



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Nuorten tuettu työkokeilu ja -oppisopimus yrityksessä -Vantaan nuorisopalveluiden malli

Willman, Eija

2017 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Nuorten tuettu työkokeilu ja -oppisopimus yrityksessä
- Vantaan nuorisopalveluiden malli

Eija Willman
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2017

Eija Willman

**Nuorten tuettu työkokeilu ja -oppisopimus yrityksessä
-Vantaan nuorisopalveluiden malli**

Vuosi 2017 Sivumäärä 62

Alhainen koulutustaso sekä heikko työmarkkinatilanne aiheuttavat merkittäviä syrjäytymisen riskejä useiden nuorten aikuisten elämässä. Nuorten syrjäytyminen on yhteiskunnalle kestäväntöntä sekä taloudellisesti, että inhimillisesti. Yksi tapa ehkäistä nuorten syrjäytymistä, on rakentaa heille erilaisia polkuja koulutukseen ja työelämään, sillä koulutuksen katsotaan olevan yksi tehokkaimmista nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä toimenpiteistä. Nuoret ovat kiinnostuneita oppisopimuskoulutuksesta muun muassa siksi, että se mahdollistaa toimeentulon ja ammatin hankkimisen samanaikaisesti.

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli rakentaa ja kuvata prosessi, jonka avulla pääsääntöisesti 18-28-vuotiaat nuoret aikuiset voivat ohjautua Vantaan nuorisopalveluiden kautta työkokeiluun ja oppisopimuskoulutukseen yrityksiin tuetusti. Mallin kehittämisessä on huomioitu sellaisia erityispiirteitä, jotka oppisopimuskoulutuksessa koskevat kouluttamattomia, työttömiä nuoria, joilla on vähän työkokemusta ja jotka tarvitsevat monenlaista tukea. Kehittämistyön laajana tavoitteena voidaan pitää nuorisotakuun toteuttamista paikallisen innovaation avulla, monialaisena yhteistyönä.

Opinnäytetyö toteutettiin työelämän kehittämistoimintana, jossa hyödynnettiin aineistona aikaisempia tutkimuksia, raportteja ja selvityksiä sekä monialaisen työryhmän pitkää käytännön kokemusta nuorisotyöstä, nuorten oppisopimustoiminnasta sekä nuorten sosiaalisesta tukemisesta ja vahvistamisesta.

Tuloksista käy ilmi, että nuorten oppisopimuskoulutuksessa on tärkeää huomioida kokemattomien nuorten erityinen tuen tarve työpaikoilla tapahtuvassa koulutuksessa. Nuorten kannalta tärkeää on esimerkiksi laadukas työpaikkaohjaus sekä vertaistuki. Nuoret ja työpaikat myös hyötyvät työpaikan ulkopuolisesta, henkilökohtaisesta ohjauksesta ja tuesta, jota voidaan tarjota esimerkiksi nuorisotyön kautta ja jonkinlainen oppisopimukseen suuntaava ennakkopaketti, kuten työkokeilu tai muu oppisopimukseen orientoiva toiminta, olisi hyvä sekä työpaikan, että nuoren kannalta.

Kehittämistyön tuloksena syntyi prosessikaavio, jossa on kuvattu tuetun työkokeilun ja -oppisopimuskoulutuksen prosessin eteneminen pääpiireittäin. Kehitettyä mallia voidaan hyödyntää Vantaan nuorisopalveluiden työpajatoiminnan yritys yhteistyön toteuttamisessa.

Asiasanat: syrjäytyminen, syrjäytymisen ehkäiseminen, työkokeilu, nuorten tuettu oppisopimuskoulutus, sosiaalinen tuki

Eija Willman

**Supported Work Try-Out and -Apprenticeship in Company
- Model of Vantaa Youth Services**

Year	2017	Pages	62
------	------	-------	----

The low level of education and the weak labor market situation increases the risks of exclusion in the lives of many young adults. The exclusion of young people is unbearable to society both economically and humanly. One way to prevent the exclusion of young people is to build them different paths for education and working life, because education is seen one of the most effective means to prevent the social exclusion of the young. Young people are interested in apprenticeship training, because among other things, it allows livelihood and obtaining a profession at the same time.

The main purpose of this Bachelor's thesis was to construct and describe a process that allows young adults between the ages of 18 and 28 lead through the youth services of Vantaa to supported work try-out and apprenticeship training to the companies. The development of the model has taken into account the special characteristics of apprenticeship training for unskilled, unemployed young people with low work experience and who need a variety of support. The secondary aim of this development work is to implement the youth guarantee through local innovation and with multidisciplinary co-operation.

This thesis was carried out as a workplace development activity utilizing previous research, reports and studies as well as a multidisciplinary team with long experience of youth work, youth apprenticeship training and the social support and strengthening of young people.

The results show that in the apprenticeship training of young people it is important to take into account the special needs that young inexperienced people have in the workplace education. It is important for young people to have for example high quality workplace guidance and peer support. Young people and workplaces benefit from personal counselling and support which can be provided for them by the outside provider, such as youth work, and also some kind of orientation (advance period) before the apprenticeship contract, such as the work try-out, would be good for both the workplace and the young.

As a result of the development work, a process diagram was developed describing the progress of the process of supported work try-out and apprenticeship training. The developed model can be utilized in the workshop activities in company co-operation of the youth services of Vantaa.

Keywords: exclusion, preventing exclusion, work try-out, supported apprenticeship training of young, social support

Lyhenteet

ELY	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
HOJKS	Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma
HOPS	Henkilökohtainen opiskeluohjelma
KAMK	Kajaanin Ammattikorkeakoulu
OPH	Opetushallitus
OKM	Opetus- ja kulttuuriministeriö
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TE-palvelut	Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut
TE-toimisto	Paikalliset TE-palvelut
THL	Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Varia	Vantaan ammattiopisto Varia

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Kehittämistyön taustaa	8
2.1	Vantaan nuorisopalvelut ja työpajatoiminta	10
2.2	Lähtökohdat ja tarve nuorten oppisopimustoiminnan kehittämiseksi.....	11
2.3	Vantaan nuorten tuettu oppisopimus	11
3	Kehittämistyön tavoitteet ja tarkoitus	12
4	Kehittämistyön tietoperusta ja käsitteet.....	14
4.1	Syrjäytyminen	15
4.2	Syrjäytymisen ehkäiseminen	18
4.3	Työkokeilu ja tuettu työkokeilu.....	20
4.4	Oppisopimuskoulutus	21
4.4.1	Nuorten oppisopimuskoulutus	22
4.4.2	Tuettu oppisopimuskoulutus	23
4.5	Työpaikkaohjaus oppisopimuskoulutuksessa	24
4.6	Psykososiaalinen tuki ja sosiaalinen tuki.....	24
5	Kehittämistyötä ohjaavat kysymykset	25
6	Kehittämistyön menetelmät ja toteutus	26
7	Aineiston analyysi ja kehittämistyön tulosten tarkastelu	29
7.1	Nuorten haasteita ja tarpeita oppisopimuskoulutuksessa	30
7.2	Oppisopimukseen hakeutuminen ja orientoituminen	34
7.3	Henkilökohtainen ohjaus, tuki ja monialainen yhteistyö	37
7.4	Työpaikkaohjaus	39
7.5	Työyhteisön ilmapiirin ja vuorovaikutuksen tukeminen	40
7.6	Yritysten haasteet nuorten oppisopimusopiskelijoiden kouluttamisessa ja ohjaamisessa	42
8	Kehittämisen prosessin arviointi ja luotettavuustarkastelu	44
9	Kehittämistyön tuotoksen arviointi	47
10	Pohdinta ja jatkokehittäminen	48
	Lähteet	50
	Kuviot.....	57
	Liitteet	58

1 Johdanto

Suomessa on viime vuosina käyty paljon keskustelua suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ja sen tilasta. Huonossa taloustilanteessa joudutaan etsimään tapoja säästää monella sektorilla ja nämä säästöt osuvat kipeästi myös koulutukseen. Hallituksen leikatessa koulutuksesta rajusti nyt ja tulevien vuosien aikana, ovat monet tahot olleet oikeutetusti huolissaan. Miten koulutuksen näkökulmasta tarkasteltuna maailman parhaimpiin kuuluva maa aikoo taata sen, että koulutuksen ja osaamisen taso sekä koulutuksellinen tasa-arvo säilyvät korkeana myös tulevaisuudessa? Miten ehkäisemme nuorten syrjäytymistä koulutuksesta ja työelämästä, kun samaan aikaan meidän on koulutuksen saralla säästettävä miljoonia?

Suomessa ja koko Euroopassa huono taloudellinen tilanne näkyy muun muassa nuorten korkeina työttömyyslukuina. Nuorten työttömyys on Suomessa kasvanut jo usean vuoden ajan ja vaikka vuoden 2015 lopulla alle 25- vuotiaiden työttömyys kääntyiikin lievään laskuun, kasvoi 25-29 vuotiaiden työttömien nuorten määrä edelleen (Helsingin kaupunki 2016). Sanotaan, että silloin kun taloudessa menee huonosti, on erityisen tärkeää huolehtia osaamisen kehittamisestä ja ihmisten ammattitaidon ylläpitämisestä. Olen työskennellyt nuorten kouluttautumisen ja erityisesti nuorten oppisopimustoiminnan parissa usean vuoden ajan ja nähnyt, miten nuorille työttömille suunnatulla, tuetulla oppisopimuskoulutuksella voidaan saada aikaan merkittäviä syrjäytymistä ehkäiseviä tuloksia. Meillä ei ole varaa menettää yhtäkään nuorta syrjäytymisen kierteelle. Se on kestämätöntä sekä taloudellisesti, että inhimillisesti. Nuorten kouluttautuminen ja työllistyminen on tärkeää sekä nuorten yhteiskuntaan sijoittumisen, syrjäytymisen ehkäisyn, että tulevaisuuden työvoimatarpeen varmistamisen näkökulmasta. Tätä on myös korostettu muun muassa hallituksen koulutuspoliittisissa linjauksissa ja lapsi- ja nuorisopolitiikan vuosien 2007-2011 ja 2012-2015 kehittämissuunnitelmissa.

Suomessa on nyt ryhdytty tekemään uudistuksia, joilla tavoitellaan sellaisia koulutuksellisia ratkaisuja, joiden avulla sekä pyritään, säästöistä huolimatta, parantamaan koulutuksen vaikuttavuutta, että turvaamaan suomalaisen koulutuksen laatu ja suomalaisten korkea osaamisen taso myös tulevaisuudessa. Yksi tällaisista ratkaisuista on lisätä nuorten oppisopimuskoulutusta. Nuorten työpaikalla tapahtuvaa koulutusta kehittämällä ja työpaikkojen ohjaus- ja kasvatusosaamista parantamalla voidaan ehkäistä koulutuksellista syrjäytymistä nuorten, nuorten aikuisten, erityistä tukea tarvitsevien ja esimerkiksi maahanmuuttajien osalta. Nyt ja tulevina vuosina tarvitaan erilaisia malleja, kokeiluita sekä ehdotuksia siitä, millä tavoin nuorten oppisopimuskoulutusta ja muuta työpaikalla tapahtuvaa oppimista voidaan uudistaa ja nuoria sekä työnantajia tukea, jotta yhä useammalle nuorelle pystyttäisiin tarjoamaan mahdollisuus työvaltaisesti kouluttautumiseen.

Tämän kehittämistyön tuloksena rakennettiin ja kuvattiin prosessi, jonka avulla pääsääntöisesti 18-28-vuotiaat nuoret aikuiset voivat ohjautua Vantaan nuorisopalveluiden kautta työkokeiluun ja oppisopimuskoulutukseen yrityksiin tuetusti. Nuorisopalveluiden kautta erityisesti nuori, mutta myös työpaikkaohjaaja ja työnantaja voivat saada tukea ja apua koko oppisopimusprosessin ajan niin hakeutumisvaiheessa, tarvittavan ammattitaidon hankkimisen vaiheessa kuin tutkinnon suorittamisen vaiheessakin. Tämä tuki tulisi nuorelle ja työpaikalle koulutuksen järjestäjän lakisääteisen tuen lisäksi. Tällainen lisätuki voisi toimia kannustimena työpaikalle, heidän harkitessaan työkokeilu- tai oppisopimusmahdollisuuden tarjoamista vailla ammatillista koulutusta olevalle ja kokemattomalle nuorelle aikuiselle.

2 Kehittämistyön taustaa

Nuorisotakuu (aikaisemmin nuorten yhteiskuntatakuu) tuli voimaan 1.1.2013 ja sen tarkoituksena oli taata jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, työkokeilu-, opiskelu- tai työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Osana nuorisotakuuta otettiin käyttöön myös nuorten koulutustakuu, jossa jokaiselle peruskoulun päättävälle varmistettiin koulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. Koulutustakuun tavoitteena on, että kuluvan vuosikymmenen loppuun mennessä yli 90 prosentilla 20-24- vuotiaista on perusasteen jälkeinen tutkinto. (Pitkälä 2012.)

Kun nuorisotakuuta valmisteltiin, kiinnitettiin siinä paljon huomiota nuorten erilaisiin kouluttautumismahdollisuuksiin. Nuorisotakuuta valmisteleva työryhmä teetti tuolloin nuorille suunnatun kyselyn, jossa selvitettiin muun muassa nuorten saamaa ja tarvitsemaa tukea koulutus- ja työelämäsiirtymisissä. Kyselyyn vastasi yli 6000 nuorta ja tuloksista selvisi muun muassa, että nuorten toiveissa oli ammatillisen koulutuksen hankkiminen käytännönläheisemmin, esimerkiksi oppisopimuksella. Kyselyyn vastanneista nuorista jopa puolet oli halukkaita kouluttautumaan työvaltaisesti, oppisopimuksella. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 20.) Myös koulutuksen arviointineuvoston julkistamassa *Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa -arviointiraportissa*, (2006) tuodaan esiin, että työssä oppiminen lisää opiskelijoiden motivaatiota ja edistää työllistymistä. Raportin mukaan työssä oppimisen lisäämisellä on myös myönteisiä vaikutuksia syrjäytymisen ehkäisemisessä. (Räisänen 2006.)

Yksi tämän hetken koulutusjärjestelmän uudistuksista koskee ammatillista koulutusta ja uudistuksessa lähdetään siitä näkemyksestä, että tulevaisuudessa on tarpeellista panostaa yhä enemmän työpaikoilla tapahtuvaan koulutukseen ja ohjaamiseen. Käynnissä olevassa ammatillisen koulutuksen reformissa, joka on yksi hallituksen tämän hetken kärkihankkeista,

lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua, kuten oppisopimuskoulutusta ja vahvistetaan työssäoppimisen ohjausta (Opetushallitus & Opetus- ja kulttuuriministeriö, ammatillisen koulutuksen reformi). Äskettäin valmistuneen Annukka Norontauksen (2016) akateemisen väitöskirjan mukaan se, miten onnistumme yhdistämään koulutuksen ja työelämän yhteen niin, että sillä on positiivinen vaikutus esimerkiksi nuorten työllistymisessä sekä osaamisen parantamisessa, nousseekin merkitykselliseksi yhteiskunnassa nyt ja tulevaisuudessa.

Valtakunnallinen keskustelu oppisopimuskoulutuksen ympärillä on käynyt usean vuoden ajan vilkkaana. Yleisesti ottaen työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja kouluttautumista on ammatillisessa koulutuksessa lisätty tällä vuosituohannella ja oppisopimuskoulutus on erityisesti aikuisten koulutusmuotona vakiinnuttanut asemansa koulutusjärjestelmässä. Tulevissa koulutuspoliittisissa linjauksissa oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen liittyvät toimenpiteet nimenomaan nuorten ja nuorten aikuisten sekä maahanmuuttajien näkökulmasta, nousevat kuitenkin todennäköisesti yhä keskeisimmiksi, sillä nuorten aikuisten kouluttautuminen oppisopimuksella on edelleen suhteellisen pientä, verrattuna aikuisten, jo työelämässä olevien määrään oppisopimuskoulutettavista vuosittain. Vuonna 2015 noin 80 prosenttia kaikista oppisopimusopiskelijoista oli yli 25 -vuotiaita. Tyypillinen oppisopimusopiskelija onkin yli 30 -vuotias henkilö, jolla on paljon alan työkokemusta. Suurella osalla oppisopimuskoulutettavista on myös aikaisempi ammatillinen koulutus. (Oph 2017; Leino 2011, 89.)

Viime vuosina kuntien, elinkeinoelämän, oppilaitosten sekä yksityisten palveluntuottajatahojen toimesta on esitelty erilaisia koulutussopimus- ja muita malleja sekä tehty kokeiluja, joiden avulla myös nuorten työvaltaista kouluttautumista ja oppisopimuskoulutusta voitaisiin edistää. Erilaisten mallien kehittäminen edelleen on tärkeää, sillä toistaiseksi oppisopimuskoulutukseen ei olla pystytty esittämään mallia, joka merkittävästi olisi lisännyt nuorten ohjautumista oppisopimuskoulutukseen yrityksiin. Yritykset kuitenkin haluavat käyttää oppisopimuskoulutusta yhä enemmän. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) mukaan joka kymmenes EK:n jäsenyritys arvioi, että oppisopimuksen käyttö heidän jäsenyrityksissään kasvaa vuosina 2016-2018 verrattuna edellisiin vuosiin (EK 2016, 6).

Oppisopimuskoulutuksen osalta Ammatillisen koulutuksen reformissa pyritään lisäämään ja monipuolistamaan erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta ja parantamaan nuorten oppisopimuskoulutuksen laatua, muun muassa työpaikkaohjausta kehittämällä. Oppisopimuksesta työnantajille koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa halutaan myös vähentää ja näin madaltaa työnantajien kynnystä ottaa nuoria oppisopimusopiskelijoita. Ammatillisen koulutuksen kokonaisuutta koskeva toiminta- ja rahoituslainsäädäntö

uudistetaan tukemaan tätä tavoitetta ja uuden lainsäädännön on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2018 alussa. (Oph & Okm, ammatillisen koulutuksen reformi) Hyvällä työssä oppimisen mallilla, kuten oppisopimuskoulutuksella voidaankin nuorten kouluttautumisen ja syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmasta parhaimmillaan ratkaista monta haastetta samanaikaisesti. Nuori saa koulutuksen haluamaansa ammattiin ja kouluttautuminen ehkäisee tutkitusti syrjäytymistä. Koulutuksen ja työkokemuksen kautta nuorilla on paremmat mahdollisuudet sijoittua työmarkkinoille. Nuorisotyöttömyys vähenee ja valtiotasolla saadaan verotuloja sekä hyvinvoivia nuoria perheitä. Työnantajapuolella saadaan osaavaa työvoimaa, joka mahdollistaa elinkeinoelämän kasvua ja kehitystä. Oppisopimuskoulutuksella pystytään myös osittain paikkaamaan ammatillisen koulutuksen opiskelupaikkojen leikkauksia. Opetusvastuuta ei saisi kuitenkaan ulkoistaa kokonaan työpaikoille. Jos koulutusta siirretään yhä enemmän työelämän vastuulle ja samalla lähiopetuksen resursseja leikataan, voivat myös ammatillisen koulutuksen reformin hyvät tavoitteet vaarantua. (Andersson 2017; Laasanen, Willman & Kaitanen 2011.)

2.1 Vantaan nuorisopalvelut ja työpajatoiminta

Vantaan nuorisopalvelut kuuluvat Vantaan kaupungin sivistystoimen toimialaan. Nuorisopalveluiden tulosalueeseen kuuluvat keskitetyt palvelut, sekä alueellinen nuorisotyö ja erityisnuorisotyö. Nuorisopalveluiden toiminta-ajatus ja perustehtävä on hyvin tehdyllä nuorisotyöllä tukea nuorten kasvua ja oppimista ikäkauden vaatimalla tavalla. Nuorisopalveluiden tehtävänä on parantaa vantaalaisten nuorten elinoloja ja luoda edellytyksiä kansalaistoiminnalle. Toiminnan tarkoituksena on myös tukea nuorten itsetuntoa, kasvua, kehitystä ja aktiivista kansalaisuutta, tarjota toimintaedellytyksiä nuorisotyötä tekeville ja sitä edistäville ryhmille ja järjestöille, sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. (Vantaan kaupunki.)

Vantaan nuorten työpajatoiminta perustuu nuorisolakiin, (1285/2016) jossa työpajatoiminnan tehtäväksi määritellään nuoren valmiuksien parantaminen valmennuksen avulla, jotta he pääsisivät koulutukseen, suorittaisivat koulutuksen loppuun, pääsisivät työelämään tai muuhun tarvitsemaansa palveluun. Työpajatoiminnan tarkoituksena on myös parantaa nuorten elämänhallintataitoja, edistää heidän kasvuaan, itsenäistymistään ja osallisuuttaan yhteiskuntaan. (Nuorisolaki 1285/2016 13§.)

Vantaan kaupungin strategioissa työpajatoiminta on osa nuorten koulutus- ja yhteiskuntatakuuta. Toiminta on vakiintunutta ja verkostomaista ja ratkaisuja nuorten työllisyys- ja koulutuskysymyksiin etsitään yhdessä kaupungin sivistystoimen, keskushallinnon ja sosiaalitoimen sekä työvoimahallinnon kanssa. Vantaan nuorisopalveluissa nuorten työpajatoiminnan rakenne on laaja ja pitää sisällään monenlaisia palveluja. (Liite 1.) Palvelut

ovat helposti tavoitettavia ja kynnys on matala. Palveluiden kehittämisessä lähdetään aina vantaalaisten nuorten tarpeista ja sosiaalisen vahvistamisen periaatteista, sekä integroinnin ajatuksesta.

2.2 Lähtökohdat ja tarve nuorten oppisopimustoiminnan kehittämiseksi

Vantaalla, kuten muuallakin, on nuorisotyöttömyys ollut jo pitkään melko korkea. Viime vuosina Vantaalla on onnistuttu nuorisotyöllisyyden hoidossa kohtuullisesti, mutta silti vantaalaisten nuorten työllistymisessä on monia haasteita. Vantaan työpaikkaomavaraisuus on pysynyt hyvänä myös viime vuosina (108% vuonna 2015), joten miksi nuoret eivät Vantaalla työllisty? Osittain tämän on katsottu johtuvan siitä, että suurelta osalta vantaalaisista nuorista työttömistä puuttuu perusasteen jälkeinen koulutus. Vantaalaisilla nuorilla oli Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitoksen (THL) vuoden 2016 *Nuorten hyvinvointi ja syrjäytymisen riskitekijät Suomen kuudessa suurimmassa kaupungissa* -raportin mukaan selkeästi matalampi koulutustaso kuin muissa kuusikkokunnissa ja lähes viidennes oli vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa (Sutela ym. 2016, 4).

