



Kirsi Sulaoja ja Heidi Turunen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Osallisuuden edistäminen
ja sosiaalinen kuntoutus
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö, 2021

VAMOS-TYÖOTTEEN MALLINNUS

TIIVISTELMÄ

Kirsi Sulaoja ja Heidi Turunen
Vamos-työotteen mallinnus
71 sivua, 8 liitettä
Syksy, 2021
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (YAMK), 90 op
Osallisuuden edistäminen ja
sosiaalinen kuntoutus

Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa Diakonissalaitoksen Vamos-palveluiden Vamos-työotteeseen liittyviä piirteitä, mallintaa Vamos-työote sekä tuoda esille työntekijöiltä vaadittava osaaminen. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka on tehty laadullisin tutkimusmenetelmin. Teoreettisena viitekehityksenä toimii tiedon tuottaminen kehittämisryhmän avulla eksplisiittiseen muotoon, joka luo arvoa koko organisaatiolle. Samalla tapahtuu oppimista niin yksilö- kuin organisaatiotasolla.

Aineiston ja tiedon keräämistä varten perustettiin kehittämisryhmä, johon osallistui työntekijöitä Vamos-yksiköistä valtakunnallisesti. Vamos-työotteen mallinnus muodostui aineiston ja kehittämisryhmän kanssa käydyn reflektion perusteella. Vamos-työotteessa keskeisiä elementtejä ovat nuoren välittävä kohtaaminen, yksilöllinen tuki ja osallisuuden kokemuksen mahdollistaminen. Työote konkretisoituu yksilö- ja ryhmävalmennuksessa, jossa valmennussisältöihin kuuluvat muun muassa voimavaroihin, vahvuuksiin, tulevaisuuteen ja tavoitteisiin liittyvät teemat. Arvopohja, palvelun saavutettavuus, aika ja tarvittavat resurssit antavat raamit Vamos-työotteelle.

Kehittämisryhmän tuottaman aineiston perusteella Vamos-työotteella työn tekeminen edellyttää monipuolisen ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen lisäksi erityisesti oikeaa arvopohjaa ja inhimillistä, aitoa halua ja taitoa kohdata toinen ihminen.

Opinnäytetyön tutkimustuloksissa on yhteneväisyyttä kansainvälisten tutkimustulosten kanssa. Tutkimusten mukaan työn ja koulutuksen ulkopuolella oleville nuorille (NEET, Not in Employment, Education or Training) suunnatuissa palveluissa vaikuttaviksi ja keskeisiksi työotteen elementeiksi nousee muun muassa aito kohtaaminen, luottamuksen syntyminen ja nuoren oman toimijuuden ja voimavarojen tukeminen.

Asiasanat: eksplisiittinen tieto, hiljainen tieto, kehittäminen, NEET-nuoret, osaaminen, työote, vaikuttavuus

ABSTRACT

Kirsi Sulaoja ja Heidi Turunen
Modelling the Vamos work approach
71 pages, 8 appendices
Autumn, 2021
Diaconia University of Applied Sciences
Master of Social Services
Promotion of Social Inclusion and Social Rehabilitation

The aim of the thesis was to identify features in the VAMOS work approach at VAMOS services, to model the VAMOS work approach and to describe the competencies required of employees. The thesis is a research-based development study, which uses qualitative research methods. The theoretical framework consists of compiling the data collected by the development team into an explicit form that creates value for the entire organization. At the same time, learning is taking place at both individual and organizational levels.

A development team consisting of employees from Vamos units nationwide, was set up to collect material and information. The modelling of the Vamos work approach was based on the collected data and reflection with the development team. The key elements in the Vamos work approach include the caring encounter of a young person, individual support, and enabling the experience of inclusion. The work approach is concretized in individual and team coaching sessions at Vamos, in which themes, such as personal resources, strengths, the future and goals are addressed. Value base, service accessibility, time, and necessary resources create the frame for the VAMOS work approach.

On the basis of the material produced by the development team, in addition to a diverse range of professional skills and work experience, work with the VAMOS approach requires especially the right value base and a genuine desire and skills to encounter another person.

The study results have a concurrency with international research results. The results suggest that in services provided for young people outside of work and education (NEET, Not in Employment, Education or Training), the key elements in the most effective work approaches include genuine encounters, creating trusting relationships and supporting the active role and personal resources of a young person.

Keywords: approach to work, competence, developing, efficiency, explicit knowledge, NEET, tacit knowledge

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 TYÖELÄMÄKUMPPANINA VAMOS-PALVELUT.....	5
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	9
4 KEHITTÄMISTYÖN KESKEISET KÄSITTEET.....	11
4.1 Työote.....	11
4.2 Osaaminen ja asiantuntijuus.....	14
4.3 Valmennus	18
5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄ JA PROSESSI.....	21
5.1 Tiedon tuottaminen kehittämissä	22
5.2 Tapaustutkimus ja toimintatutkimus.....	24
5.3 Kehittämiss ryhmä ja aineistonkeruu	27
5.4 Aineiston analyysi.....	33
6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	36
6.1 Arvot.....	36
6.2 Työote ja valmennus.....	37
6.3 Osaaminen.....	41
6.4 Hiljainen tieto ja osaamisen jakaminen	43
6.5 Omalla persoonalla työn tekeminen.....	45
6.6 Rekrytointi ja perehdytys	46
6.7 Kansainvälistä vertailua tutkimustuloksista.....	47
6.8 Vamos-työote ja aineettoman pääoman teoria.....	51
7 VAMOS-TYÖOTTEEN MALLINNUKSEN MUODOSTAMINEN	53
8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	57
9 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	60
10 POHDINTA.....	62
LÄHTEET.....	65

Liite 1. Tiedonkeruurunko, alustavat kysymykset kehittämisryhmälle.....	72
Liite 2. Tiedote tutkimuksesta osallistujille.....	72
Liite 3. Suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta.....	73
Liite 4. 1. Kehittämisryhmän ohjelma.....	74
Liite 5. 2. Kehittämisryhmän ohjelma.....	74
Liite 6. 3. Kehittämisryhmän ohjelma.....	75
Liite 7. 4. Kehittämisryhmän ohjelma.....	76
Liite 8. Kehittämisryhmälle esitelty mallinnuksen luonnos.....	77

1 JOHDANTO

Nuorten syrjäytymisriski nähdään Euroopan laajuisena haasteena. Kestävää ja osallistuvaa kasvua korostava EU:n Eurooppa strategia 2020 pyrkii vastaamaan myös tähän haasteeseen. Jäsenmaat asettavat strategian puitteissa kansallisia tavoitteita ja laativat toimeenpanosuunnitelmia. Yksi Suomen kansallisista tavoitteista on vähentää syrjäytymisriskissä olevien määrää. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, i.a.) Kattavilla kansallisilla strategioilla, joita toteutetaan joustavasti paikalliset näkökulmat huomioiden, voidaan parhaiten vastata kentältä nouseviin tarpeisiin ja tuottaa vaikuttavia palveluita. Oleellista on räätälöidä palvelut nuorten tarpeista lähtien. (Santos-Brien, 2018, s. 2.)

Myös Suomessa on käyttöön vakiintunut käsite NEET-nuoret (Not in Employment, Education or Training), kun puhutaan koulutuksen ja työn ulkopuolella olevista nuorista. NEET-nuorten määrä ikäluokassa 20–34 vaihteli Euroopassa vuonna 2020 suuresti. Euroopan Unionin 27 maan keskiarvo oli 17,6 prosenttia. Pohjoismaisessa vertailussa Suomi sijoittuu viimeiseksi NEET-nuorten määrän ollessa 13 prosenttia. Esimerkiksi Ruotsissa vastaava prosenttiosuus oli 8,8 ja Norjassa 9,5. Muista Euroopan maista erityisesti Italiassa NEET-nuorten prosentuaalinen osuus mainitussa ikäluokassa oli korkea, 29,4 prosenttia. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2020 NEET-nuoria oli Suomessa 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä naisista 8 ja miehistä 10 prosenttia. (Eurostat; Sutela, 2021.)

Tutkimusten mukaan koulutus, työ ja osallisuuden kokemus auttavat nuoria sitoutumaan yhteiskuntaan ja vähentävät syrjäytymisen riskiä. Niin yksittäisen nuoren hyvinvoinnin kuin laajemmin yhteiskunnan näkökulmasta, on tärkeää tutkia, kokeilla ja ymmärtää lisää siitä minkälainen työote ja ammattilaisten osaaminen on vaikuttavaa, mikä edistää nuorten osallisuuden kokemusta sekä kiinnittymistä koulutukseen ja työhön.

Diakonissalaitoksen Vamos-palvelut tarjoavat tukea vaikeassa elämäntilanteessa oleville nuorille ja nuorille aikuisille. Koulutuksen ja työn ulkopuolella oleville, 16–29-vuotiaille, tuotetaan yksilö- ja ryhmävalmennusta. Palvelussa nuorta

tuetaan yksilöllisesti valmennuksen keinoin kohti koulutusta ja työtä. Valmennus tapahtuu Vamos-työotteella. Työote kuvastaa työn tekemisen tapaa, miten työtä tehdään, millaisia ajatusmalleja ja toimintatapoja työn tekemiseen liittyy. Vamos-valmennus on nähty vaikuttavaksi työmuodoksi kohderyhmän nuorten kanssa. Tilastojen mukaan noin joka toinen nuori siirtyy työhön tai koulutukseen valmennuksen jälkeen. Vuodesta 2008 lähtien Vamos on tavoittanut noin 13 000 nuorta.

Opinnäytetyö käsittelee Vamos-työotetta ja sen toteuttamiseen tarvittavaa osaamista. Tietoa kerätään tutkimusta varten perustetun kehittämissryhmän avulla, joka koostuu Vamos-yksiköiden työntekijöistä valtakunnallisesti. Vamos-palveluiden laajentumisen myötä Vamos-työotteen ja sen edellyttämän osaamisen tutkiminen ja mallintaminen on ajankohtaista. On tarpeen selvittää miksi ja mikä työotteessa toimii ja mihin se perustuu. Kehittämissryhmän avulla työntekijöiden hiljaista tietoa pyritään muuttamaan näkyväksi, eksplisiittiseksi tiedoksi. Tuotettu mallinnus voi auttaa sanallistamaan Vamos-työotetta niin Vamoksen sisällä, kuin verkostoille ja sidosryhmille. Vamos-työotteen mallintaminen on tiedon tuottamista ja sen kautta arvon luomista, mistä voi olla hyötyä myös työotteen vaikuttavuutta arvioitaessa.

2 TYÖELÄMÄKUMPPANINA VAMOS-PALVELUT

Diakonissalaitoksella on yli 150 vuotinen historia monipuolisten sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajana. Diakonissalaitos on yhteiskunnallinen yritys ja yleishyödyllinen säätiö, jonka tavoitteena on tarjota palveluita ihmisille, jotka ovat vaarassa jäädä syrjään. Vamos-palvelut ovat osa Diakonissalaitoksen palveluntarjontaa. (HDL, i.a.-a.)

Vamos-palveluiden juuret yltävät vuoteen 2008. Palvelujärjestelmä ei kyennyt tuolloin Helsingissä tavoittamaan eniten tukea tarvitsevia nuoria ja Helsingin Diakonissalaitos pyrki Vamos-palvelut käynnistämällä vastaamaan tähän heikoimmassa asemassa olevien nuorten tarpeeseen. (Alanen, ym., 2014, s. 8.)

Vamos-palvelut ovat laajentuneet ja monipuolistuneet merkittävästi viimeisen yli kymmenen vuoden aikana. Tällä hetkellä Vamos-palvelut toimivat 13 paikkakunnalla: Helsingissä, Espoossa, Vantaalla, Kuopiossa, Lahdessa, Turussa, Jyväskylässä, Rovaniemellä, Siilinjärvellä, Torniossa, Kemissä, Oulussa ja Tampereella. Vamos tarjoaa vaikeassa elämäntilanteessa, koulutuksen ja työn ulkopuolella oleville, pääsääntöisesti 16–29-vuotiaille nuorille, kokonaisvaltaista yksilö- ja ryhmävalmennusta. Valmennuksen päätavoitteena on tukea nuoria kohti koulutusta ja työtä. (HDL, i.a.-d.)

Vamos-palveluiden rahoituspohja on moninainen. Vamos-yksiköiden rahoitus voi koostua eri rahoituslähteistä ja niiden hybrideistä paikkakunnan tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi kesäkuussa 2021 Vamoksessa oli 42 rahoituslähdeä, joista hankkeita oli 24 ja liiketoimintoja 18. Vamos-palveluiden kokonaisuus koostuu lukuisista eri hankkeista, joita ovat rahoittaneet muun muassa Sosiaali- ja terveysministeriö, kaupungit, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus, Euroopan sisäasioiden rahastot, Etelä-Suomen aluehallintovirasto ja Euroopan sosiaalirahasto. Liiketoimintojen suurimpia rahoittajia ovat KELA ja kaupungit (Vesa Sarmia, kehittämispäällikkö, henkilökohtainen tiedonanto 6.9.2021).

Vamos-palveluiden vaikuttavuutta mitataan vuosittain. Kerätään tietoa valmennuksessa mukana olleiden nuorten hyvinvoinnissa ja toimintakyvyssä tapahtuneesta muutoksesta ja seurataan nuorten työelämäpoluille ja koulutukseen siirtymiä. Esimerkiksi vuonna 2019 Vamos-jakson päätti 1018 nuorta, joista 56 prosenttia ohjautui koulutus- ja työelämäpoluille. Vuonna 2020 valmennukseen osallistui 1865 nuorta. 741 nuorta päätti palvelussa ja heistä 47 prosenttia siirtyi työ- ja koulutuspoluille. Vaikuttavuutta arvioidaan niin nuorten tilanteissa tapahtuvien muutosten, kuin yhteiskunnallisten kustannusvaikutusten näkökulmasta. Vamos-palveluiden vaikuttavuusanalytiikan mukaan vuonna 2019 nuorten kouluun ja työhön kiinnittymisen tuottama keskimääräinen vuosittainen kokonaisvaikutus julkiseen talouteen on 7,54 M€ ja viiden vuoden jälkeen 37,7 M€. (Laine & Sarmia, 2020; HDL, i.a.-e; HDL, i.a.-c.)

