

Juha Saurama

P8314SJ (JNK14)

”YKSIKÄÄN JÄRVENPÄÄLÄINEN
NUORI EI JÄÄ KOTIIN
MAKAAMAAN”

Tutkimus moniammatillisesta ohjaustyös-
tä Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuk-
sen työpajalla

Opinnäytetyö
Yhteisöpedagogi YAMK

Syyskuu 2015




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> <h1 style="margin: 0;">MAMK</h1> <p style="margin: 0;">University of Applied Sciences</p> </div>	Opinnäytetyön päivämäärä 13.9.2015				
Tekijä(t) Juha Saurama	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Järjestö- ja nuorisotyön Yhteisöpedagogi YAMK				
Nimeke Yksikään järvenpääläinen nuori ei jää kotiin makaamaan. Tutkimus moniammatillisesta ohjaustyöstä Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen työpajalla					
Tiivistelmä Tässä opinnäytetyössä tutkittiin nuorten sekä henkilöstön kokemuksia moniammatillisesta ohjauksesta Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen työpajoilla. Tiedonhankintamenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta, jossa työpajanuorilta kerättiin kokemuksia teemahaastattelun ja moniammatilliselta henkilöstöltä SWOT-analyysin avulla. Tutkimukseen osallistui kahdeksan nuorta kolmelta työpajalta sekä kymmenen työntekijää eri ammattiryhmistä. Työpajanuoret kertoivat, että työpajaohjaaja on heille tärkein moniammatillinen taho. Nuoret kertoivat, että Nuorisokeskuksen nykyinen moniammatillinen työntekijäresurssi vastaa heidän tämän hetkisiin tarpeisiinsa. Osa nuorista sekä henkilöstö olivat sitä mieltä, että Nuorisokeskuksella pitäisi työskennellä myös Työ- ja elinkeinotoimiston työntekijä sekä mielenterveys- ja päihdeyksikön työntekijä. Nuoret olivat sitä mieltä, että työpajatoiminnan yhteydessä pitäisi olla koulutuksia, retkiä, vierailuita, liikuntaa, kunhan ne eivät sotke liiaksi varsinaista työtä. Moniammatillisen henkilöstön mukaan Nuorisokeskuksen vahvuutena on se, että palvelut ovat keskitetty pääsääntöisesti samaan rakennukseen. Mahdollisuutena koettiin yhteistyön laajentaminen elinkeinoelämän kanssa, heikkoutena suuri työmäärä sekä keskeneräisyys ja uhkatekijänään, jos moniammatillisuus jostain syystä purettaisiin omiin siiloihin. Tutkimuksen keskeisin tulos on, että työpajatoiminta on syytä järjestää samassa rakennuksessa muun nuorten kannalta keskeisten moniammatillisten tahojen kanssa. Tämän tutkimuksen tuloksia käytetään moniammatillisen työpajamallin kehittämiseen Keski-Uudenmaan kuntaliitosalueelle.					
Asiasanat (avainsanat) syrjäytyminen, työpaja, moniammatillinen ohjaus, Järvenpään kaupungin Nuorisokeskus					
Sivumäärä 74 s.	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">Kieli</td> <td style="border: none;">URN</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Suomi</td> <td style="border: none;"></td> </tr> </table>	Kieli	URN	Suomi	
Kieli	URN				
Suomi					
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liite 1 Nuorten teemahaastattelu kysymykset Liite 2 Moniammatillisen henkilöstön SWOT - analyysi					
Ohjaavan opettajan nimi Katja Komonen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Järvenpään kaupunki				

DESCRIPTION

 <p style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">MAMK</p> <p style="margin: 0;">University of Applied Sciences</p>	<p>Date of the master's thesis</p> <p style="font-size: 1.2em;">13.9.2015</p>	
<p>Author(s) Juha Saurama</p>	<p>Degree programme and option Civic Activity and Youth Work Master of Community Education</p>	
<p>Name of the master's thesis</p> <p>No one young people do not stay lying on the ground at home in Järvenpää. Research multi-professional instructor work in the Youth Centre workshop in City of Järvenpää</p>		
<p>Abstract</p> <p>This thesis researched young people and staff experience the multi-professional guidance the in Youth Center workshops in Järvenpää City. From the youth in the workshop collected experiments on qualitative research and multi-professional workers experiments collected on SWOT analysis. Eight youths from three workshops and ten workers from different occupational group participated in the research.</p> <p>Youth told that the workshop instructor is most important multi-professional person for them. Some of the youths told that current multi-professional workers meets their needs at the moment in Youth Center. Some of the youths and workers told that Employment Office worker and mental care/intoxicant worker should work in the Youth Center. Youth told that there should be training sessions, excursions, visits and physical activity if those do not mess up too much on the actual work in Youth Center.</p> <p>Multi-professional workers told that strength of Youth Center is that the services are mainly centralized in the same building. An opportunity was seen wider cooperation with business sector, the weakness was huge amount of work together with the unfinished job and threat is if multi-professional for some reason move back at their own silos.</p> <p>This research most important result is that workshop and multi-professional should organize in the same building.</p> <p>The results of this research will be used to develop multi-professional workshop model in municipal area in Central Uusimaa.</p>		
<p>Subject headings, (keywords) social exclusion, workshop, multi-professional guidance, Järvenpää City of Youth Center</p>		
<p>Pages 74 p.</p>	<p>Language Finnish</p>	<p>URN</p>
<p>Remarks, notes on appendices Attachment 1 Youth theme interview questions Attachment 2 Multi-professional staff SWOT - Analysis</p>		
<p>Tutor Katja Komonen</p>	<p>Master's thesis assigned by Järvenpää City</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	SYRJÄYTYMINEN JA MONIAMMATILLINEN OHJAUS TYÖPAJALLA	2
2.1	Syrjäytyminen.....	2
2.2	Työpajatoiminta.....	9
2.3	Moniammatillinen yhteistyö.....	13
3	TYÖPAJATOIMINTA JÄRVENPÄÄSSÄ.....	21
3.1	Järvenpääläiset nuoret.....	21
3.1.1	Nuorisokeskuksen moniammatillisuus	22
3.1.2	Työpajat	26
3.1.3	Ohjaamo	28
3.1.4	Etsivä nuorisotyö	29
3.1.5	Erityisluokat.....	31
3.1.6	Nuorisoneuvola.....	31
3.1.7	Sosiaalityö.....	32
3.1.8	Erityisnuorisotyö.....	32
3.1.9	Oppisopimuskeskusten ohjaajat ja opintojen ohjaaja	32
3.1.10	Palvelupäällikkö.....	33
3.2	Nuorisokeskuksen pedagoginen ohjelma	34
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
4.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	35
4.1.2	Tutkimusmenetelmän ja aineistonkeruumenetelmän kuvaus	36
4.1.3	Teemahaastattelut pajanuorille	38
4.1.4	SWOT – analyysi työntekijöille.....	39
4.2	Aineisto ja analyysi.....	41
5	TULOKSET	44
5.1	Tärkeät moniammatilliset tahot	44
5.2	Työpajanuorten kokemukset moniammatillisesta ohjauksesta.....	46
5.3	Työntekijöiden kokemukset moniammatillisesta yhteistyöstä	53
5.3.1	Vahvuutena koettiin	53
5.3.2	Mahdollisuuksina koettiin.....	57
5.3.3	Heikkouksina koettiin	60

5.3.4	Uhkatekijöinä koettiin.....	63
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	66
	LÄHTEET.....	70
LIITE/LIITTEET		
	1 Nuorten haastattelukysymykset	
	2 Moniammatillisen henkilökunnan SWOT – analyysin kysymykset	

1 JOHDANTO

Kaikkien nuorten elämässä ei ole sellaisia sosiaalisia ja taloudellisia resursseja, joiden varassa hallittu ja normiodotuksiin vastaava elämänsuunnittelu voisi edetä (Ruas 2015, 62–63; Herranen & Harinen 2008, 96–97). Siirtyminen koulutuksesta työelämään on muuttunut nuorille yhä monimutkaisemmaksi ja epävarmemmaksi. Tulevaisuuden suunnittelu, ammatinvalinta ja koulutukseen kiinnittyminen ovat vaikeutuneet sekä kilpailu koulutus- ja työpaikoista on koventunut. Selvästi ovat myös kasvaneet nuorten syrjäytymiseen liittyvät ongelmat. (Hänninen & Tolvanen 2014: Huotelin & Komonen 2006, 3.) Kasvatus näyttää myös kadonneen sanan vanhassa ja yksinkertaisessa merkityksessä. Tämä on haastavaa, sillä valtaosa kasvamisesta ja tärkeimmistä oppimisesta tapahtuu perinteisten koulutusinstituutioiden ulkopuolella. (Nivala & Saastamoinen 2010.)

Nuorten syrjäytyminen sekä polarisoituminen hyvinvoiviin ja ei niin hyvinvoiviin huolestuttaa koko Euroopan alueella. Suomessa nuorten huono-osaisuuteen on tartuttu aktiivisesti valtiovallan toimesta ja useassa kunnassa on käynnistetty monialaisia toimenpiteitä, joilla nuorten integroitumista yhteiskuntaan on lisätty. Nuorten syrjäytyminen, polarisaatio ja huono-osaisuus koskettavat tänä päivänä siis myös hyvinvointi Suomea.

Syrjäytymisen näkökulmasta katsottuna huono-osaisuus tai ulkopuolelle jääminen korostuu usein useammalla elämän osa-alueella esiintyvänä huono-osaisuutena, jossa moninaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä yhdistää niiden näkeminen poikkeavana suhteessa miellettyyn elämäntilanteeseen. (Notkola ym. 2013.) Katse voidaan ohjata erilaisiin käsitteen esilletulomuotoihin, ongelmallisuuksiin ja ominaisuuksiin, jossa sana syrjäytyminen merkitsee ulkopuolelle tai reunalle joutumista. (Sandberg 2015.)

Syrjäytymistä käsiteltäessä tämä on johtanut siihen, että moniammatillisen yhteistyön tarve on viime vuosikymmenenä lisääntynyt merkittävästi varsinkin nuorten palvelujen järjestämisessä. Eri ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä käytetään useita eri rinnakkaisia termejä, kuten moniammatillisuus (multiprofessional), monialainen (multifield), jaettu asiantuntijuus (shared expertise), monitoimijuus (multi-agency) tai poikkitoimijuus (inter-agency). Yhteistyöhön liittyy paljon haasteita, joka ei liene

yllättävä havainto. (Ursin 2013.) Oli termi eri ammattiryhmien väliselle yhteistyölle mikä tahansa, tavoitteena säilyä kuitenkin nuoren haasteista ja tarpeista lähtevä yhteistyön toteutuminen, jossa päällimmäisenä tavoitteena on nuoren ohjaaminen työhön, opiskeluun tai muuhun aktiivitoimenpiteeseen, pois syrjäytymisen noidankehästä.

Tämän tutkimuksen avulla halutaan selvittää miten moniammatillisuus toteutuu Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen työpajalla. Tutkimuksessa pyritään selvittämään mitkä ovat tärkeitä moniammatillisia tahoja työpajalla ja miten työpajanuoret sekä moniammatillinen henkilöstö kokevat yhteistyön toimivan. Tutkimuksen tulosten perusteella saadaan tarvittavaa tietoa kehittää moniammatillinen työpajamalli Keski – Uudenmaan kuntaliitosalueelle. Mahdolliset kuntaliitokset toteutuvat vuonna 2017. Opinnäytetyön tilaaja on Järvenpään kaupunki. Männikön mukaan (2010, 9) nuorten syrjäytymisen lisääntyminen työelämästä sekä opiskelusta koskettavan kunnan toimintaa monella sektorilla, ja sosiaali- ja terveys- sekä opetus- ja nuorisopalveluiden on muiden toimijatahojen kanssa reagoitava tilanteeseen. On siis pohdittava, miten palveluja kehittämällä ja toimintaa muuttamalla voidaan paremmin ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja parantaa työpajatoiminnan vaikuttavuutta.

Tiedonhankintamenetelmänä käytetään laadullista tutkimusta ja käytössä ovat työpajanuorten teemahaastattelut sekä moniammatillisen henkilöstön SWOT–analyysi. Tutkimukseen haastateltiin nuoria kolmelta Nuorisokeskuksen työpajalta, jossa nuoret työskentelivät työkokeilussa, kuntouttavassa työtoiminnassa sekä laajennetulla työssä oppimisen jaksolla. Moniammatilliseen henkilökuntaan kuuluivat nuorisotyön, terveydenhuollon, sosiaalityön sekä opetustoimen työntekijöitä, jotka työskentelevät päivittäin työpajarakennuksessa. Keskeisiä teoreettisia käsitteitä ovat syrjäytyminen, työpajatoiminta ja moniammatillinen ohjaus.

2 SYRJÄYTYMINEN JA MONIAMMATILLINEN OHJAUS TYÖPAJALLA

2.1 Syrjäytyminen

Euroopassa kansallisten kapitalististen hyvinvointivaltioiden itsemääräämisoikeus on hiipumassa ja kesyyntymässä, jossa tiheään neulottu instituutionaalinen rakenne saattaa olla jälkikäteen niin sanottu ensimmäinen nykyaika, jonka vastakohtana ovat ääri-

viivat epäselvinä hämärtyvä toinen nykyaika. Ensimmäisen ja toisen nykyajan erottelu auttaa välttämään protektionistista ajattelua, jolla on ollut negatiivinen vaikutus älyllisen ja poliittisen kaksinapaisen maailmanjärjestyksessä Euroopassa. Ensimmäisessä nykyaajassa luonteenomaista oli yhteinen elämäntyyli, pyrkimys täystyöllisyyteen, kansallisvaltiot ja hyvinvointi. Toiseen nykyaikaan kuuluvat ekologiset kriisit, palkkatyön hinnan ongelmallisuus, yksilöllisyys, globalisaatio ja sukupuolten vallankumous. Tässä hetkessä, jossa elämme ensimmäisen ja toisen nykyajan välillä näyttäytyy ongelmana työn tulevaisuus, jota käydään ilman riittävää keskustelua kansallisvaltioidemme ja hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuudesta. (Beck 2000, 17 – 18.)

Lukuisat yhteiskuntakriitikot ovat huomauttaneet, että kansallisvaltio, sen poliittiset vaikuttamiskanavat ja hyvinvointirakenteet olisi ajateltava perusteellisesti uudelleen. Vaarana on yhteiskunnan vanhojen ankkurinköyсийen katkeaminen ja tuuliajolle ajautuminen, jolloin ”tilaa on” suunnannäyttäjille, puoskareille ja kaupparatsuille. Ennakoimaton maailmantalouden virta vie ihmisiä ja yhteiskuntia hallitsemattomasti eteenpäin ja elämme osin kaotoisessa maailmantilanteessa, jossa kaiken epävakaus on läpitunkevaa ja ylitsekäyvää. (Suoranta & Ryyänen 2014.) Nykyisessä Euroopassa kapitalistinen sosiaalivaltio pyrkii huolehtimaan koulutuksella ja sosiaalipolitiikalla siitä, että yrityksillä on työvoimaa. Alajan (2011, 13 – 14) mukaan yhteiskunta tarvitsee kuitenkin talouskasvua tai jotain kokonaan uutta yhteiskunta-ajattelua ja suuntaviittoja. Talouskasvun nimeen puhuvat poliitikot korostavat talouskasvun parantavan elämänlaatua, auttavan köyhyystaistelussa, alentavan työttömyyttä, lisäävän ympäristösuojelun resursseja ja olevan julkisen talouden kestävyysedellytys. Rauas (2015, 66) toteaa, että vaarana on hyvinvointivaltion hajottaminen, joka johtaa nuorten aseman ja tulevaisuuden mahdollisuuksien heikkenemiseen sekä vähentää erityisesti heikoista taloudellisista ja kulttuurillisista asemista ponnistavien nuorten mahdollisuuksia menestyä elämässä. Eteläpelto, ym. (2009, 27) toteaa Senne-tin (2007, 12) sanoin, että työelämässä esimerkiksi uuden kapitalismin kulttuuri ei suosi käsityömaisen ammattitaidon ihannetta eli tavoitetta oppia jokin taito todella hyvin.

Nuorisopolitiikan statuksen vahvistuminen 2000-luvulla, johtuu väestörakenteen muutoksesta, jonka myötä nuorisopolitiikasta on tullut yhä enemmän väestöpolitiikkaa ja työmarkkinapolitiikkaa, jossa pienevistä ikäluokista on pidettävä entistä tarkempaa huolta. Nuorten osalta tuotantorakenteiden muutokset ja etenevä globalisoituminen

pitkittävät koulutusta ja työmarkkinoille siirtymistä. (Järvelä ym. 2015, 58.) Sosiaalisuus on pirstoutunut ja monenlainen epävakaas sävyttää ihmisen jokapäiväistä elämää, vaikeuttaa se pitkäjänteisten suunnitelmien tekemistä. (Hämäläinen 1999, 73.)

Ne nuoret, jotka eivät jostain syystä menesty suomalaisessa koulutusjärjestelmässä, kohtaavat monenlaisia ongelmia palveluiden saatavuudessa. Nuoret, jotka tarvitsevat erityistä tukea, putoavat helposti palvelujen ulkopuolelle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksesta putoavat eivät saa osakseen yhtä kattavia palveluita kuin koulutuksen piirissä olevat, koska rahoituksen painopiste on kohdennettu oppilaitoksille. Tilanne on ikävä yhdenvertaisuuden näkökulmasta käsin katsottuna. Haasteita kohtaavat nuoret tarvitsisivat erityistä tukea, mutta rahoitus on kohdennettu sinne, missä nämä eivät menesty. (Järvelä ym. 2015.)

Haasteena on myös se, että yhteiskunnalliset rakenteet rajoittavat ja mahdollistavat yksilön toimintaa, mutta yksilö kuitenkin päättää siitä, käyttääkö hyväkseen, jättääkö huomioimatta vai uusintaako jo olemassa olevia käytänteitä (Mykkänen 2010). Nuoren toistuvat negatiiviset kokemukset etnisen taustan, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, kielen, jne. johdosta lisäävät sosiaalisen syrjäytymisen todennäköisyyttä, tunne ulkopuolelle joutumisesta vaikuttaa kielteisesti nuoren elämänlaadun kokemiseen, terveyden tilaan sekä motivaatioon osallistua kulttuurilliseen ja poliittiseen toimintaan. (Delhaxhe ym. 2013: Gee ja Walsemannin 2009.)

Syrjässä olevat ovat erossa sellaisista toiminnoista, joita yhteiskunta pitää jäsenilleen tarpeellisena. Tällaisista toiminnoista ehkä tärkein on ansiotyö oman ja mahdollisten huollettavien toimeentulon turvaamiseksi. Toimeentulo käsittää riittävän ravinnon, asunnon ja terveydenhuollon ja lisäksi muita palveluita. Varsinkin nuorilla ihmisillä voi jopa työhön osallistumista tärkeämpää olla osallistuminen opiskeluun. Erilaisten tutkintojen suorittaminen turvaa riittävät tiedot ja taidot työelämän tehtäviin. Osaa ammanteista ei lain mukaan voi edes hoitaa ilman riittävää koulutusta eli hakijan pitää täyttää ammatin pätevyysvaatimukset. Lähes kaikkiin työelämän tehtäviin tarvitaan jotakin koulutusta. Tämä näkyy esim. siinä, että työelämässä niiden henkilöiden määrä, joilla ei ole perusasteen jälkeistä koulutusta, vähenee kaiken aikaa. Sellaisten apu-tehtävien ja sekatoiden määrä, joissa selviää ilman mitään koulutusta, on tasaisesti vähentynyt ja vähenee edelleen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 24.)

Yhteiskunnan näkökulmasta nuorisotyöttömyyttä pohdittaessa suurimpana ongelmana, pidetään työttömien passivoitumista, joka pahimmassa tapauksessa saattaa muuttua työkyvyttömyydeksi (Lähteenmaa 2010, 51). Ulkopuolella olo herättää huolta ennen muuta siksi, että pitkittyessään se voi leimata koko elinikä. On vaara, että nämä nuoret syrjäytyvät. Kun ne taloudelliset, sosiaaliset ja kulttuuriset siteet, jotka nivovat nuoria yhteiskuntaan asteittain murtuvat, jäävät nuoret tavanomaisten elinympyröiden opiskelun, työn, toimeentulon ulkopuolelle. Myös sosiaaliset ankkurit voivat kadota. (Työ – ja elinkeinoministeriö 2011, 9.) Syrjäytymisen riskitekijöitä siis määrittävät yhteiskunnassa vallitseva tilanne sekä ajanjakso (Hänninen & Tolvanen 2014, 10: Lämsä 2009, 198 – 2001).

Syrjäytymisessä nuorten kohdalla kysymys on vakavammasta ilmiöstä, kuin keski-ikäisillä, sillä nuoret eivät ole ehtineet rakentaa identiteettiään ja elämänhallintaansa palkkatyön varaan. Mutta nuorissa on kuitenkin myös niitä, jotka eivät edes halua vakituiseen palkkatyöhön, heille pätkätyöttömyys sopii hyvin. Nämä nuoret rakentavat vaihtoehtoista elämäntyyliä, johon kuuluu itsensä toteuttaminen, matkustelu ja tietynlainen bohemius. (Lähteenmaa 2010.) Usein kuitenkin nuoret hakevat kokemuksia ja kokemusten kautta yksilö saa tietoa, millainen hän on, mitä hän osaa ja mihin hän pysyy. Kokemukset ovat kulttuurillisia, materiaalisia ja sosiaalisia, jossa toiminnat ja teot muokkautuvat kokemuksiksi. (Åkerblad 2014, 45: Ronkainen 2008, 388: Ojala, Palmu & Saarinen 2009, 21.)

Keskustelussa syrjäytymisestä keskeistä ei ole pyrkii etsimään käsitteelle tyhjentävää ja yleisen konsensuksen jakavaa määritelmää. Sen sijaan katse voidaan ohjata erilaisiin käsitteen esilletulomuotoihin, ongelmallisuuksiin ja ominaisuuksiin. Suomen kielin sanana syrjäytyminen merkitsee ulkopuolelle tai reunalle joutumista. (Sandberg 2015.) Syrjäytymiselle ei ole siis yksittäistä selitystekijää, sillä se on moniulotteinen ilmiö (Hänninen & Tolvanen 2014, 6: Karppinen & Savioja 2007, 117).

Käsitteenä syrjäytyminen otettiin Suomessa käyttöön jo 1970-luvulla, mutta vasta 1980 – luvulla joukkotyöttömyyden ansiosta syrjäytymiskeskustelu käynnistyi kunnolla. Käsite tarkoitti alun perin jäämistä työelämän ulkopuolelle, mutta vuosien myötä siitä on tullut laajempi käsite, jolla kuvataan tyypillisiä sosiaalisia ongelmia. Syrjäytyminen käsitteenä on saanut vuosien kuluessa myös vaihtelevia painotuksia. Usein se

on kuitenkin ilmiö, jolla laajimmillaan voi tarkoittaa mitä tahansa marginalisoidumista eli ulkopuolelle jäämistä. (Hänninen & Tolvanen 2014, 6: Kuula 2000, 1 – 2.)

Syrjäytyminen käsitteenä peittää helposti alleen nuoren elämän ja kokemusten yksilölliset vivahteet, yksilön ja yhteisön välisten suhteiden jännitteet sekä ne marginalisoivat mekanismit, joita yhteiskunnallisten järjestelmien asiakkuuksiin liittyy. Nuori itse pyrkii selviytymään, ei syrjäytymään. (Gissler, ym. 2014, 8: Selviytyvät-tiimi 2011:2012.) Toisin sanoen nuoren erilaiset, toistavat ja pienimuotoiset tavat toimia eivät välttämättä tähtää muutokseen vaan elämäntilanteen hauraan tasapainon säilyttämiseen (Åkerblad 2014, 46: Honkasalo 2008, 498). Hänninen ja Tolvanen (2014, 15) toteaa Kurosen (2010) mukaan, yhteiskunta voi kuitenkin itse määrittää mitkä ovat hyväksyttävät ja siedettävät elämäntavat.

Nuoren syrjäytymisvaara voidaan ennakoida jo raskauden alusta alkaen, sillä vanhempien vakavat päihde- ja mielenterveysongelmat ja yksinhuoltajuus yhdistyneenä pitkäaikaiseen toimeentulotuen tarpeeseen ilmaisevat jo varhain syrjäytymisvaaraa (Notkola ym. 2013, 243). Syrjäytyminen on kuitenkin laeva ilmiö, jolla tarkoitetaan usein laajaa ongelmakokonaisuutta, henkistä putoamista yhteiskunnan normaalien käytäntöiden ulkopuolelle tai erilaisia päihderiippuvuuksia ja rikollisuuden muotoja (Myrskylä 2012).

Syrjäytyneeksi voidaan luokitella sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuoliset nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta. Syrjäytyminen voi olla yksilöllistä, mutta usein puhutaan myös ihmisryhmien syrjäytymisestä ja kokonaisten alueiden syrjäytymisestä. Syrjäytyminen voidaan nähdä elämänhistoriallisena prosessina, jossa eri vaiheet seuraavat toisiaan ja muodostavat eräänlaisen noidankehän. Huonosuuden ja köyhyyden käsitteistä syrjäytyminen eroaa siinä, että syrjäytymisen käsitteellä kuvataan elinolojen sijaan elämänkulun prosessia. Vaikka syrjäytyminen tapahtuu yksilökohtaisesti, on sillä aina omat yhteiskunnalliset taustatekijänsä. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 18–19.)

Syrjäytymiskäsitettä on käytetty yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa 1980-luvulta alkaen ja 1990- ja 2000-luvulla syrjäytyminen nousi voimakkaasti sekä tutkimuksen että laajan yhteiskunnallisen keskustelun kohteeksi (Valtiontalouden tarkastusviraston (2007, 18). Suomessa on noin 25 000–40 000 (4–6 %) iältään 15–24-vuotiasta nuorta,

jotka ovat jääneet koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle (Nurmi 2011, 28). Ulkopuolella olevien luokka on kuitenkin sisällöltään heterogeeninen eivätkä kaikki heistä ole välttämättä syrjäytymisvaarassa. Ulkopuolella olevat voivat hoitaa omia lapsiaan tai vanhempiaan, valmentautua pääsykokeisiin tai toimia ns. kolmannella sektorilla. Ulkopuolinen voi olla sairas tai muuten estynyt työnteosta esim. pitkään jatkuneen työttömyyden, jonkin riippuvuuden tai vastoinikäymisen vuoksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 9.)

