

YMMÄRRYS, YSTÄVÄLLISYYS JA YHTEYS

TYÖKIRJA VALMENTAVASTA TYÖKOKEILUSTA



SISÄLLYS

Aluksi	3
Valmentavan työkokeilun taustaa	4
Kokemuksia valmentavasta työkokeilusta	6
Toiminnan arkea	6
Toiminta tutuksi verkostoyhteistyöllä	9
Lahden alueen työllisyysverkosto	10
Hidasteita matkalla	11
Covid-19 pandemia	11
Asiakasohjautuvuus	12
Pilotoinnin prosessi	14
"Valmentavan poppoo" - Ryhmytyminen	15
"Ymmärrys" - Vertaisuus	18
"Ystävällisyys" – Positiivisuus menetelmänä	19
"Yhteys" - Pysyvyys	21
Nuoren polku	24
Lopuksi	26
Lähteet	27



PÄIJÄT-HÄMEEN LIITTO



LAHDEN DIAKONIALAITOS



LAHDEN DIAKONIALAITOS

Aluksi

Lahden Diakonialaitoksen (Dila) työllisyyspalveluiden kasvaessa ja kehittyessä huomasimme joukon nuoria, jotka ovat työelämäpolullaan jo ohittaneet kuntoutumisen vaiheen, mutta eivät ole vielä valmiita siirtymään esim. opintoihin, avoimille työmarkkinoille tai työkokeiluun.

Nämä nuoret ovat vaarassa pudota palveluiden väliin eli voimme puhua ”väliinputoajanuorista”, jolloin yhteiskunnasta syrjäytymisen riski kasvaa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) määrittelee nuorten syrjäytymisen riskitekijöiksi matalan koulutuksen, pitkäaikaistyöttömyyden, toimeentulo-ongelmat sekä päihde- ja mielenterveysongelmat. Haasteet yhdellä hyvinvoinnin osa-alueella ei välttämättä vielä johda nuoren syrjäytymiseen yhteiskunnasta, mutta ongelmien kasautuessa samanaikaisesti useammalle osa-alueelle kasvaa myös syrjäytymisen riski merkittävästi. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.) Kun nuori syrjäytyy työmarkkinoilta eli työttömyys pitkittyy, kohoaa työttömyyden riski myös henkilön myöhemmässä iässä (Vauhkonen & Hoikkala 2020, 30, 34).

Näiden väliinputoajanuorten työelämäpolkujen tukemiseksi lähdimme Dilalla pilotoimaan valmentavan työkokeilun mallia, jossa edistämme nuorten valmiuksia kiinnittyä koulutukseen tai työelämään sekä pyrimme löytämään jokaiselle nuorelle sopivan jatkopolun yksilöllisesti. Tarkoituksena oli myös mahdollistaa sosiaali-, terveys-, kasvatus- ja ohjausalasta kiinnostuneiden nuorten hakeutuminen näiden alojen koulutukseen ja tällä tavoin lievittää työvoimapulaa sote-alalla. Valmentavan työkokeilun mallissa pienryhmätoiminnan ja vahvan vertaistuen sekä vertaisuuden avulla tuettiin nuorten itseluottamusta, uskoa tulevaisuuteen ja samalla luotiin konkreettisia ja realistisia tulevaisuuden jatkopolkuja. Lähdimme työstämään valmentavan työkokeilun toimintamallia 1.6.2021 alkaen Päijät-Hämeen liiton AKKE-rahoituksen ja Lahden Diakoniasäätiön omarahoituksen avulla. Pilotointi päättyi 31.5.2022.

Tässä työkirjassa esittelen Valmentavan työkokeilun pilotoinnin ajalta kokemuksiani ja nuorten kokemuksia sekä menetelmiä, joita on käytetty pilotoinnin aikana.

Valmentavan työkokeilun taustaa

Vuoden 2020 alussa Lahden työttömyysprosentti oli 13,4. Nuorisotyöttömien määrä oli yli tuhannen. (Tilda-tilastotietoa Lahdesta 2020.) Valmentava työkokeilu -hankkeen alkaessa nuorisotyöttömyys Lahden alueella oli 15,4 % ja nuorten työttömien määrä oli hieman vajaa 1500 (Tilda-tilastotietoa Lahdesta 2021).

Dilan nuoriso- ja työllisyyspalveluiden taival alkoi syksyllä 2019, kun nuorten sote-työpaja Stoori aloitti toimintansa ensimmäisenä sote-työpajana Suomessa. Stoorissa nuoret pääsevät kokeilemaan sosiaali- ja terveystalouden sekä kasvatus- ja ohjausalan monipuolisia työtehtäviä saaden valmennusta jatkosuunnitelmien tekemiseen. Ensimmäisen toimintavuoden (1.8.2019–31.7.2020) jälkeen Stoorin työpajajakson päättäneistä nuorista noin 85 % jatkopoluttui opiskelemaan. Stoorin toiminnalla haluttiin osaltaan parantaa erityisesti Lahden alueen nuorisotyöttömyystilannetta ja samalla vastata kasvaneeseen sote-alojen työvoimapulaan. Stoorin toiminnan alkamisen ja nuorten tehokkaan jatkopoluttumisen myötä Dila halusi tarttua entistä paremmin nuorisotyöttömyyden haasteisiin, jolloin Dila lähti kehittämään nuoriso- ja työllisyyspalveluiden kokonaisuutta. Nuoriso- ja työllisyyspalvelut

Lahden Diakonialaitos / Nuoriso- ja työllisyyspalvelut

Työllisyyspäällikkö Saila Immonen



LAHDEN DIAKONIALAITOS

Asiakkaat voivat ohjautua ohjaavalta taholta suoraan kuhunkin palveluun tai DILAn työllisyyspalveluiden ASKELMAT - osallisuuspulun kautta

KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA *Mahis*

- Työikäisille (18–64-vuotiaat), kuntoutumisvaiheessa oleville asiakkaille
- Avustavia työtehtäviä työparimenetelmällä mm. ikäihmisten hoivakodissa, päiväkodissa tai nuorisotyössä. Lisäksi mahdollisuus mm. toimistotöihin, huoltotöihin sekä käsitöihin.
- Toimintapäivät 1–4pv/vko, 4–6h/pv
- Asiakkaaksi Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän palvelusetelillä

SOTE-ALAN VALMENTAVA TYÖKOKEILU

- Alle 29-vuotiaalle päijätähämäläisille nuorille, joilla ei enää tarvetta kuntouttavaan työtoimintaan, mutta siirtyminen tavalliseen työkokeiluun tuntuu vielä haastavalta
- Käytännön työelämään tutustuminen sosiaali- ja terveystalouden sekä kasvatus- ja ohjausalan työkentällä suljetun ryhmän periaatteella
- Suljetut ryhmät elokuusta joulukuuhun sekä tammikuusta toukokuuhun
- Työkokeilujakso tai vapaaehtoistoiminnan jakso
- Toimintapäivät 3pv/vko, 4–6h/pv
- Päijät-Hämeen liiton rahoitus ajalla 1.6.2021–31.5.2022

SOTE-TYÖPAJA *Stoori*

- Alle 29-vuotiaalle päijätähämäläisille nuorille
- Käytännön työelämään tutustuminen sosiaali- ja terveystalouden sekä kasvatus- ja ohjausalan työkentällä
- Mahdollisuus suorittaa työpajajakson aikana tutkinnon osia kasvatus- ja ohjausalan - tai sosiaali- ja terveystalouden perustutkinnosta
- Työkokeilujakso max. 6kk
- Toimintapäivät 3–5pv/vko, 5–6h/pv
- AVI/OKM:n rahoitus 1.8.2019 alkaen
- Tulevaisuusvalmennus työpajajakson jälkeen

DIGI-PAJA

- Alle 29-vuotiaalle päijätähämäläisille nuorille
- Työkokeilujakso max. 6kk tai vapaaehtoistoiminnan jakso
- Digikansalaisuuteen ja digityöelämätaitoihin tutustuminen ja niiden vahvistaminen, Dilakorttelin verkkokaupan kehittäminen
- Toimintapäivät 3–5pv/vko, 4–6h/pv
- ESR-rahoitus ajalla 1.10.2021–31.7.2023

LAHDEN ALUEEN TYÖLLISYYSVERKOSTO

- DILA kokosi ja aloitti koordinoimaan Lahden alueen työllisyysverkoston toimintaa kevästä 2021 alkaen
- Tavoitteena on koota yhteen Lahden alueella työllisyyden parissa toimivat tahot ja lisätä toimijoiden tietoisuutta toisistaan sekä parantaa työttömien työnhakijoiden poltuttamista kohti työelämää
- Tutustu Lahden alueen työllisyysverkoston palvelukointiin [DILA:n nettisivuilla](#)

Asiakas voi siirtyä yksiköiden välillä palvelutarpeensa mukaan

ASKELMAT - OSALLISUUSPOLKU

- Alle 30-vuotiaiden osatyökykyisten työelämä- ja opiskeluvaikeuksien sekä työllistymisen tukeminen
- Asiakkaiden polutus askel askeleelta kohti työelämää, opiskelua tai osallisuutta vahvistavaa toimintaa hyödyntäen erityisesti kolmannen sektorin tarjoamia palveluita
- ESR-rahoitus ajalla 1.5.2021–31.3.2023

TULEVAISUUSVALMENNUS

- Sote-työpaja Stoorista työpajajakson päättäneille nuorille
- Kesto max. 6kk
- Yksilöllistä tukea ja apua nuorelle jo Stoorin työpajajaksona löydettyjen jatkopolukojen tukemiseen tai uusien jatkopolukojen löytymiseen

on kehitetty yhteiskehittämisen periaatteella yhdessä työntekijöiden, nuorten ja heidän sidosryhmiensä kanssa – kun on havaittu jokin tarve, siihen on tartuttu ja kehitetty tarpeeseen uudenlainen toimintamuoto. *Kuviossa 1* on kuvattu Dilan nuoriso- ja työllisyyspalveluiden tilanne huhtikuussa 2022.