Vamos-yksiköissä valmentajat, esihenkilöt ja projektikoordinaattorit muodostavat moniammatillisen tiimin. Koulutustaustaltaan työntekijät ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan, opetus- ja kasvatustieteiden tai yhteiskuntatieteellisen alan alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita. Valmentajan pätevyysvaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto ja työkokemus kohderyhmän kanssa työskentelystä.

Vamoksesta on tehty useita tutkimuksia ja opinnäytetöitä. Esimerkiksi Alanen & Kotkavuori (2014, s. 7–10, s. 25) ovat tehneet Vamoksen käsikirjan etsivään nuorisotyöhön ja käsitelleet kirjassaan Vamos-työotetta. Työote perustuu nuoren kohtaamiseen, joka tapahtuu arvostavasti ja välittävästi. On ajateltu, että kun nuori pystyy kiinnittymään turvalliseen vuorovaikutussuhteeseen, hän pystyy asettamaan tavoitteita ja suuntamaan niitä kohti. On nähty tärkeäksi tarjota vaikeassa elämäntilanteessa oleville nuorille yksilöllistä, joustavaa, ilman lähetettä saatavilla olevaa, nuorilähtöistä, rinnalla kulkevaa, intensiivistä, vapaaehtoista ja maksutonta palvelua. Vamos-työotteeseen on liitetty olennaisesti se, että nuorelle nimetään oma työntekijä ja rakenteet ovat sellaiset, että työntekijällä ja nuorella on aikaa tutustua toisiinsa.

Siisi Hirvikoski (2016, s. 49, s. 53, s. 57) taas on tutkinut opinnäytetyössään nuorten sosiaalista vahvistumista Vamos-palveluissa työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden nuorilähtöinen ja välittävä kohtaaminen liittyvät olennaisesti nuoren sosiaaliseen vahvistumiseen. Sosiaalinen vahvistuminen mahdollistaa nuoren elämänlaadun parantumisen. Sosiaalinen vahvistaminen nähtiin viitekehyksenä Vamoksessa tehtävälle työlle.

Heidi Harjun (2020, s. 6, s. 39) opinnäytetyö käsittelee nuorten itseohjautuvuuden tukemista Vamos Helsingissä. Luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri mahdollistaa nuorten itseohjautuvuuden tukemisen Vamoksessa. Vamoksen työskentelylle on ominaista suunnitella valmennus nuorten tarpeista ja toiveista käsin siten, että nuorilla on mahdollisuus osallistua valmennuksen suunnitteluun. Tutkimuksen mukaan nuorten osallisuus on tärkeä arvo Vamoksessa.

Ronja Järvelin (2020, s. 16–17) puolestaan on tutkinut luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta Vamos-valmentajien havaintopäiväkirjojen avulla. Tutkimuksessa tuotiin esille valmennuksen vuorovaikutuksessa ilmeneviä haasteita, keinoja ja tavoitteita. Valmennuksen tavoitteiksi nousi emotionaalinen- ja sosiaalinen vahvistuminen. Emotionaalinen ja sosiaalisen uudelleen rakentumisen mahdollistaminen näyttäytyi keskeisenä valmennustyön elementtinä. Haasteina nousi esille muun muassa luottamuksen puute, psyykkinen ja fyysinen vointi sekä vaikeus tunnistaa ja sanoittaa tunteita. Keinoina nähtiin luotettavuus, positiivisuus ja tasavertaisuus. Korostamalla työskentelyn vapaaehtoisuutta ja antamalla valtaa nuorelle pyrittiin kannustamaan nuorta kantamaan vastuuta ja vahvistamaan nuoren omaa toimijuutta.

Tuorein Vamoksesta tehty tutkimus on syyskuussa 2021 julkaistu Itlan tekemä tutkimus (Merikukka, ym., 2021, s.16), missä selvitettiin Vamos-palveluiden vaikuttavuutta nuorten elämään. Tutkimuksen määrällinen osio käsittelee Vamos-palveluiden vaikuttavuutta nuorten työelämä- tai opiskelutilanteeseen, verraten vuonna 1987 syntyneisiin, kaltaistettuihin nuoriin sekä Vamoksen tuottamaa kustannushyötyä kohorttiaineistoa 1987 apuna käyttäen. Laadullinen tutkimuksen osa on nuorten haastattelututkimus.

Tutkimuksen haastatteluaineiston perusteella todettiin, että haastateltujen nuorten kokemukset Vamoksesta ovat olleet myönteisiä liittyen osallisuuden ja toimijuuden kokemuksiin, minäkuvaan, toimintakykyyn, kriisinsietokykyyn sekä opiskelu- ja työelämäsiirtymiin. Näihin myönteisiin kokemuksiin vaikuttaneita tekijöitä olivat kiireettömyys, kohtaaminen, pienin askelin eteneminen ja tarpeen mukaan tarjolla oleva tuki, jolloin nuorella oli mahdollisuus turvallisesti kokeilla uusia asioita, sekä osana yhteisöä ymmärtää ja arvostaa enemmän itseään. (Merikukka, ym., 2021, s. 69.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tavoitteena on tunnistaa Vamos-työotteeseen liittyviä piirteitä, mallintaa Vamos-työote sekä tuoda esille työntekijöiltä vaadittava osaaminen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille minkälaista hiljaista tietoa Vamoksessa on ja muuttaa tätä tietoa kehittämissryhmän avulla eksplisiittiseksi, näkyväksi tiedoksi. Vamos-työotteen mallintamista ja osaamista, jota tällä työotteella työn tekeminen edellyttää, tarkastellaan tässä opinnäytetyössä tiedon tuottamisen, arvonluonnin ja organisaation oppimisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tarkoitus on kehittämissryhmän tuottaman aineiston avulla tuottaa mallinnus Vamos-palveluiden käyttöön. Vamos-työotteen määrittely ja mallintaminen, sekä Vamos-työotteella työn tekemiseen tarvittavan osaamisen kartoittaminen, voivat edistää työotteen toteutumisen ja tasalaatuisen valmennuksen varmistamista niin nykyisissä, kuin tulevissa Vamos-yksiköissä. Tarkoituksena on, että mallinnus voi toimia yhtenä työkaluna Vamos-työotteen sanallistamiseen niin Vamoksessa, kuin nuorille ja yhteistyökumppaneiden suuntaa, sekä apuna esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdytykseen ja osaamisen jakamiseen.

Tiedonhallinnan prosessimallin (Choo, 2001, s. 198, Laihonen ym., 2013, s.25) mukaan tärkein vaihe tapahtuu prosessin alussa, jossa mietitään, millaista tietoa organisaatiossa tarvitaan. Tämän jälkeen voidaan päättää, kuinka tietoa kerätään, tallennetaan ja käsitellään. Lopuksi tietoa voidaan hyödyntää ymmärryksen lisäämiseen, tietämyksen hallintaan sekä päätöksentekoon. Tarve mallinnukseen ja työntekijöiltä vaaditun osaamisen kuvaamiseen on tullut Vamos-palveluista. Tiedon ja aineiston keräämistä varten perustettiin kehittämissryhmä, johon osallistui eri työrooleissa työskenteleviä työntekijöitä valtakunnallisesti Vamos-yksiköistä.

Tietoa tarvitaan asioiden ymmärtämisen lisäksi uuden tiedon luomiseen sekä päätöksentekoon. Tiedon tuottamiseen osallistumisesta ovat vastuussa kaikki työntekijät. Tiedon hyödyntämistä voidaan tukea erilaisilla teknisillä järjestelmillä,

unohtamatta aineettoman tiedon hyödyntämistä ja tallentamista, jotka ovat merkittävä osa arvonluontia. (Laihonen ym., 2013, s. 7–8, s. 11–13.) Opinnäytetyössä tuotetun mallinnuksen avulla voidaan tehdä näkyväksi Vamos-valmennusta ja työtettä sekä peilata, mikä tekee työtavasta vaikuttavaa.

Cairns & Malloch (2011, s.11–12) mukaan oppiminen on muutosprosessi, joka tapahtuu toiminnassa. He viittaavat Raeliniin (2008), jonka mukaan mallinnuksia tarvitaan, jotta voidaan tunnistaa työn käytänteitä ja tapoja, jotka saattavat olla organisaation rakenteissa hiljaisena tietona. Organisaation oppimisessa keskeistä on yhteisten merkitysten luominen ja dialogisuus (Ranta, 2020, s. 37).

Sosiaalisesti jaettu kognitio on vuorovaikutuksessa syntynyt, yhdessä jaettu merkitys. Sosiaalisesti jaettu kognitio on käsite, tässä tapauksessa Vamos-työote, joka kuvaa sitä lopputulosta, joka parhaimmillaan syntyy moniammatillisen yhteistyön kautta. (Isoherranen, 2004, s. 24; Isoherranen, 2008, s.44.) Allixin (2011, s. 145) mukaan työyhteisön projektit ja kehittäminen ovat strategisia tapoja edesauttaa aktiivista oppimista niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Kehittämissryhmässä kerätyn tiedon avulla, Vamos-työotteen mallinnuksen kautta, on tarkoitus lisätä yhteisesti jaettua ymmärrystä Vamos-työotteesta ja siihen liittyvistä merkityksistä.

Laajemmin opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ja koota tietoa, josta on hyötyä paitsi Vamos-palveluille, myös lisätä tietoresurssia organisaation ulkopuolisille tahoille. Tieto on yksi organisaation pääoma, jonka luonne on abstrakti, näkymätön ja aineeton. Toisin kuin taloudellinen pääoma, tieto ei vähene vaan painvastoin kasvaa sitä käytettäessä. Tietopääoma on pääasiassa ihmisten välisissä suhteissa eli hiljaisena tietona organisaation sisällä. Tiedon ja olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen ovat organisaation toiminnan ja kilpailukykyyn oleellisia edellytyksiä. Ne luovat arvoa paitsi asiakkaille ja organisaatiolle, myös verkostoille. Verkostot voivat hyödyntää innovatiivisten tiimien tuottamaa tietoa, yhdistellä eri palvelukokonaisuuksia ja siten parantaa asiakasarvoa eli asiakkaan kokemaa hyötyä. (Käpylä ym., 2013, s. 41–42; Laihonen ym., 2013, s. 7–8, s. 11–14.) Opinnäytetyön raportissa kootaan tietoa kansainvälisistä ja kansallisista tutkimuksista liittyen vaikuttaviin työotteisiin NEET-nuorten parissa.

4 KEHITTÄMISTYÖN KESKEISET KÄSITTEET

Tarkoituksen ja tavoitteiden perusteella opinnäytetyön keskeisiksi käsitteiksi valikoituivat työote, osaaminen, asiantuntijuus ja valmennus. Opinnäytetyön tavoitteena on mallintaa Vamos-työote ja tuoda esille työntekijöiltä vaadittava osaaminen. Jotta työote voidaan mallintaa, täytyy ensin määritellä, mitä käsitteellä tarkoitetaan. Kehittämistyössä hahmotetaan ja määritetään yhteistä käsitystä ja ymmärrystä Vamos-työotteesta. Osaamista ja asiantuntijuutta käsitellään suhteessa työotteeseen. Opinnäytetyössä tarkastellaan sitä, mitä työotteen toteuttamisen kannalta oleellista osaamista ja asiantuntijuutta työntekijät tuovat Vamokseen aiemman koulutuksensa ja kokemuksensa kautta ja minkälaisesta osaamisesta Vamoksessa on hyötyä. Yksi opinnäytetyössä toistuva käsite on hiljainen tieto, joka sisältyy tässä luvussa käsitteiden osaaminen ja asiantuntijuus alle.

Valmennus ja työote linkittyvät Vamos-palveluissa olennaisesti toisiinsa, mutta molempia tarkastellaan tässä myös erillisinä käsitteinä. Vamos-palveluissa asiakastyöstä on käytössä käsite valmennus. Valmennusta toteutetaan Vamoksessa yksilö- ja ryhmämuotoisena. Työote-käsitteen yhteydessä tuodaan esille vaikuttavuuden käsite, joka esiintyy opinnäytetyössä useassa kohdassa. Vaikuttavuuden arvioinnin tavoitteena on tunnistaa jonkin toimintatavan arvoa, merkitystä tai ansioita (Piiroinen, 2010, s.303). Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tunnistaa Vamos-työotteen piirteitä sekä kehittämisryhmän tuottaman tiedon avulla tarkastella myös sitä, onko Vamos-työote erityinen.

4.1 Työote

Käsitteelle työote ei löydy yksiselitteistä määritelmää. Usein työote -käsitteen eteen liitetään menetelmällinen termi, kuten kuntouttava, ratkaisukeskeinen, voimavarakeskeinen, kokonaisvaltainen tai pedagoginen. Tässä tutkimuksessa etuliitteenä on Vamos. Se mitä työotteella tarkoitetaan näyttää riippuvan kontekstista. Työotteella voidaan tarkoittaa esimerkiksi ajattelu- ja toimintamalleja,

suhtautumista työhön tai konkreettisia työskentelyvälineitä (Lähdesmäki & Vornanen, 2014, s. 47). Työote käsite voidaan kääntää englannin kielellä monella tapaa, kuten “approach to work”, “way of work”, “model of working”, “methods of working” tai “professional practices”. Suomeksi työotteen rinnakkaiskäsitteinä käytetään muun muassa käsitteitä työtapa ja työmenetelmä.