Kantaväestön osalta pelkän perusasteen suorittaneista nuorista syrjäytyneitä oli 12,6 %. Syrjäytyneistä nuorista työttömiä työnhakijoita oli 18 830 ja muita työvoiman ulkopuolisia 32 511 (1.2.2012). Nämä 32 511 ulkopuolista nuorta eivät käy töissä tai opiskele. He ovat nuoria, jotka eivät näy missään tilastoissa, kukaan ei tarkkaan tiedä, millaisia he ovat tai mitä he tekevät. He ovat syrjäytymisen kova ydin. Nuorten syrjäytymisen kysymys on todellinen ja vakava. Käytävän keskustelun ongelma on kuitenkin epämääräisyys. Esimerkiksi syrjäytyneiden nuorten lukumäärä saattaa heitellä useilla kymmenillä tuhansilla keskustelijoista riippuen. Jotta nuorten syrjäytymiseen pystytään mahdollisimman tehokkaasti puuttumaan, on selvitettävä mahdollisimman tarkasti keitä syrjäytyneet nuoret ovat ja selvennettävä syrjäytymisen käsite. (Myrskylä 2012.)

Koulunkäynnin keskeyttämisen tiedetään ennustavan heikkoa työmarkkina-asemaa sekä alhaista tulotasoa aikuisuudessa, ja viimeaikaiset tutkimustulokset ovat osoittaneet, että syrjäytymisen ja koulun keskeyttämisen taustalla ovat usein vanhempien alhainen koulutustaso tai yksinhuoltajuus sekä nuorten oppimisvaikeudet. Psykologisena syrjäytymisen mekanismina toimii nuoren kielteisen ajattelun ja heikon motivaation sekä hänen koulumenestyksensä muodostama itseään toteuttava kielteinen noidankehä. (Nurmi 2011, 28.) Syrjäytymistä voidaan kuvata syvenevänä, pahenevana ja laajenevana prosessina, jonka vaiheita ovat vaikeudet koulussa, kotona tai sosiaalisessa toimintaympäristössä, koulun keskeyttäminen tai alisuorittaminen, ajautuminen huonoon työmarkkinavaiheeseen ja lopulta täydellinen syrjäytyminen, joka näyttäytyy työn vieroksuntana, alkoholisoitumisena, eristäytymisenä tai marginalisoitumisena. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 19.)

Nuorten syrjäytymien liitetään koulutuksen ulkopuolelle jäämiseksi mutta yksilön kannalta tärkeää on tarkastella myös sosiaalisista verkostoista ulkopuolelle jäämistä

eli yksinäisyyttä. Sosiaalisessa yksinäisyydessä on kyse sosiaalisen verkoston puuttumisesta tai tyytymättömyydestä olemassa olevaan verkostoon. (Hänninen & Tolvanen 2014,7: Huotelin & Komonen 2006, 6.) Kouluttamattomien nuorten joukossa syrjäytyminen on todennäköisempää kuin työttömyys. Syynä on se, että kouluttamattomilla nuorilla on hyvin rajoitettu oikeus työmarkkinatukeen ja siksi heidän ei kannata ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi. Työvoimahallinto katsoo, että heidän tulisi ensisijaisesti hakeutua koulutukseen. Tästä syystä monet ehkä työhaluisetkin, jäävät ryhmään ”muut työvoiman ulkopuolella olevat” ja hukkuvat yhteiskunnan tutkien ulkopuolelle. Tämä johtaa siihen, että nuorten miesten ja naisten ulkopuolisuusriski on yleensä korkeampi kuin työttömyysriski. (Myrskylä 2012.) Cameronin ja Mossin mukaan (2011, 23–24) jo lapsena nuoret jakautuvat sukupuolen mukaan, tytöt ovat koulussa parempia kuin pojat ihan lapsesta saakka jatkuen aina yli 16 vuotiaaksi, esimerkiksi Englannissa naisista noin 50 % hankkii kaksi tai useampaa tutkintoa, kun miehistä vastaavan hankkii kaksi viidestä.

Syrjäytyminen on siis erityisesti nuorten miesten ongelma. Vuonna 2010 kaksi kolmasosaa syrjäytyneistä nuorista oli miehiä. Akuutein syrjäytymisongelma on niillä miehillä, jotka ovat vieraskielisiä ja perusasteen koulutuksen varassa. Huostaan otetuista nuorista suurimmassa syrjäytymisvaarassa ovat teini-iässä kodin ulkopuolella sijoitetut pojat, jotka ovat olleet monessa sijoituspaikassa tai laitoshoidossa. Heistä yli kolme neljäsosaa on vielä nuorina aikuisinakin vailla perusasteen jälkeistä koulutusta. Teini-iässä laitoshoidon sijoitetuista pojista oli 23–24– vuotiaina työttömänä tai eläkkeellä joka neljäs. Ulkopuolisuuden riskiä kasvattaa myös nuoren asumistapa. (Myrskylä 2012.) Merkittävästä syrjäytymisvaarasta voidaan puhua, kun perusasteen päättäneiden etenemisessä koulutukseen tai työhön on yli vuoden viive. Uutena ilmiönä nuorten syrjäytymiskeskustelussa on syrjäytymisen kasautuminen tietyille asuinalueille etenkin suurissa kaupungeissa. (Notkola ym. 2013, 243.)

Syrjäytymisessä perhetaustan vaikutus on ilmeinen, sillä jos nuorella on tukenaan edes toinen vanhemmista, putoaa syrjäytymisriskin yksin asuvaan verrattuna kolmasosaan. Kantaväestöön kuuluvilla miehillä parisuhteen solmiminen alentaa syrjäytymisen riskiä. Naisilla parisuhteella on käänteinen vaikutus, yksinasuvan naisen ulkopuolisuusriski on 19 % mutta lapsettomana parisuhteessa elävillä naisilla 32 %. Joka kymmenes syrjäytyneistä nuorista on asunnoton. Syrjäytyminen myös periytyy voimakkaasti. Syrjäytyneinä olevien nuorten vanhemmista noin puolet on itsekin ulkopuolisia tai

työttömiä. Vaikeuksiin ajautuneissa perheissä lasten syrjäytymisriski on korkein. Heikot kotiolot jättävät lapsen selviytymään ilman taloudellista tai muuta tukea. Syrjäytymiseen vaikuttaa myös vanhempien koulutuksen taso. Ulkopuolisiksi jäävien nuorten isistä noin puolella on vain perusasteen koulutus ja 40 %:lla ammattikoulututkinto. Syrjäytyneiden nuorten äideistä 85 %:lla koulutus on ainoastaan perusasteen tai keskiasteen. (Myrskylä 2012.) Ketomäki (2011) mainitsee, että oppimisen vaikeudet, päihteiden liikakäyttö, terveys- ja mielenterveysongelmat, tietokoneen liikakäyttö, pelaamisongelmat, harrastamattomuus, yksinäisyys, väärä sosiaalinen verkosto, ylivelkaisuus, asunnottomuus ja elämänhallinnan taitamattomuus ehkäisevät ja vaikeuttavat nuoren siirtymistä opintoihin tai avoimille työmarkkinoille.

Syrjäytymisellä tarkoitetaan yleensä usealla elämän osa-alueella esiintyvää huono-osaisuutta. Se voidaan nähdä myös ajallisesti kasautuvana prosessina, jossa syrjäytyneinä pidetään niitä, joiden moninaisia elämäntilanteita yhdistää niiden näkeminen poikkeavina suhteessa miellettyyn elämäntilanteeseen. (Notkola ym. 2013, 242.) Nuorten työpajatoiminnassa osaltaan kyse on syrjäytymisen ennaltaehkäisevästä toiminnasta. Työpajojen tavoitteena on osaltaan myös integroida jo marginaaliin ajautuneita nuoria takaisin yhteiskunnan koulutus- ja työelämään. (Komonen 2006, 9.)

2.2 Työpajatoiminta

Nuorten työpajalla tarkoitetaan sosiaalisen työllistämisen yksikköä, jossa työpaja voi olla kunnan, yksityisen yhdistyksen tai säätiön ylläpitämä ja se on sijoittunut nuorten palvelujärjestelmässä omaan paikkaansa (Hänninen & Tolvanen 2014, 47; Pekkala 2009, 11–12). Nuorten työpaja toimii koulujärjestelmän, vapaa-aikaan sijoittuvan nuorisotyön, sosiaalisen nuorisotyön ja nuorten työmarkkinoiden välisellä toisiinsa limityneellä kentällä. Tämä vaatii työpajan työyhteisöltä ja organisaatiolta poikkeuksellisen hyvää verkostoitumiskykyä ja kykyä toimia monialaisella kentällä ja moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa. (Kuure 2010.) Työpaja on määritelty valtioneuvoston asetuksessa 2002/1344 julkisena työvoimapalveluna, jossa toiminta kohdennetaan pitkäaikaistyöttömiin nuoriin, joille pitkäaikaistyöttömyys merkitsee epävarmuutta sekä riskejä ja joiden seurauksena he ovat vaarassa syrjäytyä. (Gissler ym. 2014, 122.)

Työpajalla olevat nuoret kuitenkin kaihtavat syrjäytyjän muotokuvaa, he eivät koe itseään syrjäytyneiksi, sillä nuoret arvostavat pajatoimintaa ja pitävät sitä merkittävänä

keinona rakentaa omaa, institutionalisoidulle elämäntilanteilleen vaihtoehtoista elämäntilanteeseen. Työpaja merkitsee mahdollisuutta toteuttaa ja vahvistaa heille tärkeitä ja heidän nuoruuteensa olennaisesti kuuluvia asioita: itsensä henkistä kehittämistä, yhteisöllistä osallistumista ja luovaa toimintaa. (Komonen 2006, 36–37; Pietikäinen 2005.)

Nuorten elämäntilanne ja lähtötaso vaihtelevat niin paljon, että ei ole olemassa ns. tyypillistä työpajanuorta, jonka mukaan työskentelyn tavoitteet voitaisiin määrittellä. Tavoitteita määrittelevät jokaisen nuoren oma lähtötaso, jonka pohjalta asetetaan tavoitteet yhteistyössä nuoren kanssa. Joidenkin kohdalla tavoiteasettelun tekeminen on helpompaa ja tavoitteet saavutetaan nopeasti pienellä tukemisella. Joidenkin nuorten kohdalla on puolestaan kysymys pitkistä prosesseista, johon liittyy paljon tukiprosesseja ja tukirakenteita. Kaikkia työpajanuoria yhdistää kuitenkin yksi asia. Nuori on elämäntilanteessa, jossa hän on muotoilemassa omia ratkaisujaan ja tekemässä valintoja, etsimässä itseään ja ihmettelemässä ympärillä pyörivää maailmaa. Tilanne ei itse asiassa poikkea nuoren tavanomaisesta elämäntilanteesta muuten kuin siten, että tukea ja turvaa olisi saatava hiukan enemmän. (Kuure 2010.)

Työpajalla ohjataan toiminnallisuuteen ja yksilölliseen kasvuun yhteisöllisessä ympäristössä. Työpajoilla tapahtuva valmennus perustuu työpajapedagogiikkaan, jonka elementtejä varsinaisen valmennuksen lisäksi ovat vuorovaikutus, dialogisuus, kohtaaminen, yhteisöllisyys, voimaantumisen, minäpystyvyys, osallisuus, elämäntilanteen ja toimijuus. (Työpajayhdistys & Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.) Silloin kun ihminen tekee jotain muutakin ympäristössään kuin vain sopeutuu tai lamaantuu hän on toimija. Vaikka hän ei näyttäisi tekevän mitään erityistä, mutta muokkaa maailmaa vaikka kutomalla sukkaa, hän on toimija. (Lähteenmaa 2010.)

Työpajatoiminnassa korostuu myös termi valmennus tai työvalmennus kohti työ – tai opiskeluelämää. Valmennuskäsitteen käyttöönotolla on haluttu korostaa prosessin suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta, samoin kun valmentautujan omaa aktiivisuutta, toimivana subjektina oloa. (Komonen 2006, 15; Pekkala 2004, 21–22.) Valmennusta voidaan pitää koulutuksen kehittyneempänä muotona, jossa valmennuksen pääajatus on koulutuksen tapaan siirtää tietoa ja konsultoida valmennettavaa niin, että hänen toimintatapansa kehittyvät (Carlsson ja Forssell 2012, 46–47). Työvalmennuksessa kysymys on toisaalta yhteisöllisestä toisaalta kahdenvälisestä suhteesta, joka

tarjoaa pitkäjänteistä osallistumista, tukea, ohjausta ja motivointia eli valmennusta (Komonen 2006, 15; Marniemi & Pekkala 2005, 15).

Nuorten työpajatoiminnassa on jotain sellaista, joka auttaa havaitsemaan nuorten elämään tuloillaan olevia muutoksia nykyisessä kulttuurissamme. Tämä johtuu siitä, että työpajat toimivat formaalin oppimisen, non-formaalin oppimisen, vapaa-aikaan sijoituvan oppimisen ja töissä oppimisen välillä. Nuorelle nämä kentät menevät sekaisin, limittyvät, ovat päällekkäisiä ja jättävät välilleen myös aukkoja ja tiedollisia katvealueita. Toisiinsa limittyvät kentät toimivat rajapintoina, jossa nuorisokulttuurit kohtaavat yhteiskunnan instituutiot ja kentillä havaitaan ensimmäisenä ne nuoret, jotka osaavat ottaa hyödyn irti uusista mahdollisuuksista sekä nuoret, jotka ovat tipahtaneet, eivät löydä paikkaansa tai joutuvat etsimään paikkaansa pidempään, omalla tahdillaan. (Kuure 2010, 3.)

Nuorten työpajatoiminta on koulutuksen ja työelämän sekä perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen välille sijoittuva toimintamuoto. Työpajatoiminnan tarkoituksena on edistää nuorten työssä oppimista, lisätä nuorten opiskelu- ja työelämänvalmiuksia sekä tukea nuoren tulevaisuuden suunnittelua ja ammatinvalintaprosessia sekä yleisiä elämisen taitoja. Osaltaan kyse on syrjäytymisen ennaltaehkäisevästä toiminnasta, osaltaan nuorten työpajojen tavoitteena on integroida jo marginaaliin ajautuneita nuoria takaisin yhteiskunnan koulutus- ja työjärjestelmään. (Komonen 2006, 9.) Hämäläisen ja Palon mukaan (2014) työpaja oppimisympäristönä palvelee erityisesti niitä nuoria, joilla on haasteellista kiinnittyä perinteisen opetuksen luokkaympäristöön tekemällä oppimien kartuttaen taitojaan ja osaamistaan.

Työpajatoiminnan tavoitteena on nuorten persoonallisen ammatillisen kasvun tukeminen sekä sen myötä siirtyminen työmarkkinoille tai koulutukseen ja usein tavoitteeksi riittää nuoren oman elämänhallinnan lisääntyminen ja parempi kyky selvitä omasta arkipäivästä. Elämänhallinnan lisääntymisen myötä ilmaantuu pikku hiljaa voimia käsitellä myös omaa tulevaisuuttaan ja toimeentuloa. (Kuure 2010, 5.) Useassa nuorisoprojektissa elämänhallinta onkin asetettu tavoitteeksi. Yleisesti elämänhallinta liitetään esimerkiksi rahan tai ajan yksilölliseen budjetointiin tai säätelyn tekniikkoihin sekä itsekuriin, jota ne vaativat. Usein ongelmat elämänhallinnassa tulevat esille kun yksilön pitkäjännitteisyys ei riitä koulussa tai työssä pysymiseen. Esimerkiksi puhelinalaskun maksaminen on maksukyvyyn rajoissa tai yksilö etsii kemiallista pikaratkaisua

eli esimerkiksi pähteitä ongelmiinsa. Silloin siis kun elämänhallinta muodostuu ongelmaksi, tarkoittaa se sitä, että arkiset perusvalmiudet asettavat haasteita. Näitä myös ovat ruuanlaitto tai kyky kysyä tarvittaessa neuvoa. Myös omien tarpeiden ilmaiseminen on vaikeaa, eikä yksilö pysty hallitsemaan arkielämäänsä tuhoamatta talouttaan ja mahdollisuuksiaan. (Hänninen & Tolvanen 2014, 48: Paju & Vehviläinen 2001, 68-70.)

Työpajojen viimeaikainen kehitys on tuonut mukanaan uutta ammatillista osaamista ja lisännyt ammatillisen osaamisen kirjoa, mikä puolestaan on monipuolistuttanut työpajojen toimintaa. Työpajoista on kehittynyt moniammatillisia yhteisöjä, jossa moniammatillisuus toteutuu sekä työpajojen sisällä työyhteisön moniammatillisuutena että suhteessa sidosryhmiin. Toiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi on kuitenkin onnistuttava nuorten kohdalla luottamuksen saamisessa sekä palvelujärjestelmän tasolla verkostoitumisessa koko nuorisoa koskevaan hyvinvoinnin palvelujärjestelmään. (Kuure 2010.)

Nuorten koulutuksen ja työn ulkopuolelle jääminen on sosiaalisen syrjäytymisen uhkista eniten esillä. Nuorten syrjäytymistä koskeva keskustelu sisältää monia yksinkertaisuuksia ja yksiviivaisia elämänkulun ennusteita. Nuorten parissa työskentelevät ovat usein kasvokkain sen tosiasian edessä, että osa nuorista ei halua tai osaa suuntautua ennalta normitettujen polkujen kautta koulutus- ja työelämään. Heillä on vaikeuksia tehdä sosiaalisesti sopivia ja juuri tietyssä iässä vaadittuja valintoja. (Frilander & Vanhalakka–Ruoho 2009, 310–311: Herranen & Harinen 2007.) Nuoren kannalta on tärkeää saada mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä. Nuori kuitenkin tarvitsee ohjausta ja tukea vanhemmilta, tuttavilta, naapureilta sekä virallisilta instituutioilta, kuten oppilaitoksilta, Työ- ja elinkeinoviranomaisilta, työpajoilta, yms. jotta elämän tärkeässä vaiheessa tapahtuvat valinnat onnistuvat.

Työpajoilta pyritään ohjaamaan nuoria paitsi opiskeluun, myös työkokeiluun ja oppisopimukseen ja töihin. Tässä tarvitaan yhteistyötä myös oppilaitosten, oppisopimuskeskusten, yritysten ja elinkeinoelämän sekä järjestöjen kanssa. Nuorta voidaan auttaa löytämään oikeat palvelut, ja ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin voidaan etsiä yhdessä eri tahojen edustajien kanssa (Saartoala 2010, 34). Nuorten työpajojen tavoitteena on lisätä nuorten osallisuutta, merkittävien ja identiteettiä rakentavien hyvin kokemusten kautta tapahtuvaa voimaannuttamista sekä opiskeluun ja/tai työhön liittyviä mahdolli-

suuksia. Tavoitteena on pajanuoren eteneminen epäonnistumisen kehältä onnistumisen kehälle, jolle pääsemisen tukena ovat alan ammattilaiset erilaisine työotteineen. (Komonen 2006, 12.)

2.3 Moniammatillinen yhteistyö

Nuorten ohjaus- ja palveluverkosto on kuntien monialaisen viranomaisyhteistyön ilmentymä, ja sen tehtävänä on sovittaa yhteen nuorten palveluja sekä niitä käytäntöjä, joilla nuori ohjataan palveluihin tai joilla nuori siirtyy palvelusta toiseen. Lisäksi verkoston tehtävänä on edistää nuorten palveluihin liittyvää tiedonvaihdon sujuvuutta. Tärkeää on, että moniammatillisella, sektorit ylittävällä yhteistyöllä pyritään kokonaisvaltaiseen ja koordinoituun palveluprosessiin ja palvelukatveiden täyttämiseen. (Miettinen & Pöyry 2015, 63.) Moniammatillinen työssä erilaisten ihmisten ammatillisuuksia yhdistetään tietojen ja taitojen osalta, jossa syntyy uusia näkökulmia siihen mihin pyritään ja mitä tavoitellaan (Krappe ym. 2012).

Moniammatillinen työ voi olla toiminnan muoto tai väline, asiakastyötä, asiantuntijoiden välistä strategista suunnittelua sekä hallinnollisten ratkaisujen etsimistä ja johtamista. Moniammatillisessa työskentelyssä haasteena on yhdistää ammattilaisten erilaiset vahvuudet ja osaaminen asiakkaan hyväksi. Julkinen päätöksenteko linjaa ohjauksen palvelujärjestelyjen moniammatillisen ja poikkihallinnollisen yhteistyön. Yhteistyö on organisaation sisäistä tai organisaatioiden välistä kehittämistä. Moniammatillinen työskentelytilanne koostuu eri osatekijöistä, joita ovat a) osallistujien erilaisuus, b) moniammatillinen rajapinta eli oppimisen tila, c) moniammatillinen tieto ja tarjoumat, d) dialogisuus ja kommunikaation rakentuminen. (Nykänen, ym. 2007, 208.)

Ohjauksen ja moniammatillisen yhteistyön tarvetta ovat lisänneet riippumattomuutta ja omaa vastuuta korostava yhteiskunnan yksilöllistyminen sekä joustavan koulutuksen ja työelämän lisääntyminen. Muutokset työelämässä haastavat työntekijää oppimaan työssään uusia tietoja, taitoja ja asenteita sekä kehittämään osaamistaan jatkuvasti. Myös kulttuuristen ja etnisten vähemmistöjen ohjaukselliset tarpeet edellyttävät eri toimijoiden yhteistyötä ja verkostoitumista. (Nykänen 2007.) Ohjauksella on keskeinen merkitys hyvinvoinnin lisäämisessä ja syrjäytymisen ehkäisyssä (Opetushallitus 2014, 5). Yleisimmin ohjauksen käsitteellä viitataan opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytettävään työmenetelmään, ammatillisen keskustelun muotoon mutta myös

institutionaaliseen toimintaan, jolle on asetettu sisällölliset tavoitteet ja joissa käytetään tiettyjä työtapoja. Ohjauksen kohteena voi olla yksilö, ryhmä tai laajempi yhteisö. Tiivistetysti voidaan sanoa, että ohjaus on erilaisten ammattilaisten toimintaa erilaisissa konteksteissa, joissa he työskentelevät yhdessä erilaisissa elämänvaiheissa elävien ihmisten kanssa. Lisäksi ohjaus linkittyy monesti osaksi yhteiskunnan palvelujärjestelmää. (Jokinen 2010, 17; Helakorpi & Helander 2009, 16; Määttä & Laaksonen 2005, 11; Nummenmaa ym. 2008, 35.) Ohjauksen yhteydessä puhutaan myös monitoimijaisesta yhteistyöstä (Nummenmaa 2011, 178).

Ohjaus voidaan nähdä työmenetelmänä, ammatillisen keskustelun työmuotona, jota sovelletaan monissa ammateissa. Ohjaus on pääasiassa auttamista ja tapana tuottaa vuorovaikutusta mutta myös toimintaympäristönä, työtapana ja ammattina, jossa tavoitteena on muodostaa toimiva neuvotteluareena ohjaajan ja ohjattavan välille. (Jokinen 2010.) Ohjausta voidaan järjestää perinteisesti kouluissa ja oppilaitoksissa toteuttavana oppilaan- ja opinto-ohjauksena tai työhallinnon palveluihin kuuluvana ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluna tai koulutusneuvontana. Nuoret voivat saada ohjausta myös työpajojen, nuorisotoimen, erilaisten kolmannen sektorin toimijoiden sekä lukuisten hankkeiden ja projektien järjestämänä. (Opetusministeriö 2007, 18.)

Ohjaajan tehtävä voidaan yleisesti luonnehtia edellytysten luomiseksi sille, että ohjattavassa alkaa tapahtua jotakin eli kehitysprosessi käynnistyy. Ohjauksessa on kysymyksessä mentaalinen toiminto ja se merkitsee pedagogista pohdintaa ja tutkistelua, päättelyä. Ohjattavan ajattelun kehittäminen ei voi olla teknis-mekaanista harjoittelua tai koulutusta. Niin ikään ohjaajan auktoriteetti – asenne ei luonnistu vuorovaikutteiseen tietojen rakentamiseen, enempää kuin lisää ohjattavan sitoutumista ja keskittymistä. Sen sijaan onnistuneeseen ohjaukseen kuuluu ymmärryksen yhteinen jakaminen, kehittäminen, elaborointi, ja uudelleen tutkiminen. Ohjaajan vaikutus on moniulotteista ja vaikutustekijät ovat vuorovaikutussuhteessa myös keskenään, sekä suhteessa aikaan ja ohjattavassa tapahtuvaan kehitykseen. Keskeisiksi tekijöiksi nousevat ohjaajan tilannekohtainen arviointi, ohjaajan oma elämysthistoria ja prosessointikyky, samoin kuin tiedostamisen aste ja tiedostamattoman puolen vaikutus. (Ojanen 2006, 138.) Frilander ja Vanhalakka–Ruohon (2009, 308) toteaa ohjaustyö voi osaltaan ehkäistä sosiaalista syrjäytymistä tai tukea koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jätettyjen ja jääneiden uudelleen integroitumista.

Yhteiskunnan individualisoitumisen myötä nuoret itse ovat alkaneet hahmottaa elämänsä oman elämänsä herrana. Osallisuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä ovat tärkeitä arvoja. He näkevät tulevaisuutensa lukuisten mahdollisuuksien ja valintojen kirjona, jossa kaivataan ohjausta ja tukea ympärillä olevilta ihmisiltä, sekä läheisiltä että viranomaisilta. Nuoret myös kokevat huolta pärjäämisestään koulutuksessa ja työmarkkinoilla mutta myös omasta fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisestaan eri tavalla, kuin aikaisemmat sukupolvet. Tässä suhteessa nuoret tarvitsevat tukea. (Järvelä 2015, 58.) Joillakin nuorilla haasteet ovat sen verran mittavat, etteivät omat voimat tai kyvyt riitä ratkaisemaan niitä esteitä, jotka pitävät työn ja opiskelun ulkopuolella. Tällöin usein tarvitaan moniammatillista yhteistyötä.

Verkostotyö soveltuu erityisesti syrjäytymisen ehkäisemiseen, jonka on katsottu edellyttävän useiden toimijatahojen ja – tasojen yhteistyötä. Verkostotyö on vastavuoroista, avointa ja spontaania. Palveluja on mahdollista räätälöidä asiakkaan tarpeisiin. Yhtenä poliittisena lähtökohdaksi voidaan pitää syrjäytymistä ehkäiseviä ja varhaisen tunnistamisen ja puuttumisen periaatteita, esimerkiksi opintojen keskeyttämisen vähentäminen. (Nykänen ym. 2007: Uusikylä 1999.)