Yleisesti pääkaupunkiseudun pulmana oli vielä joitakin vuosia sitten toisen asteen koulutuspaikkojen puute. Tällöin muualta maasta tuli paljon nuoria paremmilla keskiarvoilla pääkaupunkiseudulle opiskelemaan ja vantaalaiset nuoret jäivät tässä kilpailussa usein ilman koulutuspaikkaa. Myös se, että aikuisilla on ollut mahdollisuus kouluttautua työttömyystuella, vaikeutti nuorten koulupaikkatilannetta entisestään. Koulutustakuun myötä koulupaikkajakoa on valtakunnallisesti saatu tasoitettua ja yhä useammat nuoret pääsevätkin oppilaitoksiin tai muualle opiskelemaan haluamalleen alalle. Kuitenkin nuorissa on myös paljon niitä, joille oppilaitosmuotoinen opiskelu ei välttämättä ole paras, tai ollenkaan vaihtoehto.

Koulutuspaikkojen puute ja työvoiman tarve, sekä tietysti vantaalaisten nuorten hyvinvointi ja syrjäytymisen ehkäisy ovat aikoinaan olleet lähtökohtia Vantaan nuorten tuetun työllistämisen ja oppisopimuksen mallin paikalliselle kehittämiseksi. Nuorten tuettu työllistäminen ja oppisopimustoiminnan kehittäminen on ollut yksi keskeinen väline vastata edellä kuvattuihin haasteisiin Vantaalla.

2.3 Vantaan nuorten tuettu oppisopimus

Vantaan nuorisopalvelut on toteuttanut nuorten tuettua oppisopimustoimintaa Vantaan kaupungilla jo pitkään. Itse olen saanut olla mukana tässä kehittämistoiminnassa lähes alusta saakka ja olen ollut toteuttamassa ja kehittämässä Vantaan nuorisopalveluiden tuetun oppisopimuksen mallia yli kymmenen vuoden ajan. Vantaan toimintatavassa nuorten

oppisopimuspaikat ovat kaupungin eri toimialojen työpisteissä ja Vantaan nuorisopalvelut koordinoi nuorten tuettuja oppisopimuksia osana Vantaan nuorten työpajatoimintaa. Oppisopimuskoulutuksen virallisena järjestäjänä toimii Vantaan ammattiopisto Varian oppisopimus- ja työelämäpalvelut, jonka kanssa nuorisopalvelut tekee tiivistä yhteistyötä. Toinen merkittävä yhteistyökumppani on Uudenmaan TE-toimisto, Vantaa, jonka kautta nuoret ohjautuvat tuettuun oppisopimukseen. Nuorilla tarkoitetaan Vantaan nuorisopalveluiden työpajatoiminnassa alle-29- vuotiaita nuoria aikuisia ja oppisopimusprosessiin ohjautuessaan he ovat työttömiä työnhakijoita ja vailla toisen asteen koulutusta.

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa nuorisopalvelut tarjoaa sosiaalista tukea nuorille ja hallinnollista tukea työpaikoille koko prosessin ajan. Kehittämämme nuorten tuetun oppisopimuksen malli oli vuonna 2012 ainoa käytännön esimerkki, joka merkittävänä nuorten syrjäytymistä ehkäisevänä toimenpiteenä ja hyvänä esimerkkinä, nostettiin nuorisotakuuta valmistelleen työryhmän raporttiin (Tem 2012, 34). Myös työmarkkinajärjestöt (2012) nostivat tuolloin Vantaan mallin esiin nuorisotakuusuosituksissaan.

Kaupunki on viime vuosina supistanut nuorten tuetun oppisopimuksen vuosittaista aloituspaikkamäärää, vaikka kysyntä nuorten oppisopimuskoulutukselle on lisääntynyt entisestään paitsi paikallisesti, myös valtakunnallisesti. Kaupungin sisäisellä toiminnalla emme enää pysty vastaamaan oppisopimuspaikkojen kysyntään ja tarpeeseen Vantaalla. Nuoret pitävät oppisopimuskoulutusta hyvänä, mutta kokemuksemme mukaan oppisopimuskoulutus on nuorille hyvin haastava opiskelumuoto ja nuorten on hyvin vaikea löytää oppisopimuspaikkoja yrityksistä itsenäisesti. (Laasanen, Willman & Kaitanen 2011). Norontaus (2016, 154-157) toteaa tutkimuksessaan, että yrityksillä ei ole riittävästi muun muassa kasvatus- ja ohjausosaamista koskien nuoria oppisopimusopiskelijoita, joka saattaa estää heitä ottamasta nuoria oppisopimuskoulutukseen. Myös Leino (2011, 95-96) toteaa juuri oppimiseen ja ohjaukseen liittyvien mallien kehittämisen olevan iso haaste oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa. Osittain näistä johtuen yritykset eivät ole ottaneet koulutettavakseen kokemattomia ja paljon tukea tarvitsevia nuoria niin paljon, kuin kysyntää olisi.

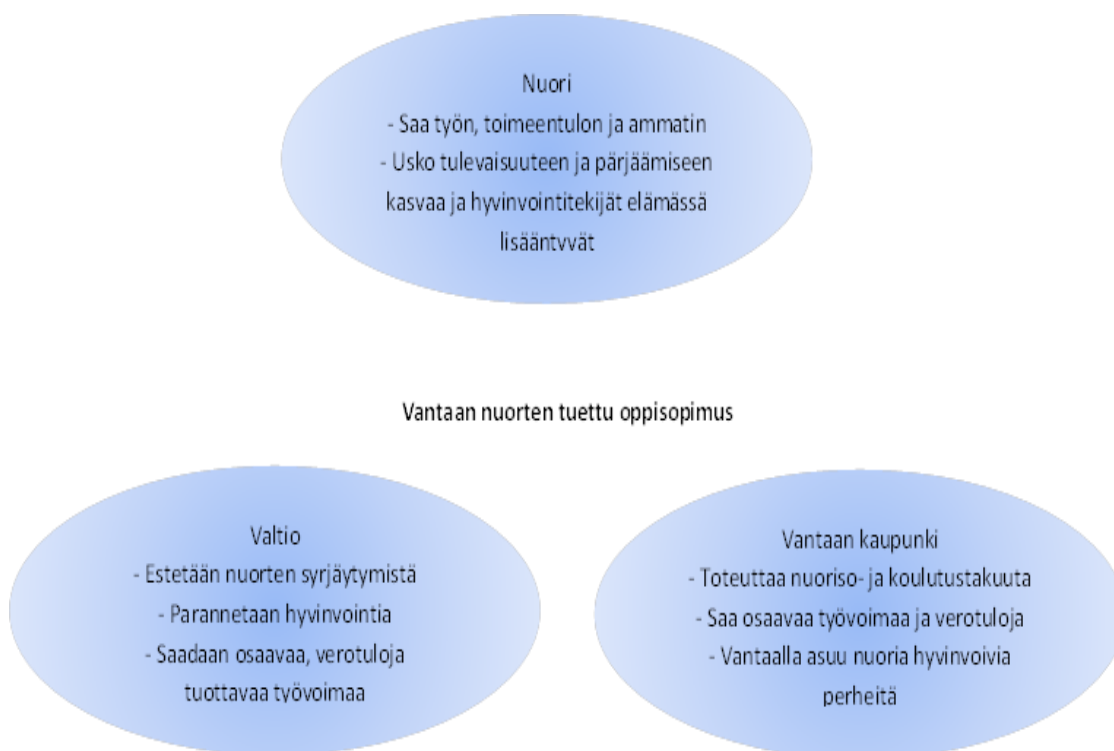
3 Kehittämistyön tavoitteet ja tarkoitus

Kehittämistyö ja sen tuottamat tapahtumat tai materiaali tehdään aina jollekin tai jonnekin käytettäväksi ja sen tavoitteena voi olla esimerkiksi toiminnan selkeyttäminen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 38). Työelämää kehittävässä toiminnassa on ideana tehdä näkyviksi nykyisten työkäytäntöjen vahvuuksia ja ongelmakohtia sekä käyttää tutkimuksen tuloksena tai käytännön kokemuksena saatua tietoa, esimerkiksi menetelmien tai tuotteiden

aikaansaamiseen tai parantamiseen. Siinä voidaan hyödyntää omia kokemuksia, ajatuksia ja ideoita ja sen avulla tuottaa työtapoja, jotka palvelevat asiakasta paremmin ja ovat laadukkaita sekä tehokkaita. (Anttila 1996; Anttila 2008.)

Tässä kehittämistyössä tarkoituksena oli mallintaa nuorten tuetun työkokeilun ja oppisopimuksen prosessi Vantaan nuorisopalveluiden käyttöön. Kehitettyä mallia voidaan käyttää apuna nuorisopalveluiden seinättömän pajatoiminnan toteuttamisessa sekä yhtenä osana yritysysteistyön toteuttamisessa. Kehittämistyön tavoitteena oli rakentaa ja kuvata prosessi, jossa huomioidaan sellaiset erityispiirteet, jotka oppisopimuskoulutuksessa koskevat kouluttamattomia ja vähäisellä työkokemuksella- tai vailla työkokemusta olevia, työttömiä, alle 29- vuotiaita, tukea tarvitsevia nuoria. Kehittämistyön laajana tavoitteena voidaan nähdä nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen paikallisen innovaation avulla, monialaisena yhteistyönä.

Nykyinen, Vantaan nuorisopalveluiden toteuttama, kaupungin sisällä toimiva nuorten tuetun oppisopimuksen malli on muokkautunut vuosien varrella kulloistenkin tarpeiden ja palautteen perusteella, mutta sen perusta on pysynyt suhteellisen samana alkumetreiltä saakka. Malli on todettu hyvin toimivaksi ja kokonaisuutena Vantaan toimintamallia voidaankin pitää hyvänä sosiaalisena innovaationa, jolle on tyypillistä, että se ratkaisee useita haasteita samanaikaisesti (Hautamäki & Oksanen, 2012, 34). Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa nuori saa opiskelupaikan, pitkäaikaisen työsuhteen ja tätä kautta ammatin. Kaupunki saa hyviä työntekijöitä ja veronmaksajia. Valtio ja kaupunki saavat välineitä ehkäistä nuorten työttömyyttä ja syrjäytymistä. Yhteiskunta säästää, kun työtön nuori työllistyy, pystyy rakentamaan tulevaisuuttaan ja saa myönteisen suunnan elämälleen. (Laasanen, Willman & Kaitanen 2011.)



Kuvio 1: Vantaan nuorten tuettu oppisopimus -hyvä sosiaalinen innovaatio. Willman, E. 2017. (muokattu Laasanen, Willman & Kaitanen 2011.)

Nyt tätä hyvin toimivaa mallia lähdetään versioituna koettelemaan uudessa toimintaympäristössä, jolloin sen hyvät ominaisuudet, mutta myös heikkoudet tulevat näkyviksi ja niitä voidaan nostaa jatkossa kehittämisen kohteiksi.

4 Kehittämistyön tietoperusta ja käsitteet

Oppisopimuskoulutuksesta on tehty Suomessa akateemisia väitöskirjoja (Leino 2011 & Norontaus 2016) ja joitakin pro gradu-tutkimuksia, esimerkiksi Lehtonen 2016, sekä muita analyysejä ja selvityksiä. Yleisesti aiheesta ovat kirjoittaneet muun muassa Vartiainen (2008) ja Viinisalo (2013). Opetusministeriö on teettänyt vertailevaa tutkimusta suomalaisen ja eurooppalaisen oppisopimuskoulutuksen välillä (Vartiainen & Viinisalo 2009). Opetushallitus on myös toteuttanut selvityksiä oppisopimuskoulutuksen rahoitusjärjestelmän kehittämisestä ja oppisopimuskoulutuksen laadusta (Okm 2011; Lakio 2014) sekä oppisopimusjärjestelmän toimivuudesta ja vaikuttavuudesta (Haapakorpi & Virtanen 2015). Vantaan nuorisopalvelut toteutti vuosien 2008-2011 aikana kehittämishankkeen, jossa Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallia täsmennettiin työpaikkojen, nuorten ja yhteistyökumppaneiden yhteisen työskentelyn ja palautteen pohjalta. Hankkeen materiaali on soveltuvilta osin toiminut myös tässä kehittämistyössä materiaalina sekä viitekehyksen rakentamisen tukena.

Kehittämistyön viitekehys koostuu nuorten syrjäytymisen ehkäisemisestä koulutuksen avulla, nykymuotoisen oppisopimusjärjestelmän soveltuvuudesta koulutettaessa syrjäytymisvaarassa

olevia nuoria sekä nuorten tuen tarpeista koulutus- ja työelämäsiirtymisissä. Viitekehys perustuu tutkimuksiin ja selvityksiin, joissa käsitellään oppisopimuskoulutusta ja sen toimivuutta, laatua sekä vaikuttavuutta sekä nuoren, että työnantajan näkökulmasta. Teoreettinen viitekehys kuvaa oppisopimuskoulutusta ja sen soveltuvuutta nuorten koulutusmuotona, koulutuksen merkitystä syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehtävässä työssä sekä nuorten tuen tarpeita aikuisille, jo työelämässä oleville tarkoitettussa koulutusjärjestelmässä. Oppisopimuskoulutuksen soveltuvuus nuorille näyttäytyy usein sen mukaan, kuka tai mikä taho sitä tarkastelee.

Kehittämistyössä ja raportoinnissa keskeisiä käsitteitä ovat oppisopimuskoulutus, nuorten oppisopimuskoulutus, tuettu oppisopimuskoulutus, tuettu työkokeilu, syrjäytyminen, syrjäytymisen ehkäisy sekä psykososiaalinen- ja sosiaalinen tuki. Käsitteiden avaamisessa on käytetty yleisiä määritelmiä sekä pitkää henkilökohtaista kokemusta aiheen parissa työskentelystä.

4.1 Syrjäytyminen

Syrjäytyminen on hyvin laaja ja kiistanalainen käsite, joka on sekä ajasta, että näkökulmasta riippuvainen ja jolle ei ole pystytty esittämään vakiintunutta määritelmää tieteessä tai edes arkielämässä. Syrjäytymistä on kuvattu huono-osaisuuden kasautumiseksi yksilön elämässä, jolloin useat erilaiset hyvinvoinnin tekijät yksilön elämästä puuttuvat. Yhden hyvinvointitekijän puuttuminen ei siis vielä todennäköisesti horjuta, jos toisaalta hyvinvointia tukevia asioita on riittävästi. Syrjäytyminen voi kuitenkin saada alkunsa silloin, jos elämänhallintaa horjuttavia tekijöitä on useita ja niiden monimuotoisuus alkavaa heikentää yksilön mahdollisuuksia hallita omaa elämäänsä. Yleistä syrjäytymiskeskustelulle on, että ryhmä jota se koskee, määritellään ulkoapäin. Tällöin esimerkiksi tutkija tai instituutio määrittelee jonkin ihmisryhmän syrjäytyneeksi tai riskiryhmäksi. Tässä kehittämistyössä ja sen raportoinnissa keskitytään nuorten syrjäytymisen riskeihin ja ehkäisyyn koulutuksen- ja työelämän näkökulmasta ja nuorilla tarkoitetaan pääsääntöisesti 18-29 -vuotiaita nuoria aikuisia. (Linnossuo 2004, 16; THL 2016; Kuure 2001, 39.)

Nuorten syrjäytymistä koskevissa keskustelussa ja tutkimuksissa nuorten viitataan syrjäytymisellä usein yhteiskunnallisten järjestelmien ulkopuolelle jäämiseen. Esimerkiksi Raunion (2006, 9) mukaan syrjäytymistä voidaankin tarkastella yksilöä yhteiskuntaan yhdistävien siteiden heikkoutena, joilla tarkoitetaan muun muassa koulutus - ja työmarkkinoita, sekä niiden ulkopuolelle jäämisen vaikutuksia nuoren elämänhallintaan. Myös Myrskylä (2011, 24; 2012, 2) luokittelee syrjäytyneiksi ”sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuoliset nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta.” Syrjäytyneet ovat siis poissa toiminnoista, joita yhteiskunta pitää merkittävänä jäsenilleen. Julkisessa keskustelussa

matalaa koulutusta, pitkäaikaista työttömyyttä, toimeentulon ongelmia ja heikkoa terveyttä pidetäänkin yleisesti merkittävinä syrjäytymisen riskitekijöitä (THL 2016; Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 3-5). Myrskylä (2012, 8) on jopa todennut heikon koulutuksen olevan nuorisotyöttömyyden ja muunkin syrjäytymisen tärkein selittäjä.

Myrskylä ei liene yksin väitteensä kanssa. Kuten monissa tutkimuksissa on todettu, on nuoren matala koulutustaso selkeä riskitekijä syrjäytymisestä puhuttaessa. Tänä päivänä tarjolla on yhä vähemmän työtä, jota voisi hoitaa ilman koulutuksellista pätevoitymistä. Perusasteen varaan jääminen heikentää merkittävästi nuoren mahdollisuuksia sijoittua työmarkkinoille ja tätä kautta vaikuttaa muun muassa toimeentuloon. Alhainen toimeentulo taas voi aiheuttaa ulkopuolelle jäämistä esimerkiksi sosiaalisista verkostoista ja kanssakäymisestä, kuten ystäväpiiriin menoista tai harrastuksista. Työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen voi myös kolhia itsetuntoa ja aiheuttaa alakuloa. Tätä kautta se vaikuttaa myös elämänhallintaan ja minä pystyvyyden sekä osallisuuden tunteeseen.

Lämsä (2009, 200-201) on koontanut syrjäytymistä jäsentäviä teemoja koulutuksen, toimeentulon, elämänhallinnan ja epävakaan työmarkkina-aseman näkökulmasta seuraavasti;



Kuvio 2: Epävakaata työmarkkina-asema ja siihen liittyvät tekijät. Lämsä, A-L. 2009, 201.

Janan toisessa päässä riskitekijöiden kasaantuminen ja ketjuutuminen aiheuttavat syrjäytymisen riskin nuoren aikuisen elämässä. Riski on suuri erityisesti, jos koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen liittyy myös elämänhallinnan puutetta, jota joissain yhteyksissä kutsutaan myös avuttomuudeksi. Avuttomuudella voidaan katsoa olevan kolmenlaisia ulottuvuuksia; ulkoisia, sisäisiä ja sosiaalisia. Ulkoisia rajoitteita voi syntyä

esimerkiksi fyysistä rajoituksista ja sisäiset rajoitteet voivat koskea esimerkiksi hankaluutta kohdata ja käsitellä vaikeita asioita tai tunteita. Avuttomuus voi myös olla sosiaalista, jolloin se vaikeuttaa nuoren selviytymistä yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Jos kouluttamattomuuteen ja heikkoon työmarkkina-asemaan liittyy lisäksi vielä periytyvyyden taakkaa, ei se ainakaan helpota nuoren tilannetta. (Lämsä 2009, 38.)

Toisessa päässä janaa taas voidaan nähdä elämänhallintaa tukevia ja nuoren aikuisen autonomiaa ja pystyvyyden tunnetta vahvistavia asioita. Todellisuudessa useat nuoret joita luokittelemme marginaaliin, ovat tällä janalla jossakin keskivaiheilla, joka voi olla nuoren kohdalla myös valittua, osittaista tai väliaikaista. Kaikessa nuorten syrjäytymiseen liittyvässä keskustelussa tuleekin kiinnittää huomiota erityisesti hyvinvointitekijöiden puuttumiseen, riskitekijöiden päällekkäisyyteen ja ketjuuntumiseen, sekä huomioida nuoren oma kokemus syrjäytymisestä tai siihen liittyvistä ilmiöistä. Syrjäytymiskeskustelussa nuorten omat näkökulmat syrjäytymiseen tai siihen johtaneisiin syihin jäävät usein kuulematta. Nuorilta itseltään kysyttäessä, he mainitsevat syrjäytymisen keskeisimmistä syistä tärkeimmäksi ystävien puutteen ja sosiaalisten suhteiden vähyyden (THL 2016).

Syrjäytymisen ohella tai sen sijaan puhutaan myös marginalisaatiosta, joka joidenkin tahojen mukaan on vähemmän leimaava ja paremmin nuorten tilanteita kuvaava termi. Marginaalin ajatellaan olevan syrjäytymistä pehmeämpi ja lähtökohdiltaan myönteisempi. Reunalla oleminen kuvaa jotain sellaista, jossa on vielä toivoa ja mahdollisuuksia, kun taas syrjäytymiseen voi liittyä mielikuva lopullisesta ulkopuolelle jäämisestä. Monet nuoria tutkineet, esimerkiksi Järvinen ja Jahnukainen (2001) ovatkin korostaneet syrjäytymisen ohella nuorten osallisuutta. Vaikka nuorella olisikin syrjäytymisen riskiä, voi hänellä olla myös paljon osallisuutta tukevia elementtejä elämässään. Marginaali- puhe rakentuukin syrjäytymistä voimakkaammin luottamuksen ja toivon periaatteelle, sille että reunalta voi palata takaisin. Marginaalissa eläminen voi olla nuorelle reunalla keikkumista (syrjäytymisen prosessia), mutta se voi yhtä hyvin olla myös sopivan mahdollisuuden tai tilaisuuden odottelua. (Linnakangas & Suikkanen 2004, 29; Helne 2002.)

Nuorisotoimialalla käytetään tänä päivänä usein mieluummin nuorten sosiaalisen vahvistamisen käsitettä puhuttaessa nuorten syrjäytymisestä ja sen ehkäisystä. Sosiaalisen vahvistamisen voidaan sanoa kattavan kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla parannetaan nuoren elämäntilannetta ja -hallintaa sekä ehkäistään syrjäytymistä. Se on nuoren kokonaisvaltaista ja moniammatillista tukemista, jossa painopiste on ehkäisevässä työssä. Kuure (2015) hahmottelee sosiaalisen vahvistamisen ytimen koostuvan kolmesta tekijästä: vuorovaikutustaidoista ja sosiaalisesta toimintakyvystä, itsetunnosta ja itsensä arvostamisesta sekä elämänhallinnasta ja osallisuudesta. (Kuure 2015, 8-35.)

Nuorten syrjäytymisen taloudellisista vaikutuksista ei ole saatavissa tarkkoja lukuja, sillä on vaikea arvioida mitkä kustannukset ovat suoraan seurausta nuorten syrjäytymisestä. Kuitenkin tiedetään, että nuorten syrjäytyminen kasvattaa julkisen talouden menoja ja supistaa verotuloja merkittävästi. Matalan koulutustason ja työmarkkinoilta syrjäytymisen näkökulmasta on tehty arvioita siitä, millaiset yhteiskunnalle kasautuvat kustannukset ovat tilanteessa, jossa nuori jää pysyvästi syrjään työmarkkinoilta. Valtiontalouden tarkastuslaitos on esittänyt, että työllisyyden tuottavuuden näkökulmasta nuoren syrjäytymisen hinta olisi siihen mennessä, kun henkilö täyttää 60 vuotta, noin 1,2 miljoonaa. (Nuorten syrjäytyminen 2014.) Vaikka syrjäytymisen taloudelliset vaikutukset ovat merkittäviä, ovat inhimilliset kustannukset ja mahdollinen ylisukupolvisuus huono-osaisuudessa vieläkin traagisempaa.