Työotteen ja vaikuttavuuden käsitteet liittyvät olennaisesti yhteen. Näiden kahden välinen yhteys on paljon esillä NEET –nuorten palveluita tutkittaessa, kun koitetaan saada kustannustehokkaita ja toimivia ratkaisuja sosiopoliittisen päätöksen tueksi. Tällöin voidaan puhua vaikuttavuudesta yhteiskunnallisella tasolla. Almqvist & Lassinantti (2018, s. 207–208) ovat tehneet Ruotsissa tutkimusta, jossa on vertailtu eri maissa toimivia työkäytänteitä haastavien ja monialaista palvelua tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten parissa. Katsaus on toteutettu yhteistyössä Ruotsin sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntijoiden kanssa, osana laajempaa hanketta vuonna 2016–2017. Työryhmän tehtävänä oli määrittää toimivia työkäytäntöjä monimutkaisten haasteiden parissa olevien nuorten kanssa. Tavoitteena oli löytää haastavan kohderyhmän kanssa vaikuttavia ja toimivia psykososiaalisen työn työtapoja, jotka perustuvat tutkimustiedon lisäksi empiiriseen näyttöön. Tarkoitus oli myös lisätä tietoa sekä ymmärrystä aiheesta niin asiantuntijoiden kuin poliittisen päätöksenteon tueksi. He viittaavat Ungar ym. (2014) tutkimukseen, jossa monia palveluita käyttävät tai tarvitsevat nuoret korvattaisiin termillä nuoret, joilla on monimutkaisia tarpeita. Tämä termi on myös yleistynyt sosiaalialan julkaisuissa. Näin ohjataan huomiota siihen, että palvelujärjestelmä on hajallaan eikä avunsaanti lähde nuoren yksilöllisistä tarpeista vaan nuoren on sopeuduttava järjestelmään. Tämä erityisen haavoittuva ryhmä tarvitsee tukea ja apua osallisuuden ja oman itsenäisyyden vahvistamiseen sekä hyviä kokemuksia huonojen sijaan.

Almqvist ja Lassinantin (2018, s. 210) mukaan artikkeleista nousi kolme teemaa: yhteistyöhön perustuva (collaboration-orientated), vuorovaikutukseen perustuva (relationship-orientated) sekä voimavarakeskeinen (empowerment-related) työote. Yhteistyöhön perustuvaa työtettä käytettiin hyvinvointipalveluissa, joiden tavoitteena oli yhdessä auttaa nuoria ja yhtenäistää heidän saamaansa palvelua keskitetysti. Vuorovaikutukseen perustuva työote painottaa nuoren kohtaamista

ja vuorovaikutuksen laatua, joiden avulla onnistutaan paremmin saavuttamaan nuoren tavoitteet. Voimavarakeskeinen työote taas keskittyy nuoren osallisuuden vahvistamiseen ja auttaa nuorta ottamaan vastuuta omista asioistaan ja päätöksenteosta.

Almqvist ja Lassinantin (2018, s. 217) tutkimusaineisto on Yhdysvalloista, Kanadasta, Englannista, Australiasta, Irlannista, Norjasta ja Hollannista. He tuovat esiin maiden mahdolliset sosiokulttuuriset, rakenteelliset ja poliittiset erot, jotka voivat vaikuttaa työotteisiin ja niiden toteuttamiseen eri maissa.

Myös Learning & Work Institute (2020) Walesissa on tehnyt vertailevaa tutkimusta vaikuttavista työmenetelmistä 15–24 –vuotiaiden NEET-nuorten parissa. Vertailussa on työmenetelmiä Englannista, Yhdysvalloista, Uudesta-Seelannista ja Norjasta. Englannin hallitus on sitoutunut tarjoamaan tehokasta varhaista puuttumista, jotta voidaan ennaltaehkäistä nuorten passivoitumista sekä päätymistä työn ja koulutuksen ulkopuolelle. Jotta hallitus voi kehittää toimivia työtapoja, on ensin tarpeen tunnistaa vaikuttavia, näyttöön perustuvia, nuorille suunnattuja palveluita. Mittaristona vertailussa on ollut saavutettu koulutuksen taso, akateeminen kehitys sekä sitoutuminen, jolla tarkoitetaan käytöksen ja asenteen muuttamista, vähentynyttä epäsosiaalista käytöstä sekä nuoren oman vastuunottamisen lisääntymistä. (Lerning & Work Institute, 2020, s.4–5.)

Vaikuttavuuden arvioinnin toinen ulottuvuus on asiakastasolla tapahtuvat muutokset. Tällöin puhutaan hyvinvointiin liittyvistä parannuksista sekä asiakkaan itse kokemasta tilanteen parantumisesta. Jonkin toiminnan vaikuttavuutta on hankalaa arvioida monesta syystä. Ensinnäkin on haastavaa todentaa muutosten johdun juuri jostain tietystä toiminnasta tai työotteesta. Lisäksi syrjäytymistä ja sen ehkäisyä on vaikea todentaa, koska asiakkaiden tilanteet ovat yksilöllisiä eikä ole kontrolliryhmää, johon verrata muutoksia. Sen sijaan voidaan arvioida asiakkaan omaa kokemusta tilanteensa kohenemisesta. (Piiroinen, 2010, s. 303–305, s.319).

Suomessa on erilaisia NEET- nuorten kanssa toimivia tahoja ja NEET –nuorille suunnattuja palveluja. Eri toimijoiden työotteen kuvauksissa on

samankaltaisuutta. Seuraavassa kolme esimerkkiä myös Vamos-palveluiden kohderyhmälle suunnatuista palveluista.

Valtakunnallisen etsivän nuorisotyön käsikirjassa etsivän nuorisotyön työtteen keskeisiksi elementeiksi nostetaan kunnioitus, nuorilähtöisyys, vapaaehtoisuus ja itsemääräämisoikeus, rinnalla kulkeminen, luottamuksellisuus, kokonaisvaltaisuus, moniammatillinen yhteistyö, nuoren puolella oleminen ja työntekijän oman persoonan käyttäminen työssä (Vilen, 2018, s. 8.)

Vantaan kaupungin nuorisopalvelussa vuosina 2015–2017 toteutetussa Palvelu olen minä! -hankkeessa kuvailtiin työn lähestymistapaa nuorisotyöllisenä työtteenä. Kyseistä työtettä kuvataan hankkeessa ihmiseltä ihmiselle tapahtuvaksi, aidoksi vuorovaikutukseksi, eikä niinkään ammattilaiselta asiakkaalle tapahtuvaksi. Ilon kokemusten ja toiminallisuuden mahdollistaminen kuuluvat nuorisotyölliseen työtteeseen (Alho & Salmela, 2017, s. 28–29).

Ohjaamo Helsingin työtteen ja toimintatavan tarkoituksena on ollut luoda nuorelle nopeampi, kootumpi, yhtenäisempi ja helpompi palvelupolku, jossa kaikki palvelut ovat saatavilla yhdestä paikasta. Nuori voi tulla ilman lähetettä, vapaaehtoisesti, ilman ajanvarausta sekä asioida anonyymisti matalan kynnyksen palvelupisteellä. Nuoren kohtaaminen, kuuntelu ja kunnioitus oman elämänsä asiantuntijana ovat työtteen reunaehtoja. Työyhteisön monialainen osaaminen, pari- ja verkostotyö auttavat nuorta saamaan parhaan mahdollisen tuen tilanteeseensa. (Ohjaamo Helsinki, 2017, s. 7–21.)

4.2 Osaaminen ja asiantuntijuus

Opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää mitä ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus ovat Vamos-palveluissa ja mitä ammatillista- ja muuta osaamista Vamos-työotteella työn tekeminen edellyttää työntekijöiltä.

Mönkkönen (2018, luku Ammatillisen asiakastyön lähtökohtia) tarkastelee osaamista kolmesta eri näkökulmasta. Substanssiosaaminen, joka on lähellä

muodollista tietotaitoa, sisältää olennaisten taitojen ja tietojen hallinnan. Prosesiosaaminen taas sisältää prosessien eteenpäin viemiseen liittyvät taidot. Vastavuoroisen kommunikaation taidot liittyvät vuorovaikutusosaamiseen. Tämä on lähellä metodologista tietotaitoa.

Hakkarainen, ym., (2002, s. 448–464) esittävät asiantuntijuuden tutkimiseen kolme näkökulmaa. Kognitiivisesta näkökulmasta asiantuntijuus on tiedonhankinnan ja tiedonkäsittelyn prosessi. Osallistumisnäkökulmasta asiantuntijuus nähdään kulttuuriin osallistumisen prosessina. Kolmas näkökulma on tiedonluomisen näkökulma, missä asiantuntijuuden kehityksen prosessi ja uuden tiedon luominen ovat keskiössä.

Asiantuntijuus liittyy siis olennaisesti tietoon ja keskeistä onkin asiantuntijoiden kyky yhdistää ja hahmottaa tietoa siten, että siitä muodostuu kokonaisuuksia. Myös hiljaisen tiedon merkitys korostuu. Asiantuntijakontekstissa hiljainen tieto on syvällistä ja laajaa. Kun asiantuntijoita on määrällisesti riittävästi, se mahdollistaa sen, ettei asiantuntijuus ole sidottu yksittäisiin henkilöihin. (Puusa & Eerikäinen, 2011, s. 44–45.)

Organisaation tasolla hiljaisessa tiedossa on kyse organisaation kulttuurin luomisesta. Yksilötasolla hiljaisessa tiedossa on kyse neuvottelutaidoista ja tiimin tasolla taas koordinoitavuudesta monimutkaisissa tilanteissa. Yksilön hiljainen tieto tulee esille paremmin organisaatiossa, missä vertaisryhmien tiimityö on tiivistä, kuin hierarkisessa organisaatiossa. Hiljainen tieto on käytännöllistä osaamista ja muodostuu henkilökohtaisen kokemuksen kautta. Se hankitaan tekemällä. Yhteisöjen ja ihmisten hiljainen tieto on pääomaa, joka voidaan ottaa käyttöön. Hiljaisen tiedon avulla yhdistetään tieteellisiä teorioita ja käytännöllistä tietoa. (Koivunen, 1997, s. 189–192; Vilkkä, 2006, s.32.)

Puusan ja Eerikäisen (2010) tutkimuksessa hiljaisen tiedon ulottuvuuksiksi nousivat kokemus, kokonaisuuden hallinta, asiantuntijaverkostot ja sosiaaliset taidot. Kokemuksen avulla asiantuntija tietää, miten tiettyjen ihmisten kanssa toimitaan sekä miten toimintaa suunnitellaan ja kehitetään. Kokemusperäisen tiedon nähtiin välittyvän parhaiten työtehtävien äärellä, jolloin asiantuntija ”puhuu auki”

päätelyketjuun. Kokonaisuuksien hallinta edellyttää asiantuntijoilta prosessien laajaa tuntemusta niin omassa organisaatiossa kuin laajemmin kyseisellä toimialalla. Kokonaisuuden hallinta edellyttää yleissivistystä, tilannetajua, hyvää teoriataustaa, intuitiota hahmottaa tulevaisuutta ja kykyä yhdistellä asioita toisiinsa. Asiantuntijaverkostot ovat usein henkilöverkostoja, jotka ovat syntyneet jonkin tehtävän ympärille. Asiantuntijoiden vuorovaikutteinen toiminta on verkostojen toiminnan perusta. Asiantuntijan sosiaaliset taidot tulevat näkyviin yhteistyön äärellä. Ymmärrys erilaisista näkökulmista ja kuuntelemisen taito nähtiin tärkeinä. (Puusa & Eerikäinen, 2011, s. 50–54.)

Asiantuntijuus ei ole määriteltävissä vain yksilön mielensisäiseksi prosessiksi. Yksilön kyky suhteuttaa omaa osaamisensa suhteessa muiden työyhteisön jäsenten osaamiseen on oleellista. Asiantuntijuus kehittyy prosessissa, jossa yksilö luo taitoja ja osaamista vastaamalla yhteisön haasteisiin. Vastaavasti tämän kautta yhteisö voi kehittää toimintaansa ja luoda sellaisia käytäntöjä, jotka tukevat yksilön toimintaa. (Hakkarainen, ym. 2002, s. 448–464.)

Postmodernissa asiantuntijuudessa korostuu reflektiivinen ja avoin ammattilaisuus. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteissa painotetaan yhä enemmän yhteisyyttä, jolloin esimerkiksi käsitteet yhteistoiminta, kumppanuus, vuorovaikutus, dialogisuus ja monitoimijuus ovat käytössä puheessa. (Lindh ym., 2018, s. 40, 42.) Avoin asiantuntijuus on reflektiivistä, verkostoituvaa ja dynaamista. (Karvinen-Niinikoski, 2005, s.18–20.) Asiantuntijatyön tulokset muodostuvat pääosin aineettomien resurssien hyödyntämisen kautta. Näitä aineettomia resursseja ovat muun muassa henkilöstön osaaminen, yhteistyökumppaneiden osaamisen ja innovatiivisuus. (Lönngqvist ym., 2005, s.63.)

Mahlakaarto (2016, s. 136) tuo esille, että koska asiantuntijuus ei ole vain ulkoista osaamista, sen osoittaminen voi olla vaikeaa. Asiantuntijuus näkyy sisäisenä kypsyyttenä, se on kykyä keskustella ulkoisen ja sisäisen maailman kanssa ja muodostaa tulkintoja. Asiantuntijuus syntyy vaihe vaiheelta ja pala palalta. Asiantuntijuus on monikerroksista ja syntyy vuorovaikutusprosessissa.