Moniammatillisuus on käsite, jota käytetään arkikeskusteluissa ja asiantuntijapuheessa erilaisissa merkityksissä. Sillä saatetaan viitata yksilöön, joka toimii erilaisissa tehtävissä ja asiantuntijaroleissa. Yleisimmin moniammatillisuus määritellään työyhteisön, tiimien tai asiantuntijaryhmien ominaisuudeksi. (Nummenmaa 2011, 178; Linden 1999, 122–128.) Moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä työryhmissä tai verkostoissa, joissa valta, tieto ja osaaminen jaetaan (Nummenmaa 2011, 178). Termit moniammatillinen yhteistyö ja monialainen yhteistyö voidaan erottaa toisistaan tai niillä voidaan tarkoittaa samaa asiaa. Monialainen yhteistyö on toimintamalli, johon osallistuu samaan päämäärään pyrkivä eri alojen toimijoita yli sektorirajojen, jossa kyse on siis eri alan ammattilaisten yhteistyöstä. (Hämäläinen & Palo 2014, 17.)

Moniammatillisen toiminnan yhteydessä kollaboraatiolla tarkoitetaan pitkäaikaista yhteistyösuhdetta organisaatioiden ja asiantuntijoiden kesken. Kollaboraatio on prosessi, jossa organisaatiot ja niiden asiantuntijat vaihtavat tietoa, arvioivat vaihtoehtoisia toimintatapoja, jakavat resursseja ja parantavat vastavuoroisesti palvelujen tai asiakkaiden tarpeiden mukaista toimintaa. Kollaboraatio perustuu vallan ja vastuun ja-

kamiseen, tavoitteena vastavuoroinen ja tasa-arvoon perustuva tiedon vaihtaminen sekä ymmärryksen ja osaamisen lisääminen. (Nummenmaa 2011, 183: Roschelleja & Teasly 1995: Einbinder, Robertson, Garcia, Vuckovic & Patti 2000; Walsh ym. 1999.)

Moniammatillista yhteistyötä voidaan tarkastella eri ulottuvuuksilla, jossa ulottuvuudet jaotellaan organisaation sisäisten ja organisaatioiden välisen yhteistyön sekä saman hallinnonalan poikkihallinnollisen yhteistyön mukaan. Moniammatillinen yhteistyö voi olla saman hallinnonalan sisäistä eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä tai poikkihallinnollista moniammatillista yhteistyötä, jolloin yhteistyöhön osallistuu useamman kuin yhden hallinnonalan työntekijöitä. Poikkihallinnollisella työllä tarkoitetaan ohjauksen työsuhteita, joihin asiakkaan tarpeet huomioon ottaen osallistuu useamman kuin yhden hallinnonalan edustajia. Hallinnonaloilla on omasta toiminnastaan lähtevä erilainen tiede- ja säädöstausta sekä toimintakulttuuri. Poikkihallinnollinen verkostoyhteistyö käsite sisältää ne ohjauksen verkostotyön hallintoon, sopimukseen, suunnitteluun ja päätöksentekoon liittyvät asiat, joita tarvitaan asiakkaan tarvitsemien ohjauspalvelujen järjestämiseksi eri hallinnonalojen ja organisaatioiden kesken. (Nykänen ym. 2007.)

Erialaisten organisaatioiden ja toimijoiden arjessa moniammatillisuus ilmenee ja toteutuu sekä sisäisinä että ulkoisina yhteistyösuhteina. Sisäinen moniammatillisuus tarkoittaa samassa organisaatiossa tai työyhteisössä työskentelevien eri ammattiryhmien jaettua ammatillista toimintaa yhteisen perustehtävän tai tavoitteen toteuttamiseksi tai ongelman ratkaisemiseksi. Ulkoisella moniammatillisuudella tarkoitetaan eri organisaatioiden asiantuntijoiden yhteistyötä kulloinkin ratkaistavana olevan kysymyksen tai asiakkaan ongelman selvittämiseksi. Sisäinen että ulkoinen moniammatillisuus voivat toteutua yhden hallinnonalan esim. opetustoimi sisällä tai eri hallinnonalojen välisenä, poikkihallinnollisena yhteistyönä esim. opetustoimi, työvoimahallinto, terveydenhoito, sosiaalitoimi. (Nummenmaa 2011.)

Moniammatillisen ohjauksen organisaation osatekijöitä ovat sosiaalinen rakenne, teknologia, fyysinen rakenne, kulttuuri ja organisaatio. Sosiaalinen rakenne eli joukko ihmisiä, jotka kuuluvat jollain tavalla yhteen ja työskentelevät jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Teknologia, tapa ja välineet, jolla eri työtehtävät on jaettu eri ihmisten tai osastojen kesken. Fyysinen rakenne, joka on organisoitumistapa, valta, johtajuuden uskomisena jollekin ja vastuunjako. Kulttuuri, joka ilmenee toimintatapoina, arvoina,

sääntöinä, kielenä, myytteinä ja suhteina. Organisaatio, joka on osa ympäristöä eli tavoitteet, toiminnan ja olemassaolon tarkoitus, säädöstausta ja resurssit. (Nykänen ym. 2007: Hatch 1997, 9: Shafitz & Ott 2001.)

Monialainen tai moniammatillinen yhteistyö on asiakaslähtöistä ja työpajakentällä yhdistävänä tekijänä on valmentautuja, mutta kullakin toimijalla on häneen liittyvä oma tavoitteensa. Yhteisenä tehtävänä on löytää valmentautujan tilanteeseen sopivat toimintatavat, joilla saavutetaan toivottu päämäärä. Tavoitteen saavuttamiseksi osapuolet yhdistävät tietonsa ja taitonsa. Onnistuminen vaatii yhteisen käsityksen muodostamista siitä, mitä on tapahtumassa, mitä aiotaan tehdä ja mitä halutaan saada aikaan. Toimivassa yhteistyössä ilmapiiri on avoin, luottamuksellinen ja kannustava. Tärkeää on myös luottaa verkostossa olevien asiantuntijoiden osaamiseen. (Hämäläinen & Palo 2014, 17.)

Valtiontalouden tarkastusviraston mukaan (2007, 21) moniammatillinen verkostotyö on välillä kuitenkin haastavaa, sillä se edellyttää työntekijöiltä asiantuntijuutta, vuorovaikutustaitoja, kykyä ratkaista ongelmia ja tehdä päätöksiä yhdessä. Nummenmaan mukaan (2011) moniammatillinen yhteistyö rakentuu parhaillaan yhteistyökumppaneiden sekä yhteistyöorganisaatioiden että yhteistyössä toimivien ammattilaisten erilaisuudelle, jossa yhteistyön taustalla onkin uudenlainen käsitys asiantuntijuuden olemuksesta joka on jaettu kolmeen eri näkökulmaan:

- 1) Ensinnäkin asiantuntijuus ja osaaminen on nähty yksilöllisenä ominaisuutena (kognitiivinen, mielen sisäisen näkökulma).
- 2) Toiseksi asiantuntijuutta on kuvattu osallistumisena tiettyyn toimintakulttuuriin (osallistumisnäkökulma). Tämä näkökulma korostaa asiantuntijuudessa ja osaamisessa osallistumisen ja yhteistyön merkitystä.
- 3) Kolmas näkökulma (luomisnäkökulma) korostaa asiantuntijuutta uuden tiedon luomisen prosessina.

Nämä kolme näkökulmaa liittyvät eri tutkimustraditioihin ja tarkastelevat asiantuntijuutta erilaisten käsitteiden avulla. Ne nähdään usein kilpailevina teorioina, vaikka pikemminkin ne tarjoavat toisiaan täydentäviä lähestymistapoja, jotka auttavat muodostamaan kuvaa moniammatillisen asiantuntijuuden olemuksesta. (Nummenmaa 2011, 183 – 184: Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002; Tynjälä & Collin 2000.)

Monialaiset tai moniammatilliset verkostot voidaan määrittää vuorovaikutussuhteiksi, jotka yhdistävät ennalta määritellyn joukon ihmisiä, organisaatioita, kohteita ja tapahtumia. Poikkihallinnollisessa verkostossa toimijat edustavat eri hallinnonaloja. Verkostoituminen edistää sektorirajat ylittävää toimintaa käytännön tasolla ja sen avulla on mahdollista saada aikaan paljon enemmän kuin yksittäisten toimijoiden voimin. Palvelujen tuotannossa verkostoituminen on edellytys tarkoituksenmukaisten ja toimivien kokonaisuuksien ja jatkopolkujen luomiselle. Monialainen tai moniammatillinen verkosto tarjoaa tukea myös oman työn kehittämiseksi nostaessaan esiin ratkaistavana olevan haasteen moniulotteisuuden. Pulmiin voi löytyä useita ratkaisuja, joista on etsittävä ja valittava valmentautujan kannalta sopivin vaihtoehto. (Hämäläinen & Palo 2014, 17.)

Moniammatilliseen yhteistyöhön liitetään yleensä verkostoituminen ja verkostomainen yhteistyö. Verkostoituminen eri aloilla, alueilla ja tasoilla tapahtuvaksi yhteistyöksi, joka voi tapahtua organisaatioiden välillä, samankaltaista tehtävää suorittavien tiimien yhteistyönä tai yksittäisten asiantuntijoiden muodostamana yhteistyöverkkona. Verkostoyhteistyössä samojen asiakkaiden kanssa yhdessä työskentelevät, eri organisaatioiden edustajat, luovat virallisia tai epävirallisia yhteistyömuotoja jakaakseen ja hyödyntääkseen erilaista osaamistaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi tai asiakkaan ongelman ratkaisemiseksi. (Nummenmaa 2011, 181: Helakorpi 2001, 9.)

Moniammatillisesta työskentelystä on erotettavissa neljä osatekijää, jotka vaikuttavat siihen millaiseksi moniammatillinen työskentely ympäristö muodostuu. Osatekijät ovat osallistujien erilaisuus, moniammatillinen rajapinta eli oppimisen tila, moniammatillinen tieto ja tarjouma sekä kommunikaation rakentuminen ja dialogi. Osallistujien erilaisuus: moniammatillisessa yhteistyössä henkilöillä on usein erilainen arvo maailma, terminologia ja ajattelutapa, myös heidän taustaorganisaatioissaan ovat erilaiset toimintakulttuurit ja johtamiskäytännöt. Moniammatillisessa yhteistyössä tämä pitäisi pystyä kääntämään voimavaraksi. Moniammatillinen rajapinta eli oppimisen tila: rajapinta on nähtävä tasavertaisen kohtaamisen paikkana, jossa jaettu ymmärrys ja asiantuntijuus aktiivisesti syntyvät. Tämä on uuden tiedon tuottamisen näkökulmasta monialaisen yhteistyön kulmakivi. Moniammatillinen tieto ja tarjouma: moniammatillisen yhteistyön ydin on yhteiseksi koettu ja jaettu tieto. Usein toiminnan ytimessä on hiljainen tieto, joka tulee näkyviksi tarjoumissa. Tarjoumat ovat puhujan tarinoita

kokemuksestaan esimerkiksi monialaisessa yhteistyössä. Niinpä avoimuus kohdata tarjoumia on moniammatillisen yhteistyön ydin ja johtaa hedelmälliseen dialogiin jäsenten välillä. Kommunikaation rakentuminen ja dialogi: moniammatillisessa yhteistyössä syntyvä vuorovaikutus ja dialogi edellyttävät oman osaamisen jakamista koko monialaisen yhteistyöverkoston hyödyksi ja asiakkaiden käytettäväksi. (Ursin 2013, 6: Nykänen 2007.)

Työpajatoiminnan moniammatillisessa ohjauksessa ja valmennuksessa korostuu kasvatus yhteiskunnan täysjäsenyyteen. Kasvatus näyttäytyy suunnitelmallisena sekä ilman tietoista tarkoitusta toteutuvana toimintana, jota tekevät kaikki ammatilliset toimijat. Tärkeintä on nuoren onnistunut kohtaaminen.

Kolme kasvatuksen päätehtävää ovat sivistystehtävä, socialisaatiotehtävä ja identiteettitehtävä. Kasvatuksen pedagoginen tarkoitus yleisellä tasolla kuvattuna on edistää kasvatettavan sivistysprosessia, socialisaatioprosessia sekä yksilöllisen identiteetin rakentumista, ja valmennus- ja kasvatustyö perustuu aina jollekin ihmiskäsitykselle ja oppimiskäsitys liittyy oleellisesti ihmiskäsitykseen. (Siljander 2005, 47–48.) Ihmiskäsitys on pohdintaa ihmisen tehtävästä maailmassa, mitkä ovat hänen toimintaansa ohjaavat tekijät ja millainen elämäkatsomus hänellä on. Oppimiskäsitys tarkoittaa tapaa ymmärtää oppimisen, opettamisen, oppimistapahtuman luonnetta, jossa yhdistyvät tottumukset, tavat, asenteet ja arvot muovautuvat opetus- ja valmennustyön yhteydessä. (Hämäläinen & Palo 2014. 31.)

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen olevan oppijan aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa oppija tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemuksensa pohjalta (Tynjälä 2004, 37–38). Työpajatoiminnassa oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden työpajanuorten sekä ohjaajan kanssa opinnollistetun työpajan toimiessa oppimisympäristönä. Rauste–Von Wright ym. mukaan (2003, 62) oppiminen on aina sidoksissa siihen ympäristöön, jossa se tapahtuu, jossa ympäristön on syytä olla turvallinen, hyväntahtoinen ja jännittävä.

Oppimisen kannalta osallistumiseen, on syytä kiinnittää huomiota, jotta se kehittyy ja uudistuu jatkuvasti (Lave & Wenger 2009, 50). Kokemuksellinen oppiminen on prosessi, joka liittyy yhteen kasvatuksen, työn ja henkilökohtaisen kehittymisen. (Eteläpelto ym. 2009, 179: Kolb 1984). Oppimisessa täytyy olla suhteessa joihinkin toisiin,

jotta oppii tekemään asioita, jotka ovat olennaisia oppijan kannalta (Jarvis 2010). Oppiminen on autonominen ja sosiaalinen prosessi. Autonominen siinä mielessä, että jokainen oppija kontrolloi toimintaansa ja oppimistaan itse, ja sosiaalinen siinä merkityksessä, että oppijat oppivat toinen toisiltaan. (Järvinen ym. 2002, 10.) Oppiminen ei kuitenkaan ole erillistä toimintaa, se ei lakkaa, kun siirrämme huomion johonkin muualle. Elämässä on aikoja, jolloin oppiminen on tehokasta, varsinkin silloin kun haluamme harjoitella uutta tai pyrimme liittymään uuteen yhteisöön. (Illers 2009, 213.)

Nuorisokeskuksen työpajoilla moniammatillinen yhteistyö ohjauksen näkökulmasta konkretisoituu selkeimmin niiden nuorten kohdalla, joiden työllistymistä tai koulutukseen siirtymistä ehkäisee tai siivittää jokin tukitoimi. Yleisimmin tukitoimet liittyvät mielenterveys haasteisiin, jossa sosiaalisten tilanteiden pelko, masennus ja paniikkihäiriöt yleisimpinä. Toinen melko yleinen haaste on oppimisenvaikeudet ja kouluun liittyvät negatiiviset tunteet. Molemmista yhdistyvät myös valitettavan usein elämäntilanteeseen liittyvä kyvyttömyys. Käytännön työssä moniammatillinen ohjaustyö edellyttää onnistuessaan yhteisen ihmis- ja ohjauksikäsitteiden muokkautumista, riittävää tietoa ja osaamista ohjata nuorta kulloisenkin haasteen siivittämänä sekä toimivia ohjaustyön rakenteita mm. tiedonsiirron sekä taloudellisten resurssien suhteen.

Esimerkiksi työpajalla voi olla nuori, jonka päivittäistä elämää vaikeuttaa erilaiset sosiaalisten tilanteiden pelkotilat ja työpajatyössä saattaa esiintyä useita tilanteita, jotka laukaisevat pelkotilanteen, paniikkikohtauksen. Moniammatillinen yhteistyö tässä tapauksessa tarkoittaa työpajaohjaajan, ohjaamon yksilöohjaajan, terveydenhoitajat ja mielenterveys- ja päihdeyksikön työntekijän välistä yhteistyötä ennen nuoren pajajakson alkua sekä pajajakson aikana, jotta työt työpajalla suunnitellaan oikein ja arki Nuorisokeskuksessa sujuu. Työpajatyö ja Nuorisokeskuksen arki voivat lopulta toimia turvallisena ympäristönä kohdata pienin askelin pelkotiloja. Nuorella voi olla myös oppimisen vaikeuksia, jossa nuoren integroituminen toisen asteen opintoihin aiheuttaisi todennäköisesti jälleen yhden pettymyksen lisää. Nuori on kuitenkin taitava ”käden-taituri”, joka oppii tekemällä ja motivoituu oppimiseen käytännön työn kautta. Näiden nuorten moniammatillisessa yhteistyössä ohjaus ilmenee oppisopimuskeskuksen ohjaajan, ohjaamon yksilöohjaajan, erityisopettajan, työpajaohjaajan sekä mahdollisesti sosiaaliohjaajan välisenä yhteistyönä, jossa rakennetaan nuorelle silta oppisopimuksen kautta ammattiin.

Ohjaustyössä on huomioitava se seikka, mitä lähempänä auttamiskeinot ovat yksilön kokemusmaailmaa, sitä paremmin se aktivoi yksilöä toimimaan ja tekemään hänelle sopivia ratkaisuja elämäntilanteensa suhteen. Toisaalta, mitä vieraampia auttamiskeinot ovat ja mitä ristiriitaisempia ratkaisuja yksilölle suhteessa hänen elämäntilanteeseensa ja – historiaansa tarjotaan, sitä vieraammaksi hän kokee tarjotut vaihtoehdot. (Sallila 2005, 205–206.) Nuorten syrjäytymistä pyritään ehkäisemään yhä enemmän moniammatillisen yhteistyön avulla ja sen tarvetta lisää nuorten ongelmien monimuotoisuus, minkä johdosta yksittäisten organisaatioiden tai asiantuntijoiden tietojen ei enää katsota riittävän ongelmien hoitamiseen. (Valtion tarkastusvirasto 2007, 20.) Työelämässä joudutaan tavan takaa kysymään, miten toimijoiden väliset suhteet tulisi organisoida niin, että ne tukisivat parhaiten toimintaa (Eteläpelto ym. 2009, 243).

3 TYÖPAJATOIMINTA JÄRVENPÄÄSSÄ

3.1 Järvenpääläiset nuoret

Järvenpäässä asuu noin 40 000 asukasta ja kaupunki sijaitsee Tuusulan järven rannalla Keski – Uudellamaalla rauta- ja moottoritien varressa noin 40 kilometriä Helsingistä pohjoiseen. Järvenpää on osa Helsingin metropoloaluetta ja kaupunki tunnetaan myös Jean Sibeliuksen kotikaupunkina. Vuonna 2015 Järvenpää käy kuntaliitosneuvotteluja seitsemän lähikunnan kanssa tavoitteenaan muodostaa yhteinen Keski–Uudenmaan kaupunki. Järvenpäässä on huono-osaisuutta, niin kuin kaikissa muissakin Suomen kaupungeissa ja haasteet ovat osaksi kasautuneet muutamaankin kaupunkiin jo vuosikymmeniä. Näitä asuinalueita leimaa 1960 – ja -70-luvulla rakennettu kerrostalolähiö- ja hiö- rakentaminen, jonne on kohdistettu runsaasti vuokra-asuntoja. Uutena havaintona Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen työpajoilla on todettu, että nuorten pahoinvointia on todettu myös kaupungin varakkaimmilla omakotialueilla taloustaantumisen kurjistaessa ihmisten elämää. Tänä päivänä Nuorisokeskuksen asiakkuuteen tulee nuoria jokaisesta yhteiskuntaluokasta ja joka puolelta kaupunkia.

Järvenpäässä on 11,5 % alle 25 – vuotiasta ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa (Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos 2015). Nuorisokeskuksen työpajanuorista osa kuuluu tähän joukkoon mutta työpajoilla on myös runsaasti nuoria, joilla tutkinto on suoritettu. Asiakkuudessa on vuosittain noin 300 järvenpääläistä 16 – 25 – vuotiasta, joka on

noin 7 % ikäluokan määrästä. Lisäksi etsivänuorisotyö on arvioinut, että Järvenpäässä kaikkien palveluiden ulkopuolella on lisäksi vielä noin 150 nuorta.

Nuorten syrjäytymisen kehitys on havaittavissa myös Järvenpäässä, vaikka kaupunki sijoittuu alueelle, jossa työllistymisen edellytykset ovat maassamme parhaat. Elinkeinoelämän muutokset, työttömyys, kouluttautumisen vaade sekä moninaiset vaikeudet heijastuvat yhtä lailla järvenpääläisiin nuoriin, jotka hakevat paikkaansa yhteiskunnassa. Järvenpäässä on herätty aktiivisesti tähän haasteeseen ja kaupungin sisällä eri hallintoyksiköiden välistä yhteistyötä on tehostettu ja monialaista yhteistyötä mahdollistettu sujuvammaksi. Kaupunki tekee myös aktiivista yhteistyötä paikallisten yrittäjien ja elinkeinoelämän kanssa. Järvenpään kaupunki on resursoinut nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä erityisesti moniammatillisen Nuorisokeskuksen toiminnan kehittämiseen.

Alueellisesti Järvenpään läheisyydessä Helsingissä nuorisotyöttömyys on noussut määrällisesti eniten (vuosimuutos +25,3 %), mutta lähtötasoon suhteutettuna kaupunki on kuitenkin muutosprosenttien osalta alueen keskitasoa. Muita merkittävästi kohooneita alueita ovat mm. Lohja (vuosimuutos +32,4 %) ja Raaseporin seutukunta (vuosimuutos +55,0 %). Kummallakin alueella mm. teollisuuden haasteet ovat vaikeuttaneet nuorten työllistymismahdollisuuksia. Sen sijaan Järvenpäässä nuorisotyöttömien määrä on kasvanut vuodessa ainoastaan +7,9 %. (Sundvall 2013.)

3.1.1 Nuorisokeskuksen moniammatillisuus

Järvenpään kaupungin Nuorisokeskus kokoaa useita nuorten tarvitsemia palveluita, jossa nuori saa ohjausta, hoitoa, koulutusta, apua sekä erilaista työtoimintaa, jonka avulla nuoren elämänhallinta kohentuu, nuori vahvistuu sosiaalisesti ja työ- ja opiskelunvalmiudet parantuvat. Nuorisokeskus kuuluu Järvenpään kaupungin sivistys- ja vapaa-ajan palvelualueen koulutus- ja ohjauspalveluiden alaisuuteen. Koulutus- ja ohjauspalvelut vastaa kaupungissa maan hallituksen nimeämän nuorisotakuun toteutumisesta. Järvenpään kaupungissa perusnuorisotyö on erotettu omaksi yksikökseen Nuorisokeskuksen moniammatillisesta toiminnasta mutta perusnuorisotoimintaan kuuluva erityisnuorisotyö on tärkeä Nuorisokeskuksen moniammatillinen yhteistyötaho. Nuorisokeskuksen rahoitus jakautuu Järvenpään kaupungin omarahoitukseen sekä etsivä nuorisotyön Opetus- ja kulttuuriministeriön ja työpajatoiminnan Aluehallintoviraston

myöntämiin vuosiavustuksiin. Pieni osa Nuorisokeskuksen työpajatoiminnan tulorahoituksesta tulee myös pajatuotteiden ja – palvelujen myynnistä.

Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen perustehtävänä on tavoittaa ne nuoret, jotka ovat vaarassa syrjäytyä työ- tai opiskelumarkkinoilta. Tehtävänä on myös kohentaa erilaisilla ohjaustyön menetelmillä nuorten opiskelu- ja työelämän valmiuksia, lisätä elämänhallinnan taitoja sekä vahvistaa nuorta sosiaalisesti. Asiakkuudessa olevien nuoren tarpeet vaativat lähes aina moniammatillista ohjausta eri viranomaisten taholta, joka koordinoidaan Nuorisokeskuksen palveluohjauksessa. Työpajalla tapahtuva työkokeilu, työharjoittelu, laajennettu työssäoppiminen tai kuntouttava työtoiminta on väline lisätä työ- ja opiskelumarkkinoilta syrjäytyneen tai syrjäytymisvaarassa olevan nuoren valmiuksia kuntoutua tai liittyä yhteiskunnan täysimääräiseksi veronmaksajaksi.

Nuorisokeskuksen moniammatillinen tai monialainen työ näyttäytyy päivittäin yhteistyönä sosiaalityön, Työ – ja elinkeinotoimiston (TE – toimisto), terveydenhuollon, päihde- ja mielenterveystyön, velkaneuvonnan, oppilaitosten, oppisopimuskeskusten, Puolustusvoimien, asumispalveluiden, yritysten, elinkeinoelämän, järjestöjen sekä kaupungin eri yksiköiden kanssa. Ohjaustyön lopullisena tavoitteena usein on nuoren integroituminen tutkintoon johtaviin opintoihin, oppisopimukseen, suoraan palkkatyöhön, kuntoutukseen tai hoitoon.

Yksilön tarpeiden toteutumiseksi yhteistyötä tehdään mahdollisimman laajalla rintamalla. Tärkeimpiä toimijoita ovat muun muassa sosiaalityö, erityisnuorisotyö, hoitoyhteisöt, kriminaalihuoltolaitos, asumispalvelut, terveydenhuollon peruspalvelut sekä erilaiset järjestöt. Nuoren lähiyhteisön kanssa tehtävän yhteistyön merkitys korostuu varsinkin haastavimpien tapausten yhteydessä sekä alaikäisten nuorten kohdalla. (Hassinen 2005, 86.)