Valmentavan työkokeilun pilotoinnin aikana kehitimme työllistymistä edistävän sekä koulutukseen ja työmarkkinoille ohjautumista tukevan toimintamallin niille nuorille, jotka ovat kiinnostuneita sosiaali- ja terveystalasta tai kasvatusta ja ohjausalasta – eli ihmisten parissa työskentelystä – ja jotka eivät tarvitse enää kuntoutuksen palveluita, mutta eivät ole vielä valmiita siirtymään suoraan opintoihin, avoimille työmarkkinoille tai tavalliseen työkokeiluun. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli lievittää mainittujen alojen työvoimapulaa Lahden alueella jatkopoluttamalla hankkeen nuoria alan opintoihin.

Hankkeeseen osallistuvien nuorten osallisuuden tukeminen ja jatkopolukujen löytäminen ennaltaehkäisee syrjäytymistä sekä yhteiskunnasta ulkopuolelle jäämisen tunnetta. Syrjäytymistä voidaan ennaltaehkäistä mm. vahvistamalla nuorten työkykyä ja osallisuutta. Syrjäytyminen voi olla seurausta mm. kouluttautumattomuudesta, työttömyydestä, mielenterveysongelmista ja joutumisesta yhteiskunnan vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle. Huono-osaisuuden kasaantuessa riski syrjäytymiseen kasvaa. Nuorille suunnatuilla palveluilla pystytään ennaltaehkäisemään syrjäin jäämisen kokemuksia. (Terveystal ja hyvinvoinnin laitos 2022.) Valmentavan työkokeilun avulla pyrimme antamaan nuorille myönteisen kokemuksen mm. ryhmään kuulumisesta ja osallisuudesta. Näillä keinoin edistimme nuorten turvallisuuden tunnetta, osallisuuden tunnetta sekä uskoa itsenäiseen selviytymiseen.

Hankkeen tavoitteena oli osallistaa yhteensä 20 nuorta mukaan ja auttaa 75 % nuorista jatkopoluttamaan kohti työelämää joko opintojen kautta tai suoraan avoimille työmarkkinoille.



100% Nuorista suosittelisi valmentavaa työkokeilua muille vastaavassa elämäntilanteessa oleville nuorille.

Kokemuksia valmentavasta työkokeilusta

Valmentava työkokeilu toimi samoissa tiloissa nuorten sote-työpaja Stoorin (AVI/OKM) ja ASKELMAT-hankkeen (ESR) kanssa. Sekä Stoorin että ASKELMAT -hankkeen kautta Valmentavaan työkokeiluun ohjautui nuoria ja yhteistyö näiden toimintojen välillä onnistui luontevasti samoissa tiloissa.

Valmentavalla työkokeilulla haluttiin tavoittaa nuoria, jotka ovat kiinnostuneita ihmisten parissa työskentelystä. Työkokeilun aikana nuori pääsee tutustumaan monipuolisesti mm. sosiaali- ja terveysalaan (sote-ala) ja erilaisiin sote-alan työympäristöihin ja työtehtäviin. Usein nuoret saattavat ajatella sote-alan tarkoittavan ainoastaan hoitotyön tekemistä tai nuorisotilalla työskentelyä. Halusimme mahdollistaa nuorille kokemuksen, jossa he saavat monipuolisen tietopaketin valmennuksen aikana kaikista niistä vaihtoehdoista, joita hänellä on sote-alalla. Hankeajan edetessä päädyimme hieman laajentamaan näkökulmaa: tarjosimme osallistumismahdollisuutta myös niille nuorille, jotka ovat kiinnostuneita ihmisistä ja ihmisten kanssa työskentelystä tai halukkaita kehittämään omia vuorovaikutus- tai tiimityöskentelytaitojaan.



”Käsitykseni sote-alasta on laajentunut, näin ettei se ole pelkkää hoitotyötä.” -nuori

Toiminnan arkea

maanantai	tiistai	keskiviikko	torstai	perjantai
Ryhmä- valmennus / kaikki	Ryhmä1 / tutustuminen	Ryhmä2 / tutustuminen	Ryhmä1 / valmennus & ohjaaminen	Ryhmä2 / valmennus & ohjaaminen

Syksyn 2021 aikana valmennuksessa oli mukana yhteensä yhdeksän nuorta, kahteen ryhmään jaettuna. Yhteen pienryhmään osallistui viisi nuorta, toiseen neljä. Tällä tavalla valmentaja pystyi antamaan kaikille aikaa ja tukea sekä nuorten vertaisuutta ajatellen, ryhmän koko pysyi kohtuullisena.

Halusimme osallistaa nuoret valmennuksen suunnitteluun. Nuorten omien mielenkiinnon kohteiden mukaan järjestimme tutustumisia erilaisiin sote-alan työpaikkoihin ja pohdimme, millaisia taitoja he haluavat itsessään kehittää. Teimme yhdessä unelmakartan valmennukselle, joka toimi valmennuksen tienviitoittajana.

Sote-alalla ihmisten kohtaaminen ja ohjaaminen on tärkeä osa työtä ja yhdessä pienryhmän kanssa ohjaamisen harjoittelu muodostui tärkeäksi osaksi valmennusta. Alkuperäinen ajatus oli, että nuoret pääsisivät ohjaamaan myös tutustumispaikkoihin toimintaa eri asiakasryhmille, mutta koronatilanteen ollessa huono Lahden alueella syksyllä, aloitimme ohjaamisen harjoittelun oman pienryhmän kesken. Tämä koettiin hyväksi ratkaisuksi ja nuoret kokivat saavansa itseluottamusta ja rohkeutta ohjaamiseen. **Ohjauksissa nousi esille erilaisia teemoja kuten sosiaaliset taidot, vuorovaikutustaidot, työelämätaidot ja työnhakutaidot.** Nuoret tekivät omat ansioluettelot ja hissipuheen sekä tutustuttiin erilaisiin sivustoihin, joissa on vinkkejä työnhakuun ja avoimia työpaikkailmoituksia. Digitaitojen kehittäminen oli yksi valmennuksen tavoite, ja mm. ohjausten suunnittelussa nuoret saivat hyvin kokemusta erilaisten sivustojen ja sovellusten hyödyntämisestä.

Nuoret pääsivät syksyn aikana Lahden Klubitalolle ohjaamaan jäsenille musiikkivisaa ja eläinmaalausta. Nuoret pääsivät myös tutustumaan laajasti Lahden alueen sote-alan työympäristöihin sekä osallistumaan Dilan omiin tapahtumiin: Korttelin Kajo-tapahtumaan sekä Joulupihaan. Kohtasimme erilaisia asiakasryhmiä ja saimme arvokasta kokemusta kohtaamisesta näiden tapahtumien kautta.

Kevään 2022 ryhmä aloitti valmennusjakson tammikuussa. Syksyllä valmennukselle luotua pohjaa käytettiin myös kevään ryhmien suunnittelussa. Verkostoituminen Lahden alueen toimijoihin syksyn aikana helpotti uusien tutustumiskäyntien sopimisessa ja moni yhteistyökumppani otti ryhmät mielellään uudestaan tutustumaan toimintaan. Koronatilanne oli syksyä hieman parempi ja tutustumiskäyntejä pystyi sopimaan etukäteen pitkälle kevääseen.

Ohjaamisen harjoittelu alkoi oman pienryhmän kesken syksyn kokemuksen innoittamana. Toinen ryhmä ohjasi myös samassa tilassa toimivan sote-työpaja Stoorin nuorille toimintaa. Yhteistyötä tehtiin myös Aspa-koti Salpurin¹ kanssa. Toisen ryhmän nuoret saivat mahdollisuuden osallistua Dilan tulevaisuusohjaajan ohjaamaan tulevaisuus-pajademoon. Tulevaisuus-työskentelyn tavoitteena on vahvistaa nuorten osallisuutta heidän omassa elinpiirissään. Ohjauskokemusta kertyi myös Dilan kuntouttavan työtoiminnan Mahiksen asiakkaille ohjatussa Draamapajassa, jonne nuoret pääsivät suunnittelemaan ja ohjaamaan toimintaa.