Ammattitaito perustuu opittujen taitojen ja osaamisen lisäksi siihen, millaista ammatillisuutta tämän alta löytyy. Ammatillisuuden voidaan nähdä olevan ammatillista filosofiaa, kuten tärkeitä periaatteita, eettisiä sitoumuksia, arvoja ja kykyä erottaa epäoleellinen oleellisesta. Ammatillisuutta on myös kyky oppia uutta, muovautua, joustaa ja toisten ammatilliseen osaamiseen liittymistä, yhteisen hyvän vahvistamista. (Mahlakaarto, 2016, s. 136.)

Yhteisöllinen eli kollektiivinen älykkyys tarkoittaa yhdessä tapahtuvaa tietoista, monipuolista ja taitavaa yhteistyötä. Yksilön asiantuntijuuden nähdään täydentävän toisten asiantuntijoiden osaamista. Toimiva yhdessä työskentely edellyttää tietoista yhteistyön kehittämistä. Moniammatillisella asiantuntijuudella voidaan tarkoittaa ihmistä tai ammattiryhmää, joka ylittää työssään perinteisen ammattiryhmän reviierejä. Moniammatillinen asiantuntijuus on käytännönläheistä monitaitoisuutta. Moniammatillisen tiimin asiantuntijoilla on erilaisia arvostuksia, perspektiivejä, uskomuksia sekä oma kieli ja ajattelutapa. Oleellista on määrittää yhteinen tavoite ja yhteinen kieli. (Isoherranen, 2004, s. 18, 26–27, 101.)

Hakkaraisen (2005, s.12–13) mukaan osaamisessa painottuu tiedon lisäksi erilaiset persoonalliset voimavarat. Henkilökohtaisen ja ammatillisen identiteetin yhdistämisestä seuraa uudenlaisia identiteettejä, joita voi hyödyntää erilaisten haasteiden äärellä. Älyllisesti vaativat ponnistukset edellyttävät vastuun omaksumista ja taitoa toimia sosiaalisessa verkostossa. Osaamisen kehittäminen on tuntemattomaan heittäytymistä.

Ammatillisuus ei tarkoita nykykäsityksen mukaan sitä, että työntekijän tulisi varoa omien näkemysten tai tunteiden esille tuomista. Enemmänkin ammattilaisuus on sitä, että työntekijä toimii kulloiseenkin tilanteeseen sopivalla ja luontevalla tavalla. Ammattirooliin liittyvä vastuu tulee tiedostaa, mutta samalla uskaltaa asettua asiakassuhteeseen avoimesti omana itsenään. (Mönkkönen, 2018, luku Ammatillisen asiakastyön lähtökohtia.)

NEET-nuorten kanssa työskenneltäessä palveluiden ja ammattilaisten osaamisen haastaa kohderyhmän heterogeenisuus. Tarvitaan mahdollisimman monipuolista osaamista ja kattava ”työkälypakki”, jotta voidaan tukea yksilöllisesti

eritarpeisia NEET –nuoria. (Weebly, i.a.; Santos-Brien, 2018 s. 27.) Gerard Egan (2010, s. 27) mukaan asiantuntijuus on teorian ja tutkitun tiedon yhdistämistä ymmärrykseen siitä, mitä asiakkaat tarvitsevat. Sanna Toiviainen (2019, s. 20–22) kokoaa ohjaustyön olevan joustavaa, eri toimintaympäristöissä ja -nimikkeillä tapahtuvaa asiantuntijuutta. Asiantuntijan tehtävänä on vahvistaa nuoren omaa toimijuutta. Tämä vaatii työntekijältä kykyä reflektiiviseen, dialogiseen ja tiedostavaan oppimiseen, jossa osallistujat ovat tasa-arvoisia. Asiantuntijuuteen kuuluu myös nuorten osallisuuden ja kuulluksi tulemisen edistäminen. Asiantuntijuuteen kuuluu myös esimerkiksi palvelujärjestelmässä olevien epäkohtien huomaaminen sekä niihin puuttuminen.

Vamos-palveluiden yksiköiden tiimejä kuvataan moniammatillisiksi. Työntekijöiden koulutus- ja työkokemustaustat ovat moninaiset ja rekrytoinneissa huomioidaan monialaisen osaamisen tarve ja hyödyt asiakaskohderyhmään nähden. Vamos-palveluissa moniammatillista yhteistyötä tehdään niin oman toiminnan sisällä, kuin yhteistyöverkoissa ja sidosryhmissä.

4.3 Valmennus

Valmennus -käsitettä käytetään sosiaali- ja terveystalveissa eri yhteyksissä yhä useammin. Esimerkiksi Suomessa valtakunnallinen Työpajayhdistys kuvaa työpajayhteisössä tehtävää työtä tavoitteelliseksi valmennukseksi, jossa työpajan perustehtävä on valmentaminen ja työ nähdään välineenä valmennukseen (Palo, 2019). Toinen esimerkki on Kelan NUOTTI-valmennus. Se on ammatillista kuntoutusta, jota myös Diakonissalaitos tuottaa. Valmennus on suunnattu nuorille, joiden toimintakyky on heikentynyt. Valmennuksen tavoitteena on saada nuori kiinnostumaan elämäntilanteestaan. Omista vahvuuksistaan ja taidoistaan sekä tulevaisuuden suunnittelusta ja opiskelu- tai työelämään suuntautumisesta (Kela, i.a.). Katsaus avoimena oleviin työpaikkoihin, missä haetaan valmentaja –nimikkeellä työntekijää sosiaali- ja terveysalalle kertoo, että koulutustaustana hakijoilta edellytetään pääasiassa sosiaali-, terveys-, opetus- tai nuorisalan toisen tai kolmannen asteen koulutusta.

Valmennuksen ja ohjauksen käsitteillä on tässä yhteydessä paljon samankaltaisuutta. Työskentelyn alustana molemmissa toimii vuorovaikutussuhde. Valmennuksen voidaan kuitenkin ajatella olevan ohjausta kokonaisvaltaisempaa, missä korostuu vahvasti asiakkaan oma osallistuminen ja toimijuus. Ohjauksen voidaan nähdä olevan yksi valmennuksen osa-alue.

Niin valmennuksen kuin ohjauksen pedagogisessa prosessissa korostuu dialogisuus, läpinäkyvyys ja kumppanuus. Kumppanuudella tarkoitetaan yhteistyösuhdetta, jota leimaa luottamus ja kunnioitus. Dialogisuus kuvastaa toimintatapaa, missä osallistujat ovat keskustelukumppaneita. Pyrkimys läpinäkyvyyteen sisältää prosessin näkyväksi tekemisen, mitä ja miksi milloinkin ollaan tekemässä. Kyse on yhteistoiminnasta, jolloin luodaan yhdessä tulkintoja ja ratkaisumalleja. (Vehviläinen, 2014, luku Ohjauksen määrittely, luku Ohjaus inhimillisenä kokemuksena, toimintana ja osallistumisena.)

Sosiaali- ja terveysalalla on usein käytetty sosiaaliohjausta kuvaamaan ihmisten parissa tehtävää ohjaustyötä. Sosiaaliohjauksessa lähtökohtana on asiakas omassa sen hetkisessä elämäntilanteessaan. Sosiaaliohjaus on lähityötä, jonka perusta on asiakaslähtöisyys. Sosiaaliohjausta kuvaavia käytäntöjä ovat neuvonta, ohjaus ja tuki. Sosiaaliohjaus on suunnitelmallista ja tavoitteellista, se perustuu asiakkaan arjen ja elämäntilanteen hahmottamiseen ja työskentelyprosessin arviointiin yhdessä asiakkaan kanssa. Työskentelyn keskiössä ovat asiakkaan elämänhallintaan, toimintakykyyn, toimijuuteen, hyvinvointiin, voimavaroihin ja arjen sujumiseen liittyvät teemat. Yhdenvertaisen osallisuuden ja asiakkaan itsenäisyyden edistäminen nousevat sosiaaliohjauksessa keskeisiksi tavoitteiksi. Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö ovat olennainen osa sosiaaliohjausta. Sosiaaliohjauksessa eri osa-alueet linkittyvät toisiinsa ja toteutuvat prosessina. Prosessi muodostuu seuraavista osista: arviointi, tavoitteiden asettaminen, suunnittelu, seuranta ja dokumentointi. (Helminen, 2020, s. 8, 16–19.)

Peavy (2006) kuvaa sosiodynaamisen ohjauksen keskeisiksi elementeiksi dialogisen viestinnän, emotionaalissosiaalisen tuen, kunnioituksen ja luotettavuuden. Sosiodynaamiseen ajatteluun ja ohjauksen elementteihin sisältyy vahvasti näkemys siitä, että avunhakija tulee kohdata aidosti ja inhimillisesti. Ohjauksen

tarkoitus on auttaa ihmistä tunnistamaan henkilökohtaisia vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Tarkoitus on ohjata ja tukea ihmistä kehittämään omia voimavarojaan ja kykyä edetä elämässään sekä mahdollisuuksien kirkastamisen kautta avata ikkunoita toivoon. Ohjaustilanteessa asetelma ei ole se, että toinen tietää ja toinen ei, vaan kyseessä on yhdessä tekeminen, yhteistoiminta. (Peavy, 2006, s. 25, s. 26, s. 35, s. 36, s. 38, s. 53.)

Ohjaustyötä määrittää jokin taustaorganisaatio tai instituutio, joka väkisinkin vaikuttaa tehtävään työhön ja antaa sille reunaehdot. Vaikka työntekijätasolla sekä tutkimuksissa on havaittu nuorilähtöisen työskentelytavan olevan tuloksellista, niin erilaiset koulutus-, työvoima- ja nuorisopoliittiset velvoitteet voivat luoda paineita nuorten nopealle etenemiselle. (Toiviainen, 2019, s.18–19.) Suomessa 18–24-vuotiaiden kohdalla työvoimapolitiittiset sanktiot ovat tiukempia kuin muilla ikäryhmillä. Tämän tavoitteena on kannustaa nuoria kohti koulutusta ja työtä, vaikka tutkimusten mukaan etenkin kaikkein heikoimmassa asemassa olevien kohdalla sanktiot eivät edistä etenemistä, vaan saattavat jopa heikentää tilannetta. (Määttä & Souto, 2020, s.120, Piironen, 2010, s. 310.) Ohjaustyötä tekeiltä vaaditaan paitsi tämän ymmärtämistä, herkkyyttä tunnistaa ja toimia haavoittuvassa asemassa olevien nuorten kanssa. Tarvitaan kykyä tukea nuorta omatoimisuuteen ja vastuunottoon, kuitenkin liikaa painostamatta. (Toiviainen, 2019, s.18–19.) Tällaisen lähestymistavan voitaneen ajatella olevan ohjauksen ja valmennuksen välimaastossa.

European Youth Centerissä Strasbourgissa järjestetyssä koulutuksessa, NEET – nuorten valmennukseen liittyen, valmennusta kuvattiin vähintään kahden henkilön väliseksi tavoitteelliseksi suhteeksi. Valmentaja tukee ja voimaannuttaa (empowers) valmennettavaa löytämään oman polkunsä. Valmennus on ymmärtämistä, välittämistä, kuuntelemista ja ohjausta. Valmennuksen avulla nuori oppii arvioimaan omia tarpeitaan, asettamaan tavoitteita ja vastaamaan tavoitteisiinsa. Valmennus auttaa nuorta ottamaan vastuun omasta elämästään. Valmennuksella tuetaan nuoren henkilökohtaisten ja ammatillisten taitojen kehittymistä. Nuoren usko omaan itseensä vahvistuu ja myös positiiviset käsitykset muista ihmisistä ja ympäristöstä lisääntyvät. Valmennuksen avulla pyritään lisäämään nuoren halua osallistua yhteiskuntaan ja käyttää omaa potentiaaliaan yhteisön

kehittämisen hyväksi. NEET –nuorten valmennuksessa on kyse myös eriarvoisuuden vähentämisestä. (Weebly, i.a.)

Learning & Work Instituten tekemässä kansainvälisessä vertailussa todetaan mentoroinnin ja ohjauksen olevan vaikuttavia työtapoja nuorten kanssa. Think Forward -projektissa Englannissa valmentajat auttoivat oppilaita yksilö- ja ryhmätyömenetelmien keinoin. Tärkeää oli luottamuksen rakentaminen, elämäntaitojen opettaminen sekä oikeiden palveluiden piiriin ohjaaminen. Nuorisopalveluiden NEET-ohjelma Uudessa-Seelannissa sekä The NEET prevention Study Englannissa taas perustuivat ei-perinteiseen ohjaustapaan. Tästä käytetään ilmaisua mentorointi, joka voitaisiin ymmärtää myös valmennuksena. Kyse ei ole niinkään ohjaamisesta, vaan nuoren oma vastuu korostuu, samalla kun työntekijän rooli muuttuu valmentavaan ja motivoivaan suuntaan. (Learn & Work Institute, 2020, s.11.)

Työntekijän ja asiakkaan välisessä valmennussuhteessa on yhtäläisyyksiä valmentavaan johtamiseen (coaching leadership). Siinä korostuu voimaannuttava työskentely, missä rohkaisulla ja motivoinnilla tärkeä merkitys. Valmennuksellisuus painottuu yhteistyöhön, yhdessä tekemiseen. Toimiva vuorovaikutus, luottamus ja kunnioitus ovat hyvän valmennussuhteen edellytyksiä. Selkeä tavoitteiden asettaminen on osa valmennusta. Valmiita vastauksia ei ole, vaan valmennuksen keinoin tuetaan omaa oivaltamista. Valmennuksessa yhtenä tavoitteena on oppimisen edistäminen ja itsetietoisuuden lisääminen. Oppimisen edistämisen kautta itsetuntemus sekä omien asenteiden ja arvojen tunnistaminen lisääntyy. Valmennuksellisuus perustuu positiiviseen, toista arvostavaan, kuuntelemaan asenteeseen. Valmennustyyli valikoituu valmennettavan mukaan ja vuorovaikutusprosessi on aina yksilöllinen. (Lehto, 2017, s. 4–5; Uutela, 2019, s. 27–30.)

