppia toinen toisiltamme. Kun nuoret osallistuvat yhteiskehittämisen työryhmään, heillä oli myös mahdollisuus saada uusi kokemus, josta he voisivat hyötyä tulevaisuudessa esimerkiksi ryhmähaastattelutilanteessa opiskelu- tai työpaikan saamiseksi. Kuten aiemmin todettiin, nuorena koettu osallisuus lisää halua vaikuttaa myös tulevaisuudessa.

Sosiaalihuoltolaissa määritellään, että lain tulee edistää asiakkaan osallisuutta ja asiakaskeskeisyyttä (L 1301/2014). Yhteiskehittämisellä pystytään vastaamaan myös näihin vaatimuksiin. Osallisuuden kokemukseen vaikuttaa myös jokaisen oma käsitys omasta itsestään suhteestaan muihin. Ammattilainen saattaa ottaa tiedostamattaan roolia päätöksentekijänä ja asiakas taas antaa päätöksentekijän roolin automaattisesti ammattilaiselle. Näitä valtasuhteita pyritään yhteiskehittämisessä tasavertaistamaan ja poistamaan. (Raivio 2018, 30). Halusimme pitää nämä valtasuhteet mahdollisimman pieninä kehittämistyössämme, jonka vuoksi

yhteiskehittäminen tuntui meistä sopivimmalta tavalta työskennellä nuorten kanssa.

Yhteiskehittämisen menetelmällä oli tarkoitus saada nuorten omat toiveet ja ideat kuuluville. Selvitimme, millaisia ajatuksia rekrytointitapahtuma heissä herätti ja millä keinoilla nuoria voisi saada jatkossa tulemaan paikalle. Nuorilta selvitettiin myös, että miten he haluaisivat kohdata työnantajia tapahtumassa sekä mitä he kokevat tärkeänä tapahtuman onnistumisen kannalta. Ensimmäisen tapaamisemme pohjalta lähdimme kehittämään jo tulevaa tapahtumaa. Raportoimme yhteiskehittämisessä nousseita asioita kirjallisesti ja kävimme niitä läpi Ohjaamon työntekijöiden kanssa. Selvitimme, mitä meidän on mahdollista toteuttaa.

3.2 Osallistava havainnointi kehittämistyössä

Havainnointi eli observointi on yksi useista aineistonhankintamenetelmistä. Sitä voidaan käyttää joko yksistään tai muiden tiedonkeruutapojen lisänä. Havainnoinnin avulla saadaan suoraa sekä välitöntä tietoa yksilön ja ryhmien toiminnasta sekä käyttäytymisestä tapahtumien luonnollisessa ympäristössä. Havainnointi jaetaan osallistuvaan ja ei-osallistuvaan havainnointiin. Osallistuvassa havainnoinnissa myös tutkija toimii aktiivisessa roolissa havainnoitavassa toiminnassa. Havainnointitekniikoita voidaan yhdistellä sekä muotoilla monella eri tavalla. Tärkeää olisi valita sellaisia menetelmiä, jotka sopivat kyseisen aineiston hankintaan. Siitä huolimatta mikä havainnointitekniikka on, täytyy havainnoinnin tavoitteet määrittää. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 37–39.)

Käytännön havainnointi tapahtui rekrytointitapahtumassa 20. helmikuuta 2020. Osallistuimme tapahtumaan, havainnoimme tapahtumassa nuoria ja työnantajien edustajia sekä käytännön toteutusten toimivuutta sekä yleistä ilmapiiriä. Haastattelimme työnantajia vapaamuotoisesti keskustellen. Tavoitteenamme oli saada kävijöiltä kokemuksia, tuntemuksia ja tietoa siitä, oliko tapahtumasta heille hyötyä ja muuttaisivatko he jotain tapahtumasta. Kävijöiltä pyysimme palautetta kirjallisesti yksinkertaisella plussat ja miinukset -lomakkeella, jonka pystyi täyttämään Ohjaamon pisteellä. Tapahtuman jälkeen kirjasimme heti havaintomme ylös

yhteisesti. Yhteiskehittämiseen osallistuneista nuorista tapahtumaan osallistui neljä nuorta. He havainnoivat tapahtumaa ja tutustuivat yrittäjien sekä oppilaitosten pisteisiin. Olimme ohjeistaneet heitä ottamaan kuvia tai kirjoittamaan asioita ylös tarvittaessa.

3.3 Ryhmähaastattelu kehittämistyössä

Strukturoimaton eli avoin haastattelu. Haastattelu on yksi yleisimpiä tiedonhankintatapoja. Haastattelussa tutkija ja haastateltavat keskustelevat tutkimusaiheesta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34.) Haastattelutapoja on monia ja haastatelluita voidaan jaotella eri perustein. Yksi jaottelutapa perustuu siihen, kuinka tarkka ja jäsenelty haastattelu on ja kuinka paljon haastateltavalle jätetään liikkumatilaa. Strukturoimattomassa haastattelussa haastattelukysymykset eivät ole tarkkoja, eikä niihin ole tarjolla valmiita vastausvaihtoehtoja. Avoimessa haastattelussa haastattelijan on pyrittävä luomaan tilanteesta mahdollisimman avoin ja luonteva. Haastattelu muistuttaa normaalia keskustelua, jossa voidaan keskustella vapaasti tutkittavan aihepiirin sisällä. Haastateltavalle annetaan tilaa puhua asiasta vapaasti, vastausvaihtoehtoja tarjoamatta. Haastattelijalla toimii keskustelussa yhtenä keskustelukumppanina, hänen on myös pyrittävä pitämään keskustelu aiheessa ja viettävä sitä eteenpäin. Haastattelijalla voi myös tarvittaessa kysyä tarkentavia kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 43–46.)

Ryhmähaastattelussa on useita haastateltavia samanaikaisesti. Haastattelijalla puhuu kaikille yhteisesti, mutta voi välillä kysyä kysymyksiä myös yksittäisiltä haastateltavilta. Ryhmässä tehtävä haastattelu on vapaamuotoista. Haastattelijan on tavallisen haastattelun tehtävien lisäksi pidettävä huoli siitä, että jokainen ryhmän jäsen pääsee osallistumaan keskusteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61.) Täsmäryhmähaastattelussa jäsenet on valittu tarkoin. Heidän mielipiteellään on vaikutusta tarkasteltavaan ilmiöön. Ryhmässä olevan haastattelijan yhtenä tehtävänä on saada luotua tilanteesta mahdollisimman mukava ja rento. Ryhmähaastattelun avulla saadaan tietoa nopeasti useilta eri henkilöiltä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 62–63.) Valitsimme menetelmäksemme ryhmähaastattelun, koska sen avulla saisimme heräteltyä yhteiskehittämisen työryhmämme nuorissa

ajatuksia, jotka tuottaisivat keskustelua. Toiselle voi tulla toisen sanomisista mieleen asioita, joita ei olisi muuten muistanut tai uskaltanut nostaa esille. Näin myös varmistimme, että esille tulleet asiat tulivat nuorilta itseltään, emmekä johdatelleet heitä liian tarkoilla kysymyksillä. Ryhmähaastattelu toi myös mahdollisuuden kokea yhteenkuuluvuuden ja samanarvoisuuden tunnetta haastateltavien ja haastattelijoiden välillä, koska kaikki saisimme oivalluksia ja mahdollisuuden oppia uutta toisiltamme. Koska käytimme yhteiskehittämisen menetelmää, meidän oli myös mahdotonta tehdä tarkkoja haastattelukysymyksiä niin, että haastattelutilanne olisi säilynyt kaikille samanlaisena yksilöhaastatteluissa. Yhteiskehittämisessä kehittämisen kohteet nousevat esille osallistujilta prosessin ollessa jo käynnissä. Haastattelutilanteet nauhoitimme puhelimella, sekä kirjasimme molemmat ylös muistiinpanoja.