Keväällä ryhmät tutustuivat myös työelämätaitoihin ja työnhakutaitoihin. Nuoret kävivät Dilan Digi-pajalla Canva-koulutuksessa, jossa opeteltiin Canvan avulla tekemään itselle ansioluettelo ja tutustuttiin Canvan käyttöön. Canva on helppokäyttöinen ja ilmainen graafisen suunnittelun työkalu, jota käytämme työpajalla suunnittelutyössä. Järjestimme yhteisesti Stoorin, Valmentavan työkokeilun ja Suomen Diakoniaopiston Valma-ryhmän nuorille työhaastatteludemot. Nuoret tutustuivat ensin työnhakutaitoihin, tekivät hissipuheen ja valmistautuivat työhaastatteluun etsimällä itseä kiinnostavan työpaikkailmoituksen. Nuoria haastateltiin työhaastattelun merkeissä ja annoimme palautetta valmistautumisesta, vuorovaikutustaidoista sekä annoimme vinkkejä jatkoa varten.

Dilakortteli mahdollistaa nuorille laajan oppimiskokemuksen ja yhteistyö eri toimijoiden välillä antaa monipuolisesti kokemuksia erilaisista asiakasryhmistä ja kohtaamisista. Nämä kokemukset yhdessä muiden Lahden alueen sosiaali-, terveys-, kasvatusta- ja ohjausalan toimijoiden kanssa antoivat nuorille monipuolisen ja totuudenmukaisen kuvan sote-alasta ja sen mahdollisuuksista.

Tällä hetkellä, työkirjaa kirjoittaessa eli huhti-toukokuussa 2022 kevään ryhmissä on mukana yhteensä kuusi nuorta. Tammikuusta lähtien mukana on ollut yhteensä seitsemän nuorta, mutta yksi nuorista jatkopolutettiin itselleen soveltuvamman tuen ja valmennuksen piiriin. Nuoret on jaettu kahteen eri pienryhmään: toinen ryhmä toimii maanantaisin, tiistaisin ja torstaisin ja toinen maanantaisin, keskiviikkoisin ja perjantaisin. Näin ollen olemme tavoittaneet koko hankkeen aikana yhteensä 16 nuorta, joka on hieman vähemmän kuin oli aikomus.

1 Aspa-koti Salpuri tarjoaa tuettua asumista mielenterveys- ja päihdekuntoutujille Lahdessa ja Päijät-Hämeen alueella.

Toiminta tutuksi verkostoyhteistyöllä

Hankkeen alkaessa toiminnan tutuksi tekeminen Päijät-Hämeen alueella oli tärkeää. Uudesta hankkeesta tiedottaminen monipuolisesti helpotti tiedon kulkua nuorten kanssa työskenteleville sekä nuorten keskuuteen. Lähestyin Päijät-Hämeen alueella nuorten parissa työskenteleviä toimijoita ottamalla heihin suoraan yhteyttä puhelimitse sekä sähköpostilla. Teimme mm. esittelyjä Teamsin välityksellä useille toimijoille. Loimme valmentavasta työkokeilusta PowerPoint-esityksen, jota hyödynnettiin markkinoinnissa. Esitys jaettiin mm. Ohjaamon työntekijöille sekä työllisyyden kuntakokeilun omavalmentajille. Olimme myös mukana Lahden kaupungin nuorisopalveluiden viikkopalaverissa, jossa esittelimme toimintaa etänä. Osallistuimme Lahden alueen työllisyysverkoston teemallisiin esittelyihin, joiden kautta kuntakokeilun omavalmentajat saivat vielä lisää tietoa hankkeesta tiivistettynä. Teamsin avulla tavoitimme suoraan myös nuoria, kun esittelimme valmentavaa työkokeilua mm. Menten kuntouttavan työtoiminnan pajojen asiakkaille. Yksi keväällä aloittaneista nuorista aloitti valmentavassa työkokeilussa tämän esittelyn ansiosta.

Koronatilanteen salliessa pääsimme esittelemään toimintaa myös kasvokain, mm. Lahden kaupungin nuorten työ- ja valmennuspalvelut, psykososiaalista tukea tarjoava Domino, Avainsäätiön Poveria sekä nuortentila Tripla ottivat meidät mielellään vastaan kertomaan hankkeesta. Palaute oli kannustavaa ja positiivista. Palautteen mukaan tällaiselle toiminnalle on selkeästi tarvetta Lahden alueella.

i

Sosiaalisessa mediassa hankkeen arkea pystyi seuraamaan Dilan nuoriso- ja työllisyyspalveluiden Instagramissa, joka löytyy nimellä @dilan_tyollisyyspalvelut https://instagram.com/dilan_tyollisyyspalvelut



100% Nuorista koki valmentavassa työkokeilussa toimimisen parantaneen arjen taitoja ja tukeneen arkiryhtiä.

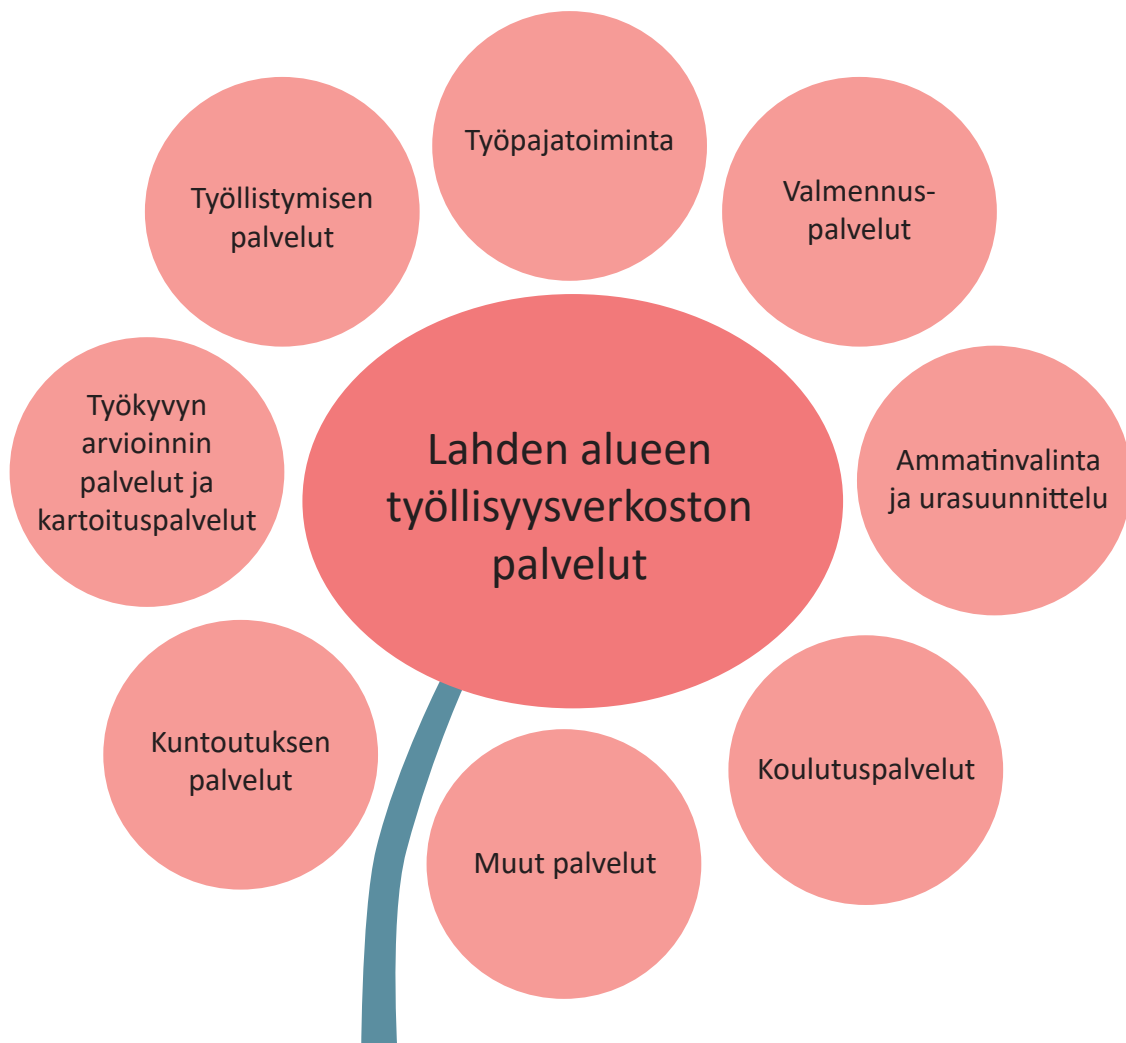
Lahden alueen työllisyysverkosto

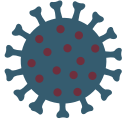
Dila kokosi ja alkoi koordinoimaan keväällä 2021 Lahden alueen työllisyysverkostoa, jonka yhtenä tavoitteena on koota työllisyyden parissa toimivat tahot yhteen ja näin lisätä toimijoiden tietoisuutta toisistaan. Tällä tavoin voidaan parantaa osaltaan työttömien työnhakijoiden poluttumista kohti työelämää. (DILA 2022.) Kuntakokeilun alkaminen osoitti, että tarvitaan kuntakokeilun ja eri organisaatioiden välistä yhteistyötä, jotta paikalliseen työttömyystilanteeseen löydetään tehokkaita ja eteenpäin vieviä ratkaisuja.