5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄ JA PROSESSI

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka on tehty laadullisin tutkimusmenetelmin, hyödyntäen tapaustutkimuksen ja toimintatutkimuksen

piirteitä. Teoreettisena viitekehyksenä toimii kehittämisryhmän avulla tiedon tuottaminen eksplisiittiseen muotoon, joka luo arvoa koko organisaatiolle. Samalla tapahtuu oppimista niin yksilö- kuin organisaatiotasolla.

Kanasen mukaan (2013, s. 23) tapaus-, kehittämis- ja toimintatutkimuksia pidetään enemmän tutkimusstrategioina kuin erillisinä menetelminä. Tämä johtuu siitä, ettei niillä ole olemassa omaa metodologiaa, vaan ne hyödyntävät sekä laadullista että määrällistä tutkimusta.

Tutkimus- ja kehittämishankkeille tyypillistä on ongelmalähtöisyys. Tuloksena on jokin määriteltävissä oleva tuotos, joka on yleensä uusi. Kehittämiselle on olemassa tarve. Ongelman ratkaisu on kiinnostavaa ja ratkaisun myötä tulevaa tietoa voidaan hyödyntää ja soveltaa. Kehittämistyön kautta saatu tieto ja osaaminen voi olla lopputulosta olennaisempaa. (Anttila, 2007, s. 14.) Opinnäytetyön avulla on tarkoitus selkeyttää, mitä Vamos-työotteella tarkoitetaan ja millaista osaamista se edellyttää työntekijöiltä.

5.1 Tiedon tuottaminen kehittämistyössä

Tieto ei ole ainoastaan sanallista, ilmaistavissa olevaa tietoa. Tieto on asiantuntijoiden taitoa, kokemuksia ja hiljaista tietoa, joka tulee ilmi yllättävissä tilanteissa tai ongelmanratkaisussa. Se voi olla myös ideoita, innovaatioita ja mielikuvia. Nämä yhdessä muodostavat laajennetun tiedonkäsityksen, jota tarvitaan kehittämishankkeissa monipuolisen sekä tutkimuksellisesti luotettavan tiedon saamiseksi. Tämä tarkoittaa siis aiemmin tutkitun tiedon lisäksi muiden tiedonlajien käyttämistä kehittämistyön tukena. (Anttila, 2007, s. 9.)

Arvioiva eli evaluoiva tieto peilaa arvioitavaa kohdetta johonkin annettuun arvojärjestelmään tai kriteeristöön. Todennettavissa olevan tiedon lisäksi käytetään termiä "tietotaito" (know how), joka kuvaa sen tietämistä, miten jokin tehdään. Tietäminen ei vielä tarkoita, että asian osaisi, vaan tietää kuinka se kuuluisi tehdä. Anttila (2007, s. 10) ehdottaakin vastineeksi "toimintatietoa", johon sisältyy osaamisen lisäksi myös tiedostamatonta, osaamiseen liittyvää hiljaista tietoa.

Prosessiaalisella tiedolla kuvataan esimerkiksi kuvien avulla tieto kaikkien ymmärrettävään muotoon. Näin tietoa voidaan myös jakaa muille. (Anttila, 2007, s.10.) Tässä opinnäytetyössä kerätystä tiedosta muodostuu Vamos-työotteen mallinnus, jolloin tieto muutetaan ekspansiiviseen, muille ymmärrettävään ja jaettavaan muotoon.

Myös Nonaka ja Takeuchi (1995, s. 6, s. 9, s. 62–71) tuovat esille, että hiljaisen tiedon jakaminen organisaatiossa edellyttää sitä, että tieto on ensin muunnettu sellaiseen muotoon, minkä kaikki ymmärtävät. He näkevät tiedon luomisprosessin koostuvan neljästä eri tiedon muuntamisen tavasta. Tämä SECI-nelikenttämalli tulee sanoista socialization eli sosiaalistuminen, externalization eli ulkoistaminen, combination eli yhdistäminen ja internalization eli sisäistäminen.

Sosiaalistuminen on kokemusten jakamisen prosessi missä hiljaisen tiedon välittymisen mahdollistaa yhteisesti vietetty aika. Jotta jakamista tapahtuu, tarvitaan myös luottamusta. Ulkoistamisella tarkoitetaan tiedonluomisen prosessia, missä hiljaisen tieto muuntuu eksplisiittiseksi tiedoksi. Tieto voidaan jakaa toisten kanssa ja sen päälle voidaan rakentaa uutta tietoa. Yhdistäminen on tiedon systematisoinnin prosessi, missä eritavoin hankittua eksplisiittistä tietoa yhdistellään. Sisäistämisen prosessissa eksplisiittinen tieto muuttuu jälleen hiljaiseksi tiedoksi. Tätä edesauttaa, jos tietämys on sanoitettu ja dokumentoitu. Nonaka ja Takeuchi (1995) liittävät SECI-nelikenttämalliin tiedon spiraalin, joka kuvaa sitä, miten uutta tietoa muodostuu jatkuvasti. Osa-alueet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.

Anttila (2007, s. 11–12) määrittelee kehittämistyön vuorovaikutukselliseksi, tavoitteelliseksi sekä parempiin tuloksiin tähtääväksi prosessiksi. Toimijat osallistuvat aktiivisesti suunnitteluun, toteutukseen ja tulosten tarkasteluun. Parannus- ja kehittämistyö on myös jatkuvaa. Työyhteisöt ja organisaatiot odottavatkin työntekijöiltä panosta työssäoppimiseen, luovuuteen, kokeiluihin ja innovaatioihin. Tämän nähdään kehittävän ja tehostavan yhteistyötä sekä auttaa hyödyntämään tietoa, taitoa ja osaamista, jota työyhteisössä on sekä koko ajan syntyy. Kehittämällä pystytään vastaamaan myös työelämän muuttuviin tarpeisiin.

Systemaattisuus, tehokkuus, kokemuksellisuus, reflektiivisyys sekä tuloksellisuus ovat kehittämisen keskeisiä käsitteitä.

Mäki (2020, s. 87–89) esittääkin asiantuntijaorganisaatioiden tehtävän olevan tiedon tuottaminen asiakkaille, organisaatiolle, yhteiskunnalle ja koko palvelujärjestelmälle. Työyhteisö tai organisaatio voidaan nähdä oppimisympäristönä, jossa haastetaan organisaatorakenteita sekä asiantuntijoita kehittämään työn uusia toimintatapoja ja -malleja. Engeström (2004, s. 80–81) puhuu yhteiskehittelystä (co-configuration), joka on Victor & Boyntonin (1998) hahmottelema käsite. Yhteiskehittelystä heidän mukaansa voidaan puhua palvelusta, joka ei tule valmiiksi vaan vaatii jatkuvaa sopeutumista ja uudelleen muotoilua dialogin keinoin. Yhteiskehittelyn rinnalla puhutaan yhteistuotannosta, co-production (Normaan & Ramirez 1994) sekä yhteisluomisesta, co-creation (Nambisan 2000; Sawhey & Prandelli 2000).

5.2 Tapaustutkimus ja toimintatutkimus

Tapaustutkimuksessa tarkastellaan yhtä tai useampaa tapausta. Keskeinen tavoite on tapausten määrittely, analysointi ja ratkaisu. Tapausten valinnalla, rajauksella ja perustelulla on suuri merkitys. (Eriksson & Koistiainen, 2014, s. 4.) Tapaustutkimus tarjoaa kokonaisvaltaisen ja syvällisemmän tutkimuksen ja on siten laadullista tutkimusta laajempi. Tutkimuskohteena on ilmiö, Vamos-työote, johon pyritään paneutumaan intensiivisemmin. Tavoitteena on ymmärtää paremmin, mistä tässä työotteessa on kyse. Tietoa tuotetaan kehittämissyöteessä avointen kysymysten ja osallistavan työpajan avulla, jolloin vastauksetkin ovat avoimia. Tutkijat toimivat ulkopuolisina osallistujina; kehittämissyöteen vetäjinä ja aineiston kerääjinä. Tapaustutkimus on tutkimusstrategia ja lähestymistapa, jonka avulla peilataan olemassa olevaa teoriaa, tutkimuksen tuottamaa tietoa ja hyödynnetään näiden välistä vuoropuhelua. (Kananen, 2013, s. 24, s. 28, s. 36.)

Teoriaa ei ole ilman käytäntöä ja tässä tutkimuksessa tavoitteena onkin käytännön kokemusten ja hiljaisen tiedon avulla peilata sitä olemassa oleviin aiempiin

tietoihin ja teorioihin sekä muodostaa ymmärrettävä malli. Teoriaa käytetään selittämään jotakin ilmiötä, kun malli konkreettisemmin kuvaa sitä. Tutkimuksen lähestymistapa on aineistolähtöinen eli induktiivinen, käytännöstä teoriaan ja mallinnukseen etenevä lähestymistapa. Tutkimuksessa voidaan peilata teoriaa kuitenkin aiempiin Vamos-palveluista tehtyihin julkaisuihin sekä NEET-nuorista tehtyihin tutkimuksiin, jolloin käytetään myös abduktiivista, teorian ja käytännön välistä vaihtelua. (ks. Kananen, 2013, s. 46–47, s.49, s. 51.)

Tapaustutkimuksella tutkitaan tämänhetkistä ilmiötä, Vamos-työtettä nykypäivänä sekä työntekijöiltä vaadittua osaamista. Kuvailevaa, syvää ja selittävää tietoa kerätessä tutkimuskysymykset pyrkivät ymmärtämään ilmiötä paremmin muun muassa miten, miksi, kuinka -kysymysten kautta. Opinnäytetyö on lähinnä selittävää tapaustutkimusta (explanatory research), jossa tutkimuksen avulla tuotetaan teoria tai hypoteesi, jota voidaan testata jatkossa. (Kananen, 2013, s. 54–55.)

Toimintatutkimuksessa leimallista on toiminnan ja tutkimuksen yhtäaikaisuus, toimintatutkimuksessa yhdistyvät käytäntö ja teoria. Toimintatutkimus yhdistyy laadulliseen tutkimukseen. (Puusa & Juuti, 2020, luku Toimintatutkimus.) Toimintatutkimus (action research) käsittää ennemminkin joukon tutkimusmenetelmiä tai voidaan puhua tutkimusstrategiasta, jonka avulla lähestytään ja saadaan tietoa ilmiöstä. Oleellista toimintatutkimukselle on, että kehittämisen tuloksena tapahtuu muutosta, se sisältää yhteistoimintaa sekä tutkimusta. Näistä viimeinen muovaa toimintatutkimuksen prosessiksi, jonka avulla toimintaa, tässä Vamos-työtettä, voidaan kehittää ja hyödyntää esimerkiksi palvelumuotoilun näkökulmasta. Ilman tutkimusta puhuttaisiin pelkästään työhön arkipäiväisesti kuuluvasta kehittämisestä. (Kananen, 2013, s. 28–29.) Toimintatutkimuksen ja kehittämistutkimuksen ero on hyvin pieni. Molemmat pyrkivät muutokseen toiminnan ja sen reflektoinnin kautta. Toimintatutkimuksessa tutkija on itse mukana, usein osana työyhteisöä. Kehittämistutkimuksessa tutkija on ulkopuolisenä. (Kananen, 2012, s. 41–42.)

Osallistava ja oppiva toimintatutkimus, PALAR (*participatory action learning and action research*) on muuntautuva, yhteisöllinen ja demokraattinen tutkimustapa,

jota käytetään erityisesti osallisuuden lisäämiseksi yhteisöissä. Kyse on enemmän menetelmällisestä lähestymistavasta, jossa tutkittavat osallistuvat aktiivisesti tiedon tuottamiseen. Lähestymistapaa tarvitaan tuottamaan uusia ideoita ja innovaatioita, joita saadaan keräämällä tietoa heiltä, joilla on sellaista osaamista, mitä ei välttämättä aiemmin ole tunnustettu. Osallisuus, toiminta, kriittinen reflektio ja dialogi ovat keskeisessä roolissa, samoin prosessin myötä syntyvä uusi tieto ja oppiminen. Yhdessä oppiminen erottaakin lähestymistavan osallistavasta toimintatutkimuksesta (*participatory action research*), PAR:sta. (Wood, 2020, s.1–3, s.6–7.)

Toimintatutkimuksen tieteenfilosofinen tausta yhdistyy pragmatismiin. Tiedon nähdään rakentuvan paikallisesti ja inhimillisen toiminnan ja toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa. Oppimisen ja muutoksen elementtien nähdään kohdistuvan esimerkiksi toimintatapoihin. Organisaation tavoitteena voi olla esimerkiksi organisaation itseymmärryksen ja itsetuntemuksen lisääntyminen ja konkreettisten muutosten vieminen käytäntöön. Toimintatutkimuksessa kerätään tietoa, jota analysoidaan tieteellisesti vakiintuneita menettelytapoja käyttäen. (Puusa & Juuti, 2020, luku Toimintatutkimus.) Toimintatutkimuksen kohteena voi olla mikä tahansa ilmiö, joka liittyy ihmiselämään. Sen nähdään soveltuvan esimerkiksi työkäytänteiden ja työmenetelmien kehittämistyöhön ja sopii näin ollen myös tämän opinnäytetyön täydentäväksi lähestymistavaksi (Ojasalo, ym., 2015, s. 59.)