4 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

4.1 Kehittämisen lähtötilanne

Ensimmäiseksi otimme yhteyttä edellisen tapahtuman järjestämisestä vastanneeseen OSAO:n oppilaanohjaajaan. Tiedustelimme häneltä tietoja viime vuoden tapahtumasta. Siitä, mikä toimi ja missä olisi ollut parantamisen varaa, kerättiinkö tapahtumasta palautetta ja millaista se mahdollisesti oli. Myös kaikki tieto tapahtuman toteuttamisesta oli meille tärkeää. Oppilaanohjaaja kertoi sähköpostivastauksessaan edellisen vuoden tapahtuman olleen melko onnistunut, mutta muutamia kehityskohteitakin löytyi. Tapahtumassa osallistujilla oli ollut liikuntasalissa pienet esittelypisteet ja auditoriossa oli pidetty lyhyitä tietoiskuja vieraiden toimesta. Aikatauluissa oli vaikeuksia pysyä ja olisi ollut hyvä, että paikalla olisi ollut juontaja esittelemässä esiintyjät ja rentouttamaan tunnelmaa. Tapahtumasta ei myöskään ollut kerätty palautetta jälkikäteen ja sille koettiin olevan tarvetta. (Timo Mikkonen, oppilaanohjaaja, henkilökohtainen tiedonanto 20.12.2019.)

Tapahtuma on suunnattu nuorille, jonka vuoksi koimme tärkeäksi ottaa heidät mukaan suunnitteluun. Päädyimme käyttämään kehittämistyössämme yhteiskehittämisen menetelmää. Tarkoituksenamme oli rekrytoida nuoria yläasteelta, Luovilta, lukiosta sekä OSAO:lta. Jokaisesta oppilaitoksesta oli tavoitteena saada kaksi nuorta kehittämisryhmään. Aloitimme rekrytointin ottamalla yhteyttä oppilaitosten henkilökuntaan ja käytimme myös omia suhteitamme hyödyksi. Tavoitteena oli saada ensimmäinen kokoontuminen aikaiseksi tammikuun 2020 aikana. Nuorille luvattiin palkkioksi osallistumisesta lahjakortti paikalliseen pitseriaan. Lahjakortit kustansi Ohjaamo.

Tapaamisessamme Ohjaamon työntekijöiden kanssa nostettiin esille myös ajatus siitä, että tapahtumaan olisi hyvä saada joku lähellä asuva nuori yrittäjä, jolla olisi medianäkyvyyttä. Tällainen henkilö voisi toimia vetonaulana nuorille, jotta he saapuisivat tapahtumaan. Sovimme, että alamme etsiä tällaista henkilöä. Jokainen tapaamiseen osallistunut aikoi kysyä omilta lähipiirin nuorilta mielipiteitä siitä, kuka tällainen henkilö voisi olla.

Ensimmäinen suunnittelupalaveri pidettiin OSAO:n edustajien, Luovin edustajan, Ohjaamon työntekijöiden ja meidän opinnäytetyön tekijöiden kesken. Tapaamisessa kävimme läpi edellisen vuoden tapahtumaa ja suunnittelimme uutta tapahtumaa. Esille nostettiin jo muutamia kehitysehdotuksia, joita esimerkiksi Kempeleen vastaavassa tapahtumassa on käytössä. Yksi näistä oli niin sanottu osaa-miskortti, johon nuori itse kirjaa omaa osaamistaan (esimerkiksi ajokorttiluokka, atk taidot), tulostaa sen pienelle paperille ja antaa tapahtumassa suoraan työnantajille. Toinen esille nostettu asia oli ajankohta, että olisiko jatko-opintoja ajatellen tärkeää, että tapahtuma olisi jo ennen vuodenvaihdetta. Iso osa OSAO:n kolmannen vuoden opiskelijoista on helmikuussa jo työharjoittelussa, eivätkä pääse paikalle. Erityisesti heille työllistyminen olisi ajankohtaista.

Kirjasimme jo paikalle lupautuneet yritykset ja oppilaitokset. Sovimme siitä, kuka kutsuu ketäkin. Oppilaitosten edustajat huolehtivat siitä, että jokaisen alan opettaja kutsuu oman alansa yrittäjän tapahtumaan. Kaikki järjestäjät ovat jaetulla teams-alustalla, johon jaetaan yhteisesti sovitut asiat ja tiedostot. OSAO:n viestintätiimi suunnitteli tapahtumalle uuden nimen (GO, DO!) ja logon. Uusi nimi

kuvastaa eteenpäin liikkumista, on kansainvälinen ja jää paremmin mieleen. Edellisen tapahtuman nimi oli työelämä- ja jatko-opintomessut.

4.2 Yhteiskehittämisen tapaamiset

Etsimme nuoria yhteiskehittämään useita eri reittejä. Ensimmäisenä lähestyimme oppilaitosten tutoreita, sekä opiskelijakuntia sähköpostitse. Kun näistä ei kuulunut laitoimme koulujen opinto-ohjaajille viestiä, josko he löytäisivät oppilaitoksestaan kaksi nuorta. Näistä saimme vastauksen ainoastaan yhdeltä koululta. Lopuksi kuitenkin emme saaneet tällä tavoin yhtään nuorta mukaan. Omia suhteitamme hyödyntäen saimme mukaan neljä nuorta ja OSAO:n kasvattaja-ohjaajan avulla kaksi nuorta. Yhteensä nuoria saimme siis mukaan kuusi.

Ensimmäisen tapaamisen ajankohdaksi valikoitui 30. joulukuuta 2020. Sovimme tapaamisten ajankohdat ennen nuorten rekrytointia. Näin nuorilla oli mahdollisuus jo sitoutuessaan kehittämistoimintaan tietää, pääsevätkö tapaamisiin sovituin ajankohtina. Aika valittiin Ohjaamon työntekijöiden kanssa niin, että heillä on antaa tilat tapaamiselle. Suunnittelimme tapaamiseen haastattelun rungon vapaamuotoisilla kysymyksillä, jotta saisimme keskustelua avattua. Näitä kysymyksiä olivat esimerkiksi; oletteko kuulleet tapahtumasta aikaisemmin? Oletteko vierailleet edellisen vuoden tapahtumassa? Tähän tapaamiseen saapui paikalle kaikki kuusi rekrytoimaamme nuorta. Aluksi kerroimme tapahtumasta yleisesti ja selitimme opinnäytetyömme tarkoituksen sekä kerroimme käytettävistä menetelmistä. Kävimme myös läpi luottamuksellisuuden ja salassapidon nuorten kanssa. Muistutimme myös nuoria siitä, että heillä on mahdollisuus keskeyttää osallistuminen missä tahansa vaiheessa, ilman perustelua.

Toinen tapaaminen nuorten kanssa pidettiin 24. helmikuuta 2020. Tapaamiseen saapui viisi nuorta. Toisen tapaamisen tarkoituksena oli kerätä nuorilta kokemuksia tapahtumasta. Tähän tapaamiseen teimme myös haastattelulle runkoa vapaamuotoisin kysymyksiin. Etsimme kehityskohteita ja kirjasimme kaikki esille nostetut hyvät ja huonot asiat. Annoimme nuorille myös mahdollisuuden antaa palautetta meille suoraan sähköpostilla, jotta saisimme varmasti palautteen

kaikilta, jos vaikka myöhemmin nousee asioita mieleen tai ei uskalla ryhmässä jotain sanoa. Emme saaneet nuorilta sähköpostia jälkikäteen. Kirjasimme saamamme palautteen ylös ja saatuamme luvan, myös nauhoitimme keskustelut myöhempää tarkastelua varten.