Syrjäytymisessä on kyse aina muutosprosessista, jonka syytä voidaan hakea sekä yksilöstä, että häntä ympäröivästä yhteiskunnasta ja kulttuurista. Useimmiten kyse ei kuitenkaan ole jommasta kummasta, vaan näiden kahden keskinäisestä suhteesta. Helne (2002, 176) kysyykin ”onko nyky-yhteiskunnassa edes mahdollista olla kokonaan ulkona?”, sillä myös syrjäytyneillä tai syrjäytetyillä, joita hän kutsuu ulossuljetuiksi, on väistämättä jonkinlainen suhde ympäröivään yhteiskuntaan, olkoonkin, että se saattaa olla häpeän, nöyryytyksen tai esimerkiksi tuskan tai riippuvuussuhteiden sävyttämä. Helne (2002, 75) myös mainitsee syrjäytymisen riippuvan enemmän sen viitekehystä kuin siitä itsestään, joten syrjäytymisestä ei voi puhua ilman sen yhteiskunnallista kontekstia. Syrjäytyminen on aina suhteellista, jolloin se ei voi rajoittua vain yksilöihin tai ryhmiin, joihin se ensi kuulemalla viittaa. Mikään ongelma ei voi olla vain ja ainoastaan poikkeavan yksilön tai ryhmän ongelma, vaan siihen liittyy aina suhde muihin ihmisiin ja ympäröivään yhteiskuntaan. Määriteltiinpä syrjäytymistä siis mistä näkökulmasta hyvänsä, tapahtuu syrjäytyminen yksilökohtaisesti, siihen johtaneet syyt ovat moninaisia ja sille on aina omat yhteiskunnalliset taustatekijänsä. (THL 2016; Tem 2012, 22; Lämsä 2009, 36.)

4.2 Syrjäytymisen ehkäiseminen

Syrjäytymisen ehkäisyssä parhaita tuloksia voidaan saavuttaa ennaltaehkäisevillä peruspalveluilla, joihin panostamalla perheiden, lasten- ja nuorten hyvinvointia voidaan vahvistaa ja ylisukupolvista huono-osaisuuden kasautumista lievittää. Syrjäytymisen ehkäisemisestä puhuttaessa tarkoitetaan sillä hyvin moniulotteisia ja monista toimenpiteistä muodostuvia kokonaisuuksia, joista voi olla hankala saada selkeää kokonaiskuvaa. Notkolan ym. (2013, 6) Eduskunnan tarkastusvaliokunnalle valmisteleman raportin mukaan paitsi erilaisista toimenpiteistä koskien nuorten syrjäytymisen ehkäisyä, ei myöskään nuorten syrjäytymisen ehkäisyn taloudellisista panostuksista tai vaikuttavuudesta olla saatu riittävästi tietoa. Esimerkiksi nuorten kouluttautumiseen laitettu taloudellinen panostus nähdään kuitenkin yleisesti kannattavana investointina (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 117).

Nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn liittyviä toimenpiteitä toteutetaan poikkihallinnollisesti monilla eri sektoreilla ja niitä rahoitetaan sekä valtionosuuksilla, että hankeavustuksilla. Syrjäytymisen ehkäisy on yleisesti ollut mukana useissa hallitusohjelmissa sekä politiikkaohjelmissa. Muun muassa Matti Vanhasen II hallitus toteutti poikkihallinnollista politiikkaohjelmaa, jossa lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin, syrjäytymisen ehkäisyyn ja pahoinvoinnin vähentämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota. Jyrki Kataisen hallitus taas käynnisti nuorisotakuun vuonna 2013 ja sitä kautta aloitti monia selvityksiä ja toimenpiteitä nimenomaan nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. (THL 2016; Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 15-16.) Nuorisotakuun avulla on pyritty vahvistamaan muun muassa etsivää nuorisotyötä ja työpajatoimintaa, toteutettu nuorten aikuisten osaamisohjelma sekä käynnistetty toimenpideohjelma nuorten työssäoppimisen ja oppisopimuskoulutuksen uudistamiseksi.

Nuorisotakuun sisältämän koulutustakuun katsotaan olevan yksi tärkeimmistä nuorten koulutuksellista ja työelämästä syrjäytymistä ehkäisevistä toimenpiteistä kuluvan vuosikymmenen aikana. Koulutustakuu on vuodesta 2013 saakka taannut perusopetuksen päättäneille ja vailla perusopetuksen jälkeistä tutkintoa oleville nuorille etusijan ammatillisen peruskoulutuksen yhteishaussa. Lisäksi koulutustakuun puitteissa kehitetään ja lisätään työpaikalla tapahtuvaa työssäoppimista ja panostetaan muun muassa opinto-ohjaukseen. Maahanmuuttajille suunnattu lukiokoulutukseen valmistava koulutus käynnistettiin 2014 ja ammatillisen koulutuksen uudistetut valmistavat koulutukset otettiin käyttöön 2015. (Nuorisotakuu 2017) Tässä kehittämistyössä ja raportissa syrjäytymisen ehkäisyyn liittyvien toimenpiteiden tarkastelu on kohdistunut nuorten koulutuksellisen ja työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisyyn sekä siihen, miten nuorille suunnatun tuetun oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia voitaisiin Vantaan nuorisopalveluissa hyödyntää syrjäytymisen ehkäisyn ja nuorisotakuun toteuttamisen näkökulmasta.

Osana syrjäytymisen ehkäisyn toimenpiteitä on myös pilotoitu muun muassa osallistavaa sosiaaliturvaa sekä toteutettu osakykyiset työssä- ohjelmaa, jolla on pyritty varmistamaan saumaton palveluketju osatyökykyisten työssä jatkamisen tai työllistymisen auttamiseksi. Työttömyyspäivärahojen ja toimeentulotuen perusosaan sekä asumistukeen saatiin vuonna 2012 tasokorotukset ja vuonna 2014 työttömyysturvassa sekä asumistuen perusosassa on otettu käyttöön 300 euron ”suojaosuus”, joka antaa mahdollisuuden tienata ja saada silti perustukea. (Stm 2015, 4-5.)

Nuorten palveluiden pirstaleisuudesta puhutaan paljon ja se voikin olla yksi nuoren osallisuutta heikentävä ja syrjäytymistä edistävä tekijä. Jos palvelut ovat hajallaan ja hankalasti saatavilla, eivät ainakaan kaikkein heikoimmassa asemassa olevat nuoret

välttämättä löydä palveluiden piiriin. Tähän tarpeeseen on viimevuosina vastattu muun muassa kehittämällä nuorille niin sanottu yhden luukun palvelumalli ”Nuorten ohjaamo”. Ohjaamo on kaikille alle 30-vuotiaille nuorille kohdennettu matalan kynnyksen palvelupaikka, jossa nuori saa henkilökohtaista ohjausta ja tukea monialaisesti. Erityisesti ohjaamotoiminnalla on pyritty auttamaan erilaisissa nivelvaiheissa olevia nuoria. Vuoden 2016 syyskuuhun mennessä Suomessa toimi lähes 40 ohjaamo ja ohjaamotoiminnan vakiinnuttaminen ja kehittäminen on myös yksi nykyisen hallituksen hallitusohjelman syrjäytymisen ehkäisyn tavoitteista. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2016.)

Vantaan nuorisopalveluissa kaikkein heikoimmassa asemassa olevien nuorien palvelutarpeeseen on vastattu esimerkiksi Palvelu olen minä! - hankkeella, jossa edistetään 16-28- vuotiaiden nuorten kuntoutumista vahvan yksilötyön, ryhmätoiminnan sekä monialaisen verkostotyön keinoin. Myös tässä tehostetun tuen toimintamallissa nuori saa tarvitsemansa avun yhdestä paikasta. (Vantaan kaupunki, nuorisopalvelut.)

4.3 Työkokeilu ja tuettu työkokeilu

Työ- ja elinkeinopalveluiden eli TE-palveluiden kautta työttömänä työnhakijana olevalla henkilöllä on mahdollisuus päästä työpaikalle työkokeiluun. Työkokeilu voidaan järjestää yrityksen, yksityisen elinkeinonharjoittajan, yhteisön (esim. kunta tai yhdistys), säätiön tai valtion virasto laitoksen tai työpajan toimesta, mutta työkokeilun järjestäjänä ei voi toimia yksityinen henkilö. Työkokeilun tarkoituksena voi olla joko ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkeyttäminen tai työmarkkinoille paluun tukeminen. Nuorten kohdalla työkokeilua käytetään pääasiassa selkeyttämään ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja. Työkokeiluun osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään tai työ- ja elinkeinotoimistoon, mutta työkokeilua koskevat silti monet työlainsäädännön velvoitteet. Työkokeilun järjestäjä vastaa esimerkiksi työturvallisuudesta työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti ja työkokeilussa sovelletaan työaikalain (605/1996) 28§:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista sekä 35§:n säännöksiä lepoajoista. Työ- ja elinkeinotoimisto vakuuttaa työkokeilijan ryhmävastuu vakuutuksella. Työkokeilija tekee normaaleja työpaikalla tehtäviä töitä, joiden valvonnasta ja ohjauksesta vastaa työkokeilun järjestäjä. Työkokeilun enimmäiskesto samalla työnantajalla on kuusi kuukautta, mutta kunnalla työkokeilu voi kestää jopa 12 kuukautta. Tällöinkin sen kesto samoissa työtehtävissä on kuitenkin enintään kuusi kuukautta. Työkokeilua voidaan järjestää enintään viitenä päivänä viikossa ja päivittäinen työaika voi olla 4-8 tuntia. (Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut.)

Tuetun työkokeilun termi ei ole yleisesti käytössä, mutta tässä kehittämistyössä ja raportissa sillä tarkoitetaan työkokeilua, jossa Te-hallinnon ulkopuolinen nuorta ohjaava taho, auttaa nuorta löytämään työkokeilupaikan ja tukee häntä sekä työnantajaa työkokeilun

toteuttamisessa. Vantaan tuetun työkokeilun- ja oppisopimuksen mallissa tuetulla työkokeilulla tarkoitetaan myös oppisopimusta ennakoivaa työelämään ja alaan tutustumis- ja orientaatiojaksoa, jonka tarkoituksena on selkeyttää nuoren ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja sekä antaa työnantajalle ja nuorelle mahdollisuus katsoa yhdessä, onko oppisopimus kyseisessä työpaikassa mahdollinen ja halutaanko siihen sitoutua.

4.4 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus opiskelumuotona on hyvin erilaista eri maissa. Määrittelyt eroavat toisistaan ja ovat myös melko vaikeasti verrattavissa, joten oppisopimuskoulutuksesta puhuttaessa voidaankin sillä eri maissa tarkoittaa eri asioita. Tässä raportissa keskitytään kuvaamaan ainoastaan Suomalaista oppisopimuskoulutusta, joka on eräänlainen sekoitus monien Euroopan maiden oppisopimuskoulutuksesta. Kaikkea eurooppalaista oppisopimuskoulutusta koskee kuitenkin määritelmä siitä, että se on koulutusta, jossa oppiminen työssä ja oppilaitoksessa pääsääntöisesti vuorottelevat. Tässä kehittämistyössä ja raportissa oppisopimuskoulutus-käsite sisältää sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja koulutuksen, että pääsääntöisesti oppilaitoksessa tapahtuvan tietopuolisen opetuksen. (Oph, oppisopimuskoulutus; Norontaus 2016, 29.)

Oppisopimuskoulutus perustuu työnantajan ja vähintään 15- vuotiaan opiskelijan väliseen määräaikaiseen työ- ja koulutussopimukseen. Kaikki työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet koskevat oppisopimusopiskelijaa ja koko sopimuksen ajan opiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Vaikka oppisopimuskoulutuksessa puhutaankin opiskelijoista, ovat he statukseltaan lain mukaisesti työntekijöitä. Sen määrittelee oppisopimuksen taustalla oleva työsopimus. Nuorten ja vailla aikaisempaa koulutusta ja kokemusta olevien oppisopimusopiskelijoiden kohdalla opiskelijan asemassa oleminen kuitenkin luonnollisesti korostuu.

Suomessa oppisopimuskoulutusta koskevia asioita määritellään useassa eri lainsäädännössä: laki ja asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998 & 811/1998), laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998 & 812/1998), laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (1705/2009) sekä siihen liittyvä asetus (1766/2009). Ammatillisen koulutuksen reformissa nuoriso- ja aikuiskoulutuksen rajat poistuvat ja myös lainsäädäntöä tullaan uudistamaan niin, että ne yhdistyvät yhden lainsäädännön alle (Oph, ammatillisen koulutuksen reformi). Koska oppisopimuskoulutuksessa jopa 80% oppimisesta tapahtuu työpaikalla, koskevat oppisopimusta myös työsopimuslaki (55/2001) sekä työntekijän työaika, vuosilomaa, työturvallisuutta ja työntekijän muuta suojelua koskevat säännökset, esimerkiksi työturvallisuuslaki (738/2002) ja alaa koskeva työehtosopimus.

Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa opetushallituksen hyväksymiä tutkintoja tai niiden osia, näyttötutkintojen tai opetussuunnitelmien perusteiden mukaan. Pääsääntöisesti Suomalainen oppisopimuskoulutus on kuitenkin tutkintotavoitteista, näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Tutkintotavoitteisesta oppisopimuskoulutuksesta 99,5 % on viime vuosien aikana järjestetty näyttötutkintoperusteisesti (Lakio 2014, 6.)

Näyttötutkintojärjestelmä on työelämälähtöinen, erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa joka on ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton. Tämä tarkoittaa, että millä tavoin tahansa kerrytetty osaaminen voidaan tunnustaa tutkinnon suorittamisessa. Osaaminen osoitetaan osallistumalla tutkintotilaisuuksiin, joissa osoitetaan näyttötutkinnon perusteiden mukainen ammattitaito käytännön työtehtävissä.

Oppisopimuksella voi kouluttautua ammatillisiin perustutkintoihin sekä ammatti- tai erikoisammattitutkintoihin ja kaikki näyttötutkinnot antavat kelpoisuuden korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin ja yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin. (Vantaan ammattiopisto Varia 2015, 6; Oph, oppisopimuskoulutus.)

Näyttötutkinnon suorittajalle tulee ammatillisen aikuiskoulutuslain (631/1998) ja valtioneuvoston asetuksen (794/2015) mukaan henkilökohtaistaa näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen, tutkinnon suorittaminen sekä tarvittavan ammattitaidon hankkiminen. Käytännössä tämä tarkoittaa opiskelijan opetus-, neuvonta-, ja tukipalveluihin liittyvien asioiden suunnittelua ja toteuttamista yhteistyössä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikan edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Henkilökohtaistamiseen liittyy myös opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, eli HOPS. Hopsin laatimisessa huomioidaan opiskelijan aikaisempi työkokemus ja koulutus sekä työpaikan koulutustarpeet. Siihen kirjataan myös opiskelijan keskeiset oppimistarpeet ja se, millä tavoin uutta osaamista hankitaan. Jos opiskelijalla on erityisiä tarpeita opetuksen suhteen, voidaan lisäksi laatia HOJKS, eli henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. HOPS on oppisopimuksen virallinen liite, ja koulutuksen järjestäjä on vastuussa henkilökohtaistamista koskevista asiakirjoista. (Varia 2015, 14-15; Oph 2014, 7-13)

4.4.1 Nuorten oppisopimuskoulutus

Nuorten oppisopimuksesta puhuttaessa ei ole aina selvää millaisesta ikäryhmästä puhutaan. Ikäryhmän määrittely voi vaihdella paljonkin sen mukaan, kenen näkökulmasta sitä tarkastellaan. Esimerkiksi nuorisolaissa (1285/2016) nuoruus määritellään koskemaan kaikkia alle 29-vuotiaita, kun taas vaikkapa YK:n lastenoikeuksien sopimus määrittelee kaikki alle 18 -vuotiaat ensisijaisesti lapsiksi. Myrskylä (2011) taas tarkasteli nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella- tutkimuksessaan tilastotietoja 15-29 -vuotiaista nuorista.

Lainsäädännössä sekä erilaisissa tilastoissa nuoruusiän määritelmä voi siis olla hyvin erilainen. Yleisesti nuoruudella tarkoitetaan ikävaihetta, joka sijoittuu lapsuuden ja aikuisuuden väliin, mutta sama henkilö voi kuitenkin eri yhteyksissä olla lapsi, nuori tai aikuinen. (Pihlajamaa 2016; Koste 2014)

Yleisesti nuorten oppisopimuksesta puhuttaessa tarkoitetaan sillä usein kaikkein nuorimpia, alaikäisiä nuoria. Tällöin oppisopimukseen liittyy vielä erityisen paljon huomioitavaa muun muassa työlainsäädännön näkökulmasta.

Vantaan nuorten työpajatoiminnan kohderyhmänä ovat 16-28- vuotiaat nuoret. Työpajoilla on jonkin verran alaikäisiä nuoria, mutta tuettuun oppisopimukseen ohjautuvat ovat kuitenkin lähes poikkeuksetta täysi-ikäisiä, eli yli 18- vuotiaita. Koska suurin osa nuorisopalveluiden kautta oppisopimukseen ohjautuvista on tälläkin hetkellä 20-25- vuotiaita, on myös tässä kehittämistyössä ja raportissa kohderyhmäksi määritelty 18-28- vuotiaat nuoret aikuiset. Tämä ei tietenkään tarkoita, etteikö alle 18- vuotias voisi ohjautua nuorisopalveluiden tuettuun työkokeiluun tai oppisopimukseen.

4.4.2 Tuettu oppisopimuskoulutus

Tuetulla oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan eri organisaatioissa eri asioita. Monilla tahoilla sillä käsitetään erityistä tukea tarvitsevien vammaisten ja vajaakuntoisten oppisopimuskoulutusta. Vantaan nuorisopalvelut on kuitenkin käyttänyt tuetun oppisopimuksen käsitettä jo pitkään kuvaamaan sellaista nuorille aikuisille tarkoitettua oppisopimusprosessia, jossa koulutuksen järjestäjän ja työpaikan lisäksi ulkopuolinen taho, tässä tapauksessa nuorisopalvelut, tarjoaa nuorelle yksilöllistä sosiaalista tukea ja ohjausta. Sellaista ekstratukea, joka ei pääsääntöisesti niin sanottuun perusoppisopimukseen automaattisesti kuulu.

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan ympärillä oleva verkosto tekee tiiviisti yhteistyötä opiskelijan opintojen etenemisen ja oppimisen varmistamiseksi ja tukee opiskelijaa yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti. Ohjausta ja tukea annetaan esimerkiksi opintopolun suunnitteluun ja opintoihin hakeutumiseen, oppimiseen tai elämänhallintaan. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi opiskelijalle annettavaa yksilöllisempää ohjausta ja tukea työpaikalla, tietopuolisessa opetuksessa tai tutkintotilaisuuksiin valmistautumisessa sekä tutkintotilaisuuksissa. Opiskelijan kohdalla voidaan myös käyttää vaihtoehtoisia arviointimenetelmiä sekä työssä, että tietopuolisessa opetuksessa. Ohjausta ja tukea voidaan antaa lisäksi opiskelijan henkilökohtaiseen elämään kuten toimeentuloon, terveyteen tai ihmissuhteisiin liittyen. Tukitoimia toteuttamassa voivat olla koulutuksen järjestäjän ja työpaikan lisäksi vaikkapa nuoriso-ohjaaja, työvalmentaja tai sosiaaliohjaaja. (Hintsala 2014.)

Tuettua oppisopimusta on kehitetty useiden tahojen toimesta viime vuosina ja tässä kehittämistyössä olemme mekin saaneet olla tiiviisti mukana. Monella tuettua oppisopimusta toteuttavalla taholla on todettu, että niin sanotulla yhteyshenkilömallilla on saatu aikaan hyviä tuloksia. Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen mallissa tällainen toimintatapa on ollut käytössä alusta saakka. Tällöin opiskelijan rinnalla kulkee yksi henkilö koko prosessin ajan. Yhteyshenkilön tehtävänä on varmistaa, että oppisopimustoimijoiden yhteistyö sujuu ja että opiskelijan ääni tulee kuuluviin prosessin eri vaiheissa. Yhteyshenkilönä voi toimia esimerkiksi nuorisotoimen, työpajan tai oppilaitoksen edustaja.

4.5 Työpaikkaohjaus oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuksessa opiskelijalla täytyy aina olla nimetty vastuunalainen työpaikkaohjaaja/kouluttaja. Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan työtehtäviin ja työympäristöön sekä toimii yhdyshenkilönä työpaikan ja oppilaitoksen välillä. Koska oppisopimuksessa suurin osa ammattitaidon hankkimisesta tapahtuu työpaikalla työskentelemällä, on erittäin tärkeää, että työpaikkaohjaaja suunnittelee työtehtävät yhdessä opiskelijan ja muiden toimijoiden kanssa niin, että ne tukevat opiskelijan ammattitaidon karttumista tutkinnon perusteiden mukaisesti. Työpaikkaohjaaja vastaa myös oppimisen arvioinnista koulutuksen aikana sekä sen päätteeksi. (Oph, työpaikalla tapahtuva koulutus ja tietopuolinen opetus.)

Tärkeä osa työpaikkaohjaajan tehtävää on opiskelijan tukeminen opinnoissa sekä päivittäisessä työssä. Nuorten oppisopimuskoulutuksessa työpaikkaohjaajan rooli korostuu erityisen paljon, sillä nuorilla ei välttämättä ole aikaisempaa kokemusta alan työtehtävistä, aikuisopiskelusta tai edes työelämästä. Näin ollen työpaikkaohjaaja voi olla ensimmäinen alan ammattilainen, jonka nuori tapaa. Työpaikkaohjaaja toimii siis nuorelle myös esikuvana ja muokkaa nuoren mielikuvaa ammattialasta ja työelämästä. Nuoret tarvitsevat myös selvästi tukevampaa ja kasvatuksellisempaa otetta työpaikkaohjaukseen, kuin kokeneemmat aikuiset keskimäärin.

4.6 Psykososiaalinen tuki ja sosiaalinen tuki

Psykososiaalisen tuen käsitettä käytetään hyvin kirjavasti kuvaamaan henkistä, sosiaalista- ja sosioemotionaalista tukemista tai vain tukemista yleisesti. Sosiaali- ja terveysalalla käytetään yleisesti myös sosiaalisen tuen käsitettä. Molemmat käsitteet ovat moniulotteisia ja riippuvaisia ympäröivästä kontekstista. Psykososiaalinen työ on sekä ennaltaehkäisevää, että korjaavaa työtä, jossa huomioidaan yksilön elämään vaikuttavat taloudelliset-, sosiaaliset- ja psyykkiset ulottuvuudet ja haasteet.

Sosiaalityössä asioiden tarkastelua psykososiaalisesta näkökulmasta voidaan kutsua myös psykososiaaliseksi työorientaatioksi. Psykososiaalisessa työorientaatiossa esimerkiksi nuoren ymmärtäminen osana hänen sosiaalisia verkostojaan on välttämätöntä ja se linkittää sen vahvasti yhteen sosiaalisen tuen teorian kanssa. Sosiaalinen tuki voi olla sekä maallikon, esimerkiksi perheen ja läheisten tarjoamaa tukea tai julkisten organisaatioiden tuottamaa palvelua. Siihen voi liittyä kuuntelemista, välittämistä ja arvostamista tai esimerkiksi neuvontaa, vahvistamista tai taloudellista tukea. Sosiaalinen tuki liittyy kuitenkin aina vuorovaikutukseen ihmisten välillä ja koostuu sellaisesta vuorovaikutuksesta ja ihmissuhteista, joissa tarjolla on tiedon antamista tai konkreettista huolenpitoa ja apua. Sosiaalisen tuen avulla pyritään lisäämään yksilön elämänhallintaa ja autonomiaa. Sosiaaliseen tukeen liittyvät läheisesti myös muut käsitteet, kuten sosiaalisten taitojen ja selviytymisen käsitteet. (Toivonen 2009, 8-9; Helminen 2005, 23-25; Kylmänen 2014.)