Puusa ja Juuti (2020, luku Toimintatutkimus) esittelevät Donald Schönin ajatuksia toimintatutkimuksen perinteestä. Schönin reflektiivisen asiantuntijuuden mallissa toiminnan ja reflektion merkitys prosessissa korostuu tiedon lisääntymisen ja käytänteiden muuttumisen näkökulmasta. Luomassaan konstruktivistisessa mallissa Schön esittää, että tilanne ja asiantuntijat keskustelevat. Kaiken lähtökohtana on näiden kahden tekijän vuoropuhelu.

Opinnäytetyössä kehittämisryhmän työskentelyä ja kehittämisprosessia reflektiivisen spiraalin mukaisesti suunnitellaan, havainnoidaan ja reflektoidaan. Puusa & Juuti (2020, luku Toimintatutkimus) esittävät, että toimintatutkimuksen edetessä tutkimuksen kohteena olevista henkilöistä tulee omaa työtään tutkivia henkilöitä, heidän äänensä tulee esiin, ja tutkijasta taas omasta

näkökulmastaan paikallisen teorian tulkitsija. Oleellista on, että toimintatutkija, tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijät, pitää tarkkaa kirjaa havainnoistaan ja tekemisistään.

Toimintatutkimus tähtää käytännön hyötyyn antaen kuitenkin samalla panoksensa teorian ja tieteen saralle. Olennaista on, että se nostaa hiljaisen tiedon merkityksen esille. (Puusa & Juuti, 2020, luku Toimintatutkimus.) Tämä on myös yksi opinnäytetyön tavoitteista, nostaa esille Vamos-valmennukseen ja Vamos-työotteeseen liittyvää hiljaista tietoa.

5.3 Kehittämisyhmä ja aineistonkeruu

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kehittämissyhmän työskentelyn avulla. Suunnitelman mukaan kehittämissyhmän oli tarkoitus koostua mahdollisimman monen eri Vamos-yksikön työntekijöistä valtakunnallisesti. Lopulta kuudesta eri yksiköstä oli edustus kehittämissyhmässä, joistakin yksiköistä oli useampi osallistuja. Kehittämissyhmä koostui yhteensä 12 osallistujasta. Välimatkojen vuoksi kehittämissyhmän kokoontumiset tapahtuivat virtuaalisesti kevään 2021 aikana. Yhteinen työskentely toteutettiin yhteisöllisiä ja osallistavia ideointimenetelmiä käyttäen, joiden tavoitteena oli saada jokaisen ääni kuuluviin ja yhdessä muodostaa näkemys Vamos-työotteesta. Aineistoa täydennettiin välitehtävillä, jotka osallistajat palauttivat sähköpostilla ennen seuraavaa kehittämissyhmän tapaamista.

Opinnäytetyön tekijöiden rooli kehittämissyhmässä oli toimia fasilitaattoreina. Fasilitaattorien rooli on sisältöneutraali ja keskittyy enemmän prosessin läpiviemiseen eli fokuoimaan osallistujat asiaan, keskustelun mahdollistamiseen sekä löydösten kirjaamiseen. Kehittämissyhmän esiin tuomat tärkeät asiat kirjattiin kaikkien nähtäville ja näin tuettiin ryhmämuistin käyttöä työskentelyn apuna. (Nummi ym., 2013, s.64.)

Fasilitaattorien, tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijöiden, tehtävä oli myös innostaa osallistujia yhteiseen työskentelyyn sekä luoda psykologisen turvallisuuden ilmapiiri. Fasilitoinnin tukena käytettiin osallistavia menetelmiä, kuten me-we-

us, havaintokehä ja voimakenttäanalyysi. (Kaner, 2014, s.xii-xiii, s. 24.) Näiden avulla saatiin hyödynnettyä kehittämisryhmän jäsenten tietotaitoa, osaamista ja ideoita sekä samalla tuottaa yhteinen käsitys siitä mitä tarkoitetaan, kun puhutaan Vamos-työotteesta ja millaista osaamista se työntekijöiltä edellyttää.

Prosessin keskeisiä käsitteitä olivat läpinäkyvyys, osallistaminen, aktiivinen kuuntelu, avoimet kysymykset, asiantuntemuksen yhdistäminen, selkeyttäminen ja kiteyttäminen sekä selkeä rakenne kehittämisryhmän alusta loppuun. Rakenteessa on neljä vaihetta, jotka voi nimetä seuraavasti:

1. Erilaisten näkemysten kerääminen; Mitä Vamos-työote on, miten se näkyy tavassa tehdä työtä, millaista osaamista työntekijöiltä vaaditaan?
2. Yhteisen näkemyksen muodostaminen
3. Ratkaisujen kehittäminen (mallinnuksen luominen)
4. Reflektio ja lopetus

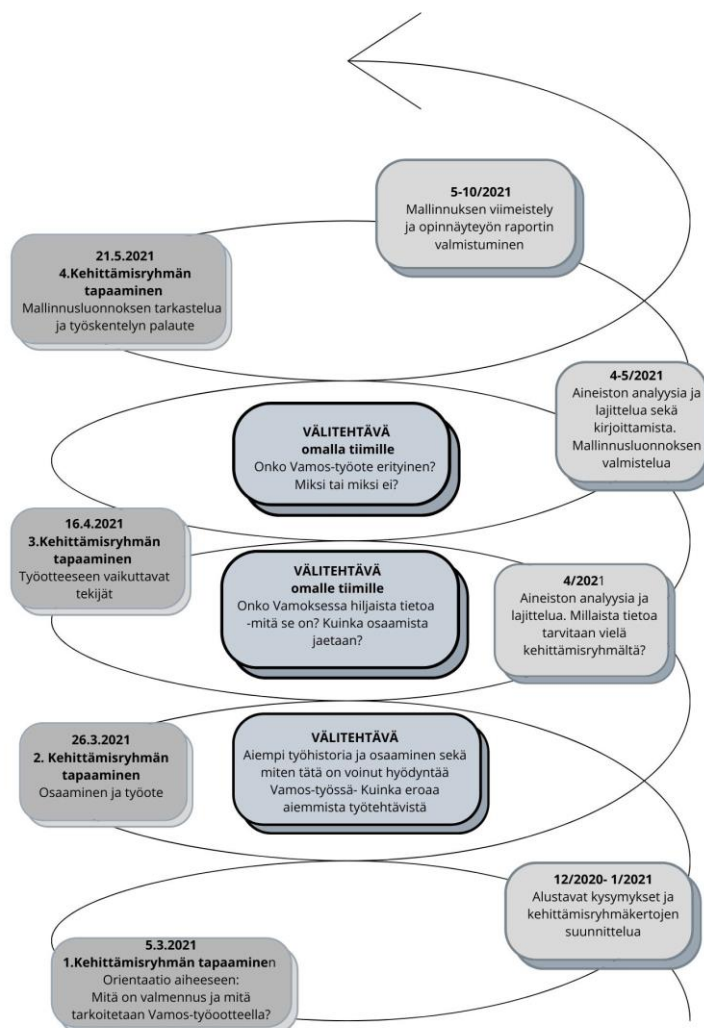
Prosessin vaiheissa alussa puhutaan divergenssistä, joka sisältää juuri erilaisten näkemysten keräämistä; erilaisia näkökulmia, ideointia, visiointia. Tämän jälkeen kerätään esiin nousseet näkemykset ja osallistujat alkavat muodostaa yhteistä näkemystä ja raameja. Tätä kutsutaan konvergenssiksi, jonka aikana punnitaan erilaisia vaihtoehtoja, poimitaan pääkohtia ja lajitellaan yläkategorioihin ja valitaan yhteistyössä parhaiten kuvaavat käsitteet. (Kaner, 2014, s.xiv, s. 6.)

Opinnäytetyön tekijät lähtivät aluksi pohtimaan, millaisilla kysymyksillä saataisiin vastaukset tutkimuskysymyksiin: mitä on Vamos-työote ja millaista osaamista se edellyttää työntekijöiltä. Opinnäytetyön suunnitelma sekä alustavat tutkimuskysymykset (Liite 1) liitettiin Diakonissalaitoksen eettisen työn toimikunnan lupahakemukseen, hyväksyttiin opinnäytetyön ohjaajilla sekä Vamoksen johtaja Terhi Laineella. Kysymysten myötä muodostettiin kevään kehittämisryhmille teemat, joita tapaamiskerroilla käsiteltäisiin. Teemoiksi muodostuivat:

1. Orientaatio Vamos-työotteeseen. Mitä on valmennus ja mitä tarkoitetaan työotteella
2. Osaaminen ja työote

3. Työotteeseen vaikuttavat tekijät
4. Mallinnusehdotusten esittely kehittämisryhmälle

Yksi osa aineiston keruuta olivat kehittämisryhmään osallistuneille annetut väli-tehtävät, joita heidän oli mahdollista viedä omiin yksiköihinsä käsiteltäviksi. Näin saatiin paitsi monipuolisempaa tietoa yksiköistä, myös orientoitua osallistujia seuraavan kerran teemaan (Kuvio 1).



Kuvio 1. Opinnäytetyön aineiston keruun prosessikuvaus

Opinnäytetyöstä oli kerrottu ja kehittämisryhmään halukkaita osallistujia oli alustavasti kysytty jo aiemmin Vamos-yksiköiden valtakunnallisessa dialogitapaamisessa, 25.9.2020, missä osallistumisesta kiinnostuneita työntekijöitä oli pyydetty

ilmoittautumaan omalle esihenkilölle. Esihenkilöt välittivät osallistumisesta alustavasti kiinnostuneiden nimet opinnäytetyön tekijöille lokakuun 2020 alussa. 28.10. 2020 lähetettiin sähköposti esihenkilöille opinnäytetyön etenemisestä ja aikatauluista. Kerrottiin, että tutkimuslupa käsitellään tammikuussa ja tutkimusluvun saamisen jälkeen palataan tarkemmin kehittämissryhmän kevään 2021 aikatauluihin. Uusi sähköposti lähetettiin 21.1.2021, jossa kerrottiin, että tutkimuslupa oli myönnetty. Sähköpostin liitteenä oli tiedote tutkimuksesta (Liite 2) sekä kehittämissryhmän aikataulu. Kysyttiin vielä vahvistusta jo aiemmin alustavasti mukaan ilmoittautuneilta, sekä kerrottiin viestissä, että vielä on mahdollista uusien kiinnostuneiden ilmoittautua mukaan. Kehittämissryhmään toivottiin edustusta mahdollisimman monesta Vamos-yksiköstä sekä erilaisissa työtehtävissä toimivia henkilöitä, jotta saataisiin mahdollisimman kattavasti koottua työntekijöiden näkemyksiä. Kiinnostuneita löytyi kuudesta Vamos-yksiköstä, yhteensä 13 henkilöä, joista yksi myöhemmin joutui perumaan osallistumisensa. Varmistuneille osallistujille lähetettiin tiedote tutkimuksesta (Liite 2) ja suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta (Liite 3) sekä kalenterikutsut kevään aikana tapahtuviin kahden tunnin mittaisiin Teams-tapaamisiin.

Kehittämissryhmä kokoontui neljä kertaa kahden tunnin ajan Teams-alustalla. Jokaisen kerran ohjelma ja kirjattu materiaali kerättiin Google Slidesille, jota oli helppo käyttää virtuaalisesti yhtä aikaa sekä osallistujien seurata etenemistä. Apuna käytettiin myös Answergardenia, Mentimeteriä, Flingaa sekä Stormboardia aineiston keruun ja lajittelun helpottamiseksi. Suunnitteluvaiheessa myös päädyttiin vaihtelevaan menetelmiä ja alustoja tarpeen mukaan, jotta saataisiin kehittämissryhmän energiataso ja fokus pysymään kahden tunnin työskentelyn ajan.

Aineistoa pyrittiin kirjaamaan kaikkien nähtävillä kirjalliseen muotoon mahdollisimman paljon, jotta voitiin varmistua siitä, että ymmärrys on yhteinen ja näkemys edustaa kehittämissryhmän mielipiteitä. Tämä myös auttoi opinnäytetyön tekijöitä saamaan kirjattua ja osin jäsenneltyä tietoa, kun osallistujat olivat mukana lajittelemassa aineistoa. Aineistoa kerättiin kehittämissryhmissä aloittaen yhdessä käsitteiden merkitysten sanoittamisella. Aiemmin kerätty aineisto pidettiin mukana

myös myöhemmillä tapaamiskerroilla, jotta siihen pystyttiin tarvittaessa palaamaan.

Kehittämisyhmän tapaamiset nauhoitettiin Teams-tallenteiksi, joista oli mahdollista vielä tarkistaa keskustelujen kulkua. Tallenteita kertyi yhteensä 5 tuntia, 10 minuuttia ja 29 sekuntia. Tarkistuskertoilla löytyi joitain käsitteitä, jotka olivat jääneet aluksi kirjaamatta ja niitä lisättiin aineistoon ennen kuin aineistoa alettiin ryhmitellä ja luokitella. Opinnäytetyön tekijät lajittelivat aineistoa ensin erikseen, jonka jälkeen niitä vertailtiin keskenään. Lopuksi lajiteltiin käsitteitä kirjoittaen ne post-it-lapuille. Lappuja oli yhteensä 81 kappaletta.

Kehittämisyhmä osallistui aineiston lajitteluun jo alkuvaiheessa, jolloin he äänestivät omasta mielestään Vamos-työotteen ja Vamos-valmennuksen tärkeimpiä ominaisuuksia. Jokainen pystyi antamaan viisi pistettä haluamallaan tavalla tärkeimmiksi kokemilleen ominaisuuksille, jonka jälkeen käytiin vielä uudelleen keskustelua. Aineistoa analysoitaessa pystyttiin siis huomioimaan kehittämisyhmän tärkeiksi nostamat käsitteet. Näistä monet myös toistuivat useammilla tapaamiskerroilla, jonka perusteella ne valittiin mallinnuksen keskeisiksi käsitteiksi. Mallinnusluonnosta reflektointiin kehittämisyhmän kanssa toukokuun lopussa, jonka tarkoituksena oli tarkistaa ja täsmentää tärkeimmiksi nousseita käsitteitä.