Nuorisokeskus on vakiinnuttanut paikkansa kaupungissa nuorten syrjäytymistä ehkäisevänä moniammatillisena yksikkönä, jolle on luotu aktiivinen elämänhallinnan ja sosiaalisen vahvistamisen ohjelma, joka pitää sisällään mm. moniammatillisen henkilöstön ihmis – ja oppimiskäsityksen sekä ohjauksen, neuvonnan ja tiedottamisen määrittelyn Nuorisokeskuksen kontekstiin. Työpajanuorten osalta ohjelma käsittää koulutuksia, liikuntaa, työnhakuvalmennuksia, oppilaitoshakutilaisuuksia ja – valmennuk-

sia, yritys- ja oppilaitosvierailuita, tutustumisia erilaisiin harrastusmahdollisuuksiin, vaali – infoja, asumisen sekä oma talouden hallintaan liittyviä ryhmä- ja yksilökoulutuksia, oppisopimusvalmennusta, terveydentilaan ja päihteiden käyttöön liittyviä koulutuksia, yms.

Suurin osa Nuorisokeskukselle ohjautuvista nuorista tulee sosiaalityön kautta mutta myös Työ- ja Elinkeinotoimiston, etsivänuorisotyön, erityisnuorisotyön, oppilaitosten ja Puolustusvoimien ohjaamina. Enenevässä määrin nuoret hakeutuvat itse Nuorisokeskukselle tai oman sosiaalisen verkostonsa ohjaamina. Keskeisiä yhteistyötahoja ovat Työ – ja Elinkeinotoimisto, sosiaalityön yksiköt, koulut ja oppilaitokset, terveyspalvelut, Kela, kaupungin eri yksiköt sekä alueen elinkeinoelämä ja järjestöt sekä paikalliset yhdistykset. Nuoret ohjautuvat Nuorisokeskukselta opiskelemaan, oppisopimukseen, työkokeiluun tai erilaisten hoito- ja kuntoutustoimenpiteiden piiriin. Osa nuorista katoaa kokonaan muuttaen paikkakuntaa tai eivät halua jatkaa yhteistyötä, aloittaa armeijan palveluksen tai vajoaa takaisin väärään sosiaaliseen verkostoon tai yksinäisyyteen.

Järvenpään työpajat perustettiin 1990 – luvulla ja nykyinen moniammatillinen Nuorisokeskus sai alkuunsa vuonna 2010. Työpajat olivat vuoteen 2011 nuorisotyön alaisuudessa mutta kaupungin organisaatiomuutoksessa se liitettiin osaksi koulutus- ja ohjauspalveluita. Nuorisokeskus pitää sisällään kolme nuorten työpajaa, jotka ovat autopaja, puutyöpaja ja tekstiilityöpaja. Lisäksi Nuorisokeskuksella työskentelevät etsivänuorisotyöpari, sosiaaliohjaaja, terveydenhoitaja, ohjaamon palveluohjaus, joustavan opetuksen 9. luokka, lisäopetus ja numeronkorotusluokka. Lisäksi Nuorisokeskuksella työskentelee osa – aikaisesti oppisopimuskeskusten (Keuda ja Seurakuntapisto) oppisopimus ohjaajat, psykologi, lääkäri, erityisnuorisotyöntekijä sekä oppilaitoshakujen aikana opintojen ohjaajat. TE- toimiston työntekijä työskentelee yhden päivän Nuorisokeskuksella aina Duuni – Pysäkkien aikana, joita järjestetään kuusi kertaa vuodessa. Duuni – Pysäkki kokoaa työttömiä järvenpääläisiä nuoria Nuorisokeskukselle työnhaun uusintaan. Duuni – Pysäkki tilaisuudessa järjestetään aina myös nuorten työllistymismahdollisuuksia lisäävä koulutus- tai informaatiotilaisuus paikallisten yrittäjien toimesta. Nuorisokeskuksen moniammatillista toimintaa johtaa palvelupäällikkö, joka työskentelee fyysisesti yksikössä.

Yhden palveluluukun periaate on perusteltu ja on tärkeää varmistaa, että nuoren palvelut saadaan mahdollisimman laajasti ”saman katon alle”. Luottamussuhteen luominen sekä oikean moniammatillisen avun ulottaminen ovat monen nuoren aikuistumisen kannalta keskeisiä tekijöitä yhteiskuntaan integroitumisen kannalta. Koska nuoret ovat palveluissa eri statuksilla, tulee hallinnonalojen yhteistyöllä varmistaa, että tarvittaessa nuori voi olla riittävän pitkään yhden toimintajärjestelmän palvelujen piirissä asiakas-keskeisen lopputuloksen varmistamiseksi. Kun nuori opitaan tuntemaan yhden palveluntarjoajan henkilökunnan toimesta hyvin, helpottuu palveluiden räätälöiminen nuoren omiin tarpeisiin. Tällöin myös erillinen tarve palveluohjaukseen vähenee. Koordinoitu ja limittyvä yhteistyö niin TE- toimiston, oppilaitosten, elinkeinoelämän kuin muiden sidosryhmien välillä tulee olla säädeltyä. (Järvelä, ym. 2015.)

Yrittäjien ja elinkeinoelämän edustajat vierailevat usein Nuorisokeskuksella ja varsinkin yrittäjäyhdistyksen jäseniä on osallistettu useaan yksikön hankkeeseen. Alueen yrittäjät ottavat erittäin aktiivisesti Nuorisokeskuksen nuoria työkokeiluun, joiden kautta on mahdollisuus päästä oppisopimuksen kautta työsuhteeseen tai suoraan palkkatyöhön. Suhteita alueen yrittäjiin ja elinkeinoelämään ylläpidetään ja kehitetään jatkuvasti.

Nuoria ohjataan myös aktiivisesti harrastusten ja vapaaehtoistyön piiriin. Yksilö- ja ryhmäohjauksessa käydään läpi jokaisen nuoren kanssa harrastusvaihtoehtoja, joihin tarpeen vaatiessa sosiaaliohjaaja voi antaa panoksensa. Harrastuksiin ja vapaaehtoistyöhön sitoutuminen edes auttavat nuoren siirtymistä työmarkkinoille tai koulutukseen. Harrastuksien kautta on havaittu nuoren saaneen lisää itseluottamusta sekä uusia ystäviä. Myös niiden vaikutus itsekoettuun terveydentilaan on ollut nuorten kertomana positiivinen.

Nuorisokeskuksen asiakkaista suurin osa on yli 18- vuotiaita mutta joukossa on myös alaikäisiä. Täysi-ikäisten nuorten vanhempia ei juurikaan tavata mutta niiden nuorten kohdalla, joissa vanhemmat tulevat tutuiksi on ollut valitettavan usein havaittavissa vanhemmuuden tuomat eriaisteiset haasteet, selviytymättömyys nuoren ja oman jakamisen sekä yhteiskunnan tuomien muutosten edessä.

Syrjäytymisen juuret ovat usein syvällä nuorten lapsuudessa ja perheiden sisäisissä ongelmissa. Taustalla voi olla se, ettei vanhempia ole lainkaan tai että heillä on on-

gelmia, kuten työttömyyttä, varattomuutta, sairautta, päihderiippuvuuksia, jopa väkivaltaista käyttäytymistä, hyväksikäyttöä ja muuta rikollisuutta, jotka estävät lapsesta huolehtimisen. (Myrskylä 2012.)

Nuorisokeskuksella näkyvimmit nuorten haasteet ovat: päihde- ja mielenterveysongelmat, itsenäistymisen haasteet, päivärhythmin ongelmat ja poissaolot, vuorovaikutustaidottomuus, oppimisen ongelmat sekä muut erityispedagogiset haasteet, tietokoneen liikkakäyttöä, harrastamattomuus, yksinäisyys, asunnottomuus ja toimeentulo-ongelmat, hoitamattomat sairaudet, huono suuhygienia sekä toisiinsa sidoksissa olevat moninaiset ongelmat. Kuure (2010) toteaa, ”etteivät työpajanuorten ongelmat poikkea koululaisten ja opiskeluvien nuorten tavanomaisista elämän hallintaan liittyvistä ongelmista. Ne ovat vain kärkkäämpiä ja akuutimpia”. Ongelmista ja haasteista huolimatta Nuorisokeskuksen nuoria siirtyy jatkuvasti oppisopimukseen, palkkatyöhön ja tutkintoon johtaviin opintoihin.

3.1.2 Työpajat

Nuorisokeskuksen työpajat opinnollistettiin vuonna 2013 -2015 välisenä aikana, jolloin pajojen oppimisympäristöstä tunnistettiin usein ammatillisten koulutuksien perustutkintojen tutkinnon osia. Mikäli nuori pystyy työpajajakson aikana suorittamaan tutkinnon osasuorituksia työpajaympäristössä, saa hän siitä osaamistodistuksen. Opinnollistamisen hanke oli merkittävä työpajatoiminnan kehittämistoimenpide, joka tehtiin yhdessä Validia erityisammattioppilaitoksen sekä Bovalius ammattioppilaitoksen kanssa. Työpajatoiminnan opinnollistaminen antaa myös mm. paremmat mahdollisuudet ohjata työpajoilla niitä nuoria, jotka ovat nivel-vaiheessa toisen asteen ammatillisissa opinnoissa, joista mm. laajennetulla työssäoppimisenjaksolla (TOP – jakso) olevien nuorten osalta on positiivisia kokemuksia, kun keskeytyneissä olleet toisen asteen ammatilliset opinnot saadaan suoritettua loppuun työpajalla.

Opinnollistaminen kuuluu ammattiosaamista välityömarkkinoilta-hankkeeseen, jossa levitetään ja kehitetään opinnollistamisen toimintamallia, jonka avulla työpajoilla hankittu osaaminen pystytään hyödyntämään aiempaa paremmin osana nuorten kuntoutumis- ja työllistymispolkua. Opinnollistamisen toimintamalli perustuu kolmeen aiemmin toteutettuun ESR-hankkeeseen, joita ovat OPEQUAL, Monet polut ammat- tiin ja Vaikuttavuutta työpajayhteistyöhön. Työpajatoiminnan opinnollistamisen ta-

voitteena on lisätä valmennustoimenpiteiden suunnitelmallisuutta niin, että nuoren ammatillinen osaaminen tunnistetaan ja sen kehittymistä tuetaan nykyistä tehokkaammin. Opinnollistamisprosessin tueksi on kehitetty apuvälineitä, kuten taulukoituja opetussuunnitelmia (OSSUT) sekä arvioinnin ja osaamisen tunnistamisen työkaluja. Hankkeen tuloksena on syntynyt valtakunnallinen osaamistodistusmalli ja oppimisympäristön tunnistamisraportti. (Bovalius ammattiopisto 2015.)

Nuorisokeskuksen kolmella työpajalla on vuodessa noin 90–100 nuorta, Työpajoilla nuoret tekevät asiakastyötehtäviä, myyntiin tulevia tuotteita ja omia töitään. Työ on väline kuntoutua työ- tai opiskeluelämään ja usein pajajakson alussa nuorelle muodostetaan moniammatillinen palveluohjausverkosto aina kulloinkin niistä haasteista, jotka estävät nuorta siirtymästä työhön tai opiskelemaan. Monella nuorella on verkosto valmiina, kun tulee Nuorisokeskuksen työpajoille.

Nuoret ovat työpajoilla työkokeilusopimuksilla yhdestä kuuteen kuukauteen, kuntouttavilla työkokeilusopimuksilla pidempiäkin aikoja ja oppilaitoksista opiskeluiden nivel-vaiheessa olevat nuoret ovat työpajoilla aina sopimuksen mukaisen ajan. Työpajoilla on myös oppilaita alueen ammatillisista oppilaitoksista työssäoppimisen jaksoilla. Nuorisokeskuksen erityisluokkien (joustavan opetuksen 9. luokka sekä lisäopetus ja numeronkorotusluokat) oppilaille on ”korvamerkitty” työpajan harjoittelupaikkoja pitkin lukuvuotta.

Nuoret ovat työpajoilla aina sopimuksen mukaan maanantaisin–perjantaisin. Työpäivät alkavat joka aamu kello yhdeksän aamu-uutisilla, jonka yhteydessä nautitaan aamukahvit. Uutisten jälkeen nuoret aloittavat työt työpajoilla tai menevät ohjaamon palveluohjaajan, etsivänuorisotyöntekijän, terveydenhoitajan tai sosiaaliohjaajan kanssa hoitamaan asioitaan. Työpajapäivät loppuvat sopimuksen mukaan mutta, yleensä kuntouttavilla sopimuksilla olevien nuorten työpäivä päättyy kello yhden aikaan ja työkokeilijoiden kello kolmelta. Kerran viikossa järjestetään jokin yleinen koulutus päihteistä, terveydestä, taloudenhallinnasta, harrastuksista, jne. Liikuntaa on niin ikään kerran viikossa.

Työpajan valmennusjakso on tarkoitettu siirtymävaiheeksi ja sen aikana tuetaan nivelvaiheen ylittämistä, etsitään ammatillista suuntaa tai löydetään valmentautujan tarpeita paremmin vastaava muu palvelu. Tärkeintä on, että valmentautujalla on työpajajakson

jälkeen selkeä suunnitelma ja suunta tulevaisuudelle. (Hämäläinen & Palo 2014.) Työpajajakson aikana nuoren elämänhallinnan taitoja sekä työ – ja opiskeluelämään vaadittavia valmiuksia pyritään ohjaustyön avulla kohentamaan. Työpajajakson aikana nuoren kanssa kartoitetaan tulevia työ-, opiskelu- ja oppisopimuspaikkoja sekä ohjataan harrastusten pariin. Usealla työpajanuorella on haasteita terveys-, mielenterveys- ja talous – sekä toimeentuloon liittyvissä asioissa, joita samaan aikaan moniammatillisesti pyritään korjaamaan.

Työpajaohjaajan työn tärkeimmät ohjaustehtävät nuoren asiakkaan kannalta ovat työ- ja opiskeluvälineiden kehittäminen, nuorten elämänhallinnan kohentaminen sekä sosiaalinen vahvistaminen. Lisäksi työhön ja tehtäviin kuuluvat, pajatoiminnan opinnoistamiseen liittyvät tehtävät, työskentely pajanuoren moniammatillisessa verkostossa, ryhmä- ja yksilöohjaus, asiakastiedon dokumentointi sekä pajalla toteuttavien työtehtävien suunnittelu, toteutus ja tarvikkehankinnat. Työpajaohjaajat vastaavat itsenäisesti työpajansa toiminnasta ja suunnittelevat nuorten työpajoilla tehtävät työt. Työpajaohjaajat ovat myös mukana pajanuorten alkuhaastattelussa ja ns. asiakasriihi tilaisuuksissa. Työpajoilla on kerrallaan kahdeksan nuorta päivittäin.

3.1.3 Ohjaamo

Nuorisokeskuksen ohjaamon palveluohjaaja vastaa työpajoilla olevien nuorten palveluohjauksen koordinoinnista. Ohjaamossa otetaan uusi nuori vastaan ja laaditaan palvelusuunnitelma, tehdään työkokeilusopimus, käynnistetään kuntouttavaan työtoimintaan tähtäävät toimenpiteet tai laaditaan laajennetun työssäoppimisen suunnitelmat ja tavoitteet. Ohjaamossa sovitaan myös nuoren kanssa pajajakson pituus sekä tavoitteet, käynnistetään moniammatilliset asiakasriihet ja – tapaamiset. Ohjaamosta käsin nuoria avustetaan oppilaitoshakuprosessissa, kartoitetaan työllistymismahdollisuuksia sekä ulotetaan mahdollisia hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä.

Ohjaamosta nuori voi siirtyä työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan myös Nuorisokeskuksen ulkopuolelle yrityksiin, järjestöihin tai Järvenpään kaupungin eri yksiköihin. Ohjaamon palveluohjaaja toimii työkokeilijoiden ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevien nuorten yksilöohjaajana kohentaen heidän elämänhallinnan taitoja, sosiaalista vahvistumista sekä toimii nuorten moniammatillisessa verkostossa. Ohjaamon kautta nuoria siirryy myös suoraan palkkatyömarkkinoille, oppisopimukseen sekä tut-

kintoon johtavaan opiskeluun tai hoitoon ja kuntoutukseen. Ohjaamossa on vuoden aikana noin 100 nuorta asiakasta. Ohjaamon palveluohjaaja on myös Nuorisokeskuksen palvelupäällikön sijainen ja osallistuu aktiivisesti yksikön kehittämistyöhön.

Ohjaamon palveluohjaajan tärkeimmät ohjaustehtävät ovat nuoren asiakkaan kannalta, nuorten palvelusuunnitelman laatiminen, yksilö- ja ryhmäohjaus kulloisenkin palvelutarpeen mukaan, nuoren työ- ja opiskeluvälmiuksien sekä elämänhallinnan kohentaminen sekä työ- ja opiskelupaikkojen haku sekä nuorten kuntoutukseen ja hoitoon ohjaus. Lisäksi tehtäviin kuuluvat tiedonhaku, tiedonvälitys ja viestintä, asiakastiedon dokumentointi, moniammatillinen verkostotyö nuoren verkostossa, työ- ja opiskelupaikkavierailuiden järjestäminen nuorille, hoitoon ja kuntoutukseen liittyvät asiat, sopimusten laadinta, nuorten opastus, neuvonta ja ohjaus sekä Nuorisokeskuksen palvelupäällikön sijaisuus.

Ohjaamon palveluohjaaja työskentelee aktiivisesti moniammatillisessa verkostossa myös Nuorisokeskuksen ”ulkopuolella”. Keskeisimmät päivittäiset yhteistyökumppanit ovat Työ- ja elinkeinoviranomaiset, sosiaalityön ja terveydenhuollon työntekijät, oppilaitosten työntekijät sekä alueen elinkeinoelämän edustajat. Tärkeäksi yhteistyökumppaniksi on viime aikoina muodostunut myös alueelliset Ohjaamot.

3.1.4 Etsivä nuorisotyö

Etsivänuorisotyöpari toiminta on ollut Nuorisokeskuksella vuodesta 2010 lähtien ja on vakiinnuttanut paikkansa nuorten moniammatillisessa palveluverkostossa Järvenpäässä. Etsivän työn asiakas on 16–25-vuotias järvenpääläinen nuori, joka ei ole opiskele-massa tai työelämässä tai on vaarassa keskeyttää opintonsa. Etsivänuorisotyön nuoren asiakkaan elämäntilanne on usein haasteellinen: taustalla voi olla päihde- tai mielen-terveysongelmia, asunnottomuutta tai muita elämänhallinnan ongelmia. Lisäksi oman haasteensa sijoittumiselle peruskoulun jälkeen voi asettaa esimerkiksi kouluaikana diagnosoitu oppimisvaikeus, jonka johdosta peruskoulun oppimäärä on saattanut jäädä kesken. Monissa tapauksissa etsivänuorisotyön asiakkaana olevat nuoret ovat jo syrjäytyneet yhteiskunnasta. Monet heistä ovat menettäneet oikeutensa työttömyysetuuteen ja heidän toimeentulonsa perustuu toimeentulotukeen. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että suurin osa etsivänuorisotyön asiakkaista tarvitsee selviytyäkseen tukea ja matalan kynnyksen palveluita, jotta he voivat ensisijaisesti kuntoutua ja sen jälkeen

opetella tarvittavia arkielämän taitoja sekä käytännön työtaitoja. Ei myöskään ole realistista olettaa, että etsivän työn asiakkuudet olisivat lyhytkestoisia ja ongelmat nopeasti ratkaistavissa. Erityispiirteenä asiakkaista on kuluneena vuonna noussut lisääntynyt kannabiksen käyttö sekä ongelman vaikeasti hoidettavuus liittyen aineen laittomuuteen. (Nuorisokeskus etsivänuorisotyön toimintakertomus 2014.)

Ohjauksen uusia työmuotoja ovat myös kutsuttu hakevaksi ja etsiväksi ohjaukseksi. Siinä toiminnan piiriä on laajennettu oppilaitosten ulkopuolelle ja tavoitteena on lieventää ohjaukseen ja koulutukseen osallistumisen esteitä kehittämällä sellaisia työmuotoja, joilla tavoitetaan paremmin sellaisia asiakkaita, jotka vierastavat muodollisia ohjauspalveluita. (Frilander & Vanhalakka–Ruoho 2009, 39.) Osa etsivänuorisotyön asiakkaista ohjautuu Nuorisokeskuksen ohjaamon kautta eteenpäin mutta osa asiakkaista pysyy pitkään ns. aktiivisessa asiakkuudessa, jossa etsivä nuorisotyö kulkee nuoren rinnalla. Etsivänuorisotyön asiakkaat ohjautuvat myös suoraan palkkatyöhön, oppisopimukseen tai kuntoutukseen ja hoitoon.

Etsivänuorisotyöntekijän tärkeimmät ohjaustehtävät ovat nuoren asiakkaan kannalta, syrjäytyneen tai syrjäytymässä olevan järvenpääläisen 16–25 – vuotiaan nuoren etsiminen ja saattaminen tarvittavien ohjaus- ja tukitoimien pariin, palvelusuunnitelman laatiminen, henkilökohtainen rinnalla kulku, nuoren elämänhallinnan kohentaminen ja sosiaalinen vahvistaminen. Lisäksi työhön tehtäviin kuuluvat yksilö- ja ryhmäohjaus, opastus, neuvonta, ohjaus, asiakastiedon dokumentointi, moniammatillinen verkostotyö, nuoren perheen tuki, työkokeilu ja kuntouttavien työkokeilupaikkojen järjestäminen, oppisopimusasiat, yhteishaku, oppilaitoshaku ja jälkihaku asiat.

Etsivänuorisotyöparitoiminta on muodostunut Järvenpäässä keskeiseen asemaan nuorten moniammatillisessa ohjauksessa. Etsivänuorisotyö työskentelee usean moniammatillisen yhteistyötahon kanssa päivittäin ja etsivänuorisotyöllä on rajapintoja mm. sosiaalitoiminnan, opintojen ohjaajien, työvoimaviranomaisten sekä psykiatrisen sairaanhoidon kanssa. Etsivänuorisotyöparitoiminta on osaksi Opetus – ja kulttuuriministeriön rahoittamaa toimintaa.

3.1.5 Erityisluokat

Nuorisokeskuksen kaksi erityisluokkaa ovat joustavan opetuksen 9. luokka sekä jatkoluokka. Joustavan opetuksen 9. luokka on Kartanon yhtenäiskoulun alaisuudessa mutta toimii Nuorisokeskuksen tiloissa. Luokassa on 12 oppilasta. Jatkoluokka pitää sisällään lisäopetuksen (10. luokka) sekä numeronkorotusluokan, jossa on niin ikään 12 oppilasta. Jatkoluokan toiminta on myös Kartanon yhtenäiskoulun alaisuudessa mutta numeronkorottajat ohjautuvat ohjaamon kautta. Joustavan opetuksen 9. luokan sekä jatkoluokan oppilaat integroituvat mukaan Nuorisokeskuksen elämänhallinnan ja sosiaalisen vahvistamisen ohjelmaan ja moniammatilliseen palveluohjaukseen.

Työpajatoiminnan yhteyteen sijoitetun opiskelumuodon tavoitteena on varmistaa tukea tarvitsevien nuorten opiskelu ja ohjata niitä nuoria, jotka ovat vaarassa jäädä ilman peruskoulun päättötodistusta. Samalla pyritään ehkäisemään toisen asteen koulutuksesta pois jäämistä ja koulutuksen keskeyttämistä. Erityisluokkien avulla tuetaan oppilaiden yksilöllisiä ja erilaiset tarpeet huomioonottavia toimintatapoja ja opetusmenetelmiä, joista korostuvat toiminnallisuus, erilaisten toimintaympäristöjen käyttö ja työssäoppiminen.

3.1.6 Nuorisoneuvola

Nuorisokeskuksen nuorisoneuvola pitää sisällään terveydenhoitajan palvelut kolmena päivänä viikossa. Terveydenhoitajan kautta nuoret pääsevät lääkärin ja psykologin vastaanotoille sekä Mielenterveys- ja päihdeyksikön kautta toteuttaviin kuntoutuksiin. Terveydenhoitaja koordinoi myös nuorten erityisoppilaitoshakuun vaadittavaa prosessia. Terveydenhoitaja tapaa kaikki työpajoille ohjautuvat nuoret sekä erityisluokkien oppilaat. Terveydenhoitaja kuuluu kaupungin sosiaali- ja terveystalouden palvelualueeseen.

Terveydenhoitajan tehtäviin kuuluvat mm. kartoittaa nuoren aiempi opiskelu/työhistoria ja terveydentila (allergiat, pitkäaikaissairaudet, oireilu, lääkitykset, rokotukset) sekä kaikki nuoren toimintakykyyn vaikuttavat asiat terveydellisestä näkökulmasta. Terveydenhoitaja hankkii myös tarvittavat lausunnot jatko-opintoja varten sekä laatii terveystietomuksen. Lisäksi tehtäviin kuuluvat, nuoren elämänhallinnan

kohentaminen, moniammatillinen asiakasriihi ja verkostotyö sekä kirjaaminen tarvittaviin tietokantoihin.

Terveydenhoitaja tapaa kaikki työpajanuoret ainakin kerran mutta käytännössä tapauksia on useita. Terveydenhoitajan päivittäinen läsnäolo koetaan nuorten sekä moniammatillisen henkilöstön osalta tärkeäksi. Terveydenhoitajalle on perustehtävänsä lisäksi muodostunut myös keskeinen tehtävä nuorten elämänhallinnan kohentamiseen.

3.1.7 Sosiaalityö

Nuorisokeskuksen sosiaalihoaja kuuluu myös kaupungin sosiaali- ja terveystalouden palvelualueeseen aikuissosiaalityön yksikköön. Sosiaalihoaja hoitaa pääsääntöisesti nuorten toimeentulo- ja asumisasiota mutta merkittävässä määrin myös ohjaa nuorten elämänhallinnan taitoja. Sosiaalihoajan vastuualueella ovat myös yli 300 päivää työttömänä olleet alle 25-vuotiaat järvenpääläiset nuoret.

Sosiaalihoajan työn tärkeimmät tehtävät ovat nuoren asiakkaan kannalta asiakastyö alle 25-vuotiaiden työttömien, toimeentulottomien ja tulottomien nuorten kanssa, aktivointisuunnitelmien laadinta TE-toimistossa, harkintaa vaativa toimeentulotuki (esim. asunnon vuokravelat, vuokravakuudet, kodinperustamisvarat, harrastemenot), kotikäynnit ja asiakkaan verkostossa liikkuminen sekä moniammatillinen verkostotyö.

3.1.8 Erityisnuorisotyö

Erityisnuorisotyö työskentelee Joustavan opetuksen 9. luokan oppilaiden elämänhallinnan ohjaajana ja opiskelun tukena yhdessä luokan erityisopettajan kanssa. Erityisnuorisotyöntekijä käyttää yksilö- ja ryhmäohjausta välineenä kohentaa nuorten elämänhallintaa, opiskelumotivaatiota sekä oppimistuloksia. Erityisnuorisotyöntekijä työskentelee niin ikään Nuorisokeskuksen moniammatillisessa verkostossa ja kuuluu kaupungin perusnuorisotyön yksikköön.