Tässä tapaamisessa nuorten kanssa keskustelimme tapahtumasta ja sen herättämistä ajatuksista. Huomasimme heti, että nuoret olivat selkeästi ajatelleet asioita ja halusivat osallistua tapahtuman kehittämiseen. Tunnelma oli heti alusta asti rennompaa, kuin edellisellä kerralla ja nuoret keskustelivat toistensa kanssa vapautuneesti. Tarjosimme nuorille kahvia ja heidän edellisessä tapaamisessa toivomiaan leivonnaisia. Tapahtuma oli nuorten mielestä kokonaisuutena onnistunut, ja he keskustelivat tapahtumasta lähes täysin ilman apukysymyksiä tai ohjaamista.

4.3 Rekrytointitapahtuma

Rekrytointitapahtuma pidettiin 20. helmikuuta 2020 aamupäivällä OSAO Muhoksen tiloissa. Rekrytointitapahtumassa teimme havainnointia ja haastattelimme spontaanisti osallistujia. Osallistuimme tapahtumaan Ohjaamon edustajina. Paikalla oli oppilaitoksia, työnantajia, eri hankkeiden edustajia ja TE-toimiston edustaja. Tapahtuman aikana OSAO:n valitsevat nuoret itse juonsivat auditoriossa seuraavaksi alkavan esiintyjän. Tapahtumassa oli taustamusiikkia, jonka olivat valinneet sekä järjestäneet OSAO:n nuoret. Tapahtumaan tuli paljon ihmisiä yhtä aikaa ja suurin ruuhka oli selvästi heti ensimmäisen tunnin aikana. Auditoriossa oli seitsemän eri esittelijää. Auditorion esittelyihin oli varattu aikaa kymmenen minuuttia ja loput viisi minuuttia oli tarkoitettu kysymyksille ja keskustelulle. Keskellä salia oli Ohjaamon piste, jossa jokainen pystyi halutessaan antamaan kirjallista palautetta tapahtumasta. Palautelomakkeessa oli lyhyesti mahdollisuus kirjata tapahtumasta onnistumiset ja kehityskohteet. Lähestyimme nuoria salissa molemmin puolin Ohjaamon pistettä ja välillä kierrellen salissa sekä käytävällä. Pysäytimme nuoria tarjoten heille karkkia sekä muita Ohjaamon oheistuotteita. Kyselimme, olivatko he jo kierrelleet tapahtumassa ja tiesivätkö he mahdollisesti mikä Ohjaamo on. Kerroimme myös samalla palautteen antamisen mahdollisuudesta.

Kannustimme nuoria antamaan palautetta kertomalla, että tästä he saisivat palkkioksi suklaapatukat. Aluksi olimme varautuneet 50 patukkaan, mutta ne menivät ensimmäisen tunnin aikana. Haimme patukoita lisää ja lopulta saimme palautteita 73 kappaletta. Ohjaamon pisteellä oli säkkituoleja, lattiatyynyjä sekä jalkapallopöytäpeli. Osa nuorista jäi juttelemaan, istuskelemaan ja pelaamaan kun osa taas kävi antamassa palautetta ja jatkoivat matkaa. Tapahtuman kävijämäärä hiljeni tuntia ennen tapahtuman suunniteltua lopetus aikaa, jolloin aloittelimme jo siivoamaan, koska nuoria ei enää tullut sisälle saliin. Yhteiskehittämistyöryhmämme nuorista tapahtumaan osallistui neljä kuudesta alun perin paikalle lupautuneesta.

Tapahtumaan osallistuneet esittelijät saivat itse vapaasti valita oman pisteensä fyysisen paikan. Jokaisella esittelijällä oli mukanaan omat materiaalinsa ja rekviisiittansa. Paikalle oli asetettu pöydät kiertämään salin reunoja pitkin. Osa esittelijöistä istui esittelypisteillään pöydän takana ja osa seiso pöydän edessä. Yksi esittelijöistä jakoi mainosämpäreitä ja monella oli tarjolla karkkia sekä pienempää mainostavaraa. Eräs yritys oli tuonut paikalle näytön, josta he näyttivät pisteellä vieraille, miten heille voi jättää sähköisen työhakemuksen. Paikalla oli OSAO:n opiskelijoiden ylläpitämä kahvio, josta sai ostaa pienellä rahalla kahvia, pullaa sekä muita virvokkeita.



KUVIO 1. Kehittämispöytä

5 YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSET

5.1 Tavoitteiden kuvaus

Tavoitteenamme oli kehittää rekrytointitapahtumasta nuorten kanssa yhdessä sellainen, joka vastaisi nuorten tarpeeseen mahdollisimman hyvin. Nuoret saisivat juuri heille kohdennettua tukea työelämään ja jatko-opiskeluun hakeutumisessa sekä pääsevät kohtaamaan työelämän edustajia. Tapahtumasta toivotaan myös jokavuotista. Saamiemme tulosten perusteella innovoimme uutta ja kehitämme vanhaa toimintaa. Selvitimme myös työtä tehdessämme sitä, ovatko tällaiset rekrytointitapahtumat tarpeellisia ja hyödyllisiä. Voisiko Ohjaamon toimintaa kehittää niin, että ennen tapahtumaa nuorille tarjottaisiin jo esimerkiksi mahdollisuutta päivittää ansioluetteloaan ja näin he ehkä voisivat hyötyä tapahtumasta enemmän. Yhteiskehittämisen työryhmän nuorten rooli oli keskiössä tavoitteidemme saavuttamisessa. Heidät otettiin aktiivisiksi toimijoiksi kehittämissä. Tavoitteenamme ei ollut ainoastaan kuulla nuoria, vaan antaa heille todellinen mahdollisuus vaikuttaa siihen, millainen rekrytointitapahtuma jatkossa olisi. Yhteiskehittämisen tavoitteena oli saada nuoret osaksi suunnittelutyötä ja näin lisätä heidän osallisuuttaan. Arviointia emme voineet tehdä ainoastaan saavutetun lopputuloksen perusteella, vaan itse prosessin tavoitteena on myös ollut osallistaa nuoria yhteiskehittämiseen, tapahtumaan ja antamaan siitä palautteen. Tästä kokonaisuudesta muodostuu työelämäyhteistyökumppanillemme työkalu, jota he voisivat hyödyntää tulevaisuudessa kehittäessään toimintoja sekä tapahtumia.

5.2 Yhteiskehittämisessä nuorilta saadut kehitysehdotukset

Ennen tapahtumaa järjestimme ensimmäisen tapaamisen nuorten kanssa. Paikalle saapuivat kaikki kuusi ilmoittautunutta nuorta. Tapaaminen aloitettiin kahvilla ja tarjottavalla sekä suostumuslomakkeen täyttämällä (LIITE). Kaksi nuorista oli käynyt tapahtumassa edellisenä vuonna. Nuoria ohjattiin aiheen pariin kysymällä, tietävätkö he millaisesta tapahtumasta on kyse, mitä ajatuksia heillä