Kehittämisyhmän työskentelyn toteutus

Ensimmäisellä tapaamisella (Liite 4) tarkoitus oli selkiyttää käsitteitä, joita tutkittiin. Jos Vamos-valmennuksella tarkoitetaan konkreettisia työmuotoja ja *mitä tehdään*, niin Vamos-työote on enemmän sitä, *miten työtä tehdään*. Vamos-valmennusta kuvaavia sanoja koottiin Answergarden-sanapilveen. Vamos-työotetta jokainen osallistuja pohti ensin itsekseen, sitten pienryhmissä, jonka jälkeen kuvaavia asioita kirjoitettiin Flinga-taululle. Esiintuoduista ominaisuuksista käytiin keskustelua, jonka seurauksena poistettiin tai yhdisteltiin duplikaatteja. Tämän jälkeen jokainen osallistuja sai jakaa pisteitä omasta mielestään parhaiten Vamos-työotetta kuvaaville termeille. Näin saatiin nostettua esiin kehittämisyhmän mielestä tärkeimmät Vamos-työotteen ominaisuudet.

Ensimmäisessä välitehtävässä kysyttiin osallistujien työhistoriaa, osaamista ja sen hyödyntämistä Vamoksessa sekä sitä, eroaako työote heidän aiemmista töistään ja millä tavoin. Nämä koottiin Stormboardin avulla helpommin luettavaan muotoon, jota vastauksia pystyttiin hyödyntämään toisella tapaamisella (Liite 5) yhdessä kehittämisryhmän kanssa ja heillä oli mahdollisuus nähdä muiden välitehtävässä tuottamaa tietoa. Toisella tapaamisella kehittämisryhmä mietti miksi ja miten Vamos-työote hyödyttää juuri Vamoksen asiakaskohderyhmää. Tavoitteena oli syventää ensimmäisellä tapaamisella koottua tietoa ja tarkastella sitä toisenlaisesta, asiakastarpeen näkökulmasta. Pienryhmät kirjasivat keskusteluiden tuotoksia Slides-sovellukseen. Tehtävä purettiin yhdessä niin, että kaikilla oli mahdollisuus seurata samalla muiden ryhmien kirjaamia asioita. Kehittämisryhmä toivoi yhdessä käytävää keskustelua pienryhmien sijaan, joten alkupeleistä suunnitelmaa päätettiin muuttaa ja keskustelu Vamos-työotteen sisäistämisestä ja perehdytyksestä käytiin yhdessä koko ryhmän kesken keskustellen. Ryhmällä oli mahdollisuus hyödyntää kaikkea aiemmin kirjattua tietoa ja näin käytettiin ryhmämuistia hyödyksi.

Toinen välitehtävä ohjeistettiin toteutettavaksi mahdollisuuksien mukaan Vamos-yksiköiden työryhmissä. Kysyttiin miten Vamoksessa jaetaan tietoa paikallisesti ja valtakunnallisesti sekä onko Vamoksessa hiljaista tietoa ja jos on, niin millaista. Välitehtävän alustukseksi sekä tueksi työryhmissä työskentelyyn liitettiin hiljaisen tiedon teoriaa, jonka opinnäytetyön tekijät olivat koonneet. Osallistajat palauttivat välitehtävän vastaukset sähköpostilla etukäteen, jolloin ne voitiin taas koota Slidesiin kaikille osallistujille nähtäväksi kolmannella tapaamiskerralla. Vastauksissa tuotiin esiin myös haasteita sekä huomioita, jotka vaikuttavat Vamoksessa olevan tiedon jakamiseen.

Kolmannella kerralla (Liite 6) teemana olivat työotteeseen vaikuttavat tekijät. Kehittämisryhmä oli aiemmilla tapaamilla nostanut esiin arvojen merkityksen. Slidesiin oli kerätty Diakonissalaitoksen arvot, visio ja missio sekä Code of conduct (HDL, i.a.-b; HDL, i.a.-c), joita käytetään organisaatiossa myös perehdytyksen välineinä. Kehittämisryhmä pohti pienryhmissä mitkä asiat estävät ja mitkä edistävät Vamos-työotteen toteutumista, jonka jälkeen yhteisesti keskusteltiin esiin

nousseista seikoista. Lopuksi voimakenttäanalyysia hyödyntäen pohdittiin, kuinka omalla persoonalla työn tekeminen soveltuu Vamos-työotteeseen. Heikoudet ja vahvuudet kirjattiin Flinga-taululle, jonka jälkeen ryhmä vielä yhdessä tarkasteli saatuja vastauksia.

Palautetta kysyttiin anonyymisti Mentimeter-kyselyn avulla siitä, onko kehittämissryhmän työskentely ollut osallistujien mielestä tuloksellista ja tehokasta sekä millaiseksi he kokivat oman osallistumisensa. Tarkoituksena oli selvittää, onko kehittämissryhmän mielestä oltu oikeiden asioiden äärellä ja kuinka luotettavia saadut tulokset ovat. Pikaisen kyselyn tuloksena vaikutti, että osallistujat kokivat työskentelyn tuottaneen tulosta ja työotteen olleen mielessä enemmän arjen työn keskelläkin.

Viimeinen välitehtävä toivottiin tehtäväksi yksiköiden työryhmissä. Sen tarkoituksena oli selvittää, onko Vamos-työote erityinen ja perusteluja miksi on tai miksi ei ole. Työryhmiä osallistamalla oli tarkoitus saada vielä monipuolisempia näkemyksiä eri yksiköistä. Saadut vastaukset mukailivat paljon aiemmin välitehtävänä ollut osaamiseen liittyvää tehtävää ja työotteen vertaamista osallistujien aiempiin työtehtäviin. Vastaukset koottiin Slidesiin viimeiselle tapaamiselle sekä hyödynnettiin opinnäytetyön raportin kirjoittamisessa.

Neljännellä ja viimeisellä kehittämissryhmän tapaamisella (Liite 7) käytiin läpi välitehtävä ja esiteltiin mallinnusluonnos, jota osallistujat saivat kommentoida ja ehdottaa siihen muokkauksia. Tässä kohtaa oli vielä mahdollisuus puuttua sanamuotoihin ja mallinnuksen ymmärrettävyyteen. Opinnäytetyön tekijät viimeistelivät mallinnuksen ja kirjoittivat opinnäytetyön raportin kesän ja syksyn 2021 aikana.

5.4 Aineiston analyysi

Kehittämissryhmästä kertynyt aineisto analysointiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia hyödyntäen. Toimintatutkimukselle tyypillisesti kerättiin aineistoa, jota sitten tarkasteltiin ja palattiin siihen uudelleen seuraavassa kehittämissryhmässä

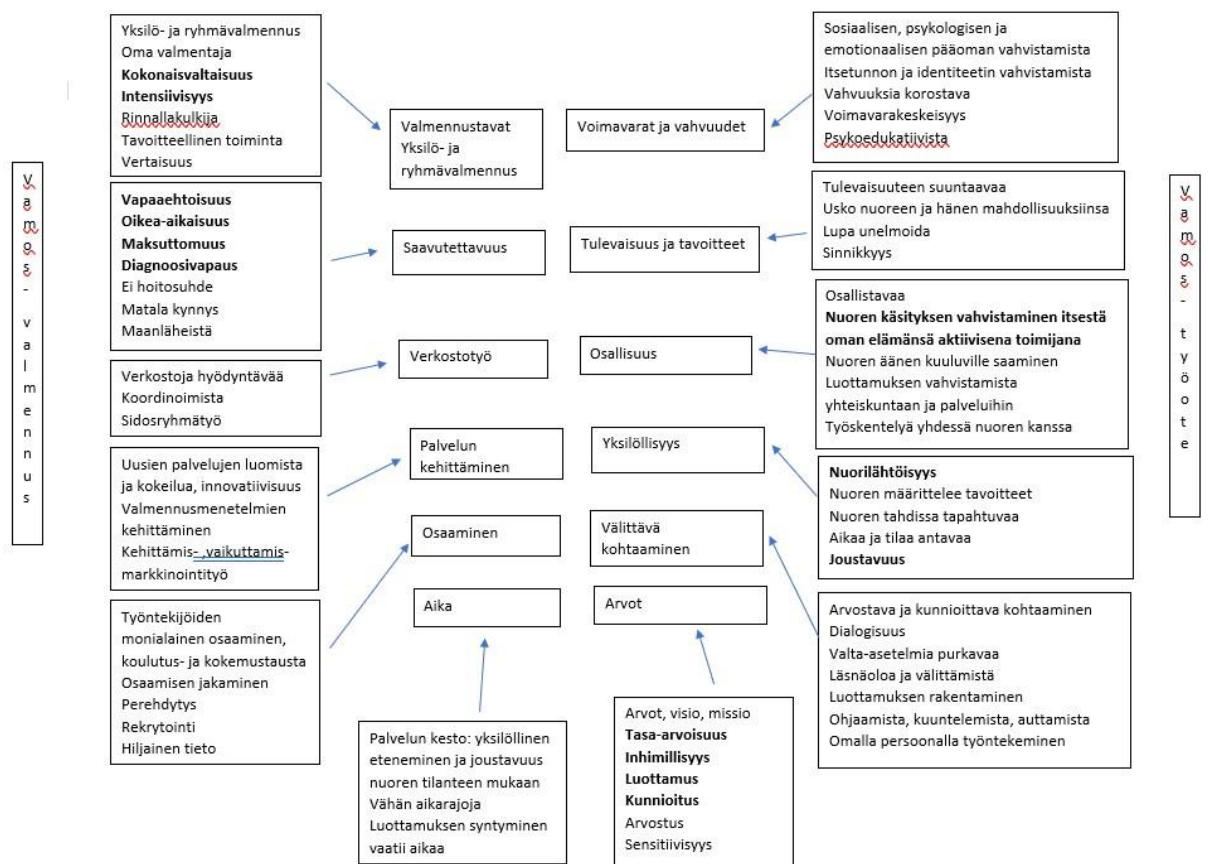
(Kuvio 1). Näin pystyttiin syventämään ja monipuolistamaan aiemmin kerättyä aineistoa, sekä koko ajan tarkistamaan osallistujilta, että opinnäytetyön tekijät ovat ymmärtäneet oikein. Kehittämisyhmien välillä opinnäytetyön tekijät tarkastelivat kertynyttä aineistoa sekä muokkasivat tulevien kehittämissyhmäkertojen ohjelmaa vastaamaan paremmin niihin kysymyksiin, joihin kaivattiin vielä tarkennusta.

Aluksi opinnäytetyön tekijät luokittelivat ensimmäisellä tapaamiskerralla koottua ja kirjattua aineistoa kumpikin tahoillaan, jonka jälkeen vertailtiin löydettyjä luokkia keskenään. Osittain oli löytynyt samoja teemoja, yläkäsitteet olivat joiltain osin hieman erilaisia. Molemmat olivat nostaneet vuorovaikutussuhteen ja kohtaamisen keskeisiksi käsitteiksi, samoin arvot sekä verkostotyön. Toinen opinnäytetyön tekijä oli nostanut tavoitteellisen työskentelyn keskeiseksi, kun toinen oli sijoittanut tavoitteellisen työskentelyn nuoren osallisuuden ja oman toimijuuden vahvistamisen alakäsitteeksi. Käsitteiden valinta muutoin oli samansuuntainen, koska kehittämissyhmä oli jo asettanut tärkeysjärjestykseen työotteeseen vaikuttavia tekijöitä ja osallistunut siten aineiston lajitteluun.

Lopuksi opinnäytetyöntekijät lajittelivat aineistoa yhdessä, kirjaten saadut tulokset post-it-lapuille, joita oli yhteensä 81 kappaletta. Lisäksi kuunneltiin Teams-tallenteita ja kerättiin käsitteitä, joita ei ollut kirjoitettu kehittämissyhmän kirjaamaan aineistoon aiemmin. Tallenteita oli yhteensä 5 tuntia, 10 minuuttia ja 29 sekuntia. Vastauksia kirjoitettiin keltaisille (valmennus), punaisille (työote) ja vihreille (Teams-tallenteista lisätyt) post-it-lapuille, jotka auttoivat aineiston luokittelussa. Kehittämissyhmä osallistui aineiston lajitteluun pisteyttämällä tärkeimmiksi kokemansa asiat työotteen kannalta. Myös heidän antamansa pisteet merkittiin lapuille, jotta pystyttiin näkemään useimmiten mainitut ja kehittämissyhmän mielestä tärkeimmiksi nousseet asiat. Näin saatiin nostettua Vamos-työotteen kannalta tärkeimmät ominaisuudet mallinnusta varten. Kuvio 2 havainnollistaa aineiston lajittelua. Paksummalla mustalla merkityt käsitteet ovat useimmiten aineistossa toistuvia tai tärkeimmiksi ryhmässä nostettuja asioita.

Aineistossa valmennukseen ja työotteeseen kuuluvat käsitteet menivät havaintojen mukaan osittain päällekkäin tai sama asia saattoi esiintyä

molemmissa. Laput lajiteltiin vielä kolmeen kategoriaan, jotka olivat: Vamos-valmennukseen kuuluvat elementit, Vamos-työotteelle ominaiset piirteet sekä aluksi nimetty ”luokittelematon luokka”. Tämä kategoria muovautui myöhemmin tekijöiksi, jotka toimivat sekä työotteen että valmennuksen mahdollistavina taustatekijöinä, joita ei voi erottaa erikseen jompaankumpaan kategoriaan kuuluviksi. Prosessin aikana palattiin tapaamiskerroilla ja välitehtävissä kerättyihin aineistoihin ja niillä täydennettiin aineistoa. Osittain nauhoitteista tai välitehtävissä koottu tieto oli aiempaa täydentävää ja selittävää tietoa. Tätä tutkimussuunnitelman mukaisesti tavoiteltiin.