3.1.9 Oppisopimuskeskusten ohjaajat ja opintojen ohjaaja

Nuorisokeskuksella työskentelee myös säännöllisesti oppisopimuskeskuksen ohjaaja (Keuda ja Seurakuntaopisto) sekä yhteis- ja jälkihaun aikana myös perusasteen sekä

toisen asteen oppilaitosten opintojen ohjaajia. Oppisopimuskeskusten ohjaajat kartoittavat yhdessä nuorten kanssa eri oppisopimusvaihtoehtoja ammatillisissa opinnoissa, selvittävät palkkatuki- ja koulutuskorvausasiat sekä etsivät nuoria työllistäviä yrityksiä. Oppisopimuskeskusten ohjaajat työskentelevät Nuorisokeskuksen moniammatillisessa verkostossa. Perusasteen ja toisen asteen opintojen ohjaajat työskentelevät Nuorisokeskuksella aktiivisesti yhteis- ja jälkihakujen aikana kartoittaen nuorille toisen asteen opiskelupaikkoja.

3.1.10 Palvelupäällikkö

Nuorisokeskuksen palvelupäällikön vastuuna ovat yksikön moniammatillinen johtaminen, henkilöstöhallinto ja työhyvinvointi, kehittämistyö sekä talous. Palvelupäällikkö on mukana aktiivisesti myös nuorten ryhmätoiminnoissa sekä pienessä määrin yksilöohjauksessa. Nuorisokeskuksen johtaminen on moniammatillista johtamista, jossa palvelupäällikkö vastaa yksikön toiminnasta mutta ei ole kaikkien siellä työskentelevien suoranainen esimies.

Nuorisokeskuksen johtamista ohjaa yksikön visio ”yksikään järvenpääläinen nuori ei jää kotiin makaamaan”. Sydänmaalakan (2007) mukaan ”kaiken johtamisen lähtökohdaksi on unelma, sillä jokainen organisaatio tarvitsee toimintaa ohjaavan ja aikaan sidotun vision, jonka on oltava voimakas, yksinkertainen ja selkeä.” Nuorisokeskuksen moniammatillisen johtamisen onnistumisen kannalta on tärkeää, että kaikki siellä työskentelevät osaavat vastata kysymyksiin, mikä on Nuorisokeskuksen perustehtävä ja mitkä ovat yksittäisten moniammatillisten työntekijöiden tehtäväkuvat.

Johtamisen ideana on yhdistää organisaation, yksilön ja ympäristön näkökulma, jossa tavoitteiden tulisi olla samansuuntaisia koko organisaatiossa. Organisaation näkökulmasta on tärkeää, että toiminnan tarkoitus, avaintehtävät, tavoitteet ja osaaminen ovat selvillä kaikilla organisaation tasolla. Yksilön kannalta on tärkeää, että hän pystyy näkemään oman toimintansa kytkeytyvän laajempaan kokonaisuuteen. Ympäristötekijöinä on otettava huomioon mm. organisaation arvot, kulttuuri ja organisaatiomuoto. (Sydänmaalakka 2007.)

3.2 Nuorisokeskuksen pedagoginen ohjelma

Pedagogisessa interaktiossa kasvavalta vaaditaan jatkuvasti itsenäistä toimintaa ja kasvatuksessa kaikki toimenpiteet tähtäävät viime kädessä siihen, että kasvavasta tulee itsenäinen ja itsemääräytyvä subjekti (Siljander 2005, 25). Ohjaustyö voi osaltaan ehkäistä sosiaalista syrjäytymistä tai tukea koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jätettyjen tai jääneiden uudelleen integroitumista (Frilander & Vanhalakka–Ruoho 2009, 308 – 311). Ohjaustyössä konkreettisinta on auttaa ohjattava itseohjautuvaksi, jossa yhtenä tavoitteena on ohjattavan ajattelun muuttuminen (Ojanen 2006).

Nuorisokeskuksen pedagogisen ohjelman tarkoitus on koota nuorten elämänhallintaa, sosiaalista vahvistamista sekä työ- ja opiskeluvälmiuksia parantavat koulutukset, toimenpiteet sekä moniammatillisen ohjaustyön perusteet yhteen. Pedagogisessa ohjelmassa tiivistetään yhteen ne eri toimenpiteet, joka Nuorisokeskuksella toteutuu normaalin päivittäisen ohjaus- ja pajaritöiden sekä opiskeluiden ohella.

Koulutus on organisoitua toimintaa, jossa koulutuksella on erityinen socialisaatiotehtävä, jonka avulla ohjataan koulutukseen osallistuvia erilaisiin sosiaalisiin aseisiin ja toimiin. Koulutuksella haetaan kompetensseja ja osaamista, jolla on käyttöä työssä, ammatissa tai muissa sosiaalisen elämän yhteyksissä. (Siljander 2005, 6.) Nuorisokeskuksella nuorten koulutukset toteutetaan keskiviikkoisin ja koulutuksien aineina ovat harrastukset, tulevat vaalit, aktiivinen kansalaisuus, perhe – elämä, vanhemmuus, ihmissuhteet, työnhakuun liittyvät asiat, oppilaitoshaku, työelämän valmiudet sekä vaatimukset, kodin hoito, asuminen, kotiruuuan valmistus, terveys, parisuhteet, uni, ravinto, teatteri ja kulttuuri, retkeily, oman talouden hallinta, sosiaalietuudet, osallisuus, yhteisöllisyys, hyveet, jne. Kouluttajina toimivat yksikön työntekijät sekä ulkopuoliset kouluttajat.

Nuorisokeskuksen toimintaan nimetyt arvot ovat oleellinen osa pedagogista ohjelmaa. Arvot ovat vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, huolenpito ihmisestä, luovuus, oppiminen, osaaminen, aktiivinen kansalaisuus ja yhteisöllisyys. Ohjaustyön ja kohtaamisten perustana on humanistinen ihmiskäsitys, jota siivittää sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys. Humanistisen ihmiskäsityksen mukaan nuori on vapaa, valintoja tekevä ja vastuullinen tekemisistään valinnoista, kasvava, sosiaalinen ja vuorovaikutukseen pyrkivä. Sosiokonstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on nuoren ja

ympäristön välinen vuorovaikutteinen prosessi, jossa oppiminen tapahtuu ryhmätilanteissa työpajoilla ja erilaisissa vuorovaikutuksissa Nuorisokeskuksella. Arvot sekä ihmis – ja oppimiskäsitys näyttäytyvät päivittäisessä ohjaustyössä, kun nuorten kanssa tehdään esimerkiksi työpajalla asiakastyötehtäviä, ohjataan työ – ja opiskeluvaihtoehtoja, mietitään toimeentuloon liittyviä asioita, jne. Siljander (2005, 209) mukaan Wrightin (1992, 16) määrittää, että oppiminen on konstrukttiivinen prosessi, jossa oppija on aktiivinen oppiainesta valikoiva, muokkaava ja sisäisten skeemojensa avulla tulkitseva subjekti, joka on viime kädessä itse vastuussa oppimisprosessistaan.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

On monia syitä, miksi nuorten työpajatoimintaa kannattaa tutkia. Yhteiskuntatutkimuksen näkökulmasta yksi tärkeä syy on puhtaasti metodologinen sillä tutkimalla jotain pientä ja marginaalista saamme samalla tietoa jostain suuremmasta, joka koskettaa koko yhteiskunnan valtavirtaa ja meneillään olevaa kulttuurista muutosta. Työpajojen tutkimisen hyöty on siinä, että työpajat ovat pitkään toimineet näillä toisiinsa limittyvillä alueilla, kehittäneet niitä vastaavia oppimismuotoja, mallintaneet työtä ja kehittäneet yhteistyön rakenteita. Tehdyllä työllä, saaduilla kokemuksilla ja analyyseilla on merkitystä arvioitaessa koko nuorison sijoittumista työmarkkinoille, kiinnittymistä yhteiskuntaan ja kasvamista aikuisuuteen. (Kuure 2010.)

Tutkimuksen alussa tutkijalla on aihealue, josta tutkimus aiotaan tehdä. Syvällisen kirjallisuuden perehtymisen eli kirjallisuuskatsauksen myötä aihealue alkaa rajautua ja täsmentyä. Näin aiemmin mietitty tutkittava ongelma alkaa muuttua tutkimuskysymykseksi. (Hänninen & Tolvanen 2014, 60: Hirsjärvi & Hurme 2000, 13.) Tutkimusaiheen tulisi olla sellainen, jossa tutkija haluaa sanoa siitä jotain ja joku haluaa kuunnella tutkijaa (Alkula ym. 2002, 30).

Tällä tutkimuksella halutaan selvittää työpajanuorten sekä moniammatillisen ohjaustyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia moniammatillisuudesta työpajalla Järvenpäässä? Tarkoituksena on myös selvittää, mitkä ovat tärkeitä moniammatillisia tahoja työpajalla ja mitä resursseja onnistunut moniammatillinen ohjaus työpajalla vaatii?

Nuorten näkökulmaa työpajatoimintaan on tutkittu useissa aiemmissa tutkimuksissa mutta Järvenpään ja Keski-Uudenmaan kuntaliitosalueen työpajoilla vastaava tutkimus on harvinainen. Myöskään työpajojen työntekijöiden näkökulma moniammatilliseen ohjaustyöhön ei ole kovin yleinen tutkimuskohde. Hirsjärvi ym. (2008, 121) toteaa, että vanhan sanonnan mukaan hyvä kysymys on jo puoli vastausta.

Tutkimuskysymykset ovat:

Pääkysymys

Miten moniammatillisuus Järvenpään työpajalla toteutuu?

Alakysymykset

Mitkä ovat tärkeitä moniammatillisia tahoja nuorten työpajalla Järvenpäässä?

Miten työpajanuoret kokevat moniammatillisen ohjauksen työpajalla Järvenpäässä?

Miten työntekijät kokevat moniammatillisen yhteistyön nuorten työpajalla Järvenpäässä?

Pääkysymys on useimmiten yleisluontoinen, jossa koko tutkittava kokonaisuus hahmottuu. Alakysymyksiin saadut vastaukset tekevät mahdolliseksi vastata myös pääkysymykseen. Tutkimuskysymyksiä esitettäessä selvitetään, miksi juuri näihin kysymyksiin päädyttiin ja miksi kysymykset rajattiin ja täsmennettiin esitetyllä tavalla. (Hirsjärvi ym. 2008.)

4.1.2 Tutkimusmenetelmän ja aineistonkeruumenetelmän kuvaus

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, johon sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että todellisuutta ei voi pirstoa mielivaltaisesti osiin, koska tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toisiaan, ja onkin mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita. (Hirsjärvi ym. 2008, 157.)

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Nuorten kohdalla käytettiin teemahaastatteluja ja moniammatillisen henkilökunnan kanssa SWOT - analyysia. Nuorten haastattelut toteutettiin yhden viikon aikana henkilökohtaisesti. SWOT – analyysia käytettiin tiedonhankintamenetelmänä moniammatillisen henkilökunnan koh-

dalla kuukauden aikana, jossa jokaisen henkilökuntaan kuuluvan kanssa analyysi tehtiin yksitellen.

Teemahaastattelua ja muita aineiston hankkimisen tapoja tarkastellaan erilaisina menetelminä, joilla tutkimuskohteista saadaan tietoa (Alasuutari 1999, 142). Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska sen avulla koettiin, että saadaan mahdollisimman tarkoituksenmukainen ja moninainen tieto tutkittavasta asiasta. Aineiston keruu oli avainasemassa ja se toteutui käytännössä useista haastatteluista, lukemattomista pöytäkirjoista ja muistioista, keskusteluista sekä dokumenteista. Teemahaastattelu menetelmänä antoi tässä tutkimuksessa parhaan mahdollisen kohdata haastavassa elämäntilanteessa olevia nuoria. Moniammatillisen henkilökunnan SWOT – analyysillä saatiin laaja-alainen näkökulma tutkittavaan ilmiöön.

Peruskulmakivi, johon laadullisessa tutkimuksessa nojataan niin tutkimuksen perusteissa, kuin määrällisen tutkimuksen kritiikissäkin, on havaintojen teoriapitoisuus. Havaintojen teoriapitoisuudella tarkoitetaan sitä, että se, millainen yksilön käsitys ilmiöstä on, millaisia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annetaan tai millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään, vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 19.)

Laadulliselle tutkimukselle on luonteenomaista kerätä aineistoa, joka tekee mahdollisimman monenlaiset tarkastelut mahdolliseksi (Alasuutari 1999, 19). Tutkija ei voi sanoutua irti arvolähtökohdista, sillä arvot muovaavat sitä, miten pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä (Hirsjärvi ym. 2008, 157). Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto, joita voidaan käyttää eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2003, 73). Valinta tiedonhankintamenetelmien käytöstä tulee olla perusteltu mutta haastattelun etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen (Hirsjärvi ym. 2008, 200 - 201).

Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä, samoin on enemmän mahdollisuuksia tulkita vastauksia. Metodina haastattelu koetaan myös usein miellyttäväksi, koska se on menetelmänä joustava, kysymysten paikkoja voi vaihdella ja sen aikana

voidaan haastateltavaan pyytää selventämään ja tarkentamaan vastauksiaan. (Hänninen & Tolvanen 2014, 62: Hirsjärven ja Hurmeen 2000.)

4.1.3 Teemahaastattelut pajanuorille

Tutkimusryhmään kuului kahdeksan työpajanuorta, kuusi miestä ja kaksi naista. Tutkimukseen osallistuneiden naisten vähäinen määrä selittyy sillä, että vain kaksi työpajalla työskentelevää naispuolista nuorta halusi mukaan haastatteluun. Haastateltavat työpajanuoret olivat 18–29 vuotiaita ja työskentelivät työpajoilla kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa tai laajennetulla työssäoppimisen jaksolla. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukaista toimintaa, jonka tavoitteena on vahvistaa työpajanuoren toimintakykyä, kohentaa elämänhallintaa ja työkykyä sekä koordinoita moniammatillista ohjausta työllistymistä ehkäisevien haasteiden osalta. Työkokeilussa tarkoituksena on nuoren työhön palaamisen tukeminen ja ammatinvalinnan selkiyttäminen. Työkokeilussa selvitetään myös työpajanuoren tuen tarve, jota tarvitaan palkkatyöhön paluun edistämiseen. Laajennetussa työssäoppimisessa toteutuu työpajojen ja ammatillisten oppilaitosten välinen yhteistyö, jossa nuori siirtyy oppilaitoksesta työpajalle suorittamaan opintojaan, jotka voisivat muuten keskeytyä. Haastatelluista nuorista kahdella oli suoritettuna peruskoulun jälkeinen ammatillinen tutkinto ja lopulla kuudella ainoastaan peruskoulu suoritettuna.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneet työpajanuoret sukupuolen ja sopimuksen mukaan

Sopimus työpajalla	Mies	Nainen
Kuntouttava työtoiminta	1	
Kuntouttava työtoiminta	1	
Kuntouttava työtoiminta		1
Kuntouttava työtoiminta		1
Työkokeilu	1	
Työkokeilu	1	
Työkokeilu	1	
Laajennettu työssä oppiminen	1	

Haastattelut tiedettiin ennakolta haastavaksi, sillä osa haastateltavista nuorista jännitti haastattelutilannetta. Kuitenkin haastattelun avulla pystyttiin keskustelemaan valitusta aiheesta yllättävän rennosti ja luottamuksellisesti, jonka vuoksi teemahaastattelu oli tässä tarkoituksessa soveltuva tiedonhankintamenetelmä. Haastattelussa saatiin myös nuoren huomio ja keskittyminen kohdennettua keskusteltavaan aiheeseen, joka aktivoi nuorta osallisuuteen.

Haastattelu tarkoittaa henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija esittää kysymykset suullisesti ja merkitsee tiedonantajan vastaukset muistiin. Haastattelun etu on ennen kaikkea joustavuus, sillä haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Joustavaa haastattelussa on se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. Haastattelussa on myös tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta ja on myös eettisesti perusteltua kertoa tiedonantajalle mitä aihetta haastattelu koskee. Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Haastattelussa on makukysymys pitääkö kaikille tiedonantajille esittää kaikki suunnitellut kysymykset, pitääkö kysymykset esittää tietyssä ja samassa järjestyksessä, pitääkö sanamuotojen olla jokaisessa haastattelussa samat jne. Yhdenmukaisuuden vaateen aste vaihtelee teemahaastattelulla toteutetusta tutkimuksesta toiseen. Mutta teemahaastattelussakaan ei voi kysellä ihan mitä tahansa, vaan siinä pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Periaatteessa etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. (Tuomi & Sarajärvi, 2003.)

4.1.4 SWOT – analyysi työntekijöille

Moniammatilliseen työntekijöiden tutkimusryhmään kuului kymmenen työpajalla työskentelevää asiantuntijaa, jotka olivat 33–57-vuotiaita. Haastatelluista viisi oli miehiä ja viisi naisia. Haastatteluihin osallistuivat kolme työpajaohjaajaa, kaksi etsivänuorisotyöntekijää, kaksi erityisluokan opettajaa, yksi ohjaamon palveluohjaaja, yksi sosiaalihojaaja ja yksi terveydenhoitaja. Haastateltavista seitsemällä oli korkeakoulututkinto ylimpänä koulutuksenaan ja kolmella ns. vanha opisto- tai ammattikoulututkinto. Työpajaohjaajat, etsivänuorisotyöntekijä sekä ohjaamon palveluohjaaja

kuuluvat Nuorisokeskuksen alaisuuteen eli kaupungin koulutus – ja ohjauspalveluihin. Terveystenhoitaja ja sosiaali-ohjaaja kaupungin sosiaali – ja terveystyöpalveluihin sekä erityisluokkien opettajat kaupungin suurimman yhtenäiskoulun alaisuuteen. Terveystenhoitajaa lukuun ottamatta kaikki työskentelevät Nuorisokeskuksella päivittäin, terveystenhoitajan työskennellessä kolmena päivänä viikossa. SWOT – analyysissä jätettiin pois Nuorisokeskuksella hieman harvemmin työskentelevät erityisnuorisotyöntekijä, oppisopimuskeskuksen ohjaaja sekä lääkäri ja psykologi.

TAULUKKO 2. Tutkimukseen osallistuneet moniammatilliset työntekijät ammatin ja sukupuolen mukaan

Ammatti	Mies	Nainen
Työpajaohjaaja	1	
Työpajaohjaaja	1	
Työpajaohjaaja		1
Etsivä nuorisotyöntekijä	1	
Etsivä nuorisotyöntekijä		1
Ohjaamon palveluohjaaja		1
Sosiaali-ohjaaja		1
Terveystenhoitaja		1
Erityisluokan opettaja	1	
Erityisluokan ohjaaja	1	

Lyhenne SWOT tulee sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat) (Koskinen 2006, 36). SWOT – analyysissä siis selvitetään vahvuudet ja heikkoudet sekä mahdollisuudet ja uhat, jonka tavoitteena on auttaa organisaatiota tarkastelemaan kattavasti strategisten valintojen ja suunnitelmien laatimisen kannalta keskeisiä tekijöitä (Lehtinen & Niinimäki 2005, 71). SWOT–analyysi valittiin tiedonhankintamenetelmäksi moniammatilliselle henkilöstölle sen tarjoaman ristikkäin asetellun vuoksi. SWOT–analyysia tehdessä henkilöstö analysoi ja kehitti samanaikaisesti nousseita vahvuuksia ja mahdollisuuksia sekä mietti heikkouksia ja uhkatekijöitä suhteessa vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin. SWOT–analyysi tuotti konkreettisen listan niistä asioista, jotka toimivat ja mitkä taas eivät toimi Nuorisokeskuksen moniammatillisessa työssä. Tutkimuksen tuloksia ana-

lysoitaessa SWOT-analyysia oli sujuva suhteuttaa työpajanuorten teemahaastattelun tuloksiin.

SWOT-analyysia käytettäessä erityisen tärkeää on eri asioiden ristikkäisasettelu. On pyrittävä löytämään vastauksia varsinkin kysymyksiin: Miten mahdollisuuksia voidaan hyödyntää ja uhkia torjua vahvuuksien avulla? Miten heikkouksia voidaan vähentää ja niiden vaikutuksia torjua vahvuuksien avulla? Tietysti on myös tarkkaan pohdittava, kuinka vahvuuksia voidaan edelleen vahvistaa ja heikkouksia vähentää tai poistaa. (Lehtinen & Niinimäki 2005, 71.)

Vahvuudet ja heikkoudet ovat tiivistelmä organisaation sisäisestä tilasta, mahdollisuudet ja uhat ovat tiivistelmä toimintaympäristöstä (Kamensky 2008, 203 – 204). Oikea tapa tehdä SWOT-analyysi on tarkastella aidosti erillään sisäisiä (vahvuudet ja heikkoudet) ja ulkoisia (mahdollisuudet ja uhat) toimintaympäristöön liittyviä tekijöitä ja johtaa niiden yhdistelmän kautta nelikohtainen konkreettinen työlista, jonka avulla voidaan paneutua itse tekemiseen (Koskinen 2006, 36).

4.2 Aineisto ja analyysi

Tutkimuksen luvan myönsi Järvenpään kaupunki ja teemahaastattelut sekä SWOT-analyysi toteutettiin talvella 2015. Tutkimus tehtiin objektiivisesti ja huolellisesti, eikä tutkimukseen osallistuneet nuorten henkilöllisyys paljastu, jonka vuoksi suorissa launauksissa käytetään vain (nuori) objektia. Moniammatillisen henkilöstön osalta käytettiin ainoastaan anonyymi ilmaisua (työntekijän SWOT-analyysi). Tutkimukseen liittyvä materiaali hävitetään opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Opinnäytetyö lähetetään hyväksynnän jälkeen Järvenpään kaupungin kirjaamoon, josta se on saatavilla. Opinnäytetyö julkaistaan myös ammattikorkeakoulujen Theseus – tietokannassa.

Nuorten teemahaastattelut nauhoitettiin nauhuriin ja aineisto litteroitiin aineiston analyysia varten. Haastateltavilta tiedusteltiin halukkuutta osallistua tutkimukseen ja nuorille kerrottiin teemat ennakkoon, jos he sitä halusivat ja haastateltavien ei tarvinnut mitenkään valmistautua tutkimukseen. Hirsjärven ym. mukaan (2008, 25) tutkimukseen suostumus tarkoittaa sitä, että henkilö on pätevä tekemään rationaalisia ja kypsä arviointeja ja että osallistumista koskevan suostumuksen tulee olla vapaaehtoista, vapaata pakotuksesta.

Haastattelun alussa kerrottiin, että haastattelu voidaan keskeyttää, mikäli nuori niin haluaa. Myös nuorten anonymiteetti varmistettiin. Nuorille kerrottiin, että haastattelut nauhoitetaan, jossa haastattelija kysyi haastattelukysymykset nuorilta ääneen. Teema-haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluna ja yhden haastattelun pituus oli noin 15–20 minuuttia. Haastattelua hieman vaikeutti nuorten vähäsanaisuus. Haastatteluun osallistuvien nuorten vastauksien luotettavuutta on vaikea arvioida, sillä nuoret voivat liioitella tai vähätellä kokemuksiaan. Hirsjärven ym. mukaan (2008) tutkimukseen perehtyneisyys tarkoittaa sitä, että kaikki tärkeät näkökohdat siitä, mitä tulee tapahtumaan tai mitä saattaa tapahtua tutkimuksen kuluessa, paljastetaan tutkimushenkilölle ja että henkilön tulee olla kykenevä ymmärtämään tämä informaatio.

Teemahaastattelut jaettiin viiteen osa-alueeseen, jotka olivat *työpajatoiminta, elämän haasteet, moniammatilliset ohjaustahot, työ ja koulutus sekä tulevaisuuden ajatuksia*. *Työpajatoimintaa* koskevassa osiossa tiedusteltiin nuorilta syitä tulla työpajalle sekä millä sopimuksella nuori on pajalla. *Elämän haasteiden* osalta kysyttiin nuoren elämää siivittävästä ongelmista ennen työpajajakson alkamista ja oliko työpajajakson aikana niissä tapahtunut muutoksia. *Moniammatilliset ohjaustahot* osa-alueella selvitettiin niitä työntekijä - ja viranomaistahoja, joiden kanssa nuori on ollut tekemisissä työpajajakson aikana ja mitä tahoja nuori kaipaisi lisää työpajalle. Nuorilta kysyttiin myös, onko nuori luonut luottamuksellisen suhteen ohjaustyötä tekevään ja jos luottamus on syntynyt, niin mitkä tekijät ovat saaneet sen aikaiseksi. *Työ ja koulutus* osiossa kysyttiin millaista ohjausta nuori on kokenut saavansa työ – ja opiskelupaikkojen hakuun, ja mitä nuori aikoo tehdä työpajajakson jälkeen. *Tulevaisuutta* tiedusteltaessa kysyttiin mitä nuori kuvittelee tekevänsä vuoden kuluttua tähän aikaan. *Lopuksi* kysyttiin vielä haluaako nuori kertoa jotain lisää tai unohtuiko haastattelussa jokin olennainen asia. Tarkemmat haastattelukysymykset ovat liitteenä. (Liite 1.)

Laadullisen aineiston tarkoitus Eskola ja Suorannan (2008, 137) mukaan ”on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään aineisto tiivistämään kadottamatta silti sen sisältämää informaatiota ja päinvastoin pyritään informaatioarvon kasvattamiseen luomalla hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä”. Tämän tutkimuksen aineiston analyysi toteutettiin pian haastattelujen jälkeen. Haastattelut ensin litteroitiin haastateltavien henkilöiden mukaan siten, että tutkimuksen kannalta kiinnostavat asiat nostettiin esille ja muu aineisto jätettiin

sivuun. Sen jälkeen litteroidut haastattelut vielä kohdennettiin tarkasti viidelle osa – alueelle, joihin kaikkien kahdeksan haastateltavan vastaukset koostettiin. Hirsjärven ym. mukaan (2008, 220) laadullisessa tutkimuksessa aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekevät analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi, jossa tutkija viettää monesti pitkiä aikoja yrittäessään luoda järjestystä ilmiöihin ja tulkita oikein haastateltavien vastauksia.