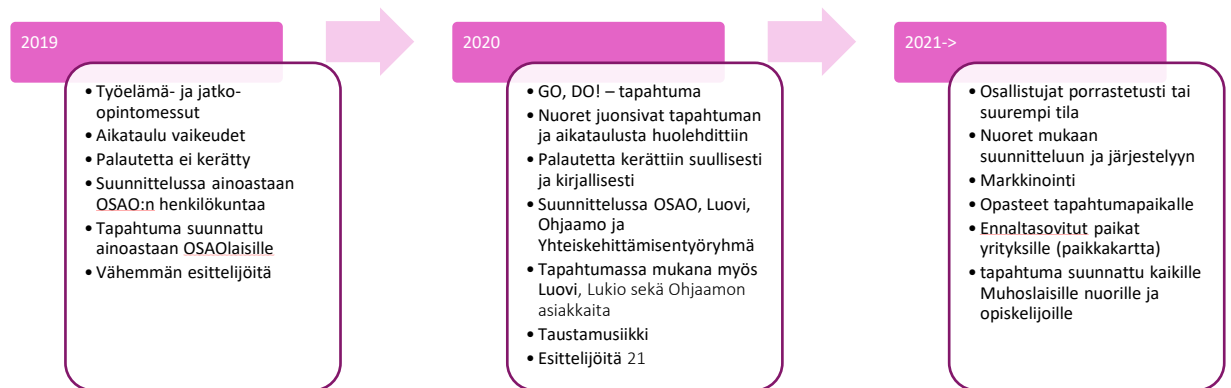
herää. Yleisestä tunnelmasta nuoret toivoivat tapaavansa ihmisiä ja että heille tultaisiin juttelemaan. He myös toivoivat taustamusiikkia tunnelman rentouttamiseksi. Tarjottavana voisi olla kahvia ja pullaa osallistujille. Keskustelimme myös voisiko tapahtumassa olla esiintyjä. Tätä kaikki nuoret kannattivat, mutta ehdotusta mahdollisesta esiintyjästä ei tullut. Kuitenkin esiin nousi ajatus, että voisiko koululla järjestää kaikille opiskelijoille mahdollisuuden ehdottaa tapahtumaan esiintyjää, esimerkiksi ehdotuslaatikon muodossa. Oppilaitosten esittelypisteille toivottiin sekä opiskelijoita että opettajia. Tietoa haluttiin oppilaitoksesta, opintoaloista ja käytännön opiskelusta. Nuoret esittivät myös, että oppilaitokset voisivat alan mukaan järjestää tapahtumaan toiminnallista ohjelmaa. Opiskeluun liittyvässä keskustelussa puhuttiin myös oppisopimuskoulutuksesta, josta toivottiin lisää tietoa sekä opiskelun ja työelämän yhdistämisestä yleisesti. Yrityksiä haluttiin monipuolisesti eri aloilta ja heiltä toivottiin mahdollisen kaluston esittelyä ja toiminnallisuutta. Yrityksiltä toivottiin myös aktiivisuutta oman alansa esittelyssä sekä nuorten rekrytoimisessa työelämään. Nuoret kertoivat uskovansa, että siitä olisi heille hyötyä ennen opiskelupaikan valintaa. Ajallisesti toivottiin tapahtuman porrastusta niin, että osallistujat eri kouluilta tulisivat eri aikaa, tilan ahtauden takia. Pohdimme myös, miten nuoret saataisiin kiinnostumaan tapahtumasta sekä millaisia eri esittelijöitä tapahtumassa voisi olla. Nuorilla heräsi myös huoli siitä, ettei ryhmäpaineen takia joku uskaltautuisi kuuntelemaan ainoastaan häntä kiinnostavaa esittelijää. Tämä johti keskusteluun siitä, mikä olisi paras tapa kiertää tapahtumaa. Kempeleen vastaavassa tapahtumassa oli ollut käytössä leimapassi, mihin nuorilla oli tehtävänä kerätä tietty määrä leimoja tapahtuman aikana. Leiman oli saanut aina tutustuttuaan johonkin esittelijään. Kaikkien esittelijöiden pisteillä käyminen ei ollut yhdenkään nuoren mielestä tarpeellista. Nuoret kokivat mahdollisen leimakortin käytön niin, että silloin kaikki vaan keräisivät leimat ja tuhlaisivat esittelijöiden aikaa. Kysyimme myös osaamiskortista ja ajankohdasta. Nuorten mielestä osaamiskortti kannattaisi täyttää etukäteen liittämällä se esimerkiksi jonkun oppitunnin yhteyteen. Heitä epäilytti, että lähtisikö kukaan sitä esimerkiksi Ohjaamolle täyttämään omalla ajallaan. Ajankohdan tulisi nuorten mielestä olla sellainen, ettei mikään ryhmä olisi työharjoittelussa. Muuten nuorille ajankohdalla ei ollut suuremmin väliä.

Rekrytointitapahtuman jälkeisessä tapaamisessa osa nuorista kertoi, että heidän oli vaikea löytää paikalle tapahtumaan. He kertoivat, että eivät nähneet missään opasteita. He olivat tulleet paikalle kävellen ja löysivät koulun opastetaulun, jonka avulla löysivät perille. Sen tulkinta kuitenkin oli tuottanut vähän päänvaivaa. He myös kertoivat, että heille olivat opiskelukaverit sanoneet, että eivät olleet tienneet koko tapahtumasta mitään ennen, kuin opettaja aamulla oli kertonut siitä. Eräs nuorista totesi, että: ”Kukaan ei käy OSAO:n nettisivuilla tai Facebookissa”. Tilan koko aiheutti keskustelua. Osa oli saapunut tapahtumaan aamulla, jolloin oli ollut ahdasta. Osa taas saapui myöhemmin, jolloin oli jo väljempää. Kuitenkin nuoret olivat sitä mieltä, että Muhoksen kokoiseen paikkaan tila oli sopiva, jos kävijöitä porrastettaisiin. He pohtivat sitä, että jos paikka vaihtuisi, miten nuoret motivoituisivat menemään paikalle. Lähtisivätkö nuoret kävelemään kauas oppilaitoksesta vai pitäisikö sinne olla kuljetus. Nuoret puhuivat esittelijöiden standeista, että kaikilla ei ollut oman yrityksen logoa tai ei tullut selkeästi esille, mitä he edustivat. Tästä nousi ajatus siitä, että voisiko esittelijöiden paikat päättää jo etukäteen ja luoda pohjasta kartan tilan ovelle. Näin osallistujat pystyisivät helposti löytämään haluamansa esittelijän ja kaikki esittelijät olisivat nähtävillä yhdellä silmäyksellä. He olivat käyneet keskustelemassa korkeakoulujen edustajien kanssa ja kyselemässä opintotarjonnasta. Jotkut yritykset olivat tarjonneet suoraan kesätyötä nuorille ja osa oli jättänyt paikan päällä sähköisen hakemuksen yrityksen antamien ohjeiden mukaan. Ohjaamon toimipisteelle nuoret halusivat antaa positiivista palautetta, että se erottui selkeästi muista ja oli houkutteleva. He kaipasivat tehokkaampaa mainontaa esittelijöiltä ja että heidän kanssaan olisi tultu keskustelemaan. Kahvio oli nurkassa ja sinne ei ollut heidän mielestään helppo löytää. Kahvi oli myös ollut kalliimpaa, kuin koulun omassa kahviossa, joten iso osa oli mennyt kahville koulun kahvioon. He pohtivat edellisen vuoden tapahtumaa, jossa kahvio oli aulassa. Siellä pääsi istumaan ja saattoi viettää aikaa.

5.3 Tapahtumassa saatu kirjallinen palaute

Tapahtumassa keräämäämme palautteeseen saimme 73 vastausta. Arvioimme tapahtuman kävijämääräksi noin 300 henkilöä. Palautelomakkeessa kysyttiin

lyhyesti, mitä hyvää tapahtumassa oli ja mitä olisi vielä kehitettävä. Osa palautteesta koski tilaa, kuinka se oli tuntunut ahtaalta (18). Paljon positiivista palautetta tuli esittelijöiden jakamista ilmaistuotteista, kuten karkeista ja ämpäreistä (29). Palautetta esittelijöistä ja heidän standeistaan saatiin 50. Positiivista palautetta tästä aiheesta näissä oli 49 lapussa. Kehuja tuli monipuolisuudesta, mielenkiintoisista pisteistä ja esittelijöiden asiantuntijuudesta. Kehitysehdotuksia tuli 13 lapussa, joissa toivottiin enemmän aloja, yliopistoesittelyjä sekä enemmän työpaikkoja alaikäisille. 12 palautteessa oli sekä positiivista, että kehitettävää. Jokaisessa palautteessa oli positiivista, kokonaisuudessaan tapahtumasta pidettiin.