5 Kehittämistyötä ohjaavat kysymykset

Tutkimuskysymykset ovat aina tutkimukselle tärkeitä ja ne muodostavat tutkimukselle sen asetelman ytimen. Työelämän kehittämistoiminnassa voidaan puhua myös arviointikysymyksistä tai kehittämiskysymyksistä, jotka ohjaavat kehittämistyötä ja luontevammin kuvaavat kehittämistoimintaa silloin, kun lähtökohtana on työelämän käytäntöjen kehittäminen. (Toikko & Rantanen 2009 33,117) Tässä kehittämistyössä on pyritty arvioimaan ja selvittämään, millä tavalla nykyinen Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen malli on sovellettavissa nuorten ohjautumiseksi työkokeiluun ja oppisopimuskoulutukseen sekä työelämään yksityiselle työnantajasektorille tuetusti. Seuraavat kolme kysymystä ovat ohjanneet kehittämistyötä ja sen tavoitetta tarkemmin:

1. Millaisia hyviä ja pitkään kokemukseen perustuvia toimintatapoja nykyisestä mallista voidaan poimia uudenlaisen mallin kehittämiseen?
2. Mitä nuorisopalvelut voi tarjota yritykselle nuorten oppisopimusprosessissa, jonka avulla Vantaan nuorten työpajatoiminnan kautta nuorille saataisiin työkokeilu- ja oppisopimuspaikkoja yrityksistä?
3. Millaista tukea nuoren ohjaukseen ja kasvatukseen nuorisopalvelut voisi tuoda, joka auttaisi työpaikkaa nuoren oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen ja kasvatukseen liittyvien asioiden kohtaamisessa ja käsittelyssä.

6 Kehittämistyön menetelmät ja toteutus

Anttilan (2008) mukaan kehittävän työntutkimuksen ajatuksena on nykyisten työkäytäntöjen vahvuuksien ja toisaalta pulmakohtien näkyväksi tekeminen. Osallistujien omat kokemukset ja ideat voidaan hyödyntää kehittämisessä ja näin löytää esimerkiksi asiakaslähtöisempiä, laadukkaampia tai tehokkaampia toimintatapoja. Toimintatutkimus taas on tutkimusote, jonka ideana on sellaisen tiedon hankkiminen, jolla voidaan ohjata käytäntöä. Toimintatutkimus soveltuukin Anttilan (2008) mukaan erityisen hyvin organisaatioiden toiminnan kehittämiseen.

Vantaan nuorisopalveluissa työskennellään kehittävällä työotteella. Kehittämistyötä tehdään osana perustyötä ja jokainen on oman työnsä kehittäjä. Lisäksi työpajatiimi kehittää yhdessä työpajatoimintaa sekä nuorisotyötä yleisesti. Nuorisopalveluiden työpajatiimiin kuuluu opinnäytetyöntekijän lisäksi esimiehiä, sairaanhoitaja, kuraattori sekä erityisopettaja/opinto-ohjaaja ja projektipäällikkö. Kanasen (2014, 74-75) mukaan työelämässä kehittämisryhmä on tarkoituksenmukaista koostaa tavoitteiden mukaisesti ja niin, että kehittämisessä mukana olevat ihmiset ovat tavalla tai toisella sidoksissa kehittämisen kohteena olevaan ilmiöön tai ongelmaan. Tämä kehittäminen ja raportti koskevat nuorten työpajatoimintaa, joten työpajatiimin käyttäminen kehittämisryhmänä oli luontevaa ja tarkoituksenmukaista. Koska työpajatiimin jäsenet työskentelevät eri tehtävissä, saatiin kehittämisen kohteena olevaa asiaa tarkasteltua monesta näkökulmasta ja orientaatiosta käsin.

Tämä kehittäminen on ankkuroitunut toiminnallisen tutkimuksen ja kehittävän työntutkimuksen välimaastoon ja kuvaa sitä prosessia, jonka tuloksena on Vantaan nuorisopalveluiden malli nuorten ohjautumiseksi työkokeiluun ja oppisopimukseen yritykseen tuetusti. Opinnäytetyö toteutettiin työelämän kehittämistoimintana, jossa hyödynnettiin aineistona aikaisempia tutkimuksia, raportteja ja selvityksiä sekä kehittämistyöntekijän ja monialaisen työryhmän pitkää käytännön kokemusta nuorisotyöstä, nuorten oppisopimustoiminnasta sekä nuorten sosiaalisesta tukemisesta ja vahvistamisesta. Työpajatiimi osallistui kehittämistyöhön sovitusti koko prosessin ajan niin, että kehittämistoimintaa koskevaa keskustelua käytiin sekä tiimissä, että yksittäisten ihmisten kanssa. Pääosa tiimistä työskentelee samoissa toimitiloissa ja lisäksi koko työpajatiimi pyrki kokoontumaan säännöllisesti, joten kehittämistyön etenemisestä ja siihen liittyvistä asioista voitiin keskustella tarpeen mukaan useastikin.

Kehittämistoiminnassa aikaisempien tutkimusten sekä materiaalin ja uuden tiedon tuottamisen ohella myös hiljainen tieto muodostaa keskeisen tiedonlähteen (Toikko & Rantanen, 40-41). Omassa työssäni minun on tärkeää jatkuvasti perehtyä nuoria koskeviin julkaisuihin, tiedotteisiin ja muuhun materiaaliin sekä pysyä ajan tasalla siitä, mitä esimerkiksi oppisopimustoiminnan, työpajatoiminnan, nuorten työllisyyden hoidon tai

koulutuspolitiikan saralla tapahtuu. Olen ollut kehittämässä Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen alkuperäistä mallia sekä koordinoitua ja toteuttanut toimintaa Vantaalla usean vuoden ajan. Näin ollen minulla voidaan sanoa olevan kohtuullinen kokemus tämän kaltaisesta kehittämistyöstä sekä nuorten oppisopimustoiminnasta ja sen haasteista. Kehittämistyötä varten tarkastelin aikaisempaa tutkimusaineistoa ja muuta ajankohtaista materiaalia kattavasti ja pyrin nostamaan siitä esiin tärkeitä ja merkityksellisiä teemoja ja tietoa aiheesta. Tutkimuksissa, sekä oikeastaan kaikessa asiaa käsittelevässä ajankohtaisessa materiaalissa toistuvia teemoja olivat muun muassa koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäämisen syrjäytymistä aiheuttavat riskitekijät, nuorten kasvun ja keskeneräisyyden huomioiminen oppisopimuskoulutuksessa, nuorten haasteet vahvaa itseohjautuvuutta vaativassa koulutusjärjestelmässä, työpaikkaohjauksen merkitys sekä yritysten haasteet ja intressit kouluttaa kokemattomia nuoria työsuhdeperusteisesti. Samat teemat nousivat esiin myös työpajatiimin kanssa käydyistä keskusteluista ja työskentelystä.

Toimintatutkimuksen yhtenä keskeisenä menetelmänä voidaan pitää myös keskustelua, eli diskurssia. Siinä erilaiset väitteet ja tiedot tuodaan yhteiseen keskusteluun, ja ryhmän kriittisen tarkastelun kohteeksi (Anttila 1996.) Pidimme työpajatiimin kanssa yhteisen kehittämisäamupäivän keskustellen ja pohtien kehittämistyöntekijän alustuksen pohjalta nykyisen tuetun oppisopimusmallimme hyviä käytäntöjä ja niiden soveltuvuutta yritysmaailmaan, kehittämistyöntekijän hahmottelemia kehittämiskysymyksiä sekä aikaisemmasta tutkimus- ja muusta materiaalista esiinnousseita teemoja sekä nuorten koulutuksen tulevaisuuden suuntia.

Työskentely aloitettiin opinnäytetyöntekijän alustuksella, jonka jälkeen asioista keskusteltiin vapaamuotoisesti. Keskustelun jälkeen kokosimme ajatuksia suurille seinäpapereille ja jokaisella oli mahdollisuus käydä kommentoimassa tai jatkamassa toisen ajatusta tai ideaa sekä lisätä omia ajatuksiaan papereille. Työskentelyn helpottamiseksi olin laittanut papereihin valmiiksi joitakin niin sanottuja yläteemoja, jotka olivat nousseet aikaisemmasta tutkimus- ja muusta materiaalista. Lisäksi näkyvillä olivat opinnäytetyöntekijän hahmottelemat kehittämiskysymykset. Vantaan nuorisopalveluiden nykyisen oppisopimusmallin tarkastelu erotettiin myös omaksi osakseen. Yläteemojen ja kysymysten tarkoitus oli auttaa ryhmää hahmottamaan sellaisia asioita, joita pohtimalla pystyttäisiin suhteellisen kattavasti tarkastelemaan nuorten oppisopimustoimintaa eri toimijoiden näkökulmista ja tarpeista käsin.

Teimme myös verkoston riskianalyysin niin, että jokainen täytti riskianalyysikaavakkeen itsenäisesti. Verkostojen riskianalyysi on menetelmä, jota voidaan käyttää kehittämistyön eri vaiheissa jäsentämään työskentelyä ja sen tavoitteita. Menetelmää voidaan käyttää myös hankkeen hallinnoinnin työkaluna ja kartoittaa sen avulla hanketta hallinnoivan tahon

näkemyksiä hankkeen tilasta ja riskeistä. Analyysin tuloksia voidaan myös tuoda kehittämisryhmän tarkasteluun jatkotyöskentelyn pohjaksi. (Suomen sosiaali- ja terveys ry.)

Kyseisen työkalun arviointiasteikosta keskustelemiseen olisi pitänyt olla enemmän aikaa ennen lomakkeen täyttämistä. Asteikko, jolla riskejä arvioitiin, oli kolmiportainen ja antoi näin ollen vain vähän liikkumavaraa ääripäiden välillä. Nyt työryhmä ei todennäköisesti arvioinut väittämiä samasta näkökulmasta, eli ryhmän arviointikriteerit eivät olleet samansuuntaiset. Tämä näyttäytyi siinä, että osassa vastauksista korostui voimakkaasti kolmas, eli korkean riskin taso usean väittämän kohdalla. Menetelmän analyysiohjeen mukaan kolmostason riskit kertovat siitä, että kyseisessä hankkeessa tulisi pohtia tarkemmin verkostoitumisen kokonaishyötyjä suhteessa arvioituihin riskeihin. Tulevaa mallia ei kuitenkaan voida viedä käytäntöön ollenkaan ilman verkostojen rakentamista ja kumppanuuksista sopimista. Tämän arvioinnin perusteella voisi kysyä, että jos emme usko saavamme verkostoa mukaan toimintaan, kannattako tällaista mallia kehittää ollenkaan? Tästä ei kuitenkaan ole kyse tämän kehittämistyön kohdalla. Tällaiselle mallille ja nuorten oppisopimustoiminnan ja muun yritys yhteistyön kehittämiseksi osana työpajatoimintaa on sekä tahtotilaa että tarvetta. Meillä on myös olemassa jo valmiita kumppanuuksia sekä yhteistyötahoja, joiden kanssa toimintaa voidaan edistää. Menetelmänä verkostojen riskianalyysi ei tässä kehittämistyössä toiminut parhaalla mahdollisella tavalla, eikä sen avulla kerätystä aineistosta kannatakaan tehdä paljoakaan johtopäätöksiä.

Työpajatiimin työskentelyä voisi kutsua reflektiiviseksi ryhmätyöskentelyksi, johon myös kehittämistyöntekijä osallistui aktiivisesti. Dokumentoin työskentelyä osallistumalla materiaalin tuottamiseen sekä tekemällä kirjaamalla ylös keskusteluissa nousseita asioita. Anttilan (1996) mukaan reflektioivia kysymyksiä ovat muun muassa ”mitä tapahtuu - mikä on tulos? Mitä ollaan tekemässä? Mikä merkitys sillä on, mitä tehdään? Mistä johtuu, että tehdään, mitä tehdään ja miten voitaisiin tehdä tosin? Työpajatiimin kanssa käydyissä keskusteluissa ja työskentelyssä käytiin läpi esimerkiksi nuorten oppisopimustoiminnan nykytilaa, omaa rooliamme ja toimintatapaamme siinä, sekä tulevaisuuden näkymiä juuri näistä kysymyksistä käsin. Ryhmässä keskusteltiin muun muassa siitä aiheuttaako tuleva ammatillisen koulutuksen uudistus ja siihen liittyvä koulutussopimus jonkinlaista uhkaa nuorten oppisopimuskoulutuksen toteutumiseksi jatkossa, siitä miten tärkeänä koemme nuorten oppisopimustoiminnan säilymistä nuorten aikuisten koulutusmuotona sekä siitä onko nuorisotoimi se taho, jonka on syytä tarjota tukea työnantajille nuorten siirtyessä yhä enemmän työpaikoille oppimaan.

Ryhmätyöskentelyn lisäksi kävin kevään aikana reflektioivia keskusteluita työryhmään kuuluvien sekä sen ulkopuolisten, yksittäisten ihmisten kanssa. Kommunikointia yksilöiden kanssa voidaan myös käyttää tiedonkeruun menetelmänä ja mielestäni se onkin hyvä tapa

silloin kun kehittämistyöryhmään kuuluu useita osallistujia. Tällöin ei ole tarvetta saada kaikkia työryhmän jäseniä aina saman pöydän ääreen, joka hektisessä työelämässä onkin hyvin haastavaa. Kohderyhmätyöskentelyn tai haastattelun suurin etu tiedonkeruun menetelmänä on se, että se on nopea, joustava ja edullinen. Tällaisessa työskentelyssä kehittämistyöntekijän on mahdollisuus toimia suorassa vuorovaikutuksessa vastaajien, tässä tapauksessa kollegojen kanssa, jolloin keskusteluun voi reagoida ja sitä voi rakentaa keskustelun edetessä. (Räsänen 2013.)

7 Aineiston analyysi ja kehittämistyön tulosten tarkastelu

Aineistoa voidaan analysoida monella tavalla. Laadullisen aineiston analysoinnissa ei ole vain yhtä oikeaa ja parasta tapaa toimia, vaan on käytettävä sellaisia tapoja, joilla aineistosta parhaiten saadaan nousemaan kehittämistyön kannalta olennaisia asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 208-210). Tässä kehittämistyössä aineiston analysointi aloitettiin koodauksella ja sitä jatkettiin tiivistämällä sekä rakentamalla teemoja asiakokonaisuuksista, eli teemoittelulla. Koodauksessa merkitään aineistoon kehittämistehtävän ja siihen liittyvien kysymysten kannalta olennaisia asioita. Tällä pyritään selkeyttämään aineiston sisältöä. Toisin sanoen, koodaamalla saadaan kartoitettua mitä aiheeseen liittyvää sen sisällä on ja mitä tutkijan tai kehittäjän mielestä aineistossa käsitellään. Teemoittelu analyysimenetelmänä etenee siten, että teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä edetään yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Jyväskylän yliopisto 2016.)

Teemoittelun käyttö analyysimenetelmänä oli tämän aineiston analyysissä tarkoituksenmukaista, kun pyrkimyksenä oli etsiä sekä nykyisen käytännön hyviä ja toimivia puolia, että löytää uusia ajatuksia ja ideoita. Aluksi koodasin työryhmän sekä yksittäisten ihmisten tuottaman aineiston etsimällä aineistosta viitekehystä tukevaa tekstiä ja ilmaisuja. Jatkoin jaottelua ja supistamista etsimällä selvästi samaa asiaa tarkoittavat kirjoitukset ja kommentit, sekä vertaamalla niitä kirjaamiini muistiinpanoihin ja täydentämällä niitä kevään aikana kertyneillä muistiinpanoilla. Tämän jälkeen toisiinsa linkittyviä asioita ja kokonaisuuksia oli helpompi hahmottaa ja sain rakennettua niistä eräänlaisen ajatuskartan. Teemoittelun jälkeen vertasin keräämäni aineistoa tutkimus- ja muuhun materiaaliin ja etsin niistä samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia. Koodauksen ja teemoittelun avulla sainkin nostettua aineistosta eri muodoissa toistuvia teemoja, joita ryhmittelemällä oli löydettävissä teemoja yksityiskohtaisempaan tarkasteluun.

Aineiston analyysissä hyödynsin abduktiivista päättelyotetta, jossa Anttilan (2008) mukaan kehittäminen tapahtuu vuorotellen teorian ja käytännön tasoilla, ikään kuin niiden vuoropuheluna. Induktion lähtiessä liikkeelle empiriasta ja deduktion lähtiessä teoriasta, abduktiivinen päättely lähtee liikkeelle aineistolähtöisesti, mutta torjumatta teorian olemassaoloa taustalla. Abduktiivisesta päättelystä voidaan Norontauksen (2016, 25-26)

mukaan puhua myös silloin, kun teoreettinen viitekehys tarkentuu tutkimuksen suunnitteluvaiheessa sekä tutkimuksen tai kehittämistyön aikana. Tässä kehittämistyössä teoreettinen viitekehys täsmentyi ja tarkentui kehittämistyön aikana ja myös tuloksissa nousi esille joitakin näkökulmia, joita ei suunnitteluvaiheessa osattu ennakoida, kuten työpaikan ilmapiirin merkitys sekä ammatillinen vuorovaikutus ja dialogisuus.

Käytyäni huolellisesti läpi teoreettista aineistoa, työryhmän ja yksittäisten ihmisten tuottamaa materiaalia sekä reflektoimalla niitä omiin ajatuksiini ja toimintatapoihini löysin keskeisiä kaikesta aineistosta nousevia huomioita ja teemoja kaikkiaan viisi. Osan näistä viiden teeman kokonaisuuksista pilkoin raportoinnissa vieläkin pienempiin kokonaisuuksiin, mutta joitakin asioita oli mielestäni järkevää yhdistää niiden luontaisen linkittymisen ja tarkastelun helpottamisen vuoksi. Kaiken kaikkiaan näiden viiden teeman alle on koottu asiat, jotka tällä hetkellä ovat mallin kehittämisen kannalta tärkeitä ja olennaisia. Teemat, joihin analyysin ja teoreettisen tarkastelun tuloksena päädyin olivat seuraavia;

1. Nuorten haasteet ja tuen tarpeet oppisopimuskoulutuksessa.
2. Oppisopimukseen hakeutumiseen ja orientaatioon, eli niin sanottuun oppisopimusta ennakoivaan toimintaan liittyvät asiat.
3. Oppisopimusprosessin aikainen henkilökohtainen ohjaus ja tuki sekä monialainen yhteistyö.
4. Työpaikkaohjaus ja työpaikkaohjaajakoulutus.
5. Yritysten haasteet ja tarpeet nuorten oppisopimuskoulutuksen tuottamisessa.

Seuraavissa luvuissa tarkastelen näiden teemojen näkökulmasta nuorten tuettua oppisopimustoimintaa, peilaan sitä tutkittuun tietoon ja pyrin tuomaan esille niitä seikkoja ja näkökulmia, joita tulee ottaa huomioon rakennettaessa Vantaan nuorten tuetun työkokeilun- ja oppisopimuksen mallia.

7.1 Nuorten haasteita ja tarpeita oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimus on nuorille käytännönläheinen ja houkutteleva, mutta hyvin vaativa kouluttautumistapa. Kuten edellä mainitsin, oppisopimusta käytetään pääsääntöisesti kouluttaessa jo työelämässä olevia aikuisia tai lisätessä heidän osaamistaan työelämässä. Oppisopimusjärjestelmä ei riittävästi huomioi nuorten opiskelijoiden erityistarpeita. Nuoret ovat vasta siirtymässä työelämään ja he ovat aikuistumisprosessinsa alussa. Vantaan nuorten tuetun oppisopimustoiminnan kokemukset sekä aiheesta tehdyt selvitykset ovatkin osoittaneet, että nuoret tarvitsevat paljon tukea opiskellessaan oppisopimuksella. Kun nuoren aikuisen elämänvaiheeseen yhdistetään kasvuun ja kehitykseen liittyvien haasteiden lisäksi kokoaikainen työsuhde, vaativat opinnot ja mahdollisesti vielä omasta perheestä ja/tai

lapsista huolehtiminen, on ymmärrettävää, että sellaisen kokonaisuuden hallitseminen olisi haastavaa kenelle tahansa. Nuoret pitävät kuitenkin oppisopimuksella opiskelua hyvänä muun muassa siksi, että se mahdollistaa toimeentulon ja opiskelun samanaikaisesti.

Nuorella aikuisella on monenlaisia kasvuun ja kehitykseen liittyviä tehtäviä ratkottavana ja toisaalta samanaikaisesti kovasti paineita löytää paikkansa ja pystyä suuntaamaan tulevaisuuteen. Nuorten tuettuun oppisopimukseen ohjautuvat ovat pääsääntöisesti täysi-ikäisiä nuoria aikuisia, joten he ovat siinä iässä, että uudenlaisen vastuun herääminen, huoli tulevaisuudesta, itsestä ja omaa elämää laajemmista asioista alkaa nostaa päätään. Varsinkin silloin, jos nuorella on jo omia lapsia, on luonnollista, että ajatuksia ja toimintaa on suunnattava tulevaisuuteen. Monet nuorista ovat oppisopimukseen hakeutuessaan juuri irtautuneet tai irtautumassa lapsuudenkodistaan ja aloittelemassa itsenäistä elämää, jossa heidän on otettava vastuu muun muassa omasta toimeentulostaan, asettautumisesta yhä enemmän itsensä varaan.

Yksi itsenäisen elämän edellytys ja yhteiskuntaan liittymisen tärkeimmistä elementeistä on koulutus- ja työmarkkinoilla toimiminen. Koulutuksen hankkiminen onkin näkemykseni mukaan yksi keskeinen keino lisätä nuoren valinnan vapautta ja mahdollisuuksia vaikuttaa tulevaisuuteensa, ja tätä pyrimme työpajatoiminnassa edistämään. Pyrimme tukemaan ja vahvistamaan nuoren kasvamista aikuisuuteen ja liittymistä yhteiskuntaan, sekä herättelemään heitä kiinnostumaan omasta ja läheistensä tulevaisuudesta. Autamme heitä näkemään omat mahdollisuutensa toimia oman elämänsä päätekijöinä, sekä näkemään itsensä osana suurempaa kokonaisuutta. Jos nuorella esimerkiksi on omia lapsia, on hyvä keskustella siitä miten nuoren kouluttautuminen ei ainoastaan turvaa hänen omaa tulevaisuuttaan, vaan myös hänen lastensa hyvinvointia ja tulevaisuutta. Vaikka oppisopimukseen ohjautuvilla nuorilla pääsääntöisesti voidaankin olettaa olevan motivaatiota lähteä kouluttautumaan, on aina myös niitä, joiden motiivit ovat enneminkin ulkokohtaisia, kuin itsestä ja oman elämän tarpeista ja tulevaisuudesta kumpuavia. Siksi meidän onkin oppisopimustoiminnassa tärkeää pystyä herättelemään nuoren motivaatiota ja luoda tulevaisuuden näkymiä siitä, millä tavalla kouluttautuminen voi hänen ja hänen läheistensä elämään ja tulevaisuuteen vaikuttaa.