Moniammatillisen henkilökunnan SWOT–analyysi toteutettiin jokaisen haastateltavan kanssa erikseen. SWOT–analyysin laatimiseen kului aikaa 1–2 tuntia haastateltavaa kohden. Haastateltaville oli lähetetty sähköpostilla SWOT–analyysissä käsiteltävät aihekokonaisuudet kaksi viikkoa ennen haastattelua. Sähköpostin perille meno varmistettiin samaan aikaan. Henkilökunta oli valmistautunut hyvin ja ilmapiiri SWOT–analyysin tekemisissä oli avoin. SWOT–analyysin tekoa helpotti se, että moniammatillinen henkilöstö ovat oman alansa ammattilaisia ja he ovat työskennelleet nuorten kanssa vuosia.

SWOT–analyysin avulla tarkasteltiin Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen moniammatillista ohjaustyötä neljän vaikutuskategorian mukaan, joita olivat *yhteistyöhön liittyvät kannustimet, halu yhteistyöhön, kyky yhteistyöhön sekä mahdollisuus yhteistyön toteuttamiseen* (Nummenmaa 2011, 189: Einbinder ym. 2000).

- 1) *Yhteistyöhön liittyvät kannustimet* liittyvät sekä organisaation että yksilön tasolla siihen, että eri osapuolet voivat kokea yhteistyön tuottavan jotakin lisäarvoa olemassa olevaan työhön. Lähtökohtaisesti on usein kysymys siitä, että yhteistyö palvelee yhteisten tavoitteiden toteutumista, kuten esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisemistä. (Nummenmaa 2011, 189.)
- 2) *Halu yhteistyöhön.* Moniammatillinen yhteistyö edellyttää yhteistä tahtotilaa ja halua toimia yhdessä. Jos tämä puuttuu tai tätä tilaa ei saada luoduksi, edellytykset yhteisen tavoitteen toteuttamiseksi ovat heikot. (Nummenmaa 2011, 189.)
- 3) *Kyky yhteistyöhön.* Moniammatillinen osaaminen edellyttää monenlaista yksilöllistä osaamista ja moniammatillinen toimintamalli rakentuu yleensä verkostomaiselle työskentelylle, jossa yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen ovat

ydinosaamista, joiden varassa sitä rakennetaan. (Nummenmaa 2011, 190: Helakorpi 2001.)

- 4) *Mahdollisuus yhteistyön toteuttamiseen.* Verkostoissa toimiminen edellyttää yksittäiseltä asiantuntijalta uudenlaista työorientaatiota ja organisaatiolta verkostoyhteistyöhön suuntautunutta toimintakulttuuria. (Nummenmaa 2011, 190.)

Moniammatillisen yhteistyön edellä mainitut vaikuttavuuskategoriat (1–4) toimivat moniammatillisen yhteistyön kriittisinä menestystekijöinä. Moniammatillisen yhteistyön tavoitteena on saada aikaan synergiaa ja näin ollen yhteistyön tehokkuuden kriteerinä on myös saavutettu synergia ja sen laatu. (Nummenmaa 2011, 190: Lasker ym. 2001.)

Analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa mutta sisältöanalyysillä saadaan kerätty aineisto kuitenkin vain järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. Sisällönanalyysia voi pitää paitsi yksittäisenä metodina myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2003.)

Moniammatillinen yhteistyö nähdään tärkeänä strategisena tavoitteena sekä välineenä. Tämän vuoksi on tärkeä myös analysoida sen etuja sekä mahdollisia rajoituksia. Yksinkertaisesti määriteltynä moniammatillinen yhteistyö on tehokasta silloin, kun yhteistyössä saavutetaan parempia lopputuloksia, kuin mihin yksittäinen organisaatio tai yksittäinen asiantuntija pystyisi itse, tai mikäli yhteistyöllä saavutetaan yhdessä ennalta asetutut tavoitteet. (Nummenmaa 2011.)

5 TULOKSET

5.1 Tärkeät moniammatilliset tahot

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään teemahaastatteluilla, mitä tahoja pidetään tärkeinä moniammatillisina tahoina nuorten työpajalla Järvenpään Nuorisokeskuksella sekä miten ohjaustyöhön saadaan enemmän lisäarvoa ja vaikuttavuutta? Nuoret mielsivät

sanan ”tärkeä” tarkoittavan itseensä kohdistuvaa apua, neuvontaa ja ohjausta, jonka olivat saaneet työntekijöiltä. Työntekijöiden SWOT-analyysissä sana ”tärkeä” näytettiin onnistuneen moniammatillisen ohjaustyön osatekijänä, jolla on tärkeä rooli siihen, miten nuori sijoittuu pajajakson jälkeen ja minkälaista apua nuoria saa haasteisiinsa. Nuorten mielestä luottamus ja luottamuksellisen suhteen muodostuminen työntekijään oli usein edellytys sille, että ohjaussuhde tuotti nuorelle positiivisia vaikutuksia.

Pajaohjaaja on tärkein henkilö työpajalla. (nuori)

Lähes kaikille nuorille työpajaohjaaja on tärkein moniammatillinen työntekijä mutta myös etsivänuorisotyöntekijä, sosiaaliohjaaja, terveydenhoitaja, erityisluokan opettaja ja ohjaamon palveluohjaaja ovat heille tärkeitä. Nuoret kertoivat myös ”ettei tarvitse jonottaa muualla, vaan pajoilla saa melkein sen avun mitä tarvitsee”. Haastatelluista nuorista kolme oli sitä mieltä, että Nuorisokeskuksen nykyinen moniammatillinen verkosto on riittävä. Nummenmaan (2011, 189) mukaan yhteistyöhön liittyvät kannustimet sekä organisaation ja yksilön tasolla johtaa siihen, että eri osapuolet voivat kokea yhteistyön tuottavan jotakin lisäarvoa olemassa olevaan työhön ja sitä, että yhteistyö palvelee yhteisten tavoitteiden toteutumista.

Nuorten mukaan kaupungissa pitäisi olla toinen vastaava yksikkö, sillä jonottaminen työpajalle koetaan negatiivisena asiana. Työntekijöiden mielestä kasautunut kiire ja suuri työmäärä sekä nuorten asenne ”palvelut pitää saada heti ja nyt” aiheuttaa työstressiä ja heikentää moniammatillista ohjausta, vaikka oma työ moniammatillisessa verkostossa koetaan pääosin onnistuneeksi.

Nuorisokeskukseen on keskitetty tällä hetkellä
pääsääntöisesti oikeat moniammatilliset tahot.
(työntekijän SWOT – analyysi)

Useat työntekijät vertasivat Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen työpajatoimintaa lähikuntien vastaavaan ja johtopäätöksenä todettiin, että muissa kunnissa moniammatillinen työpajatoiminta on pirstaloitunut ympäri kaupunkia. Työntekijöiden mielestä nykyinen moniammatillinen henkilöstö pystyy pääsääntöisesti vastaamaan tällä hetkellä nuorten moninaiseen palveluntarpeeseen. Mutta monella ohjauksen osa-

alueella joudutaan liikkumaan ns. toisten ammattilaisten kentällä tai työskentelemään oman perustehtävän rajapinnassa tai sen ulkopuolella. Järvenpään kaupungin panostus horisontaalisen verkostotyön kehittämiseen sekä moniammatillisen ohjaustyön keskitämiseen yhteen paikkaan koettiin olleen onnistunut ratkaisu.

Työpajatoiminnassa yhden luukun periaate on perusteltu, sillä on tärkeää varmistaa, että nuoren kanssa on mahdollista kulkea saman katon alla tarvittaessa myös pidempään (Järvelä ym. 2015, 43). Moniammatillisen yhteistyön etuja ovat mm. asiakkaan nopeampi pääsy palveluihin, työntekijöiden parempi työtyytyväisyys, tiedonkulku on tehokkaampaa ja resurssit ovat nopeasti saatavilla (Ursin 2013). Verkostoissa toimiminen edellyttää yksittäiseltä asiantuntijalta uudenlaista työorientaatiota ja organisatiolta verkostoyhteistyöhön suuntautunutta toimintakulttuuria (Nummenmaa 2011, 190).

Työntekijät kokevat, että Nuorisokeskuksen kyky tuottaa ja mahdollistaa moniammatillista yhteistyötä tunnustetaan verkostoissa, jonka nuoret vahvistavat ohjauskeskusteluissa. Syyn tähän koetaan olevan siinä, että yhteistyön koetaan pääosin olevan osaa-vaan ja asiakaslähtöistä ja työntekijöiden mielestä nykyinen moniammatillinen työntekijämäärä kykenee melko usein riittävä vastaanamaan nuoren haasteisiin.

5.2 Työpajanuorten kokemukset moniammatillisesta ohjauksesta

Nuoren työpajatoiminnan lähtökohtana on oltava nuori itse. Tämän mukaisesti työskentely tuottaa tuloksia, mikäli nuori alkaa luottaa omiin voimiinsa ja löytää omat vahvuutensa, joka onnistuu, jos nuori pystyy luottamaan työpajan henkilökuntaan, kokee olonsa turvalliseksi ja mielekkääksi. (Kuure 2010.) Nuoret arvostavat Nuorisokeskuksen työpajatoimintaa ja siinä olevaa moniammatillista työntekijätahoa. Nuoret kokevat myös, että työpajalle ”päästään, ei jouduta”, ja nuoret eivät aina ymmärrä niitä toisia nuoria, jotka saavat työpajapaikan mutta eivät käy säännöllisesti pajalla. Nuoret antoivat arvoa sille, kuinka moniammatillinen työntekijätaho kohtaa heidät päivittäin ja kuinka heitä ohjataan.

Nuoret kokevat Nuorisokeskuksen elämänhallintaa ja sosiaalista vahvistamista kohentavat koulutukset, vierailut, liikuntatunnit, aamu-uutiset, vaali-infot, oppilaitos – ja muut vierailut sekä yhteiset keskustelut tarpeellisena. Nuoret ovat myös valmiita te-

kemään vapaaehtoistyötä, kun se vain perustuu ”jonkun apua tarvitsevan auttamiseen”.

Nuorisokeskukselle on helppo tulla ja sillä on hyvä maine kaupungissa. (nuori)

Joka päivä oppii uutta, jokainen päivä tuo uutta...
tää on todella hyvä paikka, ja sossun ja ohjaamon palvelu on hyvä, niin ja vapaaehtoistyön koulutus oli hyvä. (nuori)

Nuoret kokivat, että työpajoilla työskentely on tärkeää ja mukavaa mutta vain silloin kun työ on mielekästä ja työt sujuvat. Sillä ei ollut merkitystä oliko pajatyöt asiakastyötehtäviä vai Nuorisokeskuksen omia töitä tai nuoren omia töitä. Nuoret kokivat myös olevansa ”oikeissa töissä” työpajalla, vaikkeivat saaneet työstä suoranaista palkkaa. Sosiaalihoaja koettiin tärkeänä sen vuoksi, koska toimeentuloon ja asumiseen liittyvät haasteet koettiin monimutkaisena asiana yksin hoitaa. Myöskään erilliseen ajanvaraukseen ei aina olisi ollut aikaa, kun ongelma oli akuutti. Ohjaamon yksilö-/palveluohjauksen todettiin auttavan urasuunnitelmien ja hoitoon ohjauksien koordinoinnissa, jota työpajaohjaajan kanssa ei varsinaisesti tehdä.

Nuorista suurin osa oli ollut työttömänä ennen työpajajaksoa mutta joukkoon mahtui myös toisen asteen ammatillisesta oppilaitoksesta laajennettua työssäoppimisen jaksoa suorittanut nuori ja toisen asteen opintojen keskeyttänyt nuori. Etsivänuorisotyö löytää myös jatkuvasti nuoria, jotka ovat kaikkien palvelujen ulkopuolella mutta haastateltavissa ei ollut yhtään tähän ulkopuolella olevien ryhmään kuuluvaa. Haastateltavilla nuorilla yhtä lukuun ottamatta oli eriasteisia mielenterveyteen liittyviä haasteita, jossa masennus sekä sosiaalisten tilanteiden pelko olivat päällimmäisimpiä.

Mä olin ollut pitkään työtön ennen pajalle tuloa ja mulla on myös mielenterveysongelmia. (nuori)

Sosiaalityöntekijä ehdotti mulle pajaa, kun mä makasin päivät pitkät kotona. (nuori)

Mulla on ollut masennusta. Mielenterveys – ja päihdeyksiköstä ehdotettiin, että jos kokeilisin työpajaa, kun olin siellä hoitamassa masennusta.
(nuori)

Tutkimukseen osallistuneita työpajanuoria haastavat mm. erilaiset mielenterveysongelmat, päihteiden liikkakäyttö, tietokoneen liikkakäyttö, oppimisen eriaisteiset vaikeudet, käytöshäiriöt, päivärytmiin liittyvät ongelmat, väärä sosiaalinen verkosto ja/tai yksinäisyys, talousvaikeudet, harrastamattomuus sekä erilaiset elämänhallintaan liittyvät murheet. Usealle nuorelle em. syyt olivat johtaneet peruskoulun alisuorittamiseen, opintojen keskeytykseen toisella asteella tai jos nuori oli valmistunut ammattiin, niin työllistyminen ei ollut onnistunut.

Nuoren velkaantuminen ja kulutusasenteet ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Osalle nuorista kulutuksen nautinnosta tulee velkaantumisen syy eivätkä nuoret enää kontrolloi kulutustaan. Nuoret ovat itse sitä mieltä, että rahan käytön malli tulee vanhemmilta. Maksuongelmaiset nuoret eivät useinkaan ole saaneet kotoa mallia raha-asoiden hoitoon. Internetin runsas käyttö vapaa-ajalla on yhteyksissä moniin nuorten fyysisiin oireisiin, joita ovat mm. silmien, niskan ja hartioiden särky. Säännöllinen liikunnan harrastaminen vahvistaa itsetuntoa, parantaa lihaskuntoa sekä antaa sosiaalisia valmiuksia. Liikunnalliset ja musiikin soittamiseen liittyvät harrastukset voivat pojilla ehkäistä ylipainoa. Ohjattuihin harrastuksiin sitoutuneiden nuorten itseluottamus kehittyy muita nuoria paremmin. Ohjatut vapaa-ajan harrastukset tukevat positiivisen minäkuvan kehittymistä ja itsetuntemusta. Harrastukset tukevat myös sosiaalisen ja akateemisen minäkuvan kehitystä. Myöhään valvominen on pojille tyypillisempää, kuin tytöille. Univaikeudet ovat yhteydessä ahdistukseen, masennukseen, tarkkaavaisuus ongelmiin ja eristäytymiseen. Univaikeuksilla on yhteys myös itsemurhaajatuksiin sekä heikkoon sosiaaliseen tukeen, ihmissuhdevaikeuksiin, heikkoon fyysiseen terveyteen ja sairauspoissaoloihin. (Ketomäki 2011.)

Vaikka nuoret kertoivat tyytyväisyyttään Nuorisokeskuksen moniammatilliseen ohjaukseen, niin samalla viisi nuorta kahdeksasta toi esille, että Nuorisokeskuksen rakennukseen olisi syytä saada Työ – ja elinkeinotoimiston työntekijä, Mielenterveys – ja päihdeyksikön työntekijä sekä nuoriso – ohjaaja. Nuoriso-ohjaajan tarve koettiin

lähinnä biljardin ja lautapelien pelaamisen järjestelijänä sekä keskustelijana ja ”kaverina”.

Kyl tää toimii nytki ihan hyvin. Mutta jos täällä olisi työssä työkkärin tati ja mielenterveys ja päihdeyksikön työntekijä niin se olisi parempi. Se helpottaisi tosi paljon.
(nuori)

Haastateltavilla nuorilla yhtä lukuun ottamatta oli eriasteisia lieviä mielenterveyteen liittyviä haasteita. Yleisimmät haasteet olivat masennus ja sosiaalisten tilanteiden pelko, joita siivitti usein yksinäisyys ja yksinäisyyden kokeminen.

Mun päivärytmi on parantunut ja olen saanut säännöllisen unirytmän, masennuspisteeni ovat parantuneet ihan mielettömästi pajajakson aikana ja masennukseni on mennyt parempaan suuntaan. Tärkeää on ollut, että olen saanut pajalla kehuja työstäni eikä mua ole jätetty yksin. (nuori)

Mun näkökulma työhön ja opiskeluun ja yhteiskuntaan on muuttunut täällä pajalla positiivisemmaksi. Myös päihteiden käyttö on vähentynyt ja mielenterveyskin tuntuu menneen paremmaksi ja olen saanut uusia ystäviä. (nuori)

Kaikki haastateltavat nuoret kertoivat, että heidän elämässään oli tapahtunut positiivisia muutoksia työpajajakson aikana. Kohentumista oli tapahtunut mielenterveyden- ja terveydentilan osalta mutta myös elämänhallinnan taidot ja sosiaaliset valmiudet olivat parantuneet pajalla olon aikana. Jos aikaisemmin oli ollut suuria vaikeuksia nousta aamulla ylös sängystä, oli työpajajakson aikana tapahtunut tässä suhteessa muutosta parempaan suuntaan. Eräs nuori kertoi, että hänen sosiaalisten tilanteiden pelkotilansa oli aiheuttanut ahdistusta ja syvän masennuksen, joka oli työpajalla sosiaalistumisen sekä samanaikaisen hoidon ansiosta mennyt huomattavan paljon parempaan suuntaan.

Nuoret kertoivat, että myös yksinäisyyden tunne oli vähentynyt, vaikka itse työpajajakson aikana nuori ei solminut juurikaan aktiivisia uusia ystävyssuhteita vapaa-ajalleen muiden pajanuorten kanssa. Ratkaisukeskeisyyttä nuoret arvostavat ohjaustyössä ja sen myötä saamiaan kehuja sekä positiivista palautetta tehdystä työstään. Eräs puutyöpajalla työskentelevä nuori piti suuressa arvossa saamaansa kiitosta asiakastyöstä työn tilaajalta.

Haastateltavista nuorista puolella oli jonkin asteisia oppimiseen liittyviä vaikeuksia. Oppimisen vaikeudet olivat siivittäneet nuoren elämää jo vuosia peruskoulussa sekä myöhemmin toisen asteen opinnoissa. Oppimisen vaikeudet kouluissa ja oppilaitoksissa olivat johtaneet siihen, että nuori oli jäänyt muista jälkeen ja tämän johdosta kokenut häpeää sekä epävarmuutta. Työpajoilla nuoret sen sijaan kokivat ohjauksen ja opetuksen olevan heille riittävän hidas tahtista ja yksilöllistä, jonka he kokivat positiivisena. Haastateltava nuori koki syvää ahdistusta siitä, että hän ei ymmärtänyt kollektiivisessa opetuksessa opettajan kertomia asioita toisen asteen ammatillisissa opinnoissa. Työpajalla tapahtuva oppiminen työn tekemisen kautta tuotti hänelle onnistumisen kokemuksia, joka mahdollisti tutkinnon loppuun suorittamista työpajaympäristössä.

Mä ymmärtänyt mitään amiksessa, mitä maikka puhui,
vaikka kuinka yritin. Pajalla samat asiat oppii jotenkin
helpommin. (nuori)

Työpajajakson pituus vaihtelee nuoren sopimuksesta riippuen. Työkokeilussa olevat nuoret ovat pajalla yhdestä kuuteen kuukauteen, kuntouttavassa työtoiminnassa jopa vuoden ja laajennetun työssäoppimisen jaksolla yleensä kaksi–kolme kuukautta. Toiminnan tavoitteena on, että työpajajakson jälkeen nuori siirtyy aktiiviseen toimintaan kuten esimerkiksi työkokeiluun yritysysteistyöpaikkaan, kuntouttavaan työtoimintaan kaupungin eri kohteisiin tai järjestöihin, suoraan palkkatyöhön tai oppisopimukseen, opiskelemaan, kuntoutukseen tai hoitotoimenpiteiden piiriin.

Nuoret kertoivat, että oppilaitos – ja yritysvierailut sekä ohjauskeskustelut henkilökunnan kanssa ovat hyödyttäneet heidän mahdollisuuksiaan sijoittua positiivisesti eteenpäin pajajakson jälkeen.

Nää oppilaitosvierailut mitä ollaan tehty, on ollut hyödyllisiä ja se, että ollaan keskusteltu paljon henkilökunnan kanssa. (nuori)

Nuoret totesivat, että oppilaitosvierailut vahvistivat heidän käsityksiään siitä kannattaako kyseiseen kouluun pyrkiä. Nuoret arvostivat myös erityisopettajien ja ohjaamon työntekijän kanssa käytyjä keskusteluja oppilaitosten tarjonnasta sekä vaatimuksista, joita opinnot edellyttävät. Nuoret kokivat, että varsinkin erityisopettajat olivat tässä suhteessa hyvin asiantunteva taho.

Mä olen saanut neuvoja kuinka kouluttaudutaan auton asentajaksi. (nuori)

Etsivänuorisotyöntekijä tarjosi mulle hommia mutta en ole varma pääsenkö sinne? (nuori)

Tein ohjaamon palveluohjaajan kanssa yhteishaun, katsotaan miten käy? (nuori)

Erityisopettaja on kovasti kysellyt multa mun tulevaisuuden suunnitelmista, se on ollut hyvä asia, että on kyselty. (nuori)

Työpajaohjaaja on vahvistanut mun omia duunitaitoja. (nuori)

Hieman yllättävää oli, että nuoret kokivat ohjatun liikunnan, aktiivisesti toteutetut kulttuurivierailut sekä yhteiset keskustelutilaisuudet hyvin tarpeellisena ja mukavana asiana työpajatoiminnan ohessa, vaikkakin nuoret kertoivat myös, että työpajapäiviä ei saa liiaksi katkaista muilla asioilla. Nuoret painottivat, että viikossa pitää olla riittävästi pelkkiä työpäiviä työpajalla. Koulutukset, vierailut ja muut toimenpiteet, jotka katkaisevat työpäivän on syytä olla ennakkoon tiedossa.

Liikuntaa pitäis olla vielä enemmän ja yhteiset biljardipelit on jees. (nuori)

Kaipaen enemmän, että lähdetään ulos, teatteriretki
oli hyvä. (nuori)

Mun mielestä pitäisi päästä enemmän keskustelemaan
omasta taloustilanteesta muiden nuorten kanssa,
ei tarvis olla yksin näiden ongelmien kanssa. (nuori)

Nuorten kokemukset koululiikunnasta olivat pääsääntöisesti negatiivisia. Liikunta oli ollut heidän mielestään yksipuolista pelailua ja pelejä olivat hallinneet muutamat hyvät pelaajat. Nuorisokeskuksen liikunta sen sijaan koettiin positiivisena sen vuoksi, että kaikki olivat lähes samalla tasolla ja ryhmästä ei erottunut huippuja. Työpajalla tapahtuva liikunta oli myös rauhallisempaa ja vuorovaikutteisempaa muiden nuorten sekä henkilökunnan kanssa.

Nuorten mainitsemat liikunta, koulutukset, retket ja vierailut sekä keskustelut kuuluvat yksikön pedagogiseen ohjelmaan, jonka sisältöä kehittävät ohjaamon palveluohjaaja, erityisopettaja ja palvelupäällikkö. Nuorten ”oma ääni” palaveri myös kommentoi ja antaa tärkeitä suuntaviittoja yksikön pedagogisen ohjelman sisällön kehittämiseksi. Nuoret antavat arvoa sille, että he pääsevät vaikuttamaan ohjelman sisältöön. Mutta ovat myös tarkkoja siitä, että heidän ehdottamiaan uudistuksia toteutetaan.

Haluaisin työskennellä eläinten kanssa. (Nuori)

Oppisopimus kiinnostaa tosi paljon (nuori)

Mä haen duunia, kun pajajakso loppuu. (nuori)

Mun tavoitteenä on päästä YK joukkoihin (nuori)

Haluaisin taidemaalariksi. (nuori)

Tulevaisuuttaan nuoret kuvasivat valoisaksi, sillä pääsääntöisesti he uskoivat, että pääsevät hakemaansa oppilaitokseen tai oppisopimustyösuhteeseen. Nuoret kokevat myös, että työskentely työpajoilla on yhteisöllisempää, kuin opiskelu oppilaitoksissa tai työ työpaikalla. Oppisopimukseen liittyvä työ – ja opiskelu on sen sijaan vieraampaa nuorille. Kun nuorilta kysyttiin tulevaisuudestaan pajajakson jälkeen tai vuoden kuluttua haastattelusta, vastaukset olivat varsin optimistisia mutta haastateltavista vain

neljä pystyi nimeämään tutkinnon tai alan jossa kuvittelee opiskelevansa tai työskentelevänsä. Gisslerin, ym. (2014) korostaa, että työpajanuoret eivät koe olevansa syrjäytyneitä tai jäävänsä työelämän ulkopuolelle, vaan he ovat vahvasti kiinni omassa elämässään.

5.3 Työntekijöiden kokemukset moniammatillisesta yhteistyöstä

5.3.1 Vahvuutena koettiin

Vuonna 2015 kuntakokeiluun liittymisen yhteydessä käyttöön otettu NT-tyyppi tietokanta koettiin tuovan pääsääntöisesti lisäarvoa ohjaustyöhön, jossa keskeiset nuoren kanssa toimivat viranomaistahot pystyvät kirjaamaan sekä lukemaan yhteisessä tietokannassa ohjaustyöhön liittyviä keskeisiä huomioita. Tosin Nuorisokeskuksen sisällä tiedon koetaan jo nyt liikkuvan riittävän mutkattomasti mutta esimerkiksi oppilaitosten kuraattorien ja opintojen ohjaajien kanssa tapahtuvan tiedon siirron uskon parantuvan uuden tietojärjestelmän myötä.

NT-tyyppi herättää myös hiukan epäluuloja, sillä kirjaaminen NT-tyyppi tietokantaan koetaan kuitenkin lisäävän työmäärää, jo muutenkin kovassa kiireisessä, ja sen pelätään myös aiheuttavan sen, että ”jälleen joudutaan tekemään sellaista työtä, joka on pois konkreettisesta kohtaamisista nuoren kanssa”. Ursinin (2013, 8) mukaan Burnett ja Appletonin (2004) toteaa, että moniammatillisen työn vahvuutena olevan yhteisesti jaettu tieto, joka vähentää ohjaustyön byrokratiaa ja nopeuttaa tiedonkulkua.

Hyvä, että on käytössä yhteinen tietokanta!