KUVIO 2. Rekrytointitapahtuman kehitys

6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

6.1. Eettisyys

Eettisiä kysymyksiä tuli eteen useassa kehittämistyön vaiheessa. Näistä opinnäytetyön tekijöinä meidän oli oltava tietoisia jo suunnitteluvaiheessa. Opinnäytetyöprosessin aloitimme tapaamalla yhteistyökumppanimme Ohjaamo. Kuulimme tällöin heidän mielipiteensä opinnäytetyön tarpeellisuudesta ja toiveensa opinnäytetyön sisällöstä. Sovimme yhteisesti opinnäytetyön aiheesta ja tavoitteista sekä sen toteuttamiseen liittyvistä asioista. Tapaamisessa teimme myös sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä ja tutkimuslupahakemuksen Nuorten Ystäville, joka hallinnoi Muhoksen Ohjaamo. Tutkimuslupaamme liitimme myös opinnäytetyömme valmiin suunnitelman. Kehittämisaiheemme koimme eettisesti hyväksi ja tarpeelliseksi.

Tärkeää oli myös saada yhteiskehittämisentyöryhmään osallistuvien nuorten suostumus. Ennen suostumusta osallistujalle oli kerrottava riittävän informatiivisesti kehittämistyöstä ja heille oli annettava myös mahdollisuus kieltäytyä kehittämistyöhön osallistumisesta (Hirsjärvi & Hurme 2001, 19–20; Kuula 2006, 61–62.) Kun käytimme yhteiskehittämisen menetelmää, me jo lähtökohtaisesti kerroimme nuorille sen, mitä heiltä odotimme. Tarkoituksenamme oli nimenomaan päästä yhdessä tavoiteltuun tulokseen. Aloitimme ensimmäisen tapaamisemme kertomalla, mitä käytännössä kehittämistyöhön osallistuminen tarkoittaa, kehittämistyömme tarkoituksen ja käytettävistä menetelmistä mahdollisimman tarkasti. Kerroimme nuorille osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä keskeyttämismahdollisuudesta ilman erillistä perustelua, ennen kuin nuoret allekirjoittivat suostumuslomakkeet (LIITE). Muistutimme yhteiskehittämisentyöryhmään osallistujia myös toisen tapaamisen alussa keskeyttämismahdollisuudesta.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 25) painottavat, että lähtökohtana tutkimuksen teossa tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Tämä on ollut arvopohjamme koko opinnäytetyön prosessin ajan. Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on myös ollut keskiössä työtä tehdessämme. Painotimme nuorille useassa eri

vaiheessa kieltäytymis- ja keskeyttämismahdollisuudesta. Tärkeää oli myös saada nuoret kehittämisentyöryhmään vapaaehtoisesti, eikä kenenkään pakotettuna tai painostettuna.

Vaikka opinnäytetyömme on kehittämistyö, noudatimme työtä tehdessämme hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Työssämme kuvaamme opinnäytetyö prosessin rehellisesti, mahdollisimman tarkasti ja huolellisesti. Raporttia tehdessämme olemme kunnioittaneet muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viitanneet asianmukaisesti käyttämämme lähteet. Työtä tehdessämme emme ole tavoitelleet omaa etuamme.

6.2 Luotettavuus

Alusta alkaen osallistujille on taattava luottamuksellisuus ja yksityisyys. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 20; Kuula 2006, 64.) Tätä painotimme ensimmäisellä tapaamisella kehittämistyöhön osallistujille. Kerroimme heille, miten tietoa tallennetaan ja miten sitä käytetään. Luotettavuutta olisi lisännyt vielä entisestään se, jos olisimme kertoneet osallistujille, miten saamiamme tietoja säilytetään ja kuinka tietosuojasta huolehditaan. Tätä emme kuitenkaan huomanneet tuoda esille. Opinnäytetyössämme nuoret eivät esiinny nimillä tai muilla tunnistettavilla tiedoilla. Haastattelutilanteissa tallensimme keskustelut nauhoittamalla puhelimella, sekä kirjaamalla molemmat erikseen muistiinpanoja. Puhelinnauhoituksen toimivuuden olimme testanneet ennen keskusteluja. Heti keskusteluiden päätyttyä ja oimme tiedoston myös toiselle niin, että meillä molemmilla oli nauhoitetut keskustelut tallessa, mikäli toisen tiedostot häviäisivät. Varmistimme myös haastatteluiden tallennuksen kirjaamalla keskusteluista muistiinpanoja. Luottamuksellisuutta lisäsi myös se, että nuorilla oli mahdollisuus keskusteluiden jälkeen antaa palautetta sähköpostitse. Tällöin he olisivat voineet halutessaan kertoa vielä asioita, joita eivät välttämättä olisi uskaltaneet sanoa yhteisessä keskustelussa. Nauhoitteista ei selviä nuorten henkilöllisyys tai heidän muita tunnistetietojaan. Nauhoitteet tuhottiin heti, kun niitä ei enää tarvittu opinnäytetyön kirjoittamisessa apuna.

Yhteiskehittämisen tapaamiset järjestettiin Muhoksen Ohjaamon tiloissa. Ohjaamo toimii matalan kynnyksen palveluna nuorille, joten ajattelimme, että se voisi toimia matalana kynnyksenä saapua myös näihin tapaamisiin. Ympäristönä Ohjaamo on kotoisa ja turvallinen. Tämä toi nuorille rentoutta ja luotettavuutta. Ohjaamo toimii Mahiksen kanssa samoissa tiloissa, joten paikalla oli muitakin henkilöitä. Ohjaamon tila sijaitsi suuren huoneen toisella laidalla ja on nurkassa omassa sopessa. Ohjaamon kanssa samoissa tiloissa toimii Nuorten ystävien hallinnoima valmennuspaja Mahis, joka on tarkoitettu Muhoslaisille alle 29-vuotiaille työttömille ja muille työelämän ulkopuolella oleville. Mahiksen ja Ohjaamon tilat on eroteltu useilla avokonttoreilla, kuitenkin tila on osittain avonainen. Tila oli pääosin rauhallinen ja saimme keskustella keskeytyksettä. Kuitenkin tilan avonaisuus saattoi vaikuttaa nuorten toimintaan. Toisella tapaamisella rekrytointitapahtuman jälkeen, tapaaminen järjestettiin samassa paikassa, joten tila oli nuorille tuttu. Toinen tapaaminen oli myös rauhallinen. Tällöin paikalla oli myös Ohjaamon työntekijä, joka työskenteli tietokoneellaan meidän vieressämme. Tämä myös saattoi vaikuttaa nuorten esille tuomiin asioihin. Nuorilla oli kuitenkin edelleen mahdollisuus halutessaan tuoda esille omia ajatuksiaan myöhemmin kirjallisesti sähköpostin avulla.