Syksyllä 2021 työllisyysverkosto aloitti teemalliset Teams-esittelyt kuntakokeilun omavalmentajille suunnattuna, jossa pääsimme esittelemään myös valmentava työkokeilu -hanketta. Omavalmentajat saivat esittelyn jälkeen vielä manuaalin, jossa esitettiin tiivistetysti esittelyvuorossa olleet organisaatiot ja niiden palvelut.



Työllisyysverkoston palveluista on koottu yhteinen palvelukoonti, johon on koottu eri organisaatioiden tarjoamia palveluita. Linkki työllisyysverkostoon: <https://dila.fi/lahden-alueen-tyollisyysverkosto/>





Hidasteita matkalla

Covid-19 pandemia

Koronaviruspandemian ensimmäinen aalto koettiin Suomessa keväällä 2020. Koronavirus eli Covid-19 aiheutti Suomessa laajat rajoitukset ja se vaikutti ihmisten arkeen merkittävästi. Valmentava työkokeilu -hankkeen alkaessa olimme yhteiskunnassa eläneet jo toista vuotta uudenlaista arkea koronaviruksen kanssa eli arki oli jo osittain tuttua, mutta koronavirustilanne toi silti hidasteita valmentavan työkokeilun matkalle ja se pohditutti nuoria melko paljon hankkeen aikana.

Koronapandemiaan liittyvät viranomaisrajoitukset vaikuttivat radikaalisti sopimiimme tutustumiskäynteihin ja siihen, ettei ohjaukseen tekeminen erilaisiin sosiaali- ja terveysalan tai kasvatus- ja ohjausalan työpaikkoihin ollutkaan mahdollisia. Alun perin suunnitelmana oli, että valmentavan työkokeilun nuoret pääsisivät tutustumaan ensin muutamaa otteeseen tiettyyn em. alan työpaikkaan ja sen jälkeen he suunnittelevat ja toteuttavat valmentajan tuella jonkin ohjauksellisen toiminnan kyseisen paikan asiakkaille. Syksyn tilanteen vuoksi sovimme tutustumisia yhdeksi keräksi yhteen paikkaan ja sovimme tutustumispaikan kanssa pääsevämme



tutustumiskerran jälkeen ohjaamaan toimintaa heidän asiakkailleen, jos koronatilanne sen sallii. Monet toimijat kokivat, ettei tutustuminen paikan päällä ollut mahdollista ollenkaan, joten saimme Teamsin kautta esittelyjä eri toimijoilta. Koimme, että on nuorille hyvä tilaisuus silti kuulla erilaisista työnkuvista ja toimijoista, vaikkei paikan päälle pääsytäkään aina. Syksyn edetessä pääsimme paikan päälle tutustumaan eri organisaatioihin ja näkemään asiakasryhmiä sekä erilaisia työympäristöjä monipuolisesti. Saimme esittelyjä mm. päiväkodista, ikäihmisten palveluasumisesta, kehitysvammaisten päivätoiminnasta, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille suunnatuista palveluista sekä monista muista palveluista. Ohjausten jäädessä suunnitteluasteelle tutustumispaikkoihin, päätimme, että olisi hyvä aloittaa ohjausten pitäminen omalle pienryhmälle. Näin nuoret pääsivät harjoittelemaan ohjausten suunnittelua sekä itse ohjaamista. Nuoria mietitytti paljon muuttuvat rajoitukset ja niiden vaikutus valmennukseen. Tilanteet muuttuivat paljon ja nopealla tahdilla, mikä osaltaan kehitti nuorten kykyä sietää muutosta. Saimme lopulta valtavan hyviä kokemuksia ja nuoret pääsivät kohtaamaan erilaisia asiakasryhmiä ja ohjaamaan toimintaa. Teimme yhdessä valmennuksesta mielenkiintoisen ja monipuolisen.

Asiakasohjautuvuus

Maaliskuussa 2021 alkoi suuri työvoimapalveluiden rakenneuudistus Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilun aloittaessa toimintansa. Kuntakokeilun aikana osa työnhakija-asiakkaista siirtyy kuntien asiakkaiksi ja kotikunta vastaa heidän palveluistaan kokeilun aikana. Kuntakokeilun asiakkaina ovat mm. kaikki alle 30-vuotiaat asiakkaat eli hankkeeseen osallistuvat työttömät työnhakijanuoret ohjautuvat kuntakokeilun kautta toimintaan. Nuoret saavat omavalmentajan, joka vastaa heidän palveluohjauksestaan ja ohjaa eteenpäin kohti työllistymistä. Työllisyyden kuntakokeilu kestää tämän hetkisen tiedon mukaan 30.6.2023 saakka. Kuntakokeilun tavoitteena on edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista sekä luoda alueellinen verkosto Lahden seudulle, jonka avulla työllisyydenhoitoon osallistuvat asiakkaat, yritykset sekä koulutuksen järjestäjät yhdessä kuntien ja TE-toimistojen kanssa. (Lahden kaupunki 2021.)

Työllisyyden kuntakokeilun alkaminen hidasti asiakasohjausta eri työllistymistä edistävien palveluiden piiriin mm. kuntakokeilun omavalmentajien laajan perehdytysprosessin ja työn vaativuuden vuoksi (Etelä-Suomen Sanomat 2021a). Tämä näkyi myös valmentava työkokeilu -hankkeen asiakasohjautuvuudessa.

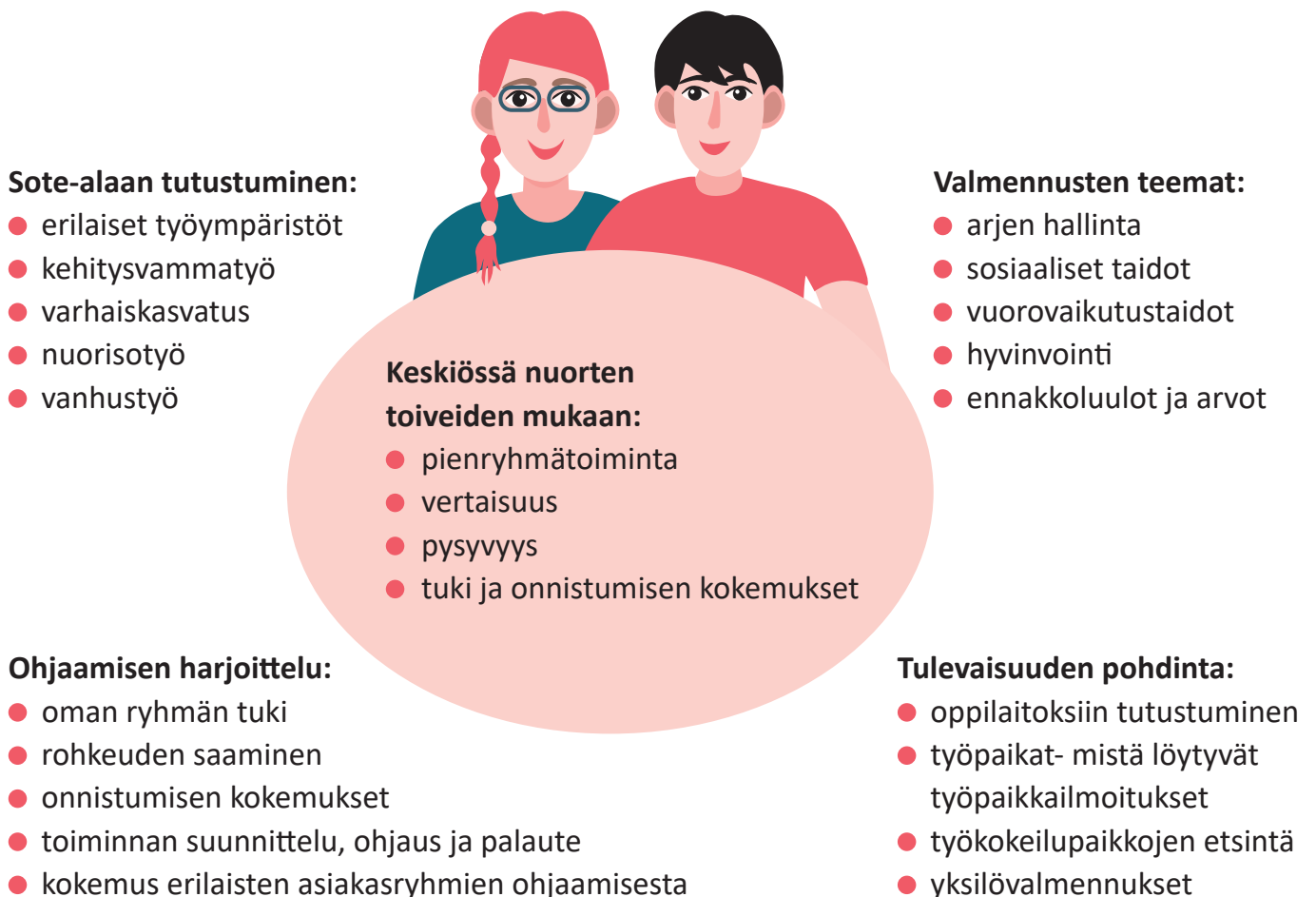
Olimme yhteydessä kuntakokeiluun pilotoinnin aikana sekä teimme laajasti toiminnan esittelyjä Lahden alueen toimijoille. Uuden hankkeen alkaessa on tärkeää saada näkyvyyttä ja panostimme siihen niin kesän kuin syksykin 2021 aikana paljon. Teimme esittelyjä laajasti Lahden alueella Microsoft Teams -sovelluksen kautta sekä erilaisissa livetapaamisissa kasvotusten.