(työntekijän SWOT-analyysi)

NT – tyyppi tuo lisätyötä, sillä verkostot toimivat nyt jo ihan hyvin. Kirjaaminen lisää työmäärää ja lähestyminen nuorta ”suostumuslomake” edellä ei ole oikea tapa kohdata. Kohtaamisen pitää perustua luottamukseen ja nuoren omaan motivaatioon.

(työntekijän SWOT-analyysi)

Henkilöstö kokee, että lisäarvoa moniammatilliseen yhteistyöhön ja ohjaukseen tuo se, että moniammatillisuus vähentää päällekkäisyyttä ja käytössä olevat resurssit ovat tehokkaammin käytössä. Moniammatillisuus nopeuttaa nuoren saamaan palvelua, laajentaa ohjauksen näkökulmaa ja on asiakaslähtöisempää. Se koetaan myös tehokkaammaksi, kuin omissa sektoreissa tapahtuva työ. Tärkeänä moniammatillisuuden vahvuutena nimenomaan samassa rakennuksessa tapahtuvalle työlle nimettiin työhyvinvointi ja eri alojen ammatillisuuden tuoma laaja – alaisuus.

Nuorisokeskuksen malli on niin hyvä, että vastaavia yksiköitä olisi syytä perustaa kaupunkiin enemmänkin.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Moniammatillisuus samassa rakennuksessa kannustaa yhteistyöhön ja antaa huomattavasti laajemman näkemyksen ohjaukseen. Jos jotain asiaa ei itse tiedä, niin siihen saa vastauksen täällä useimmiten aika nopeasti. Se myös lisää työhyvinvointia.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Tutkimuksessa selvisi, että työntekijät kokivat, että yhteisöön kuuluminen on tärkeää. Yhteisöllisyyden tuo moniammatilliseen ohjaustyöhön luottamuksen ja vastavuoroisuuden kokemukset.

Yhteistyön halua ja motivaatiota toteuttaa ohjaustyötä yhdessä lisää se, kun työntekijöiden välillä on luottamusta ja vastavuoroisuutta. Halua ja motivaatiota lisää myös se, että tuntee kuuluvansa moniammatilliseen yhteisöön, jossa kokee saavansa arvostusta ja hyväksyntää.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Johtamisen merkitystä kuvattiin tärkeäksi moniammatillisen työn onnistumisen kannalta. Onnistuneen moniammatillisen johtamisen kuvattiin lisäävän halua ja motivaatiota tehdä ohjaustyötä verkostomaisesti sekä siten, että Nuorisokeskuksen perustehtävä on pidettävä kirkkaana ja perustehtävään liittyvät mahdolliset muutokset on oltava kaikkien tiedossa.

Nuorisokeskuksen arjessa uudenlainen lähestymistapa ohjaustyöhön näyttäytyy käytännön tasolla horisontaalisena ohjaustyönä eri hallinnon aloista tulevien moniammatillisten työntekijöiden kohdalla. Jäykkien palaverikäytänteiden välttämiseksi Nuorisokeskuksen arkeen on muokkautunut sujuvaksi ja esteettömäksi tullut tiedon siirron toimintakulttuuri, jossa työskennellään niin sanotusti ”ovet auki”. Se mahdollistaa työntekijöiden nopeat tapaamiset ilman nuorta tai nuoren kanssa. Erityisesti koulu- maailmasta Nuorisokeskukselle tulleet joustavan opetuksen 9. luokan ja jatkoluokan opettajien osalta avoimuuden koettiin olevan ohjaustyön vaikuttavuutta lisäävä tekijä.

Nuorisokeskuksen johtamisen vahvuutena on se, että turhat palaverit on karsittu pois ja se, että yksikössä on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. (työntekijän SWOT–analyysi)

Johtamisen koettiin lisäävän halua ja motivaatiota moniammatilliseen yhteistyöhön silloin, kun työntekijät tuntevat saavansa tehdä työnsä itsenäisesti, ilman turhiksi mainittuja raportointeja, palavereita ja selostuksia. Luottamus työntekijään nähtiin tärkeänä vahvuutena. Moniammatillisen johtamisen vahvuutena todettiin olevan myös se, että Nuorisokeskuksen palvelupääällikkö resursoi työaikaansa nuorille suunnattuja ryhmänohjauksia, kuten esimerkiksi työnhakukoulutukset sekä harrastusasioihin, elämänhallintaan ja opiskelu – ja työelämänvalmiuksiin liittyviä koulutuksia. Vahvuudeksi nimettiin myös kaupungin Sivistys – ja vapaa – ajan palvelualuejohtajan sekä koulutusjohtajan myönteinen asenne haastavassa elämäntilanteessa olevia nuoria kohtaan sekä resurssien ohjaaminen Nuorisokeskuksen kehittämiseen.

Esimiehen kannattaa osallistua nuorten ryhmän ohjaukseen, jotta säilyy tuntuma ”oikeaa työhön”. Sen sijaan yksilöohjaus on syytä jättää moniammatillisille työntekijöille, jotka luovat luottamuksellisen suhteen nuoreen. (työntekijän SWOT–analyysi)

Yhteinen ihmis – ja ohjauskäsityksen nimeäminen nähtiin vahvuutena, jotta kaikkien mukana olevien asiantuntijoiden osaaminen saadaan parhaiten käyttöön. Tärkeää on, että nuoren kohtaamisessa ei tulisi ristiriitoja eri ammattikuntien välillä. Samalla koet-

tiin, että yksittäisen työntekijän ei tarvitse tietää ja osata ratkaista ihan kaikkia nuoren elämään liittyviä haasteita.

Ihmiskäsityksen määrittely on todella tärkeää, kun ohjaustyötä tekee useampi työntekijä eri yksiköstä, jotka kohtaavat nuoria. Siinä on täällä onnistuttu.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Moniammatillinen yhteistyö laajentaa psykologista, fyysistä sekä sosiaalista näkökulmaa ja auttaa löytämään parempia ratkaisuja vaikeissa ohjaustilanteissa. (työntekijän SWOT-analyysi)

Uusien työntekijöiden rekrytointi pitää onnistua, jotta ohjaustyö sujuu ja työhyvinvointi säilyy korkealla.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Moniammatillinen vahvuus koettiin toteutuvan verkostossa olevien työntekijöiden osaamisen varmistamisena, jossa rekrytointien onnistuminen on avainasemassa mutta myös jatkuva koulutustarpeen arviointi ja kouluttautumisen mahdollistaminen nostavat kykyä moniammatillisen työn toteutumiselle.

Moniammatilliseen johtamiseen kuuluu myös näkemys henkilöstön ammatillisesta kehittämisestä, muun muassa henkilökunnan osaamisen ylläpitämistä ja uusintamista. Ammatillisen kasvun kehittyminen ja kasvu sisältävät omaehtoisen ja organisaation järjestämän toiminnan, joka tähtää ammatillisen pätevyyden ylläpitämiseen ja lisäämiseen. Tärkeää on myös yhteisen tehtävän näkyväksi tekeminen ja määrittäminen. Myös tiedon ja kokemuksen jakamisen kautta yhteisö voi oppia ja lisätä kaikkien sen jäsenten vaikuttamismahdollisuuksia. (Mielonen 2005.) Ursin (2013) toteaa Moranin (2006) mukaan, että monialainen yhteistyö voi parantaa viestintää eri toimijoiden välillä ja auttaa ymmärtämään paremmin toisenlaisia tapoja lähestyä samaa ongelmaa.

5.3.2 Mahdollisuuksina koettiin

Työntekijät kokivat niin ikään, kuin nuoretkin, että Työ – ja elinkeinotoimiston työntekijän, mielenterveys- ja päihdetyöntekijän sekä työvalmentajan tarve työskennellä Nuorisokeskuksella olisi tärkeää. Työntekijät näkivät moniammatillisen asiantuntijatahojen tarpeen laajemmin, kuin nuoret, sillä nykyisistä työntekijöistä moni tekee paljon sellaista työtä, jonka kokevat kuuluvansa Työ – ja elinkeinotoimiston, mielenterveys – ja päihdetyöntekijän tai työvalmentajan osaamisalueelle. Työntekijät olivat sitä mieltä, että nuorten palveluntarve on laaja ja apua tarvitsevia nuoria on paljon. Se on johtanut siihen, että työvalmentajan päivittäinen työpanos koordinoimaan yrityksissä, kaupungin kohteissa ja järjestöissä tapahtuvaa työkokeilua, kuntouttavaa työtoimintaa, palkkatuettua työtä ja oppisopimus työtä olisi tärkeä. Työntekijöiden kertomana myös sosiaalityöntekijän, opintojen ohjaajan, lääkärin ja psykologin työskentely säännöllisin välein Nuorisokeskuksella lisää moniammatillisen työn mahdollisuuksia ja vaikuttavuutta.

Moniammatillisen työn mahdollisuudet lisääntyisivät, mikäli Nuorisokeskuksella työskentelisivät nykyisten lisäksi sosiaalityöntekijä, TE- toimiston työntekijä, psykiatrinen erikoissairaanhoitaja ja työvalmentaja.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Nuoriso – ja vapaa-ajan tutkintoa suorittavien sekä Ammattikorkeakoulussa opiskelevien työharjoittelut Nuorisokeskuksella koettiin lisäävän kykyä tuottaa tarpeita vastaavaa moniammatillista ohjaustyötä. Opiskelijat järjestävät nuorille elämänhallinnan kohentamisen ja sosiaalisen vahvistamisen koulutuksia, joita nuoret pitävät tarpeellisena. Opiskelijat osallistuvat myös työpajoilla henkilökohtaiseen ohjaukseen sekä toimivat koulunkäynnin avustajina erityisluokilla.

Varsinkin aikuispuolen opiskelijat ovat tärkeä lisäohjausresurssi. (työntekijän SWOT-analyysi)

Opiskelijat pitää rekrytoida tarkasti, että saadaan vahvistusta ohjaustyöhön, eikä uutta ohjattavaa.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Haastateltavien mielestä viiden ”uuden” moniammatillisen työntekijän sijoittaminen nykyiseen rakennukseen onnistuu siten, että Nuorisokeskuksen yläkerran nuorisotilaa muokataan uudelleen. Tilaan on mahdollista muokata pienillä järjestelyillä viisi työtoimistopistettä, erityisluokkien tarvitsemat opetustilat sekä iltakäyttöön soveltuva nuorisotila. Yläkerran nuorisotilan päiväkäytön valjastaminen paremmin Nuorisokeskuksen toimintaan kuvattiin olevan ”käyttämätön voimavara”.

Moniammatillisen ohjaus – yhteistyön osalta mahdollisuutena koettiin kehittää yhteistyötä toisen asteen oppilaitosten välillä. Laajennetut työssäoppimisen jaksot (TOP-jaksot) työpajoilla auttavat nuorta suorittamaan ammatillisen perustutkinnon loppuun, jolloin opintojen keskeytys voidaan saada ehkäistyä. Myös oppilaitosten kuraattorien nopea ja aktiivinen yhteistoimintatoiminta Nuorisokeskuksen moniammatillisen henkilöstön kanssa jo keskeyttäneiden nuorten kohdalla antaa paremmat mahdollisuudet ohjaustyön onnistumiselle.

Tärkeää olisi saada nostettua erityisluokkien oppilaiden vanhempien tietoisuuteen heidän lastensa vahvuuksia.
(työntekijän SWOT-analyysi)

TOP-jaksot ovat mahdollisuus kehittää työpajatoimintaa.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Nuorten työllistymisen osalta aktiivinen yhteistyö elinkeinoelämän, paikallisten yritysten, yrittäjäjärjestöjen sekä työllistävien järjestöjen kanssa mahdollistaa paremmin nuorten positiiviset sijoittumiset. Yhteistyön kehittämisen mahdollisuuksina nähtiin kummiyritystoiminnan kehittämisen työpajojen sekä yritysten välillä sekä yrittäjien ja yritysten johtoasemassa olevien osallistaminen aktiivisesti erilaisiin nuorten hankkeisiin. Mahdollisuutena koetaan myös kaupungin Työllisyyspalvelujen toiminnan kehittäminen nuorten työllistymistä edistävään suuntaan sekä Työ – ja elinkeinotoimiston kanssa tapahtuvan yhteistyön paikallisesti segmentoitu yhteistyö. Suurimpana yksittäisenä mahdollisuutena nimettiin Työ – ja elinkeinotoimiston 2. tai 3. palvelulinjan työntekijän työskentely fyysisesti Nuorisokeskuksen tiloissa saman katon alla.

Nuorisokeskuksen moniammatillisen ohjaustyön mahdollisuudeksi nimettiin ilmaisu- ja teatteritaidon työpajan käynnistäminen. Nuorisokeskuksen yläkerrassa olevan nuorisotilan päiväkäyttö ilmaisutaidon työpajalle ei vaatisi lisäresursseja tilojen ja kalusteiden osalta. Nuorten ilmaisutaidon kehittäminen ammattimaisesti ryhmässä kohentaa usean nuoren taitoja ilmaista itseään, sillä usealla Nuorisokeskuksen työpajanuorella on eriasteisia sosiaalisten tilanteiden pelkotiloja, jotka ehkäisevät tai haittaavat nuorta työnsaannissa ja opiskeluun integroitumisessa sekä useassa muussa elämäntilanteessa.

Teatteri- ja ilmaisutaidon työpajatoiminta lisäisi nuorten varmuutta olla oman elämänsä kulkija.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Mahdollisuutena nähtiin Nuorisokeskuksen ulkopuolella olevien keskeisten moniammatillisten verkostojen toimintakulttuurin muutokset jalkautumista kohti. Jalkautuminen ”pois työpöytien takaa nuorten luokse” ennen kaikkea oppilaitosten kuraattorien, psykologien sekä terveydenhoitajien kohdalla mutta myös Työ – ja elinkeinotoimiston ja kaupungin työllisyyspalvelujen työntekijöiden osalta mahdollistaisi paremman vaikuttavuuden moniammatilliseen yhteistyöhön. Nuorisokeskuksella toimivat moniammatilliset tahot näkevät kehittämisen mahdollisuutena omien esimiestensä (Kartanon yhtenäiskoulu, kaupungin sosiaalityö, kaupungin terveydenhoito) aktiivisemmän osallistumisen Nuorisokeskuksen toimintaan.

Työntekijöiden eli niiden, jotka eivät ole suoraan Nuorisokeskuksen alaisuudessa esimiesten suurempi vastuu alaistensa työstä, työn opastuksesta ja kehittämisestä. (työntekijän SWOT-analyysi)

Nuorten suuri määrä sekä haastava kunto pitää työpajat täynnä ja jonot pajoille koeaan liian pitkiksi, sillä päivärytmin oikeaksi saaminen ja elämänhallinnan kohentuminen edellyttävät useassa tapauksessa säännöllistä päivisin tapahtuvaa työtoimintaa. Työpajatoiminnan resursointi kahteen vuoroon vuorokauden aikana nähtiin yhtenä mahdollisuutena vastata siihen, ettei nuoret jäisi kotiin tai väärään sosiaaliseen verkostoon liian pitkäksi aikaa ennen kuin työpajajakso alkaa. Pitkittyneenä se myös voi heikentää entuudestaan nuoren kykyä integroitua myöhemmin työhön tai opintoihin. Nuorten kasvavaan määrään ja sen tuomaan asiakaskuormitukseen nähtiin mahdolli-

suutena myös erilaiset ryhmätoiminnot, lähinnä koskemaan niitä nuoria jotka ovat jonossa työpajoille tai eivät haastavan kuntonsa vuoksi vielä kykene työskentelemään työpajoilla. Ryhmiä voisi olla mm. poikien – ja tyttöjen elämänhallinnan ryhmät, kokki – ja ruuanvalmistusryhmä, korujen ja ilmaisutaiteen tekemisen erikoistunut ryhmä, liikuntaryhmä sekä liikkuva remonttiryhmä.

Eri aiheiset ryhmätoiminnot pajatyön rinnalle esimerkiksi keskiviikkoihin toisi lisää vaikuttavuutta ohjaustyöhön.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Erityisluokkien (joustavan opetuksen 9. luokka ja jatkoluokka) opettajat sekä oppilaiden yksilöohjaukseen osallistuvat työntekijät kokevat mahdollisuutena oppilaiden vanhempien aktiivisen osallistamisen ryhmätoimintoihin, jossa keskustellaan nuorten elinoloihin ja kasvatukseen liittyviä asioita, kuten nuoren sen hetkisistä haasteista, vahvuuksista ja trendeistä.

5.3.3 Heikkouksina koettiin

Nuorisokeskuksen moniammatillisen ohjaustyön heikkouksina koettiin kiire ja suuri työ määrä. Nuoret ovat suurelta osin haastavassa tai hyvin haastavassa kunnossa, jolloin työmarkkinoille tai opintoihin sijoittuminen vaatii usein pitkiä ja aktiivisia rinnalla kulkemisen jaksoja. Nuorisokeskuksella työskentelevät erityisopettajat, terveydenhoitaja ja sosiaaliohjaaja kokevat, etteivät saa riittävää tukea omalta esimieheltään arjen työhön.

Mikään ei ole pahempaa, kuin turhat palaverit, turhat prosessikaavioiden tekemiset ja pahinta ovat työnkehittäjät, jotka ensin vievät hirvittävästi työaika kysellen itsestään selvyyksiä ja sen jälkeen sekoittavat toimivia rakenteita ja kaikki aika on pois asiakastyöstä nuorten kanssa.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Jatkuva asioiden keskeneräisyys suuresta asiakasmäärästä johtuen asettaa haasteita työn onnistumiselle. Ei ole mitään mahdollisuutta asennoitua siten että tehdään yksi työ

valmiiksi ja aloitetaan sitten toinen työ, jne.

(työntekijän SWOT-analyysi)

Moniammatillisen ohjaustyön heikkoutena on se, että työtä on vaikea suunnitella tarkasti, koska nuoret ovat epävarmoja ja epävarmassa elämäntilanteessa.

Esimerkiksi lääkärin ja psykologin tapaamisajat ”unohdetaan” ja uuden ajan saaminen voi viedä pitkiä aikoja. (työntekijän SWOT-analyysi).

Joskus oma usko loppuu, en pysty auttamaan tätä nuorta. (työntekijän SWOT-analyysi)

Kirjava koulutustaso eri ammattiryhmien välillä näyttäytyy joskus turhautumisena ja erilaisena ohjauksäilyksenä ohjaustyön keinoista sekä tavoitteista. Työssä jaksaminen nousee myös esille moniammatillisen henkilöstön kohdalla. Ohjaamon, etsivänuorisotyön, sosiaalityön ja terveydenhoidon asiakkuudessa on suuret määrät nuoria, joiden tuen tarve on suuri. Työpajoilla on kerrallaan kahdeksan nuorta mutta usein kaikki vaativat runsaasti henkilökohtaista tukea. Pajaohjaajan on pystyttävä ottamaan huomioon kulloinkin nuoren haasteet (masennus, sosiaalisten tilanteiden pelko, oppimisen vaikeudet ja erityispedagogiset ongelmat, jne.), kun nuori tekee työpajalla asiakastyötehtäviä. Erityisluokalla on 12 oppilasta, joiden opiskelu räätälöidään yksilökohtaisesti. Oppilaiden ongelmina ovat usein oppimisen vaikeudet, käytöshäiriöt, masennus, sosiaalisten tilanteiden pelko sekä usealla on taustalla lastensuojelun asiakkuus. Ursin (2013, 7) vahvistaa, että moniammatillisen työn ideologisilla esteillä tarkoitetaan erilaista taustakoulutusta ja siihen pohjautuvia arvoja ja uskomuksia ja esimerkiksi sosiaalityön ymmärrys nuoren ongelmien syistä ja seurauksista voi olla toinen kuin vaikkapa koulupsykologin tai opettajan.

Heikkoutena koetaan palkkauksen erilaisuus, joka aiheuttaa ongelmia, kun lähestulkoon samaa ohjaustyötä tekevät saavat työstään erilaista palkkaa.

Varsinkin työpajaohjaajien korkeakoulututkinnon puute aiheuttaa tietämättömyyttä keskeisten käsitteiden ymmärtämisessä, varsinkin mielenterveyden ongelmien

tunnistamisessa. (työntekijän SWOT–analyysi)

Koulutuksensa kautta epäpätevä opettaja erityisluokalla on heikkous. (työntekijän SWOT–analyysi)

Työntekijän koulutuksen merkitys pitäisi näkyä enemmän palkassa. (työntekijän SWOT–analyysi)

Motivaatiota ja halua toimia moniammatillisessa verkostossa vähentää ja heikentää Työ – ja elinkeinotoimiston kokonaan erilainen työtapa ja siitä heijastuva ihmiskäsitys. TE-toimistossa tapahtunut palvelujen siirtäminen verkkoon on vähentänyt nuorten henkilökohtaisia tapaamisia, työntekijöiden soittopyyntöihin ja sähköposteihin vastataan hitaasti sekä kuntouttavaan työtoimintaan sekä työkokeiluun tehtävien sopimusten tekoaika on pidentynyt. Työntekijöiden kokemana nuorten siirtymistä työelämään vaikeuttaa työntekijöiden mukaan myös kaupungin Työllisyys – ja elinkeinopalvelujen passiivisuus työllisyys – ja elinkeinoyhteistyössä nuorten työllistymisten osalta. Oppilaitosten kohdalla heikkoutena koetaan ammatillisten opettajien osaamattomuus tai näköalattomuus haastavassa elämäntilanteessa olevien nuorten kohtaamisessa. Kuraattorien toivottaisiin kulkevan aktiivisemmin nuoren rinnalla.

TE-toimisto ei kykene vastaamaan työpajanuorten ohjaustarpeeseen, esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan aktivointiprosessi on liian raskas ja hidas.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Toisen asteen oppilaitoksissa on kaikki mahdolliset lakisääteiset tukitoimet mutta silti me ohjataan täältä Nuorisokeskukselta heidän oppilaitaan. Oppilaitosten toimintakulttuuri vaatii TE-toimiston kanssa perusteellista remonttia.
(työntekijän SWOT–analyysi)

Negatiivisesti kykyyn toteuttaa moniammatillista yhteistyötä vaikuttaa henkilökunnan vaihtuvuus määräaikaisten työsuhteiden vuoksi. Moniammatillisuus koetaan myös liiaksi henkilöityneen, eikä se ole juurtunut riittävästi rakenteisiin. Kykyyn heikentä-

västi tehdä moniammatillista yhteistyötä ja ohjausta vaikuttaa myös käytännön tasolla työvalmentajan puute, jonka vastuulla olisi Nuorisokeskuksen ulkopuolella olevien nuorten työkokeilut, kuntouttava työtoiminta sekä palkkatuella työskentelevien nuorten ohjaus ja elinkeinoelämä- sekä järjestöyhteistyö. Työvalmentajan ”töitä” tekevät tällä hetkellä lähes kaikki moniammatilliset työntekijät sekä palvelupäällikkö.

Tarve on työvalmentajalle, joka järjestää nuorten työkokeilut yrityksiin. Nyt sitä tekee kaikki muun perustehtävänsä ohella.

Jonkun pitäisi ottaa työvalmennus haltuun.

(työntekijän SWOT–analyysi)

Heikkoutena mainittiin myös puuttuva mielenterveys – ja päihdetyön työntekijä. Nuorten lisääntyneet mielenterveysongelmat kuormittavat moniammatillista henkilöstöä ja se, että nuorten mielenterveyspalvelut ovat kaupungissa etäällä Nuorisokeskuksesta heikentää ja jopa vaikeuttaa ohjaustyötä. Mielenterveysongelmat ovat myös yhteydessä nuorten päihteiden käyttöön.

Etsivänuorisotyö tuntuu olevan vastaus kaikkiin ongelmiin, joka lisää työn kuormittavuutta.

(työntekijän SWOT–analyysi)

Heikkoutena koettiin myös etsivänuorisotyön vahva rooli Järvenpäässä, joka on passivoittanut osaa verkostosta. Etsivänuorisotyö on luonut itsensä vahvaksi moniammatilliseksi toimijaksi mutta samaan aikaan asiakasmäärät ovat nousseet erittäin korkeiksi. Yhdellä etsivänuorisotyöntekijällä on noin 100 asiakasta vuoden aikana, joista aktiivisena useita kymmeniä. Etsivänuorisotyön hartioille kasataan verkoston taholta liikaa odotuksia ja jopa ns. omia työtehtäviä.

5.3.4 Uhkatekijöinä koettiin

Moniammatillisen yhteistyön ja ohjauksen keskeisinä uhkatekijöinä koettiin verkoston heikot esimiehet. Käsite heikko miellettiin uskalluksen puutteena puuttua epäkohtiin, tietämättömyys alaistensa työstä, joka koetaan olevan seurausta siitä, että esimiehet ovat irtautuneet liiaksi käytännön työstä sekä esimiesten osaamattomuus projektien sekä toimenpideohjelmien luomisessa ja käynnistämisestä.

Heikot esimiehet verkostoissa ovat todellinen uhkatekijä.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Uhkatekijäksi nimettiin myös mahdolliset kuntaliitokset ja sosiaali – ja terveystoimeen kohdistuvat valtakunnalliset uudistukset (Sote – ja Erva-alueet). Niiden pelätään pirstaloivan moniammatillista yhteistyötä takaisin omiin segmentteihin ja liian vahvoihin hallintokuntiin.

Selkeä uhkatekijä on, jos Nuorisokeskuksen toiminta lakkaa nykyisessä muodossa ja nuorten palvelut menevät takaisin oman hallintokuntansa yksikköihin.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Uhkatekijänä koetaan myös Nuorisokeskuksen paikallisen esimiestyön eli palvelupäällikön ja johtamisen siirtyvän kaupungintalolle tai jopa etäämmäksi, jolloin työntekijöiden päivittäinen tuki vaikeutuu. Johtamisen siirtyessä etäämmälle pelätään myös työn vaikuttavuuden arvioinnin siirtyvän liiaksi numeraaliseen suuntaan, jolloin laadullisen arviointi vähenee. Uhkatekijänä kykyyn toteuttaa moniammatillista yhteistyötä ja ohjausta vaikuttaisi työhyvinvoinnin kehittyminen huonoon suuntaan, jossa rekrytointien onnistuminen on avainasemassa sekä jo aikaisemmin mainitun paikallisen johtamisen pitäminen Nuorisokeskuksella.