Jokaisen nuoren kohdalla on kuitenkin myös huomioitava, että elämäntilanteet ja voimavarat ovat hyvin yksilöllisiä ja aina on tarkasteltava jokaisen yksilöllisiä tarpeita, mahdollisuuksia ja toiveita suhteessa tarjoamaamme palveluun. Joskus tämä saattaa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että oppisopimuskoulutus ei tuettunakaan ole nuorelle mahdollista tai tarkoituksen mukaista, ainakaan sillä hetkellä. Silloin on pohdittava, mitä voimme tehdä nuoren eteenpäin pääsemiseksi yhdessä, millaista tukea ja palveluita nuori tarvitsee pystyäkseen saavuttamaan tavoitteensa. Nuorta voidaan ohjata esimerkiksi kuntoutus-, päihde- ja mielenterveyspalveluihin tai nuori voi tulla vaikkapa parantamaan opiskelunvalmiuksiaan

työpajojen opettajan ohjauksella. Joskus, jos nuoren tavoitteet suhteessa omaan kykyyn ovat kovasti ristiriidassa, (esim. fyysinen vamma estää halutulla alalla toimimisen) voi olla keskeistä suunnata voimavaroja kokonaan uusien tavoitteiden luomiseen ja niihin motivoimiseen.

Kuten aiemmin mainitsin, kokemuksemme mukaan nuorten haasteet oppisopimuskoulutuksessa liittyvät usein nuoren kokemattomuuteen ja keskeneräisyyteen. Oppisopimuskoulutus vaatii nuorilta muun muassa melkoista itseohjautuvuutta, johon nuoret eivät ole välttämättä aikaisemmin harjaantuneet. Kokemukseni mukaan nuoret tarvitsevat usein paljon ja monenlaista tukea opintojensa aikana. Esimerkiksi Ruohotien (2005) mukaan itseohjautuvalta oppijalta odotetaan ominaisuuksia kuten omatoimisuus, reflektiivisyys, sitoutuminen ja sopeutuminen. Vahvasti opettajavetoisen peruskoulun jälkeen nuoren pitäisi oppisopimuskoulutuksessa pystyä ottamaan itse vastuu opiskelun etenemisestä, aktiivisesta tiedonhankinnasta ja ammattitaidon karttumisesta. Tiedämme, ettei tämän kaltainen itseohjautuvuus opiskelussa ole helppoa työelämää kokeneille ja monenlaista opiskelleille aikuisillekaan. On siis hyvin ymmärrettävää, että se on haastavaa vailla ammatillista koulutusta oleville ja työelämää kokemattomille nuorille. Itseohjautuvuus on kuitenkin taito, jota voi oppia ja sitä voi harjoitella. Ulkoa-ohjautuvasta oppijasta itseohjautuvaksi muuttuminen ei kuitenkaan tapahdu hetkessä vaan se on pitkä prosessi, joka edellyttää ajattelu- ja toimintatapojen muutosta, sekä tahtoa ja halua kehittyä ja muuttua oppijana. Oppiminen on elinikäinen prosessi, jossa nuorten kohdalla on huomioitava erityisesti heidän kasvuprosessinsa moninainen keskeneräisyys suhteessa sen hetkisiin oppimisen tavoitteisiin ja tarpeisiin ja toisaalta motivaattoreihin.

Sosiaalipsykologi ja ratkaisukeskeinen kouluttaja Tapani Ahola (2012) on kuvailut motivaatiota ja tavoitteessa onnistumisen todennäköisyyttä seuraavasti; ”Motivaatio kertoo tavoitteen kiinnostavuus = onnistumisen todennäköisyys”. Aholan mukaan motivaatiosta usein ajatellaan, että se olisi jokin ihmisen piirre tai ominaisuus ja että lähtökohtaisesti toiset ovat motivoituneita ja toiset eivät. Motivaation todellinen pohja on Aholan mukaan kuitenkin tavoite. Ensin pitää saada luotua tavoite, jonka itse kokee tärkeäksi, sitten tulee motivaatio. Tämän jälkeen täytyy vielä synnyttää usko. Miten nuorelle luodaan usko? Kehittämistiimin kanssa pohdimme niitä tekijöitä, jotka nuorilla synnyttävät uskoa ja motivaatiota. Pitkä kokemus heikossa tilanteessa olevien nuorten kanssa tehtävästä motivointityöstä on osoittanut, että nuorille uskoa luo esimerkiksi se, että heillä on riittävästi sosiaalista tukiverkostoa. Nuoren kanssa keskusteltaessa on tärkeää kartoittaa nuoren sosiaalista verkostoa ja sen mahdollisuuksia tukea nuorta. Se, että lähipiirissä joku tai jotkut uskovat nuoreen ja kannustavat huonoina hetkinä on äärimmäisen tärkeää. Jos nuorella ei tällaista verkostoa ole, on erityisen haastavaa pitää kiinni uskosta vaikeina hetkinä. Tällöin meidän

verkostossa toimivien täytyy olla vielä entistäkin enemmän kannattelemassa nuorta ja luoda uskoa olemalla aidosti kiinnostuneita ja tarjoamalla riittävää tietoa ja tukea aktiivisesti.

Oppisopimukseen nuorisopalveluiden kautta hakeutuvien nuorten edellytykset koulutuksen hankkimiseen voivat olla hyvin vaihtelevat. Joskus nuoren koulutuspolun esteenä saattaa olla se, että sopivaa kouluttautumistapaa ei vain ole löytynyt. Joskus taas nuorella saattaa olla monenlaisia- ja tasoista problematiikkaa monella eri elämän osa-alueella, jotka estävät häntä koulutukseen hakeutumisessa tai opinnoista selviämässä.

Tällä hetkellä suurimmalla osalla Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuvilla on takanaan keskeytyneitä toisen asteen opintoja ja monet ovat jossain vaiheessa olleet nuorten työpajoilla. Peruskoulussa nämä nuoret eivät ole useimmiten pärjänneet kovin hyvin. Heillä on usein taustallaan monenlaisia alisuoriutumiseen johtaneita tapahtumia, esimerkiksi kiusaamista, vanhempien päihde- ja/tai mielenterveyteen liittyviä pulmia tai vanhempien tai omia rajuja erotilanteita. Monilla on myös oppimiseen liittyviä pienempiä ja suurempia haasteita, joita joko ei ole peruskoulun aikana huomioitu tai huomattu. Nuorilla voi myös itsellään olla monenlaisia psyykkisiä pulmia, esimerkiksi ahdistuneisuushäiriöitä, kuten paniikkihäiriö tai mielenterveyden ongelmia, kuten masennusta. Heillä voi myös olla fyysinen vamma tai rajoite, jonka vuoksi he tarvitsevat uudelleen koulutusta tai erityistä tukea opinnoissaan.

Edellä mainitun kaltaiset pulmat ja rajoitteet eivät useimmiten estä oppisopimuksella opiskelua, mutta nuoren tilannetta täytyy kuitenkin tarkastella aina yksilöllistä lähtökohdista. Millaisia tukitoimia oppisopimustoimijoilla on mahdollista tarjota ja onko oppisopimuskoulutus nuoren kohdalla ja näillä tukitoimilla mahdollinen. Akuutti päihdeongelma tai vakava masennus ovat yleensä sellaisia, jotka estävät oppisopimukseen ohjautumisen sillä hetkellä, koska tällöin nuori tarvitsee ensisijaisesti sellaista tukea ja apua, jota emme työpajatoiminnan sisällä pysty antamaan. Nuorta onkin tarpeen ohjata silloin muihin, hänen kannaltaan sillä hetkellä tarkoituksenmukaisempiin palveluihin.

Nuorisopalveluiden kautta oppisopimukseen ohjautuvat nuoret ovat usein venyttäneet ammatilliseen koulutukseen hakeutumista pitkään peruskoulun jälkeen, ja koulutukseen hakeutuminen sekä mahdollisesti myös työelämään kiinnittyminen on heidän kohdallaan tullut yhä hankalammaksi ja epätodennäköisemmäksi. Se, miten ja miksi he ovat erilaisiin elämäntilanteisiinsa joutuneet tai ajautuneet, on hyvin yksilöllistä, eikä sen saisi antaa liiaksi määrittää nuoren sen hetkisiä tai tulevaisuuden mahdollisuuksia. Yksi seikka joka meidän tulee toiminnassa huomioida, on se, että kun ohjaamme nuoria yrityksiin tuettuun työkokeiluun ja oppisopimukseen, on tärkeää keskustella nuoren kanssa siitä, mitä tietoja nuori haluaa työpaikalle henkilökohtaisesta elämästään jakaa ja kertoa. Mitä avoimemmin

pystymme lähtemään yhteiseen prosessiin, sitä paremmin ympärillä oleva verkosto pystyy tukemaan nuorta prosessin aikana. Meidän on kuitenkin huolehdittava myös siitä, että nuori ymmärtää yksityisyytensä rajoja ja oikeuden siihen. Hänen ei tarvitse avata taustojaan tai haasteitaan kokonaisuudessaan kaikille toimijoille.

Yhteistä lähes kaikille Vantaan nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuville nuorille on ollut, että he eivät näe itseään perinteisessä, oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Myrskylä (2011, 12) totesi tilastotutkimuksessaan, että ”niistä ulkopuolisista ja työttömistä joilla ei 25-vuotiaana ole perusasteen jälkeistä tutkintoa tai kesken olevia opintoja, näyttää 90 prosenttia jäävän vaille jatkokoulutusta. Jos opiskelua ei aloiteta nuorena, tulee sen aloittaminen myöhemmin yhä epätodennäköisemmäksi” Nuorten tuettuun oppisopimukseen hakeutuvat nuoret kertovatkin usein, että he eivät olisi todennäköisesti hankkineet koulutusta muulla tavoin, jos oppisopimusmahdollisuutta ei olisi ollut.

Tutkimusten (esim. Sirniö 2016; Rautiainen 2006) valossa tiedetään, että vanhempien sosioekonominen tausta määrittelee edelleen usein heidän lastensa koulutusuria ja tulotasoa. Kehittämistiimin näkemyksen mukaan varmistamalla laadukkaan koulutuksen säilyminen ja tukemalla nuorten kouluttautumista eri tavoin, voidaan vanhempien sosioekonomisen taustan vaikutusta kouluttautumiseen kuitenkin hieman tasoittaa sekä vähentää hyvinvointierojen kasvua, huono-osaisuuden kasaantumista ja ylisukupolvisuuden riskiä. Muun muassa näiden syiden vuoksi myös nuorten oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja laajentaminen edelleen on todella tärkeää.

7.2 Oppisopimukseen hakeutuminen ja orientoituminen

Nuoret voivat ohjautua nuorisopalveluiden tuettuun oppisopimukseen TE-toimistosta, työpaikoilta, nuorten työpajoilta, verkostojen, kuten oppilaitosten kautta tai itse yhteyttä ottaen. Aloitamme henkilökohtaisella tapaamisella nuoren kanssa, jossa on tarkoitus kuunnella nuoren toiveita, tarpeita ja ajatuksia sekä kertoa nuorelle Vantaan nuorisopalveluiden nuorten tuetusta oppisopimuksesta. Jokaisen nuoren tilannetta on syytä kartoittaa sekä elämäntilanteen, että opiskelun ja työntekeymisen näkökulmasta. Nuoren kanssa yhdessä pohditaan edellytyksiä oppisopimusmuotoiselle kouluttautumiselle sekä mietitään millaista tukea ja apua voidaan järjestää, jotta opiskelu ja työntekeyminen onnistuisi. Nuoren kanssa voidaan keskustella esimerkiksi tutkinnosta, jota nuori haluaa lähteä opiskelemaan, nuoren elämäntilanteesta, kuten asumisesta ja perhesuhteista, vapaa-ajasta, ystävistä ja harrastuksista sekä mahdollisista haasteista opinnoissa, terveydestä, päihteistä ja työelämässä toimimisesta. Tarvittaessa voidaan konsultoida esimerkiksi työpajojen sairaanhoitajaa, oppilaitosten kuraattoreita, oppilaanohjaajia tai oppisopimustoimiston aikuiskoulutuspäällikköä.

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen malliin on alusta saakka kuulunut eräänlainen ”ennakkojakso” jossa nuoret ohjataan ennen oppisopimusta työpaikalle TE-hallinnon työkokeiluun (entinen työharjoittelu). Muun muassa tämä hyvä käytäntö nykyisestä mallistamme on todettu erittäin hyväksi oppisopimukseen orientoivaksi toiminnaksi ja se on kopioitunut nuorten oppisopimuskoulutuksen kentälle laajalti. Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriö rahoitti 2014-2015 oppisopimuksen ennakkojaksoon liittyviä hankkeita nuorisotakuun myötä, osana nuorten oppisopimuskoulutuksen kehittämistä. Tuolloin oppisopimuksen ennakkojakso tuotiin tarjolle kaikille alle 25- vuotiaille peruskoulunsa päättäneille nuorille, joilla ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa. Hankkeissa koulutuksen järjestäjät kehittivät ja kokeilivat erilaisia malleja ennakkojakson toteuttamiseksi. (Okm 2014).

Sittemmin monet tahot ovat ehdottaneet tutkimuksissaan ja selvityksissään, että nuorille, ilman työkokemusta ja koulutusta oleville voisi olla hyvä, jos heille olisi järjestetty ennen oppisopimuskoulutusta esimerkiksi työharjoittelua tai muuta oppisopimukseen orientoivaa koulutusta, jonka jälkeen voisi siirtyä oppisopimuskoulutukseen. Kehittämistyöryhmän mukaan työkokeilu ennen oppisopimusta onkin asia, jota meidän kannattaa edelleen toteuttaa, myös yritysyhteistyössä, sillä sen on koettu vaikuttavan merkittävästi esimerkiksi oppisopimusten katkeamiseen myöhemmässä vaiheessa.

Vantaan nuorten tuetussa oppisopimuksessa työkokeilua tullaan siis edelleen käyttämään niin sanottuna ennakoivana orientaatiojaksona ennen oppisopimusta. Nykyisen nuorten tuetun oppisopimuksen kokemukset sekä tutkimukset ja selvitykset aiheesta kertovat, että tarjoamalla työnantajalle ja nuorelle tällaisen ennakkojakson, voidaan sillä muun muassa nuorten osalta vaikuttaa alavalinnan realisoitumiseen. Työnantajalle tällainen ennakkojakso voi madaltaa kynnystä ottaa nuori vastaan ja antaa hänelle mahdollisuus kokeilla ja näyttää kiinnostusta sekä motivaatiota alaa ja oppisopimuskoulutusta kohtaan. Näin nuori saa varmuutta siihen, onko ala niin sanotusti ”oikea” ja sekä nuori, että työpaikka saavat aikaa katsoa yhdessä soveltuuko työpaikka oppisopimukseen kyseiselle nuorelle, löytyykö työpaikalta tahtoa ja osaamista työpaikkaohjaukseen ja halutaanko oppisopimukseen sitoutua.

Nuorelle työkokeilu-aika voi olla myös aikaa, jolloin vielä opetellaan työelämän pelisääntöjä. Työnantajan kanssa onkin alussa syytä keskustella siitä, että koska nuorella ei välttämättä ole työelämäkokemusta, ei voi olettaa, että hänellä olisi myöskään kaikki työelämään liittyvät käytännöt selvillä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten ja kenelle sairauspoissaoloista tai myöhästymisestä ilmoitetaan, millainen käytäntö puhelimen käytön, tupakoinnin tai vaikkapa taukojen suhteen on tai miten työpaikalla odotetaan pukeuduttavan.

Työkokeilu antaa meille myös aikaa nuoren elämäntilanteeseen liittyvien asioiden hoitoon. Kun mahdollisimman monia elämäntilanteeseen liittyviä asioita saadaan ratkottua ennen oppisopimukseen siirtymistä, vapauttaa se nuoren voimia ja kapasiteettia opiskeluun ja työssäoppimiseen. Nuoren kanssa voidaan työkokeilun aikana hoitaa esimerkiksi asumiseen ja talouteen liittyviä asioita, kuten asunnonhakua ja itsenäiseen asumiseen liittyvää ohjausta tai velkajärjestelyihin liittyviä asioita. Terveystieteen liittyvien asioiden käsitteleminen ennen oppisopimuksen alkua on myös hyvin tärkeää. Nuorisopalveluiden kautta työpaikoille ohjautuvien nuorten työkokeiluun voisi oppisopimustoiminnan tukipalvelutyöntekijän tuen ja ohjauksen lisäksi kuulua terveystapaaminen työpajojen sairaanhoitajan kanssa. Työpajojen sairaanhoitajalla on käytössään Graafinen Finstar-potilastietojärjestelmä (GFS), jonka avulla hän voi tarkastella nuoren terveystietoja. Terveystapaamisen hyötynä olisi, että nuori voisi saada työpajojen sairaanhoitajalta terveyteen liittyvää ohjausta ja neuvontaa jo ennen oppisopimukseen siirtymistä, ja tällä saatettaisiin välttyä myöhemmiltä yllätyksiltä terveysasioissa. Terveystapaamisen ja/tai nuorisopalveluiden ohjaajan haastattelussa esiin tulleita asioita voitaisiin myös huomioida suunniteltaessa nuoren tarvitsemaa tukea oppisopimuskoulutuksessa yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa.

Työkokeiluaikana nuorisopalvelut ja oppisopimuspalvelut valmistelevat ja järjestelivät oppisopimukseen liittyviä asioita, kuten soveltuvuustestit, kielellisten valmiuksien kartoitus, erityisen tuen tarpeet ja niin edelleen. Oppisopimuskoulutuksessa ei aina käytetä soveltuvuuden testausta edes aloilla, joilla se oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa on ollut tapana. Tällä hetkellä on koulutuksen järjestäjistä kiinni, vaaditaanko oppisopimuksen hakeutumisvaiheessa hyväksyttävästi suoritettua soveltuvuustestitulosta. Nuorten oppisopimuskoulutuksessa olemme kokeneet erittäin tärkeäksi sen, että aloilla joihin soveltuvuuden testaus on perinteisesti liitetty, käytämme sitä myös nuorten oppisopimusopiskelijoiden kohdalla. Tällaisia tutkintoja ovat sosiaali- ja terveys- sekä kasvatusalan tutkinnot.

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä ei myöskään ole kielitaitovaatimusta tutkinnon suorittamisen aloittamiselle. Oppisopimuskoulutuksessa katsotaan, että työpaikan arvio siitä, riittääkö henkilön kielitaito työstä selviytymiseksi, on riittävää. Oppisopimusmuotoinen opiskelu, jossa käytännön työssä oppimisen ja teoretiedon yhdistäminen on olennaista ja tapahtuu osittain myös itsenäisesti, on kuitenkin niin haastavaa, että joskus kielitaidon kartoitus ennen oppisopimuksen solmimista on paikallaan. Jotta välttyttäisiin esimerkiksi maahanmuuttajataustaisen nuoren liian aikaiselta ammattiopintoihin ohjaamiselta ja sitä mahdollisesti seuraavalta oppisopimuksen keskeyttämiseltä, olisi kielitaidon kartoitus nuoren itsensäkin kannalta joskus perusteltua ja tärkeää. Olisi hyvä, jos kartoitus vielä pystyttäisiin tekemään oppilaitoksessa, joka mahdollisesti toimisi tietopuolisen opetuksen järjestäjänä oppisopimuksessa.

Nuorille vertaistuellalla on suuri merkitys. Oppisopimusryhmissä opiskelijat ovat usein hyvin eri ikäisiä ja pääosin he ovat, kuten edellä mainitsin, yli 25- vuotiaita, työelämää kokeneita henkilöitä. Näissä ryhmissä nuoret voivat kokea olonsa yksinäisiksi eivätkä löydä vertaisia itselleen. Me voisimme mahdollistaa vertaistuen syntymistä esimerkiksi ohjaamalla samalle työnantajalle mahdollisuuksien mukaan useampia nuoria niin, että samaikäisiä opiskelijoita olisi työpaikalla samanaikaisesti muutama. Tämä saattaisi parantaa mahdollisuuksia vertaistuen syntymiselle ja helpottaa nuoren liittymistä työyhteisöön sekä opiskeluryhmään. Kun opiskelijoita on työpaikalla jatkuvasti, myös työpaikan ohjausosaaminen kehittyy ja kasvaa. Näin työpaikalla pystytään yhä useamman ihmisen toimesta vaativaankin ohjaustyöhön. Myös vertaisryhmätapaamisten järjestäminen voisi olla apuna nuorille opiskelijoille. Tällaista ryhmätoimintaa voitaisiin järjestää jo työkokeilun aikana, oppisopimukseen orientoivana toimintana.

Vielä työkokeiluakin ”kevyempänä” vaihtoehtona voitaisiin nuorten työpajoilla oleville nuorille, jotka eivät välttämättä ole kokoaikaiseen työkokeiluun yrityksessä tai oppisopimukseen pystyviä, järjestää yrityksiin niin sanottuja kurkistuspäiviä tai työkokeilua esimerkiksi 2+1 tai 3+2 mallilla. Tällöin nuori voisi mennä yritykseen muutamaksi päiväksi tutustumaan alaan ja katsomaan työpaikkaa. Haluttaessa jatkoksi voitaisiin järjestää työkokeilu niin, että nuori olisi työpajoilla esimerkiksi kolme päivää ja yrityksessä kaksi päivää viikosta. Näin kynnys yhteistyöhön sekä nuorelle, että työnantajalle olisi alussa mahdollisimman matala. Tällaista yhteistyötä yrityksiin on tämän kevään aikana nuorisopalveluissa viritelty ja muutama työnantaja on ottanut meihin yhteyttä asian tiimoilta. Yhteistyötä heidän kanssaan lähdetään rakentamaan syksyllä.

7.3 Henkilökohtainen ohjaus, tuki ja monialainen yhteistyö

Nuorten oppisopimustoiminnan kokemukset osoittavat, että nuoret tarvitsevat paljon yksilöllistä, henkilökohtaista sosiaalista ohjausta ja tukea oppisopimuskoulutuksen aikana. Nuorisopalveluiden työntekijän rooli onkin sekoitus sosiaali- ja palveluohjaajan sekä työ- ja yksilövalmentajan työtä ja työorientaatiota voisi kutsua psykososiaaliseksi. Psykososiaalisen työorientaation ja holistisen ihmiskäsityksen kautta nuoret pyritään ymmärtämään nuoret psyykkisenä, fyysisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena, missä kaikki osat vaikuttavat nuoren hyvinvointiin. Kun pyrimme rakentamaan koulutus- ja työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa oleville nuorille polkua koulutukseen ja työhön, on meidän aktiivisesti tarjottava nuorille sellaista ohjausta ja tukea, jonka avulla nuoren elämänhallinta ja pystyvyys kasvaa, jotta kykyä ja voimavaroja vapautuu työtehtävien oppimiseen sekä ammattitaidon karttumiseen.