Luottamuksellisuus on tärkeää, kun tietoa puretaan ja käsitellään. Tietoa käsitellessä on mukailtava haastateltavien sanomisia mahdollisimman tarkasti. Lisäksi opinnäytetyön tekijöinä meillä on eettinen velvollisuus esittää ainoastaan tietoa, joka on mahdollisimman todennettua sekä varmaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 20.) Kehittämistyötä tehdessä luotettavuus tarkoittaa myös tiedon käytettävyyttä. Ainoastaan tiedon todenmukaisuus ei riitä, vaan tietoa täytyy pystyä hyödyntämään. (Toikko & Rantanen 2009, 121, 125.) Valitsimme yhteiskehittämisen menetelmän, koska uskoimme näin saavamme eniten käyttökelpoisia ja toteutettavia kehitysehdotuksia. Virhetulkintojen mahdollisuus on aina olemassa, mutta uskomme niiden olevan hyvin vähäisiä, sillä työssämme kehittämissuositukset ovat hyvin konkreettisia.

Tiedonhankintamme on ollut eettisesti kestävä ja luotettava. Luotettavuutta pyrimme lisäämään sillä, että sovimme yhteiskehittämissuositusten nuorten kanssa yhteisesti, että kukaan ei puhu ulkopuolisille niistä asioista, joita

keskusteluissamme tuli ilmi. Jokainen nuori sitoutui tähän. Tästä emme tehneet kirjallista sopimusta. Tiedon hankintaan luotettavuutta tuo se, että rekrytointitapahtumassa kerätty palaute annettiin nimettömänä. Halusimme myös palautelomakkeesta selkeän, jotta se olisi helposti ymmärrettävä ja mahdollisimman moni antaisi palautetta. Emme kirjanneet lomakkeeseen valmiita kysymyksiä, koska emme halunneet johdatella vastauksia mihinkään suuntaan. Palautteessa oli kaksi kohtaa, joissa toisessa annettiin positiivista palautetta (+) ja toisessa kehittävä (-). Tärkeintä oli saada nuorten mielipide tapahtumasta realistisesti.

7 POHDINTA

Tekemiemme havaintojen perusteella totesimme, että suunnittelu on aloitettava ajoissa ja työtehtävät jaettava selkeästi. Nuoret kannattaisi ottaa alusta asti mukaan suunnitteluun ja toteutukseen. Kuten valtioneuvosto on todennut, työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamattomuus on ongelma (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 24). Rekrytointitapahtumilla pienennetään tätä ongelmaa ja saadaan yhteinen hyöty sekä nuorille työnhakijoille, että työnantajille. Yhteiskehittäminen nuorten kanssa oli kokemuksemme mukaan toimiva menetelmä rekrytointitapahtuman kehittämiseen. Koska tapahtuma on kohdennettu nuorille, ei pelkästään ammattilaisten kanssa suunniteltu tapahtuma saavuttaisi nuoria halutulla tavalla. Vaikka meidän ryhmässämme nuorilla oli aika yhteneväiset ajatukset tapahtuman kehittämisestä, nuoria ei voi ajatella yhtenäisenä ja samanmielisenä joukkona. Kehittämisryhmässä on hyvä olla osallistujia useammilta oppilaitoksilta, jos siksikin, että eri oppilaitoksissa on erilaiset painotukset opintoaloille. Tämä vaikuttaa huomattavasti siihen, millaista esittelijää tai yrittäjää he haluaisivat mennä kuuntelemaan ja millaista sisältöä he tapahtumaan toivoivat. Hyvänä esimerkkinä tästä on esimerkiksi se, että alaikäisille toivottiin enemmän työpaikkoja tarjolle. Tällainen toive on suurella todennäköisyydellä tullut alaikäiseltä itseltään.

Jo saavutettuja tuloksia saimme antamalla nuorilta tulleita ehdotuksia suoraan toteutettavaksi tämän vuoden tapahtumaan. Ensimmäisessä yhteiskehittämisen tapaamisessa nuoret nostivat esille kiinnostuksensa oppisopimuskoulutukseen ja halusivat siitä lisätietoa. Saimme järjestettyä tämän vuoden tapahtumaan esitellyn oppisopimuskoulutuksesta. Tapahtumassa toteutettiin myös nuorilta tullut toive musiikista. Totesimme, että osaamiskortti on ihan hyvä idea, mutta sellaisenaan sen käyttäminen työnhaussa voisi olla haastavaa. Työnantajille voi tulla paljon hakemuksia ja erillisten paperisten lappujen säilyttäminen ja läpikäyminen on työlästä, sekä henkilötietojen säilyttämisen ja salassapidon kannalta riskialtista. Keskustelimme vaihtoehtoisesta tavasta jättää hakemus esimerkiksi sähköisesti annettujen ohjeiden mukaan.

Ohjaamon työntekijöiden kanssa sovimme jo ennen yhteiskehittämisen työryhmän kokoamista etsivämme tapahtumaan nuorta yrittäjää, jolla olisi medianäkyvyyttä ja joka toimisi vetonaulana nuorille. Emme kuitenkaan keksineet kuka tällainen henkilö voisi olla, joten jokainen kyseli oman lähipiirinsä nuorilta. Tämä ei kuitenkaan tuottanut tulosta. Otimme asian myös puheeksi yhteiskehittämisen työryhmän tapaamisissa. Kyselimme nuorten mielipidettä ja jonkinlaista esiintyjää toivottiinkin. Siitä huolimatta ketään tiettyä esiintyjää tai yrittäjää ei noussut esille. Nuorilta tuli kuitenkin ehdotus, että esiintyjä voisi löytyä niin, että koululle laitettaisiin esimerkiksi ehdotuslaatikko, johon jokainen voisi käydä laittamassa oman ehdotuksensa esiintyjästä. Hyvin nopeasti huomasimme, kuinka itse tapahtuman kehittämisen lisäksi saavutettuja vaikutuksia tulisi myös nuorille osallisuuden kautta. Koska nuoret pääsivät suunnittelemaan ja sitä kautta vaikuttamaan tapahtumaan, ovat vaikutukset muuallakin, kuin konkreettisesti tapahtuman kehittämisessä. Yhteiskehittämisen edut konkretisoituivat nuorten sitoutumisessa tapahtumaan osallistumiseen ja sen toimivuuden tarkkailuun. Tämä roolin muutos osallistujasta kehittäjäksi, toi nuorille todellisen mahdollisuuden vaikuttaa tapahtuman toimivuuteen. Koska nuoret pystyivät näkemään ehdottamiaan muutoksia jo tämän vuoden tapahtumassa, se on voinut vaikuttaa siihen tunteeseen, että heillä on todellisia vaikuttamismahdollisuuksia.

Selkeitä riskejä opinnäytetyössämme olivat ehdottomasti nuorten osallistumattomuus ja sitoutumattomuus kehitystoimintaan. Jos emme olisi saaneet nuoria

rekrytoitua tarpeeksi, olisi kehitysehdotukset ja kokemuksen tutkimus jäänyt todella suppeaksi. Tällaisen tapahtuman kehittäminen ja suunnitteleminen pelkäämään ammattilaisten toimesta ei havaintojemme perusteella antaisi todellista kuvaa tapahtuman toimivuudesta. Olimme varautuneet tähän mahdolliseen osallistumattomuuteen tiedustelemalla Ohjaamon henkilökunnalta, onko heidän toiminnassaan mukana sellaisia nuoria, jotka voisivat paikata mahdollista osallistujapuutaa. Nuorten rekrytointi oli haastavaa, vaikka käytimme useita eri kanavia nuorten löytymiseen. Tähän vaikutti osaltaan se, että meillä ei ollut heti alusta saakka niiden henkilöiden yhteystietoja, jotka tunsivat nuoria henkilökohtaisemmin. Tämän havainnon pohjalta totesimme, että oikeiden sidosryhmien löytymisen merkitystä ei voi vähätellä. Tavoitteenamme oli saada rekrytoitua kahdeksan nuorta, mutta olimme todella tyytyväisiä saamamme kuuteen. Nuorten sitoutumattomuus kehitystoimintaan myös herätti huolta ja osoittautui aiheelliseksi. Itse rekrytointitapahtumaan, joka oli koko kehittämistyömme keskiö, osallistui ainoastaan neljä nuorta yhteiskehittämisentyöryhmästämme. Ilmeisen hyvänä kuitenkin koimme nuorille tarjotun pitsalahjakorttipalkkion osallistumisestaan, koska viimeiseen tapaamisen osallistui viisi nuorta.