Pienryhmän oli tarkoitus toimia suljetun ryhmän periaatteella mutta haasteeksi koitui, ettei nuoria ohjautunut mukaan toimintaan toivotusti mm. edellä mainittujen seikkojen vuoksi syksyn alussa aktiivisesta toiminnan markkinoinnista huolimatta. Tämän vuoksi luovuimme suljetun ryhmän periaatteesta ja otimme nuoria mukaan sitä mukaa kun uusia nuoria ilmaantui. Yhteistyö Lahden alueella nuorten parissa työskentelevien toimijoiden kanssa oli tärkeää asiakasohjautuvuuden haasteiden vuoksi. Nuoria ohjautui yhteistyön tuloksena mm. ASKELMAT-hankkeen, sote-työpaja Stoorin, etsivän nuorisotyön sekä Mente -palveluiden kautta.

Pilotoinnin prosessi

Nuorten avulla valmennuksesta muodostui juuri sellainen kokonaisuus, jolla pystyttiin vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Ihmisten parissa tehtävä työ kiinnosti nuoria ja otimme nuorten toiveet huomioon suunnitellessamme tutustumispaikkoja. Keskusteluissamme tuli ilmi erilaisia kehittämiskohteita, joita nuorilla oli ja suunnitelimme valmennushetkiä näiden teemojen ympärille. Osallistamalla nuoret valmennuksen suunnitteluun, edistimme nuorten motivoitumista ja sitoutumista valmennukseen.

Valmennusprosessi koottuna nuorten toiveista ja tarpeista



”Valmentavan poppoo” - Ryhmäytyminen

i

Yksi tunnetuimmista ryhmän kehitystä kuvaavista malleista on Bruce Tuckmanin (1965) kehittämä malli: forming, storming, norming, performing, adjourning. Ryhmän kehitysvaiheet Bruce Tuckmanin (1965) mukaan:

1. Muodostusvaihe (forming): Ryhmä muotoutuu tutustumisen avulla.
2. Kuohuntavaihe (storming): Ryhmässä konfliktin mahdollisuus lisääntyy, klikkejä voi muodostua.
3. Sopimisvaihe (norming): Ryhmä kiinteytyy ja toimintamallit vakiintuvat.
4. Hyvin toimiva ryhmä (performing): Ryhmä toimii hyvin ja joustavasti.
5. Ryhmän lopettaminen (adjourning): Ryhmän jäsenet valmistautuvat ryhmän loppumiseen. (Tuckman 2001, 66.)

1 Muodostusvaihe:

Ryhmä alkoi muodostua ensimmäisten viikkojen aikana tutustumisleikkien ja keskustelukortti -menetelmän avulla. Toiminnalliset menetelmät lisäsivät nuorten aktiivisuutta ja edesauttoivat yksilöiden roolien muodostumista ryhmässä. Saimme aikaan upeita keskusteluja erilaisten keskustelukorttien avulla. Usein uusien ihmisten parissa on vaikeaa keskustella ja tällä menetelmällä saadaan hauska tavalla tutustuminen käyntiin. Löydetään yhdistäviä tekijöitä ja yhteisiä arvoja. Käytimme mm. ”3 pistettä” -kortteja, ”voimauttavat kysymykset”-kortteja sekä ”tulemme tutuiksi”- kortteja. Teimme valmennukselle yhteisen unelmakartan. Nuoret pohtivat, mitä he haluavat valmennukselta ja millaisia asioita se sisältäisi. Teimme myös omat unelmakartat ja jaoimme toisillemme omia unelmia. Tutustumiselle varasimme paljon aikaa. Tämä vaihe on tärkeä ryhmän muodostumisen kannalta, joten panostimme tähän. Valmentajana tehtäväni oli luoda turvallinen, myönteinen ja luonteva ympäristö, jossa jokainen saa olla oma itsensä ja jokaiselle annetaan mahdollisuus ilmaista itseään. Perustimme oman Whatsapp -ryhmän, johon nuoret pääsivät laittamaan kuvia ja fiiliksiä. Itse infosin nuoria tätä kautta mahdollisista aikataulumuutoksista ja tutustumiskäynneistä.

2 Kuohuntavaihe:

Kun ryhmä alkoi muotoutua, alettiin etsiä omaa paikkaa ryhmässä. Alettiin jo hieman luottaa toisiin ja uskallettiin näyttää tunteita. Tämä luonnollinen vaihe näkyi myös valmentavan poppoon kohdalla. Nuoret uskalsivat kyseenalaistaa asioita ja antoivat palautetta herkästi. Muutoksiin suhtauduttiin tunteella ja nuoret saattoivat turhautua herkemmin. Tässä vaiheessa valmentajana annoin tilaa tunteille, sekoitin pareja, jotta ryhmässä ei tulisi klikkien takia ulkopuoliseksi jäämisen tunnetta kenellekään ja perustelin omaa toimintaa ja kävimme läpi yhteisiä sääntöjä.

3 Sopimisvaihe:

Ryhmän vakiinnuttua uudet nuoret otettiin ryhmään hyvin. Yksi nuorista havainnoi itsessään perehdyttäjän ja tukijan roolin ja oli suuri apu aloittavalle nuorelle, jota jännitti tulla ryhmään. Nuori tuli kertomaan minulle, että hän voi olla aloittavalle nuorelle tukena ja tsempparina ja sai nuoren tuntemaan olonsa tervetulleeksi ryhmään. Nuorilla oli vahva me -henki ryhmässä. Syksyn poppoo halusi nimetä oman ryhmänsä ja tekivät ryhmälle oman logon, joka tuli kuvaksi Whatsapp-ryhmäämme (kuva 1). Ryhmässä nuoret pitivät yllä positiivista ilmapiiriä ja antoivat toisilleen positiivista palautetta. Ryhmän vakiinnuttua jättyäydin tietoisesti taemmas ryhmän toiminnasta, vaikka olinkin samassa tilassa nuorten kanssa ja aina saatavilla. Nuorten vertaisuus on isossa osassa toimintaa, ja he toimivat puhaltamalla yhteen hiileen saavuttaakseen saman tavoitteen. Ryhmän yhteisiksi arvoiksi nousivat: ymmärrys, ystävällisyys ja yhteys.

Kuva 2. Kuvitettu versio nuoren piirtämästä kuvasta.



4 Hyvin toimiva ryhmä:

Tässä toiminnan vaiheessa ryhmä toimi yhdessä hyvin, ohjaukset sujuivat ryhmän kesken tehokkaasti ja he saivat keskenään uusia ideoita ja jakoivat ideoita minulle. Epäonnistumiset eivät tunnu tässä vaiheessa pahoilta ja omalla esimerkilläni näytin, että on inhimillistä ”mokata”. Stoorissa onkin hauska sanonta ”Moka on lahja”, jota käytimme usein ja käsittelimme mokailuja aina huumorin kautta. On todella tärkeää näyttää nuorille, ettei epäonnistuminen ja mokailu ole vakavaa ja ne ovat inhimillisiä. Oli todella mahtavaa huomata ryhmän kesken muiden auttaminen ja tsemppaaminen. Itse käytän nuorten kanssa ”menetelmänä” positiivista vahvistamista ja pyrin antamaan päivittäin positiivista palautetta. Kiitin nuoria päivästä aina päivän päätteeksi ja pyrin löytämään ja sanoittamaan positiivisia havaintojani nuorille. Tämä auttaa myös motivaation ylläpitämiseen ryhmässä.

5 Ryhmän lopettaminen:

Päättämisvaihe aloitettiin myös aikaisin, jotta ryhmäläisten on helpompi asennoitua ryhmän päättymiseen. Muistelimme hauskoja hetkiä, keskustelimme keskustelukorttien avulla ja muistelimme, millaisia asioita tutustumisvaiheessa kortit herättivät ajattelemaan. Yksi nuorista suunnitteli ohjauksen joulun alla, jossa teimme joulukortit toisillemme ja kortteihin kirjoitettiin oma nimi sisäaukeamalle, jonka jälkeen kaikki muut ryhmäläiset kirjoittivat jonkun positiivisen asian korttiin kyseisestä ihmisestä. ❤️ Pidin nuorten kanssa yksilövalmennuksia ja teimme suunnitelmia jatko-polkuja varten. Muutaman nuoren kanssa laitoimme hakemuksia Valmaan, etsimme työkokeilupaiikkoja, laitoimme hakemuksia kouluihin, etsimme kiinnostavia ammatillisia tutkintoja ja nuoret tekivät jatkosuunnitelmia itselleen.