Ammatillinen vuorovaikutus on nuorten kanssa tehtävässä työssä keskeisessä osassa. Ammatillisessa vuorovaikutuksessa työntekijän ote voi olla aktiivisempaa kuin asiakkaan ja se voi koostua esimerkiksi asioiden eteenpäin viemisestä, tiedon hankkimisesta ja jakamisesta. Nuoren kanssa vuorovaikutus voi sisältää myös tiedottamista, neuvomista ja opettamista (Vilén, Leppämäki & Ekström 2002, 21). Silloin kun nuori ohjautuu nuorisopalveluihin ja lähdemme miettimään nuoren kanssa hänen opintopolkuaan, painottuu vuorovaikutuksessa usein ohjaaminen, tiedottaminen ja neuvominen. Alusta alkaen pyrin kuitenkin tavoittamaan yhteistä ymmärrystä ja korostan kumppanuutta sekä jaettua asiantuntijuutta. Nuoren kanssa ollaan lähdössä yhteiselle, usein melko pitkälle taipaleelle, jossa meillä on yhteinen päämäärä ja tavoite. Yhdessä nuoren kanssa keskustellen ja hänen toiveitansa, ajatuksiansa ja tarpeitansa kuunnellen saadaan parhaiten käsitys siitä, millaista tukea nuori tarvitsee saavuttaakseen tavoitteensa. Työntekijän on luotettava nuoren omaan asiantuntijuuteen ja yhdenvertaisena toimimiseen.

William Isaacs (2001, 28-30) kuvaili kirjassaan Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito, dialogia näin; ”Dialogi ei ole ainoastaan keskustelua tai vuoropuhelua, vaan se on myös yhdessä ajattelemisen prosessi. Se on tapa ajatella ja miettiä yhdessä”. Tällaista yhdessä ajattelemisen ja toimimisen tapaa ja prosessia on meidän nuorisopalveluissa yritettävä asiakastyössä löytää ja tukea. Työntekijä voi antaa nuorelle tarpeellista tietoa ja välineitä hänen päätöksensä ja tavoitteidensa tueksi, mutta asioiden omistajuus ja toimijuus on nuorella itsellään aina ja nuoren omia ratkaisuja on kunnioitettava silloinkin, kun ollaan eri mieltä. Nuorella itsellään saattaa olla omasta näkökulmastaan todella hyvät perusteet ja mielipiteet asioista. Silloin, kun pääsemme nuoren kanssa hyvään, luottamukselliseen dialogiin, voidaan nuoren ratkaisut ja päätökset hyväksyä, vaikka ei oltaisikaan samaa mieltä. Silloin, kun suhde nuoreen on sellainen, että se mahdollistaa yhteisen ajattelemisen ja kuuntelemisen, voi myös käydä niin, että nuori alkaakin yhteisen keskustelun pohjalta ajattelemaan asioita uudelleen, jolloin hän saattaa muuttaa näkemystään asiasta.

Voidaksemme sanoa toimivamme työssämme laadukkaasti ja vastuullisesti, täytyy meidän ottaa huomioon myös kestävän kehityksen periaatteet, joihin kuuluu muun muassa sosiaalinen ja taloudellinen kestävyys, sekä etiikan ja arvojen kestävyys. Kommunikatiivinen -ja vastuuetiikka (Ks. Pohjola 2009) ohjaa luontevasti työtä nuorten aikuisten kanssa, jossa olemme kumppaneita ja tavoittelemme yhteistä päämäärää. Nuorten syrjäytymistä ehkäisevänä palveluna, koemme työpajatiimissä vahvasti työmme olevan tärkeää kestävän kehityksen toimintaa, jossa sosiaalinen kestävyys korostuu esimerkiksi asiakkaiden kohtaamisessa. Tekemässämme työssä on keskeistä tunnistaa erityisryhmiä ja heidän tarpeitaan, ottaa huomioon eri-ikäisten ja kulttuuritaustaltaan erilaisten asiakkaiden kohtaaminen ja ymmärtää ihmisten erilaisia elämäntilanteita. Myös muun muassa työympäristön turvallisuus, terveellisyys ja viihtyvyyteen liittyvät asiat sekä työyhteisön

jäsenenä toimiminen, osallistuminen, vaikuttaminen sekä tasa-arvo, kuuluvat sosiaaliseen kestävyYTEEN, ja ovat asioita joita on hyvä nostaa esiin sekä nuoren, että työpaikan kanssa keskusteltaessa.

Jotta nuorten haasteita oppisopimuskoulutuksessa pystytään ratkaisemaan ja nuoria tukemaan, on tärkeää, että toimijoilla on tiiviit yhteistyö ja kumppanuussuhteet. Oikea-aikainen tuki, sekä hyvät ja tiiviit yhteistyösuhteet ovat opiskelijan etu. Kehittämistyöryhmän mielestä olemme Vantaalla pystyneet luomaan nuoren kannalta tukevat ja tarkoituksenmukaiset rakenteet nuorten tuetun oppisopimustoiminnan ympärille, ja siksi mallimme on ollut menestyksekkäs. Tietysti aina asiat eivät mene kuten suunnitellaan, eikä esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen katkeaminen ole estettävissä, mutta toimijoiden tiiviillä yhteistyöllä parhaimmillaan edistetään opiskelijan oppimista ja suoriutumista opinnoistaan tai voidaan estää oppisopimuksen purkautuminen. Verkoston avulla pidämme myös huolen, ettei nuori oppisopimuksen keskeytyessäkään jää tyhjän päälle. Nuorelle voidaan esimerkiksi räätälöidä jatkopolku oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa tai työkokeilu toiselle alalle. Joka tapauksessa nuorisopalvelut jatkaa nuoren kanssa työskentelyä niin kauan, että hänellä on jokin uusi suunnitelma.

Nuoret kertovat usein arvostavansa nuorisopalveluiden oppisopimustoiminnassa sitä, että heillä on jokin työstä ja oppilaitoksesta erillään oleva taho, johon he voivat olla yhteydessä tarvittaessa ja tulla sitä kautta autetuksi ja kuulluksi. Eräs kehittämistyöryhmän jäsen kommentoi asiaa kuvaavasti; ”Kun nuorella on se yksi henkilö jonka se tietää, että keneen voi ottaa yhteyttä missä asiassa vaan, niin se laskee sitä kynnystä” Nuorelle onkin alusta saakka painotettava sitä, että nuorisopalveluiden työntekijään voi olla yhteydessä mitä tahansa asia koskeekin, eikä nuoren ei tarvitse miettiä kenelle asia verkostossa kuuluu. Työntekijä huolehtii siitä, että nuori saa tarvitsemansa avun.

7.4 Työpaikkaohjaus

Yksi tärkeimmistä asioista sijoitettaessa nuoria työpaikoille oppimaan, on työpaikalla annettava ohjaus ja koulutus. Nuoret kaipaavat tiivistä työpaikkaohjausta ja heille työpaikkaohjaaja on usein enemmän kuin pelkkä työtehtäviin perehdyttäjä tai työsuoritusten arvioija. Nuoret jakavat omassa henkilökohtaisessa elämässäänkin tapahtuvia asioita monesti juuri työpaikkaohjaajan kanssa, joten ohjaajat joutuvat nuorten kanssa usein isompaan rooliin, kuin mitä varsinainen työpaikkaohjaus oppisopimuksessa perinteisesti edellyttää.

Leino (2011, 96) mainitsee, että varsinkin koulutuksen alussa työpaikkakouluttajan merkitys korostuu ja ohjaajan ja toisaalta koko työyhteisön taito ottaa opiskelija työyhteisön jäseneksi on ratkaisevaa oppimisen kannalta. Kehittämistyöryhmämme kokemukset tukevat Leino

näkemyksiä. Työpaikoilla vallitsee kuitenkin usein kiire, eikä nuoren ohjaamiseen tahdo löytyä riittävästi aikaa. Tällöin työpaikkaohjaajan kannalta voi olla mahdoton tilanne, jos nuori tuo vielä paljon niin sanottua ylimääräistä, elämänhallintaan liittyvää ohjaustarvetta työpaikalle. Kuten Norontaus (2016, 154-157) mainitsee, työnantajat saattavat myös kokea, ettei heillä ole kiireen lisäksi myöskään riittävästi kasvatuksellista osaamista nuoren kokonaisvaltaiseen ohjaamiseen. Mielestämme sekä nuoret, että työnantajatahot hyötyvätkin oppisopimusmallissamme juuri siitä, että on olemassa työpaikan ulkopuolinen taho, johon he voivat olla yhteydessä ja saada tukea ja ohjausta työkokeilun ja oppisopimuksen aikana. Nuorisopalvelut voisi tarjota tällaista ulkopuolista tukea nuorelle ja työpaikalle oppisopimusprosessissa. Nuorisopalveluiden työntekijän puoleen nuori voisi kääntyä koskipa hänen asiansa työtä, opiskelua tai henkilökohtaista elämää. Tällä helpotettaisiin työpaikan kasvatusvastuuta, tuettaisiin työpaikkaohjaajia ja vapautettaisiin heidän resurssijaan nimenomaan ammattitaidon karttumiseen liittyvään ohjaukseen.

Norontaus (2016, 159) ehdottaa tutkimuksessaan myös, että oppilaitoksen tai koulutuksen järjestäjän toimesta voitaisiin järjestää työpaikkaohjaajille ja työnantajille jonkinlaisia vertaistukiryhmiä, joissa heillä olisi mahdollisuus jakaa kokemuksia ja näkemyksiä sekä oppia toisiltaan ja verkostoitua. Työpaikkaohjaajien koulutusta järjestetään tälläkin hetkellä useimpien koulutuksen järjestäjien toimesta, mutta heidän kokemuksensa kuitenkin on, etteivät työpaikkaohjaajat ole kovin aktiivisia koulutukseen hakeutumisessa. Ajattelisin, että osittain kyseessä saattaa olla koulutusten markkinointiin liittyvä pulma. Jos koulutuksesta tiedotetaan osana muuta viestintää eikä työpaikkaohjaajaa henkilökohtaisesti kutsuta koulutukseen, saattaa asia helposti unohtua tai se ei tunnu kovin tärkeältä. Kuitenkin näkisin, että työpaikkaohjaajakoulutus on hyvin tärkeää ja varsinkin nuoria koulutettaessa voitaisiin siellä käydä läpi esimerkiksi nuorten oppisopimusopiskelijoiden ohjaamiseen liittyviä haasteita ja kokemuksia, eli juuri niitä asioita, joiden kohtaamisessa ja käsittelyssä yrityksissä katsotaan olevan osaamisvajetta nuorten opiskelijoiden kohdalla. Kehittämistiimin kanssa pohdimme, voisiko tulevaisuudessa työpaikkaohjaajia jopa velvoittaa tällaiseen koulutukseen silloin, kun kyseessä on nuori, ensimmäistä kertaa työmarkkinoille suuntaava henkilö? Nuorisopalvelut voisi tällöin olla koulutuksen järjestäjän kanssa toteuttamassa tällaista koulutusta, joka huomioisi työpaikkaohjauksen tarpeita nuoren oppisopimusopiskelijan näkökulmasta, sekä olla tukemassa työpaikkaohjaajaa prosessin aikana.

7.5 Työyhteisön ilmapiirin ja vuorovaikutuksen tukeminen

Nuorille työpaikan ilmapiirillä on erittäin suuri merkitys ja siksi kehittämistyöryhmä halusi nostaa sen myös tässä kehittämistyössä esiin. Nuoret huomaavat herkästi, jos työpaikan vuorovaikutuksessa on kovasti pulmia ja se vaikuttaa paitsi heidän omaksumaansa työntekokulttuuriin, myös usein heidän konkreettiseen työssä oppimiseensa ja opiskeluunsa.

Eräs tärkeä tehtävämme onkin edistää avointa, positiivista ja myönteistä työnantajakuvausta, sekä edistää ammatillisen vuorovaikutuksen periaatteita niissä työpaikoissa, joihin nuoria ohjaamme.

Työpaikkojen esimiesten ja työpaikkaohjaajien kanssa on hyvä keskustella siitä, millaisia asioita tulisi ottaa huomioon nuoren tullessa työpaikkaan työssä oppimaan ja mahdollisesti saamaan ensimmäisiä kokemuksiaan työelämästä. Nousiainen ja Piekkari (2007, 20) ovat tiivistäneet hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen periaatteet seuraavaan ja näitä voidaan pitää myös omaa toimintaamme ohjaavina periaatteina:

- Vuorovaikutusvastuu
- Hyvä tahto - välittäminen
- Ihmisen kunnioitus
- Vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista
- Oikein kuuleminen - ymmärtäminen
- Tärkeiden asioiden sanominen - rehellisyys

Aivotutkija, neurologi Kiti Müllerin mukaan aivojen otsalohkot, jotka ohjaavat monin tavoin kognitiivista, eli älyllistä toimintaa ja ovat hyvin tärkeitä sosiaaliselle vuorovaikutukselle, kypsyvät vielä 25-30-vuotiaaksi asti. Joskus tämä näkyy nuorten aikuisten kanssa toimiessa esimerkiksi suurina yksilöllisinä eroina tehdä tulevaisuuteen suuntaavia suunnitelmia ja päätöksiä, sekä olla kypsässä, tasavertaisessa vuorovaikutuksessa. Työpaikan ilmapiiriin lisäksi vuorovaikutuksen näkökulmasta nuorille on kuitenkin kokemukseni mukaan tärkeää se, että heidät kohdataan ihmisinä, heitä kuullaan ja että vuorovaikutus heidän kanssaan on välittävää, henkilökohtaista ja tasavertaista. Nuoret pitävät myös tärkeänä sitä, että heidät otetaan alusta saakka mukaan kaikkeen työyhteisöä koskevaan ja että he saavat riittävästi ja monipuolisesti palautetta. Nuoren täytyy myös saada antaa palautetta ja kysyä sekä kyseenalaistaa asioita.

Toisaalta nuorille on siis tärkeää vertaisena kohtelu, mutta myös se, että työpaikalla huomioidaan heidän vähäinen kokemuksensa työstä. Nuorten tuetun työkokeilun ja oppisopimusmallin toteuttamisen kannalta onkin tärkeää käydä keskustelua työpaikkojen esimiesten ja työpaikkaohjaajien kanssa palautteen ja avoimen vuorovaikutuksen tärkeydestä ja merkityksestä sekä reilusta ja kannustavasta nuorten kohtelusta.

Nuorten kanssa kannattaa jo prosessin alussa keskustella siitä, millaiset asiat heitä mietityttävät tai jopa pelottavat heidän lähtiessään työelämään. Keskustelua voi lisäksi herätellä myös siitä, miten erilaisia ristiriita tai muita hankalia tilanteita voi työpaikalla käsitellä. Nuorisopalveluiden mallissa korostetaan niin sanotun ulkopuolisen tahon tuomaa tukea nuorelle ja työpaikalle. Kuka tahansa osapuoli voi olla yhteydessä nuorisopalveluiden

työntekijään ja saada ohjausta ja tukea esimerkiksi vaikeiden asioiden esiin nostamisessa työyhteisössä. Nuorisopalveluiden työntekijä voi myös kutsua yhteen tarvittavat tahot tai mennä työpaikalle keskustelemaan nuoren ja/tai työnantajan kanssa.

7.6 Yritysten haasteet nuorten oppisopimusopiskelijoiden kouluttamisessa ja ohjaamisessa

Vantaan nuorten tuetun oppisopimuksen toteuttamisesta saadut kokemukset sekä viimeaikaiset tutkimustulokset ja muut selvitykset aiheesta viittaavat siihen, että erityisiä tuen muotoja ja kannustimia on kehitettävä sekä valtakunnallisesti, että paikallisesti, jos nuorten osuutta oppisopimuskoulutuksessa halutaan lisätä. Yrityksillä ei ole juurikaan intressiä kouluttaa oppisopimuksella kokematonta, paljon tukea tarvitsevaa nuorta. Oppisopimukseen liittyvä byrokratia koetaan työnantajapuolella liian raskaaksi ja taloudelliset kustannukset suhteessa nuoren työpanoksesta saatuun hyötyyn, koetaan riittämättömiksi. (Laasanen, Willman Kaitanen 2011.) Suomen yrittäjien vuonna 2012 teettämän kyselyn mukaan, jopa 82 prosenttia yrityksistä palkkaisi alle 25-vuotiaan oppisopimuskoulutukseen, jos tämä olisi yritykselle taloudellisesti nykyistä kannattavampaa. Peräti 63 prosenttia yrityksistä sanoi tuolloin, että harkitsisi vakavasti palkkaamista, jos opiskelijalle maksettava palkka olisi ensimmäisen vuoden ajalta nykyistä pienempi. (Tammelin 2012.)

Monet tahot ovatkin ehdottaneet, että nuorille ja kokemattomille oppisopimusopiskelijoille tulisi voida maksaa nykyistä pienempää palkkaa, ainakin koulutuksen alussa. Norontaus (2016, 156-157) kuitenkin toteaa tutkimuksessaan, että vaikka nuorten kouluttamiseen liittyvät taloudelliset asiat nousevat usein esiin, ei taloudellisen tuen lisääminen välttämättä vaikuta siihen kuinka paljon nuoria halutaan ottaa oppisopimuskoulutukseen. Hänen mukaansa kyse näyttäisi olevan enemmänkin siitä, etteivät yritykset tunne merkittävää yhteiskunnallista vastuuta nuorista ja heidän kouluttamisestaan tai ainakin yritykset kokevat, että näin suuresta tehtävästä tulisi oppilaitosten olla ensisijaisesti vastuussa. Kehittämistyöryhmän näkemyksen mukaan se, etteivät yritykset halua kantaa tällaista vastuuta nuorista, saattaa osittain johtua siitä, että yrityksissä ei koeta olevan riittävästi ohjaus- ja kasvatusosaamista. Yrityksiä kiinnostavat työelämää kokeneet aikuiset, joiden elämäntilanne ja kokemus tukevat heidän sitoutumistaan työhön ja opiskeluun. Yritysten liiketoiminnan kannalta kokeneet aikuiset pystyvät myös nopeammin omaksumaan työtehtävät sekä orientoituvat nopeammin liiketoiminnan toteuttamiseen, joka onkin yritysten perustehtävä. Vaikka siis oppisopimuskoulutukseen suhtaudutaan yrityksissä pääsääntöisesti myönteisesti, ei sitä kuitenkaan nähdä kovin houkuttelevana tai edes mahdollisena nuorten kouluttautumisen väylänä nykyisessä muodossaan. (Norontaus 2016, 136,162.)

Vartiainen ja Viinisalo (2009, 65-66) mainitsevat, että Englannissa on esitetty nuorten oppisopimuskoulutuksen lisäämiseksi, että valtio ja kunnat voisivat huomioida palveluita

hankkiessaan millä tavalla yritykset ovat investoineet henkilöstön koulutukseen. He ehdottavat myös, että oppisopimusta tarjoaville yrityksille voitaisiin harkita maksettavan esimerkiksi tulospalkkioita hyvästä ja laadukkaasta oppisopimuskoulutuksesta. Mielestäni tämä saattaisikin toimia hyvänä kannustimena joillekin yrityksille tarjota oppisopimuskoulutusta myös nuorille. Ainakin toistaiseksi oppisopimuskoulutus kuitenkin näyttää säilyvän sellaisenaan, myös ammatillisen koulutuksen uudistuksessa, eli sen perustana olisi edelleen työsuhde ja sen ajalta maksettaisiin työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Suunnitteilla ei ole muitakaan uusia taloudellisia kannustimia yrityksille nuorten oppisopimuskoulutuksen lisäämiseksi.

Sen sijaan ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä tulee vuoden 2018 alusta käyttöön koulutussopimus, joka tuo yhden vaihtoehdon työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämiselle ja jossa vastuu opiskelijasta on nimenomaan oppilaitoksilla. Koulutussopimuksessa opiskelija olisi oppilaitoksen kirjoilla, eli kyseessä olisi ei työsuhteeseen perustuva sopimus. Näin ollen työpaikan ei myöskään tarvitsisi maksaa opiskelijalle palkkaa työstä, mutta työnantaja voisi halutessaan maksaa opiskelijalle korvausta kannustimeksi, ilman että siihen liittyisi työsuhdetta. Koulutussopimuksen lähtökohtana on, että työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tehtäisiin suunnitelma ja sovittaisiin tutkinnon osa kerrallaan. Samassa yhteydessä sovittaisiin, solmitaanko koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan välille koulutussopimus vai oppisopimus. (Okm 2016.)

Koulutussopimuksen käyttöönotosta ollaan oltu montaa mieltä. Muun muassa opetusalan ammattijärjestö OAJ (2015) on ihmetellyt uudistusta, joka ei tuo tarjolle mitään sellaista, jota ei jo nyt voitaisi oppilaitoksessa toteuttaa laajennetun työssäoppimisen perusteella. Jotkut tahot myös kritisoiivat sen entisestään heikentävän yritysten halua tarjota nuorille mahdollisuutta oppisopimuskoulutukseen ja ajattelevat sen johtavan niin sanottuun ”alepalkka” mallin käyttöön nuorten kohdalla. Monelle nuorelle aikuiselle, erityisesti sellaisille joilla on jo omaa perhettä tai jotka ovat esimerkiksi yksinhuoltajia, yksi oppisopimuskoulutuksen tärkeistä hyödyistä on nimenomaan se, että se mahdollistaa toimeentulon ja kouluttautumisen samanaikaisesti. Tätä koulutussopimuksen tulo ei saisi nuorten kohdalla mielestäni heikentää tai vaarantaa.

Koulutussopimusta on kaavailtu käytettävän erityisesti nuorten ja maahanmuuttajien kohdalla oppisopimusta kevyempänä koulutusväylänä. Sellaisena sen tuomat mahdollisuudet ja hyödyt juuri esimerkiksi kaikkein nuorimpien työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämisessä ovatkin varmasti tarpeellisia. Jaan kuitenkin myös huolen siitä, että nykyisen oppisopimuskoulutuksen rinnalle vaivihkaa rakentuu työpaikalla tapahtuvan koulutuksen malli, jossa työnantaja saa nykyisen oppisopimuskoulutuksen hyödyt, mutta ei ole varsinaisesti vastuussa opiskelijasta, hänen opinnoistaan tai siitä saako henkilö koulutuksen

seurauksena tutkinnon. Erityisesti huoli koskee kouluttamattomia nuoria, joiden kouluttamisessa kaikkien toimijoiden ensisijainen tavoite tulisi olla koko tutkinnon suorittaminen ja sitä kautta nuoren työmarkkinatilanteen parantaminen. Lisäksi on mielestäni ristiriitainen ajatus, että nuoret tekisivät tuottavaa työtä yrityksille ilman työsopimuksen tuomaa turvaa.