Vuonna 2009 yksikön esimiestyö siirrettiin kaupungintalolle, joka oli virhe. Työhyvinvointi heikkeni heti. (työntekijän SWOT-analyysi)

Palvelupäällikön pitää työskennellä täällä, sillä koko ajan tulee jotain kysyttävää.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Uhkatekijänä koetaan kaupungin henkilökunnan lomautukset, jotka sulkevat käytännössä työkokeilupaidat kaupungin eri yksiköissä. Lomautusten aiheuttama työkiire, kun lomautettujen työt jakautuvat jo muuten kuormitetulle henkilöstömäärälle aiheuttaa huolta siitä, tuleeko nuoren ohjaustyö toteutumaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Nuorisokeskuksen nähtäisiin kuuluvan lomautusten ulkopuolelle työn erityisyytensä vuoksi.

Kykyyn, haluun ja mahdollisuuksiin toteuttaa moniammatillista yhteistyötä ja ohjausta koetaan uhkana Nuorisokeskuksen tukehtuvan suuriin asiakasmääriin. Sen pelätään johtavan siihen, että nuoria palveluohjataan lyhyitä aikoja ja vastuutetaan liian aikaisin. Tästä voisi olla seurauksena myös se, että vahva sisäinen halu ja motivaatio ohjata nuorta muuttuisivat pakollisten työtehtävien suorittamiseen sekä henkilökunnan vaihtumiseen.

Ohjauspalvelujen heikkeneminen ja siitä johtuva yksikön maineen heikkeneminen nuorten sekä lähettävien tahojen keskuudessa nimettiin keskeiseksi uhkatekijäksi. Säästöpainet voivat aiheuttaa sen, että jotain keskeisiä toimintoja lopetetaan Nuorisokeskuksen moniammatillisesta työpajatoiminnasta tai toiminnan kehittämiseen ei enää resursoida nykyiseen malliin. Uhkatekijänä koetaan silloin ”negatiivisen sanan” leviäminen nuorten keskuudessa yksikön toimintaa kohtaan, joka vaikuttaisi välittömästi myös lähettävien tahojen ratkaisuihin palveluohjauksissa.

Nuorisokeskuksella on hyvä maine nuorten ja verkoston keskuudessa mutta, jos negatiivinen sana leviää nuorten keskuudessa yksikön toimintaa kohtaa säästösyiden takia, on se vaikeasti korjattavissa.
(työntekijän SWOT-analyysi)

Etsivänuorisotyön ja sosiaalityön kotikäynnit voivat olla riskitekijä, kun uudet muuntohuumeet sekoittavat nuorten pään. (työntekijän SWOT-analyysi)

Uhkatekijänä koetaan myös asiakasohjauksen turvallisuuden heikkeneminen mahdollisuuksiin toteuttaa moniammatillista yhteistyötä. Uudet huumausaineet ja nuorten polarisoituminen sekä haastavammassa elämäntilanteessa olevien heikkokuntoisten nuorten kunto asettaa haasteita varsinkin henkilöön kohdistuviin uhka – ja vaaratilanteiden ennakoituihin. Suurimmat fyysiset uhkatilanteet koetaan nuorten sosiaalisten verkostojen osalta, jossa mm. psykoosit, huumausainevelanperintään, ilmiantoihin ja

muihin vastaaviin liittyvät kohtaamiset kotikäynneillä sekä työpajoilla saattavat aiheuttaa vakavia vaaratekijöitä moniammatillista henkilöstöä sekä muita nuoria kohtaan.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Järvenpään kaupungin Nuorisokeskuksen työpajanuoret ja henkilöstö kokevat, että moniammatillinen työpajatoiminta toteutuu pääsääntöisesti onnistuneesti ja se vastaa niitä odotuksia, joita sille on asetettu. Nuorten tyytyväisyys ilmenee siinä, että nuoret kokevat saavansa konkreettista tukea opiskelu- ja työpaikan saamiseen sekä sen, että he kokevat terveydentilassaan tapahtuneen muutoksia. Työntekijät tuovat esille Nuorisokeskuksen kyvyn tuottaa ja mahdollistaa moniammatillista yhteistyötä tunnustetaan verkostoissa laajemminkin. Nuorisokeskus mallisia palvelukokonaisuuksia toivottaisiin enemmän kaupunkiin.

Tutkimuksessa merkille pantavaa on ollut se, että vaikka haastateltavilla nuorilla oli useita erilaisia ns. normaalia elämää vaikeuttavia haasteita, niin he näkevät tulevaisuutensa valoisana. Kuure (2010) toteaa, ”että tematiikaltaan työpajanuorten ongelmat eivät poikkea koululaisten ja opiskelevien nuorten tavanomaisista elämänhallintaan liittyvistä ongelmista, vaan ne ovat vain kärkkäämpiä ja akuutimpia”. Työntekijät totesivat, että pajanuorten ongelmat ehkäisevät usein työhön ja koulutukseen ohjautumisen ja ennen kaikkea siellä pysymisen. Nuorten kuntoutuminen on kuitenkin erittäin nopeaa, kun nuoren oma motivaatio syttyy ja moniammatillinen tuki kohtaa.

Luottamus syntyy vuorovaikutussuhteessa nuoren ja työpajahenkilökunnan välillä mutta sen saavuttaminen voi olla pitkä prosessi. Prosessia määrittää kaksi seikkaa eli toisaalta nuoren oma elämänhistoria ja kokemus ihmissuhteista ja toisaalta työpajayhteisön arvot sekä yhteisön ihmiskäsityksen. (Kuure 2010.) Nuoret nimeävät työpajaohjaajan heille tärkeimmäksi moniammatilliseksi työntekijäksi mutta samalla toteavat, että kaikki muutkin Nuorisokeskuksella työskentelevät tahot ovat heille tärkeitä. Nuoret kertoivat työpajaohjaajaan muodostuneen päivittäisen työn ja yhdessä tekemisen kautta tulleen luottamuksen erittäin tärkeäksi. Nuorten mukaan myös luottamus muuhun henkilökuntaan koetaan ikään hyvänä.

Nuoret olivat kriittisiä siitä, että mikäli työpajalla ei ollut aina riittävän haastavaa työtä, niin silloin olo työpajalla koettiin turhauttavana. Erityisesti työpajan toiminallisuutta pidettiin tärkeänä asiana, vaikka nuoret myös pitivät tärkeinä pajatoiminnan yhteydessä järjestettyjä koulutuksia, vierailuita, keskusteluja ja liikuntaa. Työpajatyöns. ulkopuoliset tapahtumat täytyy nuorten mukaan järjestää siten, että ne eivät häiritse varsinaista työtä pajalla, eikä niitä saa olla liikaa. Nuoret eivät antaneet ”sympatiaa” niille nuorille, jotka saivat työpajapaikan mutta kävivät pajalla satunnaisesti. Työpajalle jonottamista nuoret eivät kokeneet positiivisena mutta arvostivat saamaansa pajapaikkaa.

Nuoret ja moniammatillinen henkilöstö pitävät keskeisten palvelujen keskittämisen samaan rakennukseen erittäin tärkeänä asiana ohjaustyön onnistumisen kannalta. Henkilöstön mukaan moniammatillinen työskentely eri alojen asiantuntijoiden kanssa lisää ohjaustyön vaikuttavuutta, vähentää työn aiheuttamaa kuormitusta ja parantaa työhyvinvointia. Erityisesti nopeat ja mutkattomat sekä ennalta järjestämättömät päivittäiset tapaamiset sekä kohtaamiset työntekijöiden välillä nähtiin merkittävänä asiana edistää nuorten asemaa. Myös yksikön hallinnoinnin kautta tapahtuva päivittäinen johtaminen koettiin onnistuneen moniammatillisuuden edellytyksenä. Moniammatillisen verkostotyön johtaminen pitää haastateltavien työntekijöiden mielestä olla samassa rakennuksessa, eikä hajautettuna muualla. Järvelä ym. (2015, 41) vahvistaa, että nuorten ohjaustarve vähenee heidän saadessaan tarvitsemat palvelut saman katon alta.

Haastateltavista nuorista osa totesi, että nykyisen henkilöstön lisäksi Nuorisokeskuksella pitäisi työskennellä Työ – ja elinkeinotoimiston työntekijä, päihde – ja mielenterveystyöntekijä sekä nuoriso-ohjaaja. Henkilöstön mukaan tarvittaisiin vielä edellä mainittujen Työ – ja elinkeinotoimiston ja päihde – ja mielenterveystoimiston työntekijän lisäksi työvalmentaja. Tällöin päästäisiin lähelle yksikön toiminnalle asetetun tavoitteen ”yksikään järvenpääläinen nuori ei jää kotiin makaamaan” saavuttamiseksi.

Tutkimus on osoittanut, että moniammatillista työpajatoimintaa kannattaa ja pitää tutkia. Tutkimukseen valitut työpajanuoret sekä työpajan yhteydessä työskentelevä moniammatillinen henkilöstö vastasivat tutkimuksen kysymyksiin, jonka avulla pystytään kehittämään Keski-Uudenmaan kuntaliitosalueelle alueelle yhteistä työpajatoiminnan mallia. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys perustuu työpajalla olevien nuorten sen hetkisiin kokemuksiin, jotka kumpusivat tutkimushetkellä nuorten kertomana. Työpa-

jalla samassa rakennuksessa työskentelevän henkilöstön kertomat kokemukset moniammatillisesta ohjaustyöstä konkretisoituvat heidän työssään päivittäin. Näistä mainituista lähtökohdista johtuen tutkimuksen luotettavuutta voidaan pitää riittävänä. Tutkimuksen luotettavuutta olisi voinut parantaa siten, että tutkimustuloksia olisi arvioitu tutkimusprosessin aikana muiden tutkimuksellista opinnäytetyötä tekevien korkeakouluopiskelijoiden kanssa.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan yleisesti todeta, että moniammatillinen verkostotyö sijoitettuna samaan rakennukseen työpajojen kanssa vastaa parhaiten nivel – vaiheessa olevien nuorten ohjaustyölle asetettuihin odotuksiin, johon mm. Silta – Valmennusyhdistyksen raportti (2015) ”Selvitys ja kehittämissuhteet ulkopuolisten nuorten osallisuuden vahvistamiseksi” niin ikään tähtää. Se edellyttää kuitenkin johtamisen keskittämistä samaan yksikköön ja ohjaustyön yhteisen ihmiskäsityksen luomista. Tämä tutkimus nostaa myös Valtionhallinnon alaisuudessa olevan Työ – ja elinkeinotoimiston tärkeäksi verkostokumppaniksi, jonka työntekijän työskentely samassa paikassa muun moniammatillisen ohjaustyötä tekevien kanssa nähdään ensiarvoisen tärkeänä.

Useiden tutkimusten mukaan pajajakso on vahvistanut nuorten omaa käsitystä itsenäisestä elämänhallinnasta ja se on lisännyt nuorten myönteisyyttä työmarkkinoita kohtaan. Kuitenkaan pelkkä sisäinen elämänhallinnan tukeminen ei kuitenkaan riitä pajatoiminnan perusteiksi, vaan nuoren täytyisi integroitua joko koulutukseen tai työelämään. (Komonen 2006.) Palveluntuotannossa tulisi harkita mallia, joka yhdistää kaikki nuoren tarvitsemat palvelut samaan paikkaan. Palveluiden ja palvelutoimijoiden välisiä rajoja pitäisi madaltaa, ja toimijoilla tulisi olla yhteiset resurssit nuoren tukemiseksi. Malli on selkeä ja yksinkertainen nuorelle, vahvistaa toimijoiden välistä yhteistyötä ja mahdollistaa kokonaisvaltaisen yksilöllisen palvelun tarjoaminen. (Miettinen & Pöyry. 2015, 78: Eurofound 2012, 121: Tuusa ym. 2014, 87.)

Moniammatillista työpajatoiminnan mallia tulevaisuudessa kehitettäessä Keski-Uudenmaan kuntaliitosalueelle on syytä selvittää, mitkä moniammatilliset tahot on mahdollista saada ns. saman katon alle? kuinka johtaminen organisoidaan? miten toiminnan rahoitus organisoidaan? lisäksi konkreettiseen moniammatilliseen ohjaustyöhön liittyvä pohdinta koskee etsivänuorisotyön roolia. Missä mittakaavassa etsivänuo-

risotyön on tehtävä ns. ”muiden moniammatilliseen verkostoon kuuluvien” työtehtäviä?

Mielestäni tämän tutkimuksen tulosten perusteella nousi tarve tutkia syvemmin työpaikan moniammatillisten työntekijöiden kokemuksia työskentelystä samassa työpajarakennuksessa myös muualla kuin Järvenpäässä, jolloin saataisiin tärkeää vertailukohdtaa. Esille nousi myös tarve tutkia liikunnan ja liikuntakasvatuksen merkitystä työpaikalla, sillä työpajaliikunnan positiivisuus yllätti. Hännisen ja Tolvasen (2014) mukaan Alasuutari (2011) toteaa, että tutkimusongelman selviäminen ei tarkoita tutkimusprosessin loppua, vaan tutkimuksessa saadut vastaukset ja tulokset herättävät uusia kysymyksiä.

LÄHTEET

- Alaja, Antti. 2011. Mikä ihmeen DEGROWTH? Johdatus kasvukritiikin uuteen aaltoon. Kalevi Sorsa säätiön julkaisuja 4/2011. 13-24.
- Alasuutari, Pertti. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Beck, Ulrich. 2000. The Brave new World of work. Publisher: Polity.
- Bovalius ammattiopisto. 2015. Ammattiosaamista välityömarkkinoilta. <https://www.bovalius.fi/web/ammattiopisto/ammattiosaamista-valityomarkkinoilta>. Ei päivitystietoa. Luettu 2.6.2015.
- Cameron, Claire & Moss Peter. 2011. Social Pedagogy and working with children and young people. Jessica Kingsley Publishers: London and Philadelphia.
- Carlsson, Maria & Forssell, Christina. 2012. Esimies ja coaching. Oivaltava coaching johtamisen työkaluna. Porvoo: Tietosanoma.
- Delhaxhe, Arlette, Paolini, Grulia, Horvath, Anna, De Almeida Countinho, Ana Sofia, Holt, Gill, Brei, Patrice & Vanandruel, Colette 2013. Youth Social Exclusion and Lesson from Youth Work. Evidence from literature and surveys. European commission. Supporting youth actions in Europe.
- Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana. 2009. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Frilander, Karin & Vanhalakka – Ruoho, Marjatta. 2009. Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus.
- Gissler, Mika, Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede – Jäntti, Matilda. 2014. Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot – vuosikirja Tampere: Juvet Print – Suomen Yliopistopaino Oy. 7-15, 122-133.
- Hassinen, Jukka. 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä. Näkökulmia 2000 – luvun työpajojen palveluihin. Balanssiakatemia. Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hämäläinen, Juha. 1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopion yliopisto.
- Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna. 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry.

- Hänninen, Maare & Tolvanen, Elina. 2014. Syrjäytymisen ehkäisy työpajoilla työntekijöiden näkökulmasta. Erityispedagogiikan pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Jyväskylän Yliopisto.
- Illeris, Knud. 2009. Contemporary theories of learning. Learning theorists in their own words. Published: Routledge.
- Jarvis, Peter. 2010. Adult education and lifelong learning. Theory and practice. 4 Edition. Published: Routledge.
- Jokinen, Mia – Maria. 2010. Ohjausosaaminen ja – asiantuntijuus aikuiskoulutuksen kentällä. Tiedotus-, neuvonta- ja ohjaustyötä tekevien henkilöiden näkemyksiä ohjaustyössä tarvittavista kompetensseista nyt ja tulevaisuudessa. Pro Gradu – tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Turun yliopisto.
- Järvelä, Sampo, Heinola, Timo & Reunanen, Ari. 2015. Selvitys ja kehittämissuositukset ulkopuolisten nuorten osallisuuden vahvistamiseksi. Silta – Valmennusyhdistys ry. 3-60.
- Järvinen, Annikki, Koivisto, Tapio & Poikela Esa. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Aikuiskasvatus. Helsinki: WSOY.
- Kamensky, Mika. 2008. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. Talentum.
- Ketomäki, Jaana. 2011. Elämänhallinnallisten tekijöiden yhteys ammatillisten opintojen keskeytykseen. Erityispedagogiikan pro gradu. Kasvatustieteen laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Keski – Uudenmaan Työ – ja elinkeinotoimisto. 2015. Työllisyyskatsaus 1/2015.
- Komonen, Katja. 2006. Työpajatoimintaa kehittämässä. Työpajojen kehittäminen Etelä – Savossa – hankkeen kokemuksia. Mikkelin Ammattikorkeakoulu.
- Koskinen, Keijo. 2006. Johda yrityksesi osaamista – näkökulmia pk – yrityksille. Turun kauppakorkeakoulu.
- Krappe, Johanna, Parkkinen, Terttu & Tonteri, Anna. 2012. Moving In! Art – Based Approaches to work with the youth. Mimo. Reports from Turku University of Applied Sciences.
- Kuntakokeilu. 2015. Mini – indikaattori. Maaliskuu 2015.
- Kuure, Tapio. 2010. Nuorten työpajatoiminnan vaikuttavuuden arvioinnin ulottuvuudet. Helsingin yliopisto koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Lave, Jean & Wenger, Etienne. 2009. Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: University press.
- Lehtinen, Uolevi & Niinimäki, Satu. 2005. Asiantuntijapalvelut. Tuotteistaminen ja markkinoinnin suunnittelu. Helsinki: WSOY.

- Lähteenmaa, Jaana. 2010. Nuoret työttömät ja taistelu toimijuudesta. Työpoliittinen Aikakausikirja 4/2010.
- Mielonen, Katja. 2005. Pedagoginen johtaminen. Ainelaitosten opetushenkilökunnan käsityksiä pedagogisesta johtamisesta Jyväskylän yliopistossa. Kasvatustieteen Pro gradu tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Miettinen, Sonja & Pöyry Sanna – Mari. 2015. Vainulla Etelä – Savossa. Vaikeimmin työllistyvät nuoret palvelujärjestelmässä – selvitys. Mikkelin Ammattikorkeakoulu. A: Tutkimuksia ja raportteja. 63-66, 69-78.
- Mykkänen, Johanna. 2010. Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Myrskylä, Pekka. 2012. Hukassa – keitä ovat syrjäytyneet nuoret? EVAN:n raportti NO: 19.
- Männikkö, Jaana. 2010. Etsivää työtettä etsimässä. Kehittämistoimintaa nuorten palveluverkostossa. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Ylempi AMK – tutkinto. Tampereen Ammattikorkeakoulu.
- Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko. 2010. Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Teoksessa Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko. 2010. Nuorisokasvatuksen teorian kohde ja konteksti. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki: Yliopistopaino. 7-25.
- Notkola, Veijo, Pitkänen Sari, Tuusa, Matti, Ala - Kahaluoma, Mika, Harkko, Jaakko, Korkeamäki, Johanna, Lehikoinen, Tuula, Lehtoranta, Pirjo, Puumalainen, Jouni, (Kuntoutussäätiö) Ehrling, Leena, Hämäläinen, Juha, Kankaanpää, Eila, Rimpelä, Matti, Vomanen, Riitta (Konsortioikumppanit). 2013. Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia? Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1 / 2013. 242-253.
- Nummenmaa, Anna Raija. 2011. Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa. Mäkinen, Marita, Korhonen, Vesa, Annala, Johanna, Kalli, Pekka, Svärd. Päivi & Värri, Veli - Matti. 2011. Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Euroopan unioni ja Euroopan sosiaalirahasto. Vipuvoimaa EU:lta 2007 – 2013. ISBN 978-951-44-8530-5. 177-233.
- Nuorisokeskus etsivä nuorisotyön toimintakertomus 2014.
- Nurmi, Jan - Erik. 2011. Miksi nuori syrjäytyy? NMI – bulletin, 2011. Vol. 21, No. 2. Niilo Mäki – säätiö. 28-33.

- Nykänen, Seija, Karjalainen, Merja, Vuorinen, Raimo & Pöyliö, Lea. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen. Poikkihallinnollinen yhteistyö voimavarana. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto. 206.
- Ojanen, Sinikka. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki Palmenia.
- Opetushallitus. 2014. Hyvän ohjauksen kriteerit. Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen.
- Opetusministeriö . 2007. Nuorten ohjauspalveluiden tehostaminen. Opinto – ohjauksen ja työhallinnon ohjauspalveluiden yhteistyöryhmä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:39.17-25, 26-29.
- Rauas, Minna. 2015. Hallitaanko nuorisotyössä nuoria vai luodaanko siellä mahdollisuuksia nuoruuteen? Nuorisotutkimus 4/2014 / 32. vuosikerta: Nuorisotutkimusseura ry. 62-66.
- Rauste – Von Wright, Maijaliisa, Von Wright, Johan & Soini, Tiina. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.
- Saartoala, Ritva. 2010. Ideoita ja kokeiltuja käytäntöjä pajatyöhön. Pajaverkko – projektin lopputiedote. Helsingin yliopisto. 33-35.
- Sallilla, Pekka. 2005. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. Vuosikirja. Vantaa.
- Sandberg, Otso. 2015. Hallittu syrjäytyminen. Miten syrjäytymisestä muodostui lähes jokaiseen meistä ulottuva riski? Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto.
- Siljander, Pauli. 2005. Systemaattinen johdatus kasvatustieteeseen. Helsinki: Otava.
- Sundvall, Santtu. 2013. Kuunnellaanko minua? Nuorten työnhaun muuttuva toimintaympäristö Uudellamaalla. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 104/2013. 5-38.
- Suoranta, Juha & Ryyänen, Sanna. 2014. Taisteleva tutkimus. Into.
- Sydänmaalakka, Pentti. 2007. Älykäs organisaatio. Talentum.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinninlaitos THL. 2015. SOTKANet. WWW-dokumentti. <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=1¤tEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d87f3243fd91424c3f9854c563cd8ed6bd&indCount=1&yearCount=1>. Ei päivitystietoa. Luettu 3.2.2015.
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, Päivi. 2004. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Tammi.

Työ- ja Elinkeinministeriön julkaisu. 2011. Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ ja yrittäjyys. 12/2011. 9-21, 22-89.

Työpajayhdistys ry / Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä, mitattavina osa-alueina, palveluina. Esite.

Ursin, Jani. 2013. Monialainen yhteistyö ja sen arviointi nuorisotyössä. Kirjallisuuskatsaus. 6, 7, 8 WWW-dokumentti.

<http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/monialainen-yhteistyö-ja-sen-arviointi> .

Ei päivitystietoa. Luettu 17.5.2015.

Valtiontalouden tarkastusvirasto. Toimintakertomus 146 / 2007. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. 18-133.

Åkerblad, Leena. 2014. Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekari toimijuus. Itä-Suomen yliopisto. 22-49.

LIITE 1

Nuorten haastattelukysymykset

Taustiedot

Etunimi, Ikä, koulutustausta

Työpajalla

Kerro, miksi päätit tulla työpajalla?

Mikä on sopimuksesi työpajalla, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu vai laajennettu työssä oppiminen?

Kuvaile, millaisena olet kokenut työskentelyn työpajalla sekä Nuorisokeskuksen arjen?

Elämää siivittävät haasteet

Kuvaile, millaisia haasteita sinulla oli pajalle tultaessa?

Kuvaile, onko näiden mainitsemasi haasteiden osalta tapahtunut muutoksia pajajakson aikana? jos on, niin millaisia muutoksia?

Moniammatilliset tahot työpajalla

Nimeä keiden moniammatillisten ammattiryhmien kanssa olet ollut tekemisissä työpajajakson aikana?

Kuvaile, oletko mielestäsi saanut luottamuksellisen suhteen johonkin moniammatilliseen tahoon työpajalla? jos luottamus on muodostunut, niin mikä on sen saanut aikaan?

Kuvaile, mitä muita nykyisten moniammatillisten tahojen lisäksi kaipaisit lisää Nuorisokeskuksen työpajalle?

Työ ja koulutus

Kuvaile, mitä olet suunnitellut tekeväsi työpajajakson jälkeen?

Kuvaile, millaista ohjausta olet saanut työpaikkojen ja oppilaitospaikkojen hakemiseen?

Tulevaisuus ja muuta

Kerro, mitä kuvittelet tekeväsi vuoden kuluttua?

Unohtuiko kysyä jotain oleellista, haluatko kertoa vielä jotain?

Moniammatillisen henkilökunnan SWOT – analyysi

Moniammatillisen henkilökunnan SWOT – analyysi 1) yhteistyöhön liittyvien kannustimien, 2) yhteistyöhaluun, 3) yhteistyökykyyn sekä 4) mahdollisuuden yhteistyön toteuttamiseen liittyvien osalta, joita he kokevat omassa työssään.

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vahvuustekijät saavuttaa moniammatilliselle ohjaustyölle asetetut tavoitteet • Vahvuustekijät, jotka lisäävät tai ylläpitävät halua ja motivaatiota toteuttaa moniammatillista ohjaustyötä • Vahvuustekijä, jotka liittyvät moniammatillisen ohjaustyön kykyyn ja osaamiseen • Vahvuustekijät olosuhteiden osalta moniammatillisen yhteistyön toteutumiseen 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tekijät, jotka estävät moniammatillisen ohjaustyölle asetetut tavoitteet • Tekijät, jotka heikentävät halua ja motivaatiota toteuttaa moniammatillista ohjaustyötä • Kykyyn ja osaamiseen liittyvät moniammatillisen ohjaustyön heikkoudet • Olosuhdetekijät, jotka heikentävät moniammatillisen yhteistyön toteutumista
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nähtävissä olevat mahdollisuudet moniammatillisen ohjaustyön kehittämiseksi • Mahdollisuudet, joilla voidaan kehittää ja lisätä halua sekä motivaatiota tehdä ohjaustyötä moniammatillisesti • Mahdollisuudet moniammatillisen ohjaustyön kyvyn ja osaamisen lisäämiseksi • Mahdollisuudet kehittää moniammatillisen yhteistyön olosuhteita 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uhkatekijät, jotka voivat estää moniammatillisen ohjaustyön tavoitteiden saavuttamista • Uhkatekijät, jotka vaikuttavat haluun ja motivaatioon tehdä moniammatillista ohjaustyötä • Moniammatillisen ohjaustyön kykyyn ja osaamiseen vaikuttavat uhkatekijät • Olosuhteisiin liittyvät uhkatekijät, jotka vaikuttavat moniammatillisen ohjaustyön toteutumiseen

LIITE 1.

Yksisivuinen liite

LIITE 2(1).

Monisivuinen liite

LIITE 2(2).

Monisivuinen liite

LIITE 2(3).

Monisivuinen liite