Ryhmäytyminen tapahtui myös organisaatiotasolla. Olimme oma poppoo, vaikka toimimme samoissa tiloissa ASKELMAT-hankkeen ja sote-työpaja Stoorin kanssa. Meitä kutsuttiin tuttavallisesti ”valmentavan poppooksi” Dilan sisällä. Kun Dilalle tuli tutustujia käymään, usein meidät esiteltiin valmentavan poppoona, mikä tuntui meistä mukavalta ja hauskalta. Olimme oma pieni porukkamme isossa kokonaisuudessa mukana.

“Ymmärrys” - Vertaisuus

i

Ryhmään kuuluminen on ihmiselle perustarve ja minuuden perusta. Pienryhmän toiminta voi parhaimmillaan olla voimavaraistava kokemus valmentaville. Vertaistuki, vertaisuus ja omien kokemusten ja ajatusten jakaminen on keskeistä pienryhmätoiminnassa. Valmentajan tehtävänä on edistää vertaistuen syntymistä reagoimalla ryhmän lähettämiin viesteihin ja viedä ryhmää kohti tavoitteita. (Ståhlberg 2019, 17.)

Yhdessä tekeminen ja uusien asioiden harjoittelu oman pienryhmän kanssa tuki vertaisuutta nuorten kesken. Jokainen nuori oli tullut tutustumaan alaan ja heitä yhdisti kiinnostus ihmisten kanssa tehtävään työhön. Yhteinen päämäärä, halu löytää itselleen sopiva jatkopolku ja tutustua alaan paremmin, edisti nuorten yhteen hiileen puhaltamista valmennuksen aikana. Omien kokemusten jakaminen, luottamus ja tasa-arvoisuus ryhmän jäsenten kesken muodosti nuorista toimivan vertaisryhmän. Monella oli taustallaan samoja kokemuksia ja vaikeita elämäntilanteita ja kuulluksi tuleminen sekä keskinäinen tuki ryhmän välillä toimi valtavan hyvin.



87% Nuorista koki valmentavassa työkokeilussa toimimisen itselleen merkitykselliseksi.

”Ystävällisyys” – Positiivisuus menetelmänä

i

Positiivinen menetelmä ja sen viisi peruseriaatetta:

1. Positiivinen palaute: Positiivinen palaute edistää nuoren myönteisen minäkuvan syntymistä. Positiivisen palautteen avulla voidaan tukea nuoren itsetuntoa ja antaa myönteisiä tunnekokemuksia.

2. Vahvuuspuhe: Palautteen antamisessa käytetään vahvuussanoja, joiden avulla konkretisoidaan nuorelle hänen vahvuuksiaan. Keskustellessa nuorten kanssa, voidaan nimetä omia vahvuuksia ja täten antaa esimerkkejä omien vahvuuksien sanoittamisesta. Vahvuuksien nimeäminen edistää myös itsetunnon kehittymistä.

3. Vahvuuksien käyttö: Kun nuoren vahvuudet huomataan, annetaan hänelle mahdollisuuksia käyttää niitä. Onnistumisen kokemukset lisäävät tunnetta omasta pätevydestä. Itsereflektiolla suuri merkitys.

4. Yhteenkuuluvuus: Nuoren on tärkeä kuulua johonkin ryhmään ja kokea olevansa turvallisessa ympäristössä, jossa on lupa mokata eikä mokia tarvitse pelätä.

5. Esimerkin voima: Positiivinen ja lämmin kohtaaminen motivoi nuoria sitoutumaan toimintaan. (Pedagogiikkaa netissä.)

Käytin valmennuksessa monia positiivisen menetelmän periaatteita. Vahvuuspuhe ja positiivinen palaute olivat suuressa osassa valmennusta. Vahvuuksien nimeäminen ja niiden huomiointi toiminnan suunnittelussa edisti ryhmässä onnistumisen kokemusten syntymistä. Ryhmän vakiinnuttua luottamus ja turvallisuuden tunne lisääntyi ryhmäläisten välillä. Palautteen antamisesta toiselle tuli helpompaa ja uskallettiin antaa palautetta niin muille kuin itsellekin. Valmentajana roolini oli antaa positiivista palautetta aina, kun siihen oli syytä. Pienillä sanoilla on suuri merkitys.

Kannustin itsereflektioon ja omien ohjausten jälkeen kuultiin palautetta niin nuoren itsearviointiin kuin muiden ryhmäläisten antaman palautteen avulla. Omien vahvuuksien ääneen sanoittaminen edistää nuoren uskoa omaan kykyihinkin ja antamalla itse itselleen positiivista palautetta nuoren itse-

tunto ja luottamus omaan osaamiseen kasvaa – mokat eivät haittaa ja niitä voidaan yhdessä oppia. Havainnoimalla itseä sekä muita ryhmässä olevia ohjausten aikana, oppii löytämään vahvuuksia itsestä ja muista. Positiivinen ja rakentava palaute auttaa motivoimaan nuorta ja luo uskoa omaan tekemiseen. On tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten annetaan palautetta. Rakentavassa palautteessa on hyvä olla perustelu ja ehdotus muutokseen, jolloin palautteesta saa oikeasti rakentavan. Toimin itse valmennuksen aikana esimerkkinä nuorille ja annoin palautetta perustellen, positiivisesti ja rakentavasti. Huomaamatta nuoret ottivat sen myös tavaksi itselleen.



100% Nuorista koki onnistumisen kokemuksia valmentavan työkokeilujakson aikana.

***Esimerkki:** Nuoret keskustelivat yhdessä sote-työpaja Stoorin nuorten kanssa masennuksesta ja huomasi, että keskustelu selkeästi ahdisti samassa tilassa olevia muita nuoria. Jouduin puuttumaan keskusteluun, mutta en halunnut, että nuorille jää tunne, että on väärin jakaa henkilökohtaisia asioita muiden kanssa. Katkaisin tilanteen sanomalla, kuinka upeaa on, että keskustelevat yhdessä ja olen todella vaikuttunut nuorten yhdessä pohtimista asioista mutta aiheet voivat olla monelle samassa tilassa oleskeleville liian ahdistavia eikä kyseiset aiheet sovi työympäristöön. Tarvittaessa voimme jokaisen kanssa käydä vaikeita asioita läpi yksilövalmennuksessa ja etsiä tarvittavia tukikeinoja. Aihetta voi käsitellä yleisellä tasolla, kertomatta liian syvällisesti omia kokemuksia. Lopuksi vielä mainitsin uudestaan, kuinka hienoa on, että he ovat yhdessä keskustelleet ja jakaneet ajatuksiaan. Yksi omista nuoristani vastasi, että tapa, jolla puutu tilanteeseen, oli ihana, eikä jäänyt tunne, että olisi tehnyt mitään väärin, vaan ymmärsi näin kerrottuna heti, miksi aihe ei sovi työpajalle. Jos olisin vain mennyt kieltämään kyseisen puheenaiheen olisi jäänyt tunne, että on tehnyt väärin eikä enää uskalla jutella muiden kanssa. Tämän jälkeen kävin upean keskustelun nuorten kanssa rakentavasta palautteesta ja miten iso vaikutus sillä on, miten asiat esitetään toiselle ihmiselle.*

”Yhteys” - Pysyvyys

i

Koheesio eli ryhmän kiinteys on sosiaalipsykologiasta tuttu termi, jolla kuvataan ryhmän jäsenten vetoa ryhmään sekä toisiinsa. Valmentajalla on tärkeä tehtävä koheesion syntymisessä. Nostamalla esille yhteisiä kokemuksia ja ajatuksia ryhmäläisten välillä, luodaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ryhmäläisten välille. (Ståhlberg 2019,62.) Resilienssi on kyky palautua vastoinkäymisistä toimintakykyiseksi. Resilienssi kuvaa palautumis-, toipumis- ja joustokykyä. Resilienssin edistämisen osatekijöitä ovat mm. vahvuuksien tunnistaminen itsessä ja muissa, halukkuus uusien keinojen kokeilemiseen, kyky ilmaista tunteita, ongelmanratkaisutaitojen harjoittelu, tunteiden tunnistaminen ja kiitollisuusharjoitukset (Korkeila 2017, 212). Tärkeä osa resilienssiä on myös tulevaisuususkon, usko omaan tulevaisuuteen ja omien polkujen löytymiseen. Aktiivinen toimijuus on osa vahvaa resilienssiä ja on tärkeää auttaa nuorta ymmärtämään omien valintojen merkityksen oman tulevaisuuden muodostumisessa. (Rantaniva 2021.)

Valmentavan työkokeilun nuorilla oli monia samankaltaisia kokemuksia ja ajatuksia. Nostamalla näitä aiheita esille ryhmäytymisen aikana saimme valtavan hyviä keskusteluja aikaan ja loimme yhteisiä pelisääntöjä ryhmälle. Turvallinen ilmapiiri ilman kiusaamista oli tärkein sääntö, jota kaikki noudattivat. Nuoret löysivät nopeasti yhteisiä tekijöitä ja keskustellessa nousi esille yhteisiä kouluja sekä tuttuja. Nämä asiat edistivät ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ryhmään oli kiva tulla ja siellä uskalsi sanoa omat tunteensa.