Viinisalo (2008, 140) toteaa, että oppisopimuskoulutuksen luonteeseen kuuluu, että se lähtee aina työelämän tarpeista ja palvelemisesta. Yrityksen tarve saada osaavaa työvoimaa investoimalla kohtuullisesti, on aina lähtökohtana oppisopimukselle. Tästä syystä koulutusopimuksen käyttö saattaa olla yrityksen näkökulmasta houkuttelevampaa, kuin oppisopimuksen tarjoaminen nuorelle. Työnantajalle tutkintojärjestelmän mukaisen koulutuksen saaminen nuorelle voi olla toissijaista, vaikka nuorelle se on yksi koulutuksen tärkeimmistä tavoitteista. Koulutusopimuksen mukainen työssä oppimisen malli saattaa, ainakin aluksi, olla ongelmallinen myös siksi, että kuten (Norontaus 2016, 40) mainitsee, tällä hetkellä työpaikalla tapahtuva oppiminen oppisopimuskoulutuksessa käsitetään yleisesti eri tavoin kuin työssä oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa, joka mielletään pääasiassa työharjoitteluna.

Eräs kiinnostava seikka nyt rakennettavan nuorisopalveluiden mallin pilotoinnissa tulee olemaan myös se, kenelle tiedotus ja yhteydenotot toiminnasta kohdennetaan. Yrityksen näkökulmasta yhteydenotot tällaisissa asioissa suunnataan tietysti yrityksen henkilöstöhallinnolle, johtajalle tai esimiehille. Norontaus (2016, 195) kuitenkin huomasi tutkimuksessaan, että yrityksissä oppisopimuskoulutuksesta kiinnostuneet henkilöt ovat usein sellaisia, jotka ovat muutoinkin kehittämismyönteisiä- ja hakuisia. Näin ollen oppisopimuksen käyttö yrityksissä on pitkälti sidoksissa jonkin tai joidenkin henkilöiden aktiiviseen myötävaikutukseen. Yhtenä haasteena oppisopimuspaikkojen löytämiselle yrityksistä onkin, miten pystymme löytämään työpaikoilta tällaiset henkilöt.

8 Kehittämispöytäkirjan arviointi ja luotettavuustarkastelu

Kehittämistyön tuloksia voidaan arvioida sisäisen tutkimusotteen keinoin niin sanottuna itsearviona. Itsearvioinnissa on tärkeää, että siinä yhdistyvät sekä yksilön, että yhteisön oppiminen, jatkuva kehittäminen ja kokeileva luonne. (Uusikylä & Mäkinen, mitä itsearviointi on, 5). Vantaan nuorisopalveluissa pyritään jatkuvasti tarkkailemaan ympäröivässä yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia, nuorten tarpeita sekä palvelukentällä olevia puutteita suhteessa näihin tarpeisiin. Toimintaa kehitetään näiden tarpeiden pohjalta yhdessä verkoston ja sidosryhmien kanssa ja usein toiminnassa lähdetään kokeilemaan pienimuotoisesti jotain, jonka tarpeesta ollaan saatu vasta heikkoja signaaleja tai jonka tarpeellisuudesta ei välttämättä ole edes kovin paljoa tietoa. Erilaisten pilotointien ja niistä

saatujen tulosten ja palautteen pohjalta tehdään sekä itsearviointia, että käytetään ulkoista arviointia antamaan suuntaa sille, mihin toimintaa lähdetään viemään ja kehittämään.

Toimintatutkimuksessa validiteetti onkin juuri kokemusperäisen tiedon validitointia. Tällöin ryhmä toimii yhdessä ja kehittämistyöntekijän (tutkijan) havaintoja ja kokemuksia peilataan muiden, vastaavia kokemuksia omaavien ja ympäristön näkemyksiin. Tämän kehittämistyön otos on tutkimuksellisesta näkökulmasta rajoitettu ja epäedustava, sillä kehittämiseen osallistuvat valikoidut henkilöt. Tällöin tuloksen voidaan arvella kärsivän sisäisen ja ulkoisen validiteetin heikkoudesta ja tuloksilla voidaan katsoa olevan merkitystä vain asianosaiselle kohteelle, eikä niistä voida johtaa yleistettäviä tuloksia. (Anttila 1996; Anttila 2008.)

Työelämän kehittämishankkeena toteutetun opinnäytetyön tulisi Anttilan (2008, 13) mukaan täyttää tietynlaiset pätevyys ja luotettavuuskriteerit. Aiheen tulisi olla uskottava, eli perustua todelliseen työelämälähtöisyyteen ja tarpeeseen sekä olla realistinen. Käytännönläheisyys on tärkeä kriteeri työelämää kehittävälle toiminnalle sillä ei ole tarkoituksenmukaista tehdä kehittämistyötä, jota ei voi kokeilla käytännössä. Kehittämistoiminnassa myös luotettavuudella tarkoitetaan erityisesti ennen kaikkea käyttökelpoisuutta. Se tarkoittaa muun muassa, että kehittämistyössä ei riitä se, että tieto on todenmukaista, vaan sen täytyy olla myös hyödyllistä. Kehittämistyössä käytettävyydellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, millä tavalla tulokset saadaan levitettyä toimintaympäristöön (siirrettävyys) ja mitä merkitystä niillä on paitsi kehittävän organisaation kannalta, mutta myös laajemmin. (Toikko & Rantanen 2009, 121-126.)

Kehittämistoiminnassa pätevät toki myös yleiset käytössä olevat näkökulmat, joilla reliabiliteettia ja validiteettia yleisesti tarkastellaan. Käytettävien menetelmien tulee vastata siihen, mitä halutaan tutkia ja mitata. Käsitteiden ja tehtyjen valintojen tulee olla johdonmukaisia ja kehittämistyössä tehtyjen valintojen ja tulkintojen olla näkyviä. (Toikko & Rantanen 2009, 121-126.) Toimintatutkimuksessa ei silti pyritä niinkään pysyvään totuuteen, kuten validiteetti kuvaa, vaan on ymmärrettävä, että tieto rakentuu sidoksissa aikaan ja paikkaan. Totuus on alati muuttuvaa ja tulkinnat voidaan tulkita jatkuvasti uudelleen. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 149.)

Tämän kaltainen keskeneräisyyden logiikka onkin mielestäni aina läsnä silloin, kun toimitaan ihmisten kanssa, sillä ihminen muuttuu jatkuvasti ja on jatkuvasti sidoksissa sen hetkisiin vaikuttavuuksiin. Tällaisessa kehittämistyössä vaikuttavuuden ja käytettävyyden arviointi on haastavaa, kun mallia vasta rakennetaan, eikä sitä ei päästä opinnäytetyön aikataulun puitteissa testaamaan käytännössä. Siksi tässä kehittämistyössä ei voidakaan mallin käytettävyydestä varmuudella sanoa vielä mitään, sillä se rakentuu jatkuvasti erilaisissa ympäristöissä ja konteksteissa ja sen on pystyttävä joustamaan ja käymään dialogia

ympäröivän yhteisön kanssa. Aikaisemmat kokemukset kuitenkin todistavat, että jos malli saadaan toimimaan edes pienimuotoisesti niin, että sen avulla saadaan joitakin nuoria ohjattua eteenpäin, lunastaa se paikkansa yhtenä hyvänä paikallisena nuorisotakuun toteuttamisen mallina ja nuorten syrjäytymisen ehkäisyn toimenpiteenä Vantaan nuorten työpajatoiminnassa.

Vantaan nuorisopalveluiden kehittämä nuorten tuetun oppisopimuksen malli, joka jo toimii kaupungin sisällä, on hyvä esimerkki kehittämistoiminnasta, jonka käytettävyys on todettu jopa valtakunnallisesti. Jos nyt pystymme luomaan mallin, joka pystyy joustamaan ja mukautumaan riittävästi nuorten ja yritysten tarpeisiin ja näin houkuttelee yrityksiä tarjoamaan työkokeilu tai oppisopimusmahdollisuuksia ja jonka avulla saamme rakennettua vantaalaisille työttömille nuorille polkuja koulutukseen ja työelämään, sillä saattaa hyvinkin olla paljon merkitystä paitsi Vantaan nuorisopalveluille, myös laajemmalti.

Kehittämistyön luotettavuustarkasteluun kuuluvat myös eettiset ulottuvuudet, joita täytyy pohtia jo alkuvaiheessa, jopa ennen aiheen valintaa. Aiheen valinta jo itsessään on tutkimuseettinen kysymys. Miksi valitsen juuri tämän aiheen ja kenen tarpeeseen se vastaa? (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2017.) Kehittämistyössäni aiheen valinta oli sekä itseni, että organisaation kannalta kiinnostava ja ajankohtainen. Kehittämällä nuorille suunnattua oppisopimustoimintaa vastaamme paitsi yhteiskunnassa oleviin muutostarpeisiin sekä paikalliseen kysyntään, myös nuorten omiin tarpeisiin ja toiveisiin.

Kehittämistyöntekijänä olen huolehtinut siitä, että minulla on tarvittavat luvat ja sopimukset kehittämistyön tekemiseen. Olen informoinut kehittämistyössä mukana olevia tahoja kehittämistyön etenemisestä aktiivisesti ja he ovat saaneet riittävästi tietoa osallistumisensa tueksi koko prosessin ajan. Kehittämistyössäni ei käytetty asiakkaiden, sidosryhmien tai yhteistyökumppaneiden sellaisia tietoja tai materiaaleja, jotka saattaisivat olla salattavia tai arkaluonteisia. Raportoinnissa olen pyrkinyt todenmukaisuuteen ja rehellisyyteen kaikin keinoin ja dokumentoinut käytetyt työvaiheet ja menetelmät mahdollisimman tarkasti ja täsmällisesti. Kerättyä aineistoa ei luovuteta ulkopuolisille missään tarkoituksessa.

Eettisyyteen kuuluvat myös lähdekritiikki sekä sovittujen sisältöjen, aikataulujen ja tavoitteiden mukaan toimiminen. Lähdekritiikkiä tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota muun muassa siihen, kuka materiaalin on koontanut ja mihin tarkoitukseen? Mitä informaatiota materiaali sisältää ja mitä informaatiota on tarkoitus saada kokoon ja onko aineisto kattavaa? (Anttila 1996.) Tässä kehittämistyössä ja sen raportoinnissa olen pyrkinyt käyttämään vain sellaisia lähteitä, joiden luotettavuus on yleisellä tasolla todettu. Tällaisia ovat esimerkiksi väitöskirjatutkielmat sekä muut tutkimukset ja hallituksen, ministeriöiden ja muiden luotettavien tahojen asettamien työryhmien julkaisut ja selvitykset. Sähköiset lähteet ovat

pääasiassa valtakunnallisesti tunnustettujen tahojen, kuten julkishallinnon edustajien ylläpitämiä sivustoja ja kirjallisten lähteiden käytössä on noudatettu harkintaa. Mitään varsinaista aikataulua tämän kehittämistyön tekemiselle ei asetettu, eikä sisällöllisiä sopimuksia tehty. Olen kuitenkin pitänyt kiinni aikatauluista, sisällöistä ja tavoitteista, jotka alkujaan asetin tälle työlle, ja joista informoin työnantajaa hakiessani tutkimuslupaa sekä tehdessäni työelämysopimuksen.

Kehittämistyöntekijänä koen, että ammattitaito ja pitkä, alakohtainen kokemus auttoivat luottamuksen saavuttamista työryhmätyöskentelyssä ja kollegojen kanssa käydyissä keskusteluissa. Kollegat tuntevat minut ja toimintatapani suhteellisen hyvin ja uskon heidän luottavan arvostelukykyyni esimerkiksi toimintatapojen valinnassa sekä lähdemateriaalin käytössä. Koska olemme useiden henkilöiden kanssa työskennelleet yhdessä melko pitkään, olemme myös tottuneet suhteellisen avoimeen ja rehelliseen vuorovaikutukseen. Kuitenkin, tuloksia tulkittaessa on pidettävä mielessä, että pitkään yhdessä työskennelleen ryhmän tai ihmisten kanssa työskentelyyn liittyy myös luotettavuuden kannalta tarkasteltuna riskejä. Tällöin henkilöt saattavat tuottaa työskentelyssä vain sosiaalisesti suotavia vastauksia tai haastateltavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin, kuin jossain toisessa tilanteessa. Kuten sanottu, tämän kehittämistyön tulokset ovatkin tällä hetkellä merkityksellisiä vain omalle organisaatiollemme ja tuloksia tarkasteltaessa on varottava suuria yleistyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 192-194.)

9 Kehittämistyön tuotoksen arviointi

Kehittämistyön tuotoksena syntyi mallia kuvaava prosessikaavio (Liite 2.) sekä palvelukuvaus (Liite 3.) Vantaan nuorisopalveluiden nuorten tuetusta työkokeilusta- ja oppisopimuksesta yrityksiin. Yhteistyön rakentamisessa yritysten kanssa on mielestäni tärkeää, että lähestyttäessä työnantajia, meillä on tarjota visuaalisesti nähtäväksi prosessin kulku pääpiirteittäin. Tällöin työnantajan on helpompi hahmottaa mistä on kysymys ja millainen kokonaiskuva on. Prosessikaaviosta olen pyrkinyt rakentamaan mahdollisimman yksinkertaisen, jotta sen avulla työnantaja voi hahmottaa yhdellä silmäyksellä, mitä prosessiin liittyy ja ketkä prosessissa ovat toimijoina mukana.

Palvelukuvaus syntyi ikään kuin kehittämistyön sivutuotteena ja auttaa meitä jatkossa tuotteistamiseen liittyvissä kehittämistarkoituksissa. Palvelukuvaus on rahoituskuvaukseltaan puutteellinen, sillä tarkkaa rahoituslaskelmaa ei ole tehty. Monet muutokset palvelurakenteissa sekä kaupungilla, että valtakunnallisesti, tulevat vaikuttamaan todennäköisesti myös tähän toimintaan. Ratkaisematta on esimerkiksi se, voidaanko tällaista tukipalvelua tarjota myös jatkossa osana nuorisopalveluiden peruspalveluita. Tässä vaiheessa rahoitussuunnitelmaa ei siis pystytä vielä tämän palvelun osalta tekemään.

Lisäksi tämän kehittämistyön tuotoksena voidaan pitää niitä hyviä oivalluksia ja käytänteitä, joiden uskomme auttavan meitä palvelun tuottamisessa. Tällaisia ovat muun muassa työkokeilun käyttäminen oppisopimuksen ennakkopakina tai niin sanottujen kurkistuspäivien käyttäminen ennen työkokeiluun ohjautumista, työkokeilun aikainen ohjaus ja tuki nuorelle sekä vertaistuen järjestämisen muodot. Terveystapaamisen lisääminen oppisopimuksen hakeutumisvaiheeseen ja tiivis monialainen yhteistyö oppisopimustoimijoiden välillä, jota nuorisopalvelut voi olla koordinoimassa sekä nuorten oppisopimustoimintaan ja nuorten ohjaamiseen liittyvä neuvonta ja tuki työpaikalle.

10 Pohdinta ja jatkokehittäminen

Olen toiminut nuorten oppisopimustoiminnan ja tukityöllistämisen parissa useiden vuosien ajan. Lähes koko tuon ajan nuorten työttömyys on pysytellyt suhteellisen korkeana ja nuorten syrjäytymiseen ja sen ehkäisyyn liittyvät asiat ovat olleet esillä melko voimakkaasti. Vantaan nuorisopalveluissa on aina toimittu reagoiden nopeasti vantaalaisten nuorten tarpeisiin ja ympärillä tapahtuviin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Palveluverkkoa on rakennettu ja kehitetty yli sektorirajojen ja yhteistyötä on pyritty tekemään muiden, nuorten palveluiden parissa toimivien tahojen kanssa kokoamalla nuorten palveluista vastaavia verkostoja yhteen, yhteisen asian äärelle.

Yksi kehittämistämme palveluista, joka vastasi aikanaan nuorten tarpeeseen, oli nuorten tuetun oppisopimusmallin rakentaminen kaupungin sisällä. Yhteistyöhön tuolloin kutsuttiin kaupungin työllisyyspalvelut, Vantaan ammattiopisto Varian työelämä- ja oppisopimuspalvelut, paikallinen TE- toimisto sekä kaupungin työpaikat. Yhteistyössä useiden eri tahojen kanssa mallista saatiin rakennettua pitkäikäinen ja suhteellisen hyvin toimiva ja sillä on ollut monen tasoista vaikutusta sekä paikallisesti, että laajemmaltikin.

Kuten aikaisemman tuetun oppisopimusmallin, ovat myös tällä hetkellä kehitettävän mallin juuret vantaalaisten nuorten tarpeista lähteviä ja aikansa palvelutarpeeseen vastaavia. Näkisin, että tarve tämän kaltaiselle kehittämistyölle, ei ainoastaan Vantaalla, vaan kaikkialla, on tällä hetkellä jopa suurempi kuin koskaan. Yhä useammat nuoret tarvitsevat yksilöllisiä, työvaltaisia koulutuspolkuja saadakseen ammatin ja päästäkseen kiinnittymään työelämäänsä. Myös yritysten työvoimatarve kasvaa ja uskoakseni niin sanotun sosiaalisen sponsoroinnin ja yhteisvastuun henki yrityksissä tulee nousemaan. Kuitenkin näen, että nuorten kouluttaminen työvaltaisesti, esimerkiksi oppisopimuksella, vaatii edelleen monenlaisia muutoksia ja kehittämistä sekä koulutusjärjestelmän, että työelämän näkökulmasta.

Nuorten oppisopimuksella on aivan omat erityispiirteensä aikuisten, jo työelämässä olevien oppisopimukseen verrattuna. Nuoret tarvitsevat monenlaista tukea oppisopimuksen suorittamisessa ja orientoitumisessa itsenäiseen opiskeluun. Nuoren tukeminen tässä aikuisille suunnatussa koulutusjärjestelmässä toteutuu parhaiten verkostomaisella tavalla, tiiviinä yhteistyönä. Vastuuta siitä ei pitäisi jättää ainoastaan koulutuksen järjestäjän tai työpaikan harteille. Sekä koulutuksen järjestäjän, että muiden oppisopimustoimijoiden olisi panostettava erityisesti nuorten henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukeen sekä vertaistuen mahdollistamiseen. Tämä on tärkeää sekä hakeutumisen vaiheessa, että oppisopimuksen aikana. Työpaikkaohjaajia tulee kouluttaa joustavasti ja tehdä osallistuminen koulutukseen mahdollisimman helpoksi työpaikkaohjaajalle ja työnantajalle esimerkiksi jalkautumalla työpaikoille. Työpaikkaohjaaja-koulutukseen on sisällytettävä teemoja liittyen nuorten kasvuun ja kehitykseen, sekä niiden huomioimiseen ohjauksessa.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli rakentaa malli jonka avulla nuorisopalvelut voi ohjata nuoria yrityksiin työkokeiluun ja/tai oppisopimuskoulutukseen tuetusti. Kehittämiseen osallistuneen työryhmän pitkä nuorisotyöllinen kokemus ja nuorten palveluverkoston tuntemus auttoivat kehittämistyön tekemisessä, jossa lähtökohtina olivat vantaalaisten nuorten syrjäytymisen ehkäisy koulutuksen avulla, nuorten oppisopimuksen malli, jossa nuorelle tarjotaan ulkopuolista sosiaalista tukea ja ohjausta nuorisopalveluiden toimesta, sekä nuorisotakuun toteuttaminen paikallisesti.

Jatkossa kehittämisen kohteeksi nousee mallin käytännössä testaamisesta saatujen tulosten pohjalta sen muokkaamiseen liittyvät asiat. Pohdittavaksi jää muun muassa tuotteistamiseen liittyvän rahoitusmallin tarpeellisuus ja sen mahdollinen laatiminen. Nähtäväksi jää myös koulutus uudistuksen tuomien taloudellisten ja muiden vaikutusten merkittävyys suhteessa nuorten oppisopimustoimintaan yleisesti ja sitä kautta Vantaan nuorisopalveluiden oppisopimustoimintaan.

Opinnäytetyönä tehty mallin rakentaminen ja siihen liittyvän raportin rajaaminen aiheutti tekijälleen kovasti haasteita, sillä paljon sellaista, jota olisi voinut ja olisi ollut syytä tarkastella enemmän ja syvemmältä, jäi tämän raportin ulkopuolelle. Näkisin silti, että kehittämistyölle asetetut tavoitteet täyttyivät ja opinnäytetyö kokonaisuutena täyttää sille asetetut yleiset kriteerit. Koen saaneeni raporttiin koottua keskeisimmät, tällä hetkellä olennaiset toiminnan käynnistämiseen liittyvät asiat ja suuntaviivat, joiden avulla kehittämistyössä päästään eteenpäin. Kuten sanottu, mielestäni keskeneräisyys on aina läsnä, eikä pysyvää totuutta ole olemassakaan.

Lähteet

Painetut lähteet

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälaineet. Helsinki: Akatiimi.

Haapakorpi, A. & Virtanen, P. 2015. Oppisopimusjärjestelmän toimivuus ja vaikuttavuus. Helsingin yliopisto. Koulutus ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki.

Heikkinen, H. L.T. & Syrjälä, L. 2010. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. L.T., Rovio, E. & Syrjälä L. 2010 (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korj. painos. Vantaa: Hansaprint.

Helminen, J. 2005 (toim.) Kiintopisteitä nuoruusaikaan. Psykososiaalinen tuki ja työ nuorten kanssa toimittaessa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B. Raportteja 26. Helsinki: Multiprint.

Helne, T. 2002. Syrjäytymisen yhteiskunta. Helsingin yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus tutkimuksia 123. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6.-7. painos. Helsinki: Tammi.

Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Suomentaja Tillman M. Jyväskylä: Gummerus

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämisen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185. Suomen yliopistopaino.

Kumpusalo, E. 1991. Sosiaalinen tuki, huolenpito ja terveys. Sosiaali- ja terveyshallituksen raportteja 8/1991. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Linnossuo, O. 2004. Syrjäytymisestä selviytymiseen? Arviointitutkimus työttömien nuorten palveluohjauksesta. KELA, Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 61. Helsinki.

Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 3. painos. Porvoo; Helsinki; Juva: WSOY

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 2. Painos. Tampere: Yliopistopaino

Vartiainen, H. J. 2008. Helsingin oppisopimuksen historiaa. Teoksessa Lankinen, S. Viinisalo, K. (toim.) Ajatuksia oppisopimuksesta. Koulutuspolitiikkaa eilen ja tänään. Loimaa: Helsingin opetusvirasto.

Viinisalo K. 2013 (toim.) Oppisopimus. osaamista meillä ja muualla. Vaasa: Fram.