Kun käytimme yhteiskehittämisen menetelmää, meidän oli hyväksyttävä se, että toiminnan suunnittelu tarkasti oli mahdotonta. Hyväksyimme sen, että meidän tulee sietää prosessin aikana epävarmuutta ja antaa tilanteen elää. Pystyimme suunnittelemaan toiminnalle raamit, mutta osallistujat muokkaavat sisällön omalla osallistumisellaan. Tämä teki suunnitelman kirjoittamisesta todella haastavaa, koska ymmärsimme, että se ei tule ehkä sellaisenaan toteutumaan täysin. Kehityskohteiden kirjaaminen etukäteen oli mahdotonta, koska niitä nousi esille vasta aloitettuumme yhteiskehittämisen. Opimme, että tällaisen epävarmuuden hyväksymisestä ja rohkeasta heittäytymisestä voi seurata jotain hienoa. Havaintojemme mukaan yhteiskehittämisellä pystyi hyvin kevyellä panostuksella saamaan tuloksia. Koska kehitimme nuorille suunnattua tapahtumaa, koimme tärkeäksi saada nuoret itsensä mukaan suunnitteluun ja toteutukseen. Halusimme, että nuorten ajatukset ja toiveet tulevan suoraan nuorilta itseltään. Totesimme olevamme vaarallisilla vesillä, jos kuvittelisimme tietävämme mitä nuoret haluavat tai ajattelevat. Koska halusimme kuulla ehdotuksia nuorilta itseltään, emme ohjanneet keskustelua liian tiukasti, emmekä edes pystyneet tekemään liian

tiukkaa suunnitelmaa tai haastattelurunkoa. Niinpä alkuvalmisteluja yhteiskehittämiseen ei juurikaan tarvittu. Työelämäyhteistyökumppanimme voisi tulevaisuudessa hyödyntää yhteiskehittämistä tapahtumien suunnittelussa hyvin pienellä järjestelyllä. Tämä mahdollistaa myös tapahtumien suunnittelun tuomat mahdollisuudet osana kuntouttavaa työtoimintaa ja sosiaalista vahvistamista. Kokemuksemme perusteella ryhmä kannattaa pitää pienenä, esimerkiksi 2–4 innokasta nuorta. Pitsalahjakortti toimi hyvänä houkuttimena ja nuoret arvostivat sitä, että heiltä kysyttiin mielipidettä tarjoilusta seuraavaan kehittämiskokoukseen. Huomasimme pienien asioiden olevan merkityksellisiä. Koimme, että tärkeää keskusteluissa oli arvostus, kunnioitus, nuorten kuunteleminen ja vakavasti ottaminen huumorilla höystettynä; ei liian tiukkapipoista ja jäykkää haastattelua, vaan keskustelemaa ja aidosti kiinnostunutta dialogia. Yhteiskehittämisessä nuorten henkilöiden kanssa riisuimme roolit pois heti alkuun. Sen sijaan, että olisimme istuneet neuvotteluhuoneessa pitkän pöydän eri päissä, istuimme sohvilla pienessä ympyrämuodostelmassa tasavertaisina, eikä kukaan piiloutunut pöydän taakse.

Alusta asti pohdimme sitä, kuinka saisimme yhteiskehittämisen tapaamista mahdollisimman rennon ja sellaisen, jossa jokainen voisi tuoda mielipiteensä julki. Pyrimme tähän rentouteen pitämällä ryhmäkoon pienenä, tapaamispaikka samana ja osallistujat sekä molemmat opinnäytetyöntekijät alusta asti mukana. Pieni ryhmäkoko mahdollisti sen, että kaikki tulivat tutuiksi. Alun kahvittelu antoi mahdollisuuden vapaalle keskustelulle ja tutustumiselle ilman suorituspainetta. Ympäristönä Ohjaamon toimitila oli olohuonemainen, antoi nuorille mahdollisuuden rentoutua ja loi tilanteesta luontevan. Koska ryhmä pysyi samana, eikä siihen tullut matkan varrella ketään uutta, havaitsimme toisen tapaamisen tunnelman alusta asti jo vapautuneemmaksi. Kun pohdimme käyttämiämme menetelmiä jälkikäteen, huomasimme saaneemme samankaltaista palautetta yhteiskehittämisen työryhmältä ja kirjallisista palautteista. Tästä kuitenkin heräsi mieleemme ajatus siitä, olisiko pelkkä kirjallinen palaute avautunut meille samalla tavalla, ilman nuorten kanssa käytyjä keskusteluita. Pelkän kirjallisen palautteen kanssa emme olisi voineet esittää tarkentavia kysymyksiä tai selvittää etukäteen sitä, mikä toimi tai ei toiminut edellisen vuoden tapahtumassa. Totesimme, että kirjallinen palaute oli tukemassa yhteiskehittämisessä saatuja tuloksia, mutta ei olisi pystynyt

yksinään antamaan meille yhtä luotettavaa lopputulosta ja osallisuuden kokemus olisi jäänyt nuorilta saamatta.

Yhdeksi suureksi haasteeksi menetelmämme raportoinnissa tuli se, että nuorien mielipiteet tulivat helposti kirjattua nimenomaan nuorten mielipiteinä ja näkemyksinä. Nuoret sen enempiä kuin aikuisetkaan eivät ole yhtenäinen joukko, joita voitaisiin jollakin tietyllä menetelmällä tai toimintamallilla tutkia tai miellyttää. Kuitenkin tällaista tapahtumaa järjestettäessä täytyy mennä jonkun mallin mukaan, koska kaikkia ei voi kuunnella ja kaikkien toiveita toteuttaa. Yhtenä suurimpana haasteena nuoret kokivat motivaation osallistua tapahtumaan. Koska nuoret kokivat mainostuksen olleen puutteellista, koimme hyväksi ottaa nuoret mukaan mainonnan suunnitteluun. Mainostuksen tulisi puhutella nuoria ja tavoittaa heidät heidän omassa ympäristössään. Pohdimme, voisiko tapahtuman mainonnan suunnittelu olla osana jotakin koulun oppituntia tai saisiko siihen rekrytoitua nuoria vapaaehtoisesti. Mietimme, olisiko tapahtuman kohderyhmää hyvä laajentaa muihinkin, kuin jo oppilaitoksissa opiskeleviin nuoriin. Tämän koimme itse tärkeäksi, koska ilman opiskelupaikkaa jääneet nuoret eivät saaneet mahdollisuutta osallistua tapahtumaan, sillä he eivät välttämättä tienneet sen olemassaolosta. Koimme, että osa nuorista oli salin ovelle tullessaan hämmentyneitä ja eivät oikein tienneet minne mennä. Tästä myös nuoret kertoivat, että eivät tienneet mitä yrityksiä paikalla standien ulkonäön perusteella oli. Pohdimme voisiko paikkakartta helpottaa saliin sisään tulemistä, koska sen äärelle voisi hetkeksi pysähtyä ja katsoa keitä esittelijöitä tapahtumassa on. Tämä voisi laskea myös jännitystä mennä juttelemaan esittelijöiden kanssa, kun tietäisi jo etukäteen mikä yritys tai oppilaitos on kyseessä. Nuorilta saadun palautteen perusteella tapahtuma on tärkeä kohtaamispaikka nuorten, työnantajien ja oppilaitosten välillä.