”

”Olen kokenut merkitykselliseksi päivät, ei tarvitse jäädä yksin neljän seinän sisälle. Ryhmään oli mukava tulla, sillä kaikki ottivat toisensa mukaan. Olen saanut rohkeutta sekä itsevarmuutta tutustua uusiin ihmisiin ja lähteä uusiin tilanteisiin mukaan.” -nuori

Koronatilanteesta johtuvat muutokset vaikuttivat joidenkin nuorten kohdalla vahvasti. Tämän havainnon tehtyämme, halusimme vahvistaa nuorten resilienssiä eli kykyä kohdata vastoinkäymiset ja pettymykset ja palautua niistä yhdessä toimintakykyisiksi. Sote-alalla muutokset voivat olla yleisiä johtuen esimerkiksi hektisestä arjesta muuttujineen, joten on hyvä kehittää nuorten kykyä hypätä uusiin asioihin ja olemaan joustavia. Teimme harjoitteita, jotka edistivät resilienssin vahvistumista. Keskustelukorttien avulla, omien vahvuuksien sanoittamisella, toisten vahvuuksien tunnistamisella ja sanoittamisella ja haastamalla kokeilemaan uusia asioita, edistimme niin resilienssiä kuin yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vetoa ryhmään eli koheesiota.

Valmentajan tehtävä oli käydä yksilövalmennuksissa läpi nuorten haaveita, toiveita, mahdollisuuksia ja löytää nuoren kanssa yhdessä sopivia polkuja tulevaisuudelle. Keskustelimme myös ryhmänä paljon tulevaisuudesta ja toiveista. Teimme yhdessä unelmakarttoja, pohdimme erilaisia ammatillisia tutkintoja ja tutkimme mitä tutkintoja Lahdessa on mahdollista opiskella. Ryhmän ollessa tiivis ja yhteyden oli positiivinen ja toisia kannustava, loimme uskoa tulevaisuuteen. Jatkuvuus on tärkeää nuorille ja olemme mahdollistaneet tulevaisuusvalmennuksen valmentavaan työkokeiluun osallistuneille. Tulevaisuusvalmennus on ollut kuulumisten kysymistä, tsemppaamista ja yhdessä kouluun hakemista kevään aikana.

Esimerkki resilienssin vahvistumisesta valmennuksen aikana: Yhdelle nuorista muutokset olivat todella hankalia. Jo ennen valmennuksen alkua olimme yhteydessä paljon ja alku tuntui haastavalta, nuorta pelotti tulla paikan päälle. Kaikki muutokset tuntuivat kehollisina reaktioina ja olo oli tukala. Valmentajana annoin omaa tilaa, mahdollistin pääsyn rauhoittumaan, keskustelemaan ja olin läsnä. Syksyn aikana tapahtui ryhmässä muutoksia ja alkuperäisiä päiviä oli vaihdettava. Kerroin ryhmälle asian perustellen ja tiedostin, että se saattaa olla vaikea paikka yhdelle nuorelle. Nuori sai ahdistuskohtauksen, lähti pois ja sanoi lopettavansa kokonaan. Hän ei hyväksynyt ollenkaan tällaista muutosta. Muut ryhmäläiset ottivat tilanteen hyvin ja olivat huolissaan pois lähteneestä ystävästään. Tilanteen rauhoituttua laittelin Whatsapp-viestejä nuoren kanssa ja kerroin, että olen tavoitettavissa ja ymmärrän pahan olon ja ahdistuksen. Nuori vastaili todella rehellisesti olostaan ja selitti kuinka muutokset tekevät hänelle paha.

Kerroin ymmärtäväni ja annoin aikaa. Sanoin, että toivon näkeväni hänet seuraavana valmennuspäivänä ja muut ryhmäläiset myös ymmärsivät hyvin. Nuori jatkoi ryhmässä. Teimme paljon harjoitteita ja annoin paljon positiivista palautetta, kuuntelin ja olin läsnä. Ryhmä tiivistyi ja lähentyi. Ryhmän toiminta sujui ja ohjaukset sujuivat kaikilta. Reilun kuukauden päästä tuli tilanne, että ryhmään tulisi mukaan yksi uusi nuori. Mietin tilannetta ja taas uutta muutosta. Varasin aikaa nuorelle, jolle muutokset ovat vaikeita ja rauhallisen hetken, jolloin voisin ottaa asian esille. Yllätykseni nuori otti asian hyvin vastaan ja jopa ehdotti minulle keinoja, miten isompaa ryhmää voisi vaikka jakaa välillä tekemään eri tiloihin suunnitellua. Kysyin nuorelta, huomasiko hän itse, mitä juuri tapahtui – nuori pystyi suhtautumaan tulevaan muutokseen rakentavasti ja joustavasti. Nuori oli itsekin itsestään ylpeä ja hän jopa otti uuden nuoren tullessa perehdyttäjän ja tukijan roolin. Nuoren oma huomio muutoksesta itsessään on yksi itselleni hienoin hetki valmennuksen aikana.



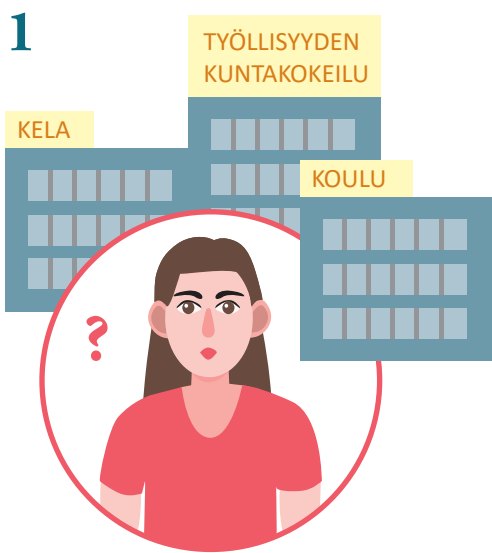
87% Nuorista koki valmentavan työkokeilun parantaneen tyytyväisyyttään omaan elämäänsä.

Nuoren polku

Nuoria osallistui valmennukseen esimerkiksi työttömänä työnhakijana, jolloin teimme työkokeilusopimuksen kuntakokeilun kautta. Nuoria osallistui myös kuntoutustuella, jolloin he tulivat valmennukseen vapaaehtoistoiminnan periaatteella. Valmentavan työkokeilun nuorilla oli ennestään kokemusta erilaisista palveluista, kuten esimerkiksi Kelan palvelut, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, lastensuojelun palvelut, psykososiaalisen tuen palvelut, nuorisopalvelut, kolmannen sektorin palvelut sekä työllisyyteen liittyvät palvelut.

Nuoria ohjautui valmennukseen eri tahoilta. Yhteistyö eri toimijoiden välillä oli nuorten ohjautumista ajatellen tärkeää. Nuoria ohjautui mm. ASKELMAT-hankkeen, Avainsäätöön, Menten kuntouttavan työtoiminnan, sote-työpaja Stoorin sekä kuntakokeilun kautta. Nuorilla oli erilaisia haasteita ja tarpeita, jonka vuoksi he ohjautuivat valmentavaan työkokeiluun. Osa nuorista kaipasi tukea vuorovaikutustaitoihin ja sosiaalisiin taitoihin, osa tarvitsi ohjausta arjen hallintaan ja hyvinvointiin. Monella nuorella oli taustallaan kiusatuksi tulemisen kokemuksia, mitkä osaltaan vaikuttivat mielen hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä uusiin asioihin sitoutumiseen. Pelko kiusatuksi tulemisesta vaikutti uusien asioiden kokeilemiseen ja aluksi oli vaikeaa tulla uuteen paikkaan uusien ihmisten pariin. Turvallisen ympäristön luominen oli valmennuksen kannalta tärkeää.