Vilén M., Leppämäki P. & Ekström L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WS Bookwell

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus

Sähköiset lähteet

Anttila, P. 2008. Onko opinnäytetyöstä kehittämistyöksi? Mistä löytyvät opinnäytetyön metodologiset ratkaisut? Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyö ja ohjaus - seminaari 2008. Seminaarimateriaali. Viitattu 26.3.2017. <https://www.chydenius.fi/pdf/anttilan-kalvot>

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998. Viitattu 25.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980812>

Asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta 811/1998. Viitattu 25.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>

Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1766/2009. Viitattu 25.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20091766>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2016. Oppisopimuksella uudistuvaa osaamista. EK:n jäsenyritysten kokemukset ja tarpeet. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu. Maaliskuu 2016. Viitattu 4.4.2017. https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_henkoraportti_2016_nettil_sivuittain.pdf

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2016. Ohjaamo-toiminta. Viitattu 18.4.2017. <http://www.peda.net/veraja/keskisuomenely/ohjaamot>

Hautamäki, A. & Oksanen, K. 2012. Suuntana innovaatiokeskittymä. Verkkojulkaisu. Jyväskylä: Yliopistopaino. Viitattu 10.2.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37250/SuuntanaInnovaatiokeskittyma.pdf?sequence=1>

Helsingin kaupunki 2016. Nuorten hyvinvointikertomus. Tulevaisuuden hallinta. Työttömien osuus nuorista. Viitattu 19.3.2017. <http://www.nuortenhyvinvointikertomus.fi/indikaattorit/tulevaisuuden-hallinta/tyottomien-osuus-nuorista>

Hintsala, R. (toim.) 2014. Tuettu oppisopimus. Oppisopimusopiskelijan opintopolun tukeminen verkostoyhteistyönä. Hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja tuetun oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi. Ammatillinen erityisopetus 8/2014. Viitattu 2.5.2017 http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/YTY_Tuettu-oppisopimus-julkaisu.pdf

Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut 2017. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 22.5.2017. http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html#Tykokeilunkestojatyaika

Järvinen, T. & Jahnukainen, M. 2001. Kuka meistä onkaan syrjäytynyt? Marginalisaation ja syrjäytymisen käsitteellistä tarkastelua. Teoksessa Suutari, M. 2001. (toim.) Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 20. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 15.4.2017. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/vallattomat_marginaalit.pdf

Jyväskylän yliopisto 2016. Aineiston analyysimenetelmät. Teemoittelu. Viitattu 4.6.2017. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2017. Opinnäytetyön eettiset suositukset. Viitattu 11.4.2017. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/SoTeLi/Opinnaytetyoprosessi/Eettiset-suositukset>

Koste, A. (toim.) 2014. Nuorista Suomessa. Tietoa nuorista, heidän asemastaan, elinoloistaan ja nuorisotyöstä 2014. Suomen nuorisoyhteistyö - Allianssi ry. Tutkimuskooste. Nurmijärvi: SP-Paino. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/665/fid/3412>

Kuure, T. 2001. (toim.) Aikuistumisen pullonkaulat. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja 16. Nuorisoasiain neuvottelukunta, Nuora, julkaisuja 19. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, Stakes. Pieksämäki: Kirjapaino raamattutalo. Viitattu 15.4.2017. https://tietoanuorista.fi/wpcontent/uploads/2013/09/elinolot_vuosikirja_2001.pdf

Kuure, T. 2015. Teoksessa: Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina. Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 18.4.2017. https://www.tpy.fi/site/assets/files/1372/sosiaalinen-vahvistaminen-k_sitteen_-ja-palveluina.pdf

Kylmänen, A. 2014. Sosiaalisen tuen tarpeet ja elementit aikuissosiaalityössä - mixed methods -tutkielma sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Kypsyysnäyte. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Viitattu 17.5.2017 http://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/tyopaperit-ja-muut-julkaisut/graduja/kylmanen_kypsyysnayte_soskollegaan.pdf

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998. Viitattu 25.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631>

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998. Viitattu 24.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Lakio, L. (toim.) 2014. Oppisopimuskoulutuksen vertaisarvioinnin kansalliset arviointialueet - ja kriteerit. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:3. Tampere: Juvenes print-Suomen yliopistopaino. Viitattu 5.4.2017. http://www.oph.fi/download/157292_oppisopimuskoulutuksen_vertaisarvioinnin_kansalliset_arviointialueet_ja_krit.pdf

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009. Viitattu 24.5.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091705>

Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2007-2011. Valtioneuvoston julkaisuarkisto 2007. Opetusministeriön julkaisuja 2007:41. Viitattu 2.2.2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78974/opm41.pdf?sequence=1>

Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012-2015. Valtioneuvoston julkaisuarkisto 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:6. Viitattu 2.2. 2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79218/OKM06.pdf?sequence=1>

Lehtonen, E. 2016. Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta. Hyödyt ja haasteet. Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Viitattu 4.5.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99209/GRADU-1464971067.pdf?sequence=1>

Leino, O. 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, filosofinen tiedekunta. Joensuu. Viitattu 4.5.2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0593-2>

Linnakangas, R. & Suikkanen, A. 2004. Varhainen puuttuminen. Mahdollisuus nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:7 Viitattu 15.4.2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74401/Selv200407.pdf?sequence=1>

Lämsä, A-L 2009. Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä. Lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulu. Viitattu 12.5.2017.
<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290213.pdf>

Myrskylä, P. 2011. Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2011. Viitattu 15.4.2017.
<https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Nuoret+työmarkkinoiden+ja+opiskelun+ulkopuol+ella+17032011.pdf>

Myrskylä, P. 2012. Hukassa. Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Eva analyysseja 19. Viitattu 15.4.2017. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>

Mäkinen, A-K. & Uusikylä, P. (toim.) Tiedosta-arvioi-paranna. Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä. Työministeriön julkaisuja. Viitattu 23.6.2017.
http://www.rakenerahastot.fi/vanhat_sivut/rakenerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/esitteet_+oppaat/oppaat/02_itsearviointiopas.pdf

Norontaus, A. 2016. Oppisopimuskoulutus yritysten tuottamana koulutuspalveluna. Tavoitteista vaikutuksiin. Väitöskirja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta. Viitattu 27.4.2017.
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/123010/Annukka%20Norontaus%20A4.pdf?sequence=2>

Notkola, V., Pitkänen, S., Tuusa, M., Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J., Korkeamäki, J., Lehikoinen, T., Lehtoranta, P., Puumalainen, J., Ehrling, L., Hämäläinen, J., Kankaanpää, E., Rimpelä, M. & Vornanen, R. 2013. Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia? Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2013. Viitattu 18.4.2017.
https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/trvj_1+2013.pdf

Nousiainen, L. & Piekkari, U. 2007. Osallistuva oppilas-yhteisöllinen koulu. Koulun kehittämisen kansio. Opetusministeriön julkaisuja 2007. Viitattu 26.5.2017.
http://80.248.162.139/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/osallistuva_oppilas_-_yhteisöllinen_koulu_-_hanke/Osallistuva_Oppilas_liitteet/OPM_koulun_kehittamisen_kansio_2606.pdf

Nuorisolaki 1285/2016. Viitattu 15.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Nuorisotakuu. Koulutus kannattaa aina. Viitattu 25.5.2017.
<http://nuorisotakuu.fi/koulutustakuu>

Nuorten syrjäytyminen. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan mietintö. TrVM 1/2014 vp - M 3/2014 vp. Viitattu 18.4.2017. <https://www.edilex.fi/mt/trvm20140001>

Opetusalan ammattijärjestö 2015. Koulutus sopimus ei kelpaa OAJ:lle. Viitattu 22.5.2017.
<http://www.opettaja.fi/cs/oaj/Uutiset?&showOne=true&contentID=1408910797547>

Opetushallitus 2014. Näkökulmia henkilökohtaistamiseen. Onnistumisen edellytyksiä ja hyviä käytäntöjä. Oppaat ja käsikirjat 2014:7. Tampere: Juvenes Print. Viitattu 16.4.2017.
http://www.oph.fi/download/165193_161129_nakokulmia_henkilokohtaistamiseen.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Oppisopimuskoulutuksen ennakkopakso. Viitattu 26.5.2017.
<http://80.248.162.139/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/oppisopimusuudistus/Oppisopimuskoulutus.html>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön

työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8. Viitattu 4.5.2017.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75495/tr08.pdf?sequence=1>

Opetushallitus 2017. Oppisopimuskoulutus päihinänkuoressa. Verkko uutinen 9.2.2017. Tilastotietoja. Kuukauden tilasto. Viitattu 4.4.2017.

http://www.oph.fi/tietopalvelut/tilastotiedot/103/0/kuukauden_tilasto_oppisopimuskoulutus_pahkinankuoressa

Opetushallitus. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 16.4.2017.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus

Opetushallitus. Työpaikalla tapahtuva koulutus ja tietopuolinen opetus. Viitattu 22.5.2017.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/tyopaikalla_tapahtuva_koulutus_ja_tietopuolinen_koulutus

Opetushallitus. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 19.3.2017.

http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/amatillisen_koulutuksen_reformi

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Selvitysmiehet: Uusi koulutusoppimismalli lisäämään käytännön työssä oppimista. Tiedotteet 13.4.2016. Viitattu 22.5.2017.

<http://80.248.162.139/OPM/Tiedotteet/2016/04/koulutusoppimus.html>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillisen koulutuksen reformi. Työpaikalla tapahtuva oppiminen. Viitattu 17.3.2017. <http://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>

Pihlajamaa, M. 2016. Yhdistyneet kansakunnat. Nuoret YK:n asialistalla ja toimijoina artikkeli. Viitattu 26.4.2017. <http://yk.fi/node/489>

Pohjola 2009. Sosiaalikallega. Sosiaalityön arvot ja johtaminen. Viitattu 2.5.2017

<http://www.sosiaalikallega.fi/kaste/lappi/sosiaalityo/johtamisen-kehittamisrakenne/sosiaalityon-arvot-ja-johtaminen-anneli-pohjala.pdf>

Rautiainen, M. 2006. Sosioekonomisen taustan vaikutus koulutusvalintaan. Oikeustieteen ja lääketieteen opiskelijoiden diskursseja. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 30.5.2017.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93147/gradu00862.pdf?sequence=1>

Räsänen, A. 2006. (Toim.) Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tiivistelmä. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 21. Jyväskylä: Kopijyvä. Viitattu 10.4.2017. https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KAN_21.pdf

Räsänen, H. 2013. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät. Viitattu 12.4.2017.

http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/menetelmat/Documents/5_Kvantitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.6.2017. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html

Sirniö, O. 2016. CONSTRAINED LIFE CHANCES. Intergenerational transmission of income in Finland. Väitöskirja. Department of Social Research. Helsinki university. Viitattu 30.5.2017.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/165073/CONSTRAI.pdf?sequence=1>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävän poikkialuehallinnollisen ohjelman (2011-2015) loppuarvio. Viitattu 18.4.2017.

<http://stm.fi/documents/1271139/1448516/Syrj%C3%A4ytymisen+v%C3%A4hent%C3%A4minen+loppuarvio+16.4.2015+%284%29.pdf/2e6be4ae-72a5-4c94-a1ff-7ae2e389af04>

Suomen sosiaali- ja terveys ry 2017. Arviointityökaluja. Verkostojen ja yhteistyön arvioinnin työkaluja. Verkostojen riskianalyysi-menetelmä. Viitattu 1.6.2017.

<https://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/kehittaminen-ja-arviointi-jarjestoissa/arviointityokaluja-3.html>

Sutela, E., Törmäkangas, L., Toikka, E., Haapakorva, P., Hautakoski, A., Hakovirta, M., Rasinkangas, J., Gissler, M. & Ristikari, T. Nuorten hyvinvointi ja syrjäytymisen riskitekijät Suomen kuudessa suurimmassa kaupungissa. Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku, Tampere ja Oulu. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 5/2016. Viitattu 22.3.2017.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130760/URN_ISBN_978-952-302-662-9.pdf?sequence=1

Tammelinen, L. 2012. Oppisopimusjärjestelmään täysremontti. Yrittäjäsanomat 3/12. Viitattu 19.5.2017.

https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/yrittajasanommat3_2012.pdf

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2016. Nuorten syrjäytyminen. Viitattu 15.4.2017.

https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2016. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Viitattu 18.4.2017.

https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen/nuorten-syrjaytyminen-ehkaisy

Toivonen, E. 2009. Sosiaalinen tuki. Vertaileva tutkimus Suomalaisten ja Yhdysvaltalaisien nuorten saaman sosiaalisen tuen määrästä ja merkityksestä. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Hämeenlinna. Viitattu 17.5.2017. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80796/gradu03704.pdf;sequence=1>

Työaikalaki 605/1996. Viitattu 25.5.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. TEM raportteja 8/12.

Työllisyys ja yrittäjyysosasto. Viitattu 13.2.2017. <http://tyollisyysportti-fi-bin.aldone.fi/@Bin/6b6766285cc3218d18e8f9ef8c1aa702/1496639125/application/pdf/23545/Nuorten%20yhteiskuntatakuu%20-tyoryhman%20raportti.pdf>

Työmarkkinajärjestöt 2012. Työmarkkinajärjestöjen esitys nuorten työllisyyden edistämiseksi 2012. Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Akava, Kirkon työmarkkinalaitos & Valtion työmarkkinalaitos 2012. Noudettu 4.5.2017. <http://www.slideshare.net/SAKkalvot/esitys-nuorten-tyllisyyden-edistmisest>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 25.4.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 25.5.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvästä henkilökohtaistamisesta 794/2015. Viitattu 26.5.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150794>

Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy.

Toiminnantarkastuskertomus 146/2007. Viitattu 18.4.2017.

https://www.vtv.fi/files/113/1462007_Nuorten_syrjaytyminen_ehkaisy_NETTI.pdf

Vantaan ammattiopisto Varia 2015. Oppisopimus. Tietoa opiskelijalle ja työpaikalle. Viitattu 16.4.2017. <http://varia.fi/fi/aikuisopiskelu/aikuiskoulutus/oppisopimus/oppisopimusopas>

Vantaan kaupunki. Nuorisopalvelut. 2017. Visio ja toimintaperiaatteet. Viitattu 12.4.2017
https://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/nuorisopalvelut/visio_ja_toimintaperiaatteet

Vantaan kaupunki. Nuorisopalvelut. Palvelu olen minä! -hanke. Viitattu 30.6.2017.
http://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea_neuvoa_ja_apua/ilman_koulua_tai_tyota

Vartiainen, H. J. & Viinisalo, K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa - hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisu, 2009: 11. Viitattu 26.3.2017.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78865/opm11.pdf?sequence=1>

Julkaisemattomat lähteet

Ahola, T. 2012. Nuoret- Motivaatio ja tukeminen nivelvaiheessa-seminaari. 31.5.2012. Helsinki.

Andersson, L. 2017. Kuntavaalitentti. Yle 1. 6.4.2017.

Laasanen, Y., Willman E. & Kaitanen, M. 2008-2011. Nuorten tuetun oppisopimuksen kehittäminen. Julkaisematon hankemateriaali.

Pitkälä, A. 2012. Opetushallitus. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Tilannekartoituksesta toimintaan. Luentomateriaali. Helsinki 14.8.2012.

Kuviot

- Kuvio 1: Vantaan nuorten tuettu oppisopimus -hyvä sosiaalinen innovaatio. Willman, E. 2017. (muokattu Laasanen, Willman & Kaitanen 2011.)14
- Kuvio 2: Epävaka työmarkkina-asema ja siihen liittyvät tekijät. Lämsä, A-L. 2009, 201. .16

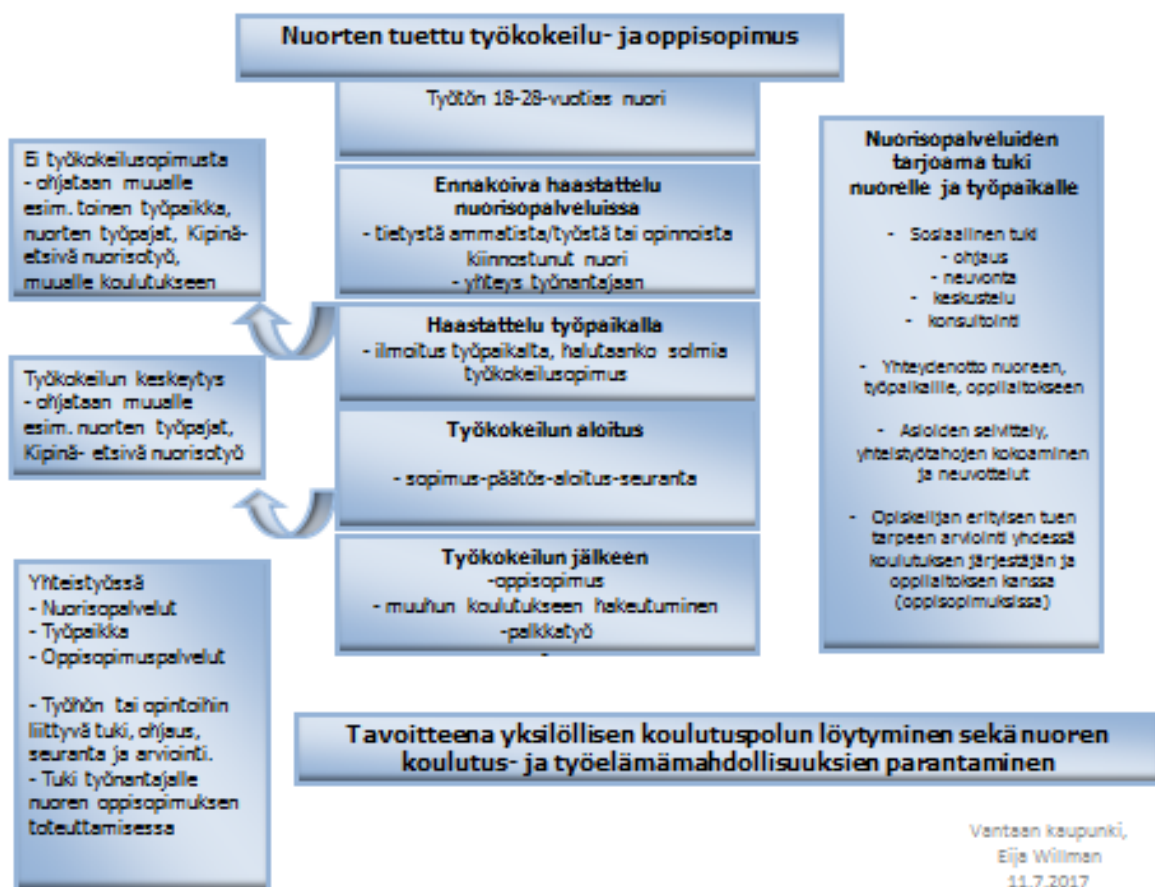
Liitteet

Liite 1: Vantaan nuorisopalveluiden työpajatoiminta 2016	59
Liite 2: Prosessikaavio	60
Liite 3: Palvelukuvaus	61

Liite 1: Vantaan nuorisopalveluiden työpajatoiminta 2016



Liite 2: Prosessikaavio



Liite 3: Palvelukuvaus

Palvelukuvaus / Eija Willman 2017

Palvelun nimi	Nuorten tuettu työkokeilu ja tuettu oppisopimus yrityksessä
Kenelle	Alle 29 -vuotiaat vantaalaiset nuoret, joilla ei ole ammatillista tutkintoa
Tavoite ja tarkoitus	Yritysyhteistyön avulla yksilöllisten koulutuspolkujen löytäminen ja nuorten kouluttautumis- ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Nuorisotakuun toteuttaminen.
Hyödyt	Koulutus- ja työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevat tai syrjäytyneet nuoret löytävät mielekkään ja motivoivan tavan opiskella haluamaansa ammattiin tai alalle. Nuoret saavat ammatin ja työkokemusta, sekä toimeentulon. Nuorilla on paremmat mahdollisuudet työllistyä ja heillä on uskoa tulevaisuuteen. Valtiotasolla ehkäistään nuorten syrjäytymistä koulutus- ja työmarkkinoilta, nuorisotyöttömyys vähenee ja saadaan osaavaa työvoimaa, verotuloja ja hyvinvoivia nuoria perheitä. Yritykset saavat heidän tarpeisiinsa koulutettua osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa.
Resurssit	Nuorisoneuvoja
Sisältö	<p>1) Ennakoiva haastattelu Selvittää nuoren kiinnostuksen ja kartoittaa motivaatiota ja edellytyksiä kouluttautua oppisopimuksella. Perehdyttää työkokeilun ja oppisopimuksen käytänteisiin.</p> <p>2) Työpaikan etsiminen Etsitään nuoren tarpeisiin ja toiveisiin soveltuva työpaikka tai sopiva nuori työpaikkaan.</p> <p>3) Haastattelu työpaikalla Nuorisoneuvoja ohjaa nuoren haastatteluun työpaikalle. Nuorisoneuvoja voi myös olla mukana haastattelussa.</p> <p>3) Työkokeilun aloitus Autetaan yritystä työkokeilusopimuksen tekemisessä.</p> <p>4) Työkokeilun seuranta Nuorisoneuvoja seuraa työkokeilun sujumista ottamalla yhteyttä nuoreen/työpaikkaan muutaman viikon kuluttua työkokeilun aloittamisesta. Lisäksi yhteyttä pidetään sovitusti ja tarvittaessa.</p> <p>5) Jatkosta sopiminen Ennen työkokeilun loppumista selvitetään työpaikan ja nuoren toiveet jatkosta. Nuorisoneuvoja on mukana työkokeilun arvioinnissa ja jatkon suunnittelussa.</p> <p>5) Oppisopimus Työpaikan ja nuoren toiveesta nuorisoneuvoja selvittää mahdollisuudet tehdä nuorelle oppisopimus ko. alalle. Nuorisoneuvoja valmistelee oppisopimuksen yhteistyössä työpaikan ja Vantaan ammattiopisto Varian työelämä- ja oppisopimuspalveluiden kanssa.</p> <p>6) Oppisopimuksen aloitus ja seuranta</p>

	<p>Oppisopimus solmitaan Vantaan ammattiopisto Varian työelämä- ja oppisopimuspalveluiden, työpaikan ja nuoren kesken. Nuorisoneuvoja on mukana prosessissa ohjaamassa ja tukemassa nuorta ja työnantajaa.</p> <p>Nuorisoneuvoja tarjoaa nuorelle työvalmennuksellista sekä sosiaalista tukea tarvittaessa, koko oppisopimusprosessin ajan. Työpaikalle tarjotaan ohjausta, neuvontaa ja konsultointimahdollisuutta tarvittaessa. Tarvittaessa tukipalveluna voidaan käyttää myös työpajojen kuraattorin ja sairaanhoitajan palveluita. Oppisopimuksen etenemistä seurataan säännöllisesti.</p>
Laatu	<p>Nuorisoneuvojalla on soveltuva koulutus tehtäviin ja tukenaan monialainen tiimi, sekä mahdollisuus konsultoida tarvittavia asiantuntijoita. Palautetta pyydetään sekä nuorilta, että työpaikoilta.</p>
Arviointi	<p>Toimintaa arvioidaan asiakaspalautteella, jota kerätään vuosittain sekä nuorilta, että työnantajilta. Myös välitön, nuorten, työnantajien ja verkostojen kautta saatu palaute huomioidaan toiminnan kehittämisessä.</p>
Hinta	<p>Tukipalveluna tarjottava ohjaus Vantaan nuorisopalveluilta on työnantajalle maksuton. Hinnan määräytymisessä on alustavasti otettu huomioon vain toimintaa toteuttavan ohjaajan palkkakustannukset lisättyinä työnantajamaksuilla. Hinnoittelussa ei ole huomioitu kiinteitä kuluja. Hinnoittelua on syytä täsmentää myöhemmin.</p> <p>Myös työnantajalle toiminnasta (nuoren ottamisesta oppisopimukseen) aiheutuvista kustannuksista on syytä tehdä erillinen laskelma.</p>