Kirkon diakoniatyön luonne on nuorten osalta ennaltaehkäisevää työtä. Lapsi- ja nuorisotyö on pysyvänä osana seurakuntien toimintaa. Kerhotoiminta, leirit ja esimerkiksi rippikoulut ovat ryhmätoimintaa, jotka mahdollistavat lasten ja nuorten osallistumisen ja osallisuuden. Esimerkiksi Lapuan hiippakunnassa on toiminut vuosina 1996–1998 nuorison parissa Gate Way -projekti nuorisotyöttömyyden ennaltaehkäisemiseksi (Takamaa 1998, 108). Voidaankin sanoa, että seurakunta on kantanut vastuutaan nuorisotyöttömyyden ennaltaehkäisevän työn saralla.

Pohdimme sitä, kuinka Muhoksen seurakunta voisi osallistua GO, DO! -tapahtuman suunnitteluun tai toteutukseen. Seurakunnalla on usein hyvät yhteydet paikallisiin aktiivisiin nuoriin esimerkiksi isostoiminnan ansiosta. Voisiko paikalla olla Muhoksen seurakunnan edustajina esimerkiksi diakoni ja nuorisotyöntekijä. Nuorisotyöntekijä voi olla monille nuorille tuttu rippikouluajoilta ja jo tuttujen kasvojen näkeminen tapahtumassa voi tuoda turvallisuuden ja luotettavuuden tunnetta. Diakoni voisi tuoda esille seurakunnan vapaaehtoistoimintaa tai kertoa seurakunnasta työntantajana.

Koska työttömyystilanne muuttuu koko ajan, on aihe aina ajankohtainen. Nuorten kohdalla työhön sijoittuminen voi olla vaikuttamassa koko hänen tulevaisuuteensa. Ilman opiskelu- tai työpaikkaa jääneet ovat todellisessa syrjäytymisuhassa. Sosiaalityön tulee vastata tähän uhkakuvaan ennaltaehkäisevästi, jota opinnäytetyömme menetelmä tukee. Sosiaalinen vahvistaminen on tätä päivää ja osallistamalla nuoria jo varhaisessa vaiheessa, voimme ehkäistä mahdollisia syrjäytymisiä. Mikäli yhteiskehittämisen ryhmässä ilmenisi jonkun nuoren kohdalla huoli hänen elämästään, ammattilainen voisi tarttua siihen. Havaintojemme mukaan yksi sosiaalialan haasteista onkin nuorten tavoittaminen ajoissa, ennen kuin ongelmat ehtivät paisua todella suuriksi. On myös huomattava, että parhaimmillaan yhteiskehittäminen antaa kaikille osallistujille jotain, niin myös meille tuleville sosiaalialan ammattilaisille.

Tulevaisuudessa olisi hyvä selvittää työnantajien kokemuksia tapahtuman toimivuudesta. Muutaman vuoden kuluttua voisi tutkia, miten jo toteutetut parannusehdotukset ovat vaikuttaneet tapahtuman toimivuuteen ja onko sillä saavutettu toivottuja tuloksia työttömyystilanteeseen.

LÄHTEET

- Euroopan Unioni. (2013). *Yhteiskunnallinen osallisuus ja syrjäytyminen Suomessa*. Saatavilla 9.6.2020 https://europa.eu/youth/fi/article/37/2029_fi
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsinki University.
- Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ilmarinen, J. (2006) *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Saatavilla 27.1.2020 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72340>
- Kieselbach, T. (2003). Long-term unemployment among young people: The risk of social exclusion. *American journal of community psychology*, 32(1-2) Saatavilla 31.8.2020 <https://search-proquest-com.anna.diak.fi/docview/205350814/fulltext/41CDA029CECA44C2PQ/1?accountid=27043>
- Kuula, A. (2006) *Tutkimuseetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Saatavilla 28.9.2020 <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- L 812/2000. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Saatavilla 28.9.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- Lappalainen, P. (2019). Osallistamispolitiikalla hallinnoidaan kansalaisia ja asukkaita. Teoksessa T. Meriluoto & T. Litmanen (toim.), *Osallistu! Pelastaako osallistaminen demokratian?* (123-144). Tampere: Vastapaino.
- Meriluoto, T. & Litmanen, T. (toim.) (2019). *Osallistu! Pelastaako osallistaminen demokratian?* Tampere: Vastapaino.
- Nuorten Ystävät. Kehittämishankkeet. Ohjaamo Muhos. Saatavilla 27.1.2020 https://www.nuortenystavat.fi/ny/kehittamishankkeet/ohjaamo_muhos

- Nuorten Ystävät. Nuorten Ystävät. Saatavilla 22.4.2020 https://www.nuortenystavat.fi/ny/nuorten_ystavat
- Nuorten Ystävät. Yksiköt. Valmennuspajat. Mahis, Muhos. Saatavilla 10.9.2020 https://www.nuortenystavat.fi/yksikot/valmennuspajat/mahis_muhos
- Pehkonen, J., Huusko, J. & Tornberg, K. (2018). Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla 28.9.2020 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160608/15-2018-Kohtaanto%20tyomarkkinoilla.pdf>
- Raivio, H. (toim.) (2018) *Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta!* Saatavilla 27.1.2020 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136144/URN_ISBN_978-952-343-070-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Säkelä-Kukko, M. (2019). Syntykö arjen omaehtoinen osallisuus spontaanisti ilman instituutioita? Teoksessa T. Meriluoto & T. Litmanen (toim.), *Osallistu! Pelastaako osallistaminen demokratian?* (231-257). Tampere: Vastapaino.
- Takamaa, R. (1998) *Seurakunnat ja nuoret työttömät. Nuoret ja Gate Way.* Teoksessa Sipiläinen, I. (toim.) *Työssä työttömien kanssa.* Helsinki: Kirkkohallitus
- THL. Aiheet. Hyvinvointi- ja terveyserot. Eriarvoisuus. Hyvinvointi. Osallisuus. Saatavilla 27.1.2020 <https://thl.fi/web/hyvinvointi-ja-terveys-erot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Tilastokeskus (2019) Saatavilla 28.9.2020 https://tilastokeskus.fi/til/sijk/2017/sijk_2017_2019-01-24_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus (2020). Saatavilla 28.9.2020 http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009) *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.* Tampere: Tampere University.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla 31.8. 2020 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja Elinkeinoministeriö (2019a). *Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2019*. Saatavilla 31.8.2020 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161877/TEM%20ty%C3%B6markkinaennuste_syksy%202019.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019b). Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmä – alatyöryhmien asettamispäätös. Saatavilla 31.8.2020

https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/8b7fdbb-9a86-499f-9c91-889efc1fc15e/3df49410-f47f-4eef-a0d4-f4c80bc82208/ASETTA-MISPAATOS_20190820125000.PDF

Työ- ja Elinkeinoministeriö (2020). Työllisyyskatsaus ja työnvälitystilasto.

Kuntapohjaiset vuosikeskiarviot. Saatavilla 31.8.2020

<https://tem.fi/kuntapohjaiset-vuosikeskiarvot>

LIITE 1. Suostumus

Suostumus kehittämistyöhön osallistumisesta

GoDo-Rekrytointitapahtuman kehittäminen yhteiskehittämisen menetelmällä. Jessica Auranen ja Marjo Sumén. Diakonia-Ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö. Minulle on selvitetty yllämainitun kehittämistyön tarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain kehittäjien tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen kehittämistyöhön ja aineisto hävitetään työn valmistuttua.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja antamiani tietoja käytetään kyseisen kehittämistyön tarpeisiin.

Voin halutessani keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni.

Aika ja paikka_____

Allekirjoitus ja nimenselvennys_____