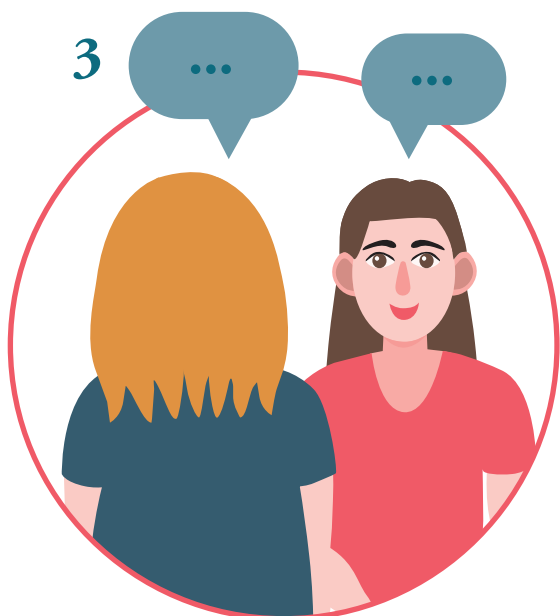
Halusimme kohdata nuoret aidosti ja lämmöllä jo tutustumiskäynnillä. Nuoria tuli tutustumaan valmennukseen mm. yhdessä omavalmentajan tai muun ohjaajan kanssa. Valmennuksen aikana kartoitimme mahdollisia tulevaisuuden polkuja nuorten kanssa. Osan kanssa haimme kouluihin, osan kanssa työkokeiluun. Kartoitimme jokaisen nuoren kohdalla tilanteen yksilöllisesti. Jos tulimme nuoren kanssa siihen tulokseen, että sen hetkinen elämäntilanne vaatii enemmän tukea, ohjasimme heidät oikeanlaisen tuen piiriin. Yksi nuorista ohjautui esimerkiksi Dilan kuntouttava työtoiminta Mahikseen, jossa hän pääsi kokeilemaan hoiva-alaa ja haki opiskelemaan hoiva-avustajan tutkintoon. Valmennuksen aikana saattoi myös nuorelle tulla oivallus siitä, ettei sote-ala ole häntä varten, jolloin kartoitimme yhdessä mahdollisia muita vaihtoehtoja.



Työkokeiluun saapuva nuori



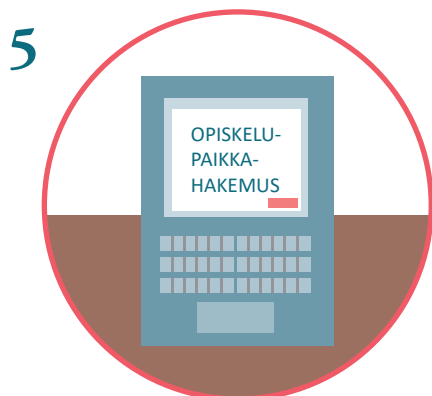
Oma pienryhmä on tärkeä. **Työntekijä ohjaa ryhmää** ja ryhmä tutustuu sote-alan työmahdollisuuksiin.



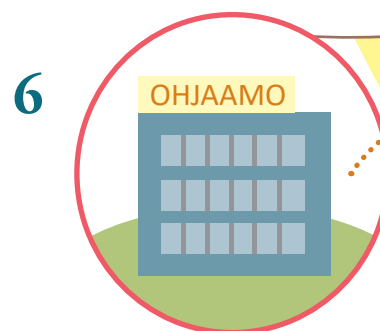
Nuori kokee onnistumisen iloa ja osallistuu **yksilövalmennukseen**, jossa pohditaan nuoren tulevaisuutta.



Nuori siirtyy valmennuksen jälkeen **työkokeiluun** päiväkotiin.



Nuori hakee kouluun yhdessä **valmentajan kanssa**.



Nuori saa **opiskelupaikan**. Hän odottaa koulun alkua Ohjaamon asiakkaana.



Lopuksi

Valmentavan työkokeilun pilotoinnin aikana oivalsimme, että pienryhmässä tapahtuva toiminta, positiivinen ilmapiiri ja vertaisuus toisten nuorten kanssa on tärkeää nuorten voimaantumisen ja yhteiskuntaan osalliseksi tulemisen kannalta. Toiselta saatu tuki ja positiivinen palaute auttaa vahvistamaan itsetuntoa ja luo uskoa tulevaisuuteen. Onnistumisen kokemukset ja niiden jakaminen muiden kanssa motivoi ja auttaa nuorta sitoutumaan toimintaan.

Valmennuksen aikana tuen merkitys korostui ja pienryhmässä tapahtuva toiminta oli joidenkin nuorten kohdalla parempi vaihtoehto kuin isossa ryhmässä toimiminen. Pienryhmässä vuorovaikutus toisten kanssa voi olla helpompaa ja nuoret, joilla on esimerkiksi haasteita isoissa ryhmissä toimimisessa ja sosiaalisten tilanteiden pelkoa, saavat mahdollisuuden osallistua ja kuulua ryhmään. Vertaisuus ja yhteenkuuluvuuden tunne auttaa huomaamaan ja hyödyntämään omia vahvuuksia. Positiivinen palaute ja vahvuuspuhe rohkaisee kokeilemaan uusia asioita ja vahvistaa itsetuntoa.

Pilotoinnin aikana kävi ilmi, kuinka hyödyllinen tämän kaltainen valmennus olisi monen nuoren kohdalla ja kuinka tuettu pienryhmätoiminta voisi olla kiinteänä osana nuorten sote-työpaja Stoorin toimintaa. Tavoitteena on, että valmentavan työkokeilun toimintamalli saadaan juurrutettua osaksi sote-työpaja Stoorin toimintaa hieman jatkokehitettynä versiona, tuettuna valmennuksena.

Pilotoinnin aikana teimme yhteistyötä laajasti Lahden alueen toimijoiden kanssa, joita haluan kiittää erityisesti. Nuoret pääsivät tutustumaan monipuolisesti sote-alaan ja sen mahdollisuuksiin. Pääsimme markkinoimaan toimintaa nuorten parissa työskenteleville ja saimme valtavasti hyvää palautetta hankkeen ideasta ja moni toimija Lahden alueella koki pilotoinnin toimintamallin tarpeelliseksi ja nuorten tarpeet hyvin huomioonottavaksi. Tällaiselle toimintamallille nähtiin tarve Päijät-Hämeen alueella ja jatkoa toivottiin usean toimijan puolelta.

Kiitos yhteistyöstä:

4H Yli-Marolan kotieläinpiha
A-klinikka
Aspa-koti Salpuri
Avainsäätiö
Domino
Harjula settlementti
Lahden alueen työllisyysverkosto
Lahden Elokolo
Lahden kaupungin nuorisopalvelut
Lahden kaupungin Ympäristökasvattajat
Lahden Klubitalo
Lahden seudun kehitysvammaisten tuki ry
Lahden seudun työllisyyden kuntakoikeilu
Lahtiset
Mainiokoti Wanha Lahti
Miete ry
Lahden Diakonialaitos: Nuoriso- ja työllisyyspalvelut, Asumis- ja perhepalvelut sekä Osallisuustoiminta
Moisku Lahti
Monitoimikeskus Takatasku
Möysän nuorisotila
Nuorten tila Tripla
Nuorten työ- ja valmennuspalvelut
Nuortentila Tripla
Palvelutori, Ohjaamo
Pelitila Xperience
Päiväkoti Pääskynpesä

Haluan myös kiittää jokaista nuorta, joka osallistui pilotointiin: ilman teitä ei tätä työkirjaa olisi syntynyt. ❤️ Kiitos yhteisistä hetkistä! Toivon jokaiselle onnistumisen kokemuksia ja rohkeutta omalle polulle, toivottavasti tiemme kohtaavat vielä tulevaisuudessa!

LÄHTEET

Dila. Lahden alueen työllisyysverkosto. 2022. Viitattu 21.3.2022. Saatavissa: <https://dila.fi/lahden-alueen-tyollisyysverkosto/>

Etelä-Suomen Sanomat. 2021a. Pääkirjoitus. Työllisyyden kuntakokeilulla onnahteleva alku. Viitattu 22.3.2022. Saatavissa: <https://www.ess.fi/paakirjoitus-mielipide/4335229>

Korkeila, J. 2017. Terve mieli terveissä aivoissa. Terveet aivot 100vuotta katsaus. Duodecim. Viitattu 28.3.2022 Saatavissa: [terveet_aivot100v_Duodecim2017_art4.pdf](#) (suomenaivot.fi)

Lahden kaupunki.2021. Työllisyyspalvelut. Viitattu 22.3.2022. Saatavissa: <https://www.lahti.fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/tyollisyyspalvelut-kuntakokeilu/>

Pedagogiikkaa netissä. Peda.net. Positiivinen menetelmä ja PCV. Viitattu 4.4.2022 Saatavissa: <https://peda.net/id/7a16cd9c390>

Rantaniva, A. 2021. Resilienssi kulkee nuoren kilpenä matkassa kohti tulevaisuutta. Nuorisotyö 2. Viitattu 28.3.2022 Saatavissa: Resilienssi kulkee nuoren kilpenä matkassa kohti tulevaisuutta – Nuorisotyö-lehti (nuorisotyolehti.fi)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Viitattu 22.3.2022. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/nuorten-syrjaytymisen-ehkaisy>

Tilda-tilastotietoa Lahdesta.2022. Viitattu 21.3.2022. Saatavissa: <http://www4.lahti.fi/verkkotilastointi/>

Tuckman, Bruce W. 2001. Developmental Sequence in Small Groups. Group Facilitation: A Research and Applications Journal. (3).67–81. Viitattu 21.3.2022 Saatavissa: http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/developmental_sequence_in_small_groups_-_reprint.pdf

Vauhkonen, T. & Hoikkala, T. 2020. Syrjäytymisen lasku. Tutkimus syrjäytymisestä, sen kustannuksista ja kohdennetun nuorisotyön vaikuttavuudesta. Nuorisotutkimusverkoston julkaisut. Viitattu 22.3.2022.Saatavissa: https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/syrjaytymisen_lasku.pdf