Kuvio 2. Aineiston lajittelu yläluokkiin ennen mallinnusta

Huhtikuussa alussa alettiin muodostaa alustavia mallinnusehdotuksia. Jälleen opinnäytetyön tekijät ensin tahoillaan ja sitten yhdessä niistä keskustellen ja muokaten. Tässä vaiheessa yläluokkia vielä jäsenneltiin.

Opinnäytetyön seminaarissa toukokuun alussa esiteltiin mallinnusluonnoksia sekä siihen saakka kirjoitettua raporttia ohjaajille ja muille seminaariin osallistuville. Muutamien muutos- ja parannusehdotuksien avulla mallinnusta viimeisteltiin, jonka jälkeen raportin kirjoittamista ja tutkimusprosessin etenemisen kuvailua jatkettiin.

6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Kehittämisryhmän avulla kerättiin tietoa Vamos-työotteen elementeistä sekä siitä, millaista osaamista tällä työotteella työn tekeminen vaatii työntekijöiltä. Alustavat kysymykset (Liite 1) tarkentuivat matkan varrella, kun kehittämisryhmästä nousi täydennystä teemoihin. Ne tekijät, jotka vaativat lisäkysymyksiä tai tarkennusta, nostettiin ryhmätapaamisten (Liitteet 4–7) ja välitehtävien (Kuvio 1) kysymyksiksi.

6.1 Arvot

Kehittämisryhmän kolmannella kerralla (Liite 6) käsiteltiin Diakonissalaitoksen arvoja. Diakonissalaitoksen arvot, missio ja visio sekä Diakonissalaitoksen tapa toimia (Code of Conduct) jaettiin osallistujille keskustelua varten. (HDL, i.a.-b; HDL, i.a.-c.) Diakonissalaitos korostaa arvoissaan rajoja ylittävää kristillistä lähimmäisenrakkautta, kunnioittamista ja huomioon ottamista. Heikoimmassa asemassa olevien ihmisten puolustaminen, inhimillisesti arvokkaan elämän edistäminen sekä tavoite saada aikaan vaikuttavan muutosta yhteiskunnassa ovat tärkeitä osa arvoja. Visiona on muuttaa maailmaa rohkeasti ihmisarvoisemmaksi. Missio kumpuaa arjen asiakastyöstä ja siinä korostuu luottamuksen, osallisuuden ja toimijuuden vahvistuminen. Kehittämisryhmän mielestä Diakonissalaitoksen arvot ovat monelta osin yleispäteviä aloilla, joilla työskennellään ihmisten kanssa. Oleelliseksi nähtiin se, miten arvot läpileikkaavat organisaation, työyhteisön ja nuoren kanssa työskentelyn. Koettiin, että Vamoksessa työntekijöiden tehtävä on nimenomaan Diakonissalaitoksen arvojen mukaan vahvistaa nuoren

luottamusta, osallisuutta ja toimijuutta. Vahvistamisella tarkoitettiin paitsi nuoren itsetunnon vahvistumista, myös luottamuksen vahvistumista muihin ihmisiin ja yhteiskuntaan. Kehittämisyhmässä kuvattiin, että se, miten organisaatio suhtautuu työntekijöihin, työntekijät toisiinsa ja työntekijät nuoriin, heijastuvat kaikki toisiinsa.

Havaittiin, että esimerkiksi resurssit voidaan nähdä niin organisaation kuin työntekijänkin arvovalintana. Organisaation arvojen mukaan työntekijöille mahdollistetaan työn tekeminen riittävän väljällä aikataululla ja työyhteisön hyvinvointi on tärkeää. Työntekijän arvot näkyvät nuoren kohtaamisen lisäksi tapana tehdä yhteistyötä omassa työyhteisössä sekä verkostoissa. Työntekijät aktiivisesti kehittävät työtään, ylläpitävät omaa hyvinvointiaan sekä työyhteisön hyvää henkeä.

Osa vastaajista toi esille, että organisaation arvot ovat vaikuttaneet valintaan tulla organisaatioon töihin. Nähtiin, että on oleellista esimerkiksi rekrytoinnissa huomioida, minkälaiset arvot yksilöllä itsellään on ja sopivatko ne yhteen organisaation arvojen kanssa. Osa korosti arvoja enemmän työnkuvan, työn merkityksellisyyden ja työssä nähtävien mahdollisuuksien vaikutusta työpaikan valintaan. Keskustelussa nousi esille näkemys siitä, että samankaltaiset arvot ovat myös monen muun organisaation taustalla. Tausta-arvot nähtiin kokoavana voimana ja toimintaa ohjaavina tekijöinä. Keskustelussa tuli myös esille, että jo hankesuunnitelmien työstövaiheessa näkyy vahvasti Diakonissalaitoksen arvot, missio ja visio.

6.2 Työote ja valmennus

Kehittämisyhmän ensimmäisen tapaamisen (Liite 4) tavoitteena oli orientoida kehittämisyhmään osallistuvia käsiteltävään aiheeseen ja määritellä yhdessä tarkastelussa olevat käsitteet. Vamos-valmennus on konkreettisemmin sitä, millaista työtä tehdään, Vamos-työotteen ollessa tapa miten tehdä työtä. Kehittämisyhmässä annettiin tehtäväksi pohtia mitä Vamos-valmennus on sekä miten kertoisi siitä jollekulle, joka ei ole valmennuksesta aiemmin kuullut. Ohjeistuksessa mainittiin myös 30 sekunnin hissipuhe, jonka pitäisi sellaiselle

yhteistyökumppanille tai asiakkaalle, joka on kiinnostunut palvelusta, eikä tiedä mitä se on. Tämä ohjeistus saattoi ohjata vastauksia jonkin verran kertomaan myös työotteesta, eli miten työtä tehdään.

Valmennuksessa tärkeinä nähtiin maksuttomuus, verkostotyön ja yhteistyön merkitys, luottamuksellisuus sekä nuoren itsemäärittelemät tavoitteet. Valmentajan rooli nähtiin rinnalla kulkijana, jonka tehtävä on löytää yhdessä nuoren kanssa hänen voimavarojaan ja tukea kohti oman näköistä elämää. Tätä edesauttavat palvelun joustavuus, yksilö- tai ryhmävalmennuksen mahdollisuus nuoren tilanteen mukaan sekä tavoitteellinen ja määrätietoinen työ kohti nuoren itse asettamia tavoitteita. Esiin nostettiin myös vapaaehtoisuus, sillä valmennus ei pääsääntöisesti ole sidottu rahallisiin etuuksiin. Se, että Vamoksessa nuorille on mahdollista tarjota välipalaa tai ruokaa, nähtiin hyvänä.

Kehittämissuhteissa kiteytettiin työtettä lauseella: nuoren käsityksen vahvistamista oman elämänsä aktiivisena toimijana. Ajatus siitä, että nuori itse tietää, mikä hänelle on parhaaksi ja kunnioitetaan nuoren toiveita, sillä hänellä on päättävä valta omiin asioihinsa. Työotteen koetaan purkavan valta-asetelmia pohjautuen dialogiseen ja tasa-arvoiseen kohtaamiseen. Työntekijän katsottiin olevan myös inhimillinen virheineen kaikkineen ja siten helposti lähestyttävä. Myös muiden nuorten tuki ja vertaistuellisuus nähtiin voimavarana, joiden kautta voidaan saada nuorelle onnistumisen kokemuksia sekä lisätä luottamusta omiin mahdollisuuksiinsa.

Kehittämissuhteissa toi esille, että kokonaisvaltaisessa työtöteessä tärkeää on aika, jotta luottamussuhde pääsee kehittymään. Ajan lisäksi se, miten nuori kohdetaan arvostavasti ja kunnioitavasti koettiin tärkeänä. Organisaation arvopohjan koettiin vaikuttavan myös kohtaamistapaan. Psykoedukatiivisuus nousi keskusteluissa yhtenä työtöteen elementtinä. Nuoren vahvuuksia sanoittaminen, tunnetaitojen opettelu sekä tutkitun tiedon jakaminen nuorille nähtiin osaksi valmennusta. Nämä korostavat työtöteen tavoitteellista luonnetta. Työtöteessä painotuu tulevaisuuteen suuntaava fokus, lupa unelmoida. Menneeseen ei jäädä liikaa, vaan pyritään suuntaamaan eteenpäin. Haasteiden ja diagnoosien sijaan

keskitytään voimavaroihin ja mahdollisuuksiin. Oikea-aikaisuus ja oikeatahtisuus on tärkeää.

Nuoren äänen kuuluvaksi saaminen verkostojen suuntaan tuotiin esiin. Vamoksen valmentaja ei ole viranomainen, ja tällä nähtiin olevan merkitystä valmennuksen luonteeseen. Kehittämissyöte nostettiin myös esille, että monella nuorella on huonoja kokemuksia viranomaisasioinnista sekä yhteiskunnan palveluista. Yksi työskentelyn tavoite on vahvistaa luottamusta kaikkiin näihin.

Vamos-työote ja palvelun kohderyhmä

Kehittämissyöteen toisella kerralla (Liite 5) käsiteltiin kysymystä: Miksi ja miten työote hyödyttää juuri Vamoksen kohderyhmää?

Kehittämissyöte nousi esille, että Vamos-työote hyödyttää Vamos-palveluiden kohderyhmää, koska työote on laaja-alainen ja kokonaisvaltainen. Vamos ei ole viranomaistaho. Osallistuminen on nuorelle vapaaehtoista. Toimintaan mukaan pääsemiseen on matala kynnyks ja nuori pääsee mukaan silloin, kun nuoren motivaatio muutokseen herää. Valmennus räätälöidään yksilöllisesti nuoren tarpeista käsin, yhdessä nuoren kanssa. Työskentelyä ei pääsääntöisesti leimaa aikarajat, resurssien puute eikä kiire. Nuoren mukana ja tukena ollaan erilaisissa verkostoissa ja tilanteissa.

Vastausten perusteella Vamoksen kohderyhmän nähdään hyötyvän turvallisesta aikuisesta, tasavertaisen ja luottamuksellisen suhteen syntymisestä. Diagnostiivisuus ja tulevaisuuteen suuntaava työskentely hyödyttää kohderyhmän nuoria. Valmennuksessa huomio kiinnitetään enemmän siihen, mitä kohti nuori on menossa, kuin siihen mistä hän tullut tai mikä hänen taustansa on. Nuorella on mahdollisuus tulla kohdatuksi ilman ennakkoluuloja ja epäkriisien läpikäyntiä.

Vamos-työotetta estävät ja edistävät asiat

Kehittämissryhmän toisella kerralla (Liite 5) kerättiin asioita, jotka edistävät ja estävät Vamos-työotteen toteutumista.

Kehittämissryhmän mukaan keskeinen työotetta edistävä asia on aika. Nuoren kanssa on lupa käyttää aikaa. Joissakin toiminnoissa määrälliset tavoitteet ja tulostavoitteet on kuitenkin määritelty tarkemmin. Ajan ja tilan antaminen myös työntekijälle sekä työntekijän mahdollisuus organisoida omaa työtään nähtiin työotetta edistävinä seikkoina. Yhteisöllisyyttä ja turvallisen olon kokemusta edistävät toimivat tilaratkaisut, yhteistyö eri Vamos-yksiköiden välillä sekä hyvä perehdytys. Työntekijöiden työhyvinvointi, tiimin ja esihenkilön tuki, mahdollisuus ja aika purulle ovat asioita, joiden nähtiin vaikuttavan työotteen toteutumiseen.

Vamos-työotteen toteutumista kehittämissryhmän mukaan estää työntekijöiden vaihtuvuus ja liian vähäiset resurssit. Yhteishankkeissa haasteena voi olla yhteistyökumppaneiden erilaiset toimintakulttuurit, jotka vaikuttavat Vamos-työotteen toteutumiseen. Palvelun ostajan asettamat reunaehdot voivat vaikuttaa työotteen toteutumiseen estävästi. Vastauksissa nousi esille työntekijän omat asenteet mahdollisena esteenä työotteen toteutumiselle silloin, jos ne eivät vastaa Vamoksen arvoja. Työotteen toteutumista voi estää myös se, jos nuori ei ole halukas tai valmis vastaanottamaan apua. Yleisesti yhteiskunnassa vallitseva kulttuuri, joka vaatii liikaa liian lyhyessä ajassa, nähtiin haasteeksi. Tiedonsiirtoon ja byrokraatiaan liittyvät haasteet viranomaisten kanssa nousi esille vastauksissa. Lisäksi merkittävät kulttuurierot ja kielimuuri nähtiin työotteen toteutumista haastavina tekijöinä.

Onko Vamos-työote erityinen?

Kehittämissryhmän kolmannella kerralla (Liite 6) osallistujille annettiin välitehtävä yksiköihin vietäväksi. Välitehtävänä oli käsitellä kysymystä: onko Vamos-työote erityinen? Jos on, miksi ja miten? Jos ei ole, miksi?

Vastausten perusteella työote nähtiin siltä osin erityisenä, että nuoren tausta ei sulje pois mahdollisuutta saada valmennusta. Vahva organisaatio ja sen taustav arvot nähtiin Vamos-työotteen mahdollistajana ja erityisyytenä. Aika-resurssi, joka valmennuksessa on käytössä, nähtiin erityisenä.

Vastausten mukaan Vamoksen kaltaista työtä tehdään monella taholla. Monilla toimijoilla on vastaavaa osaamista ja samankaltainen työote. Erityisesti järjestökentällä nähtiin samankaltaisuutta. Vamos-työotetta ei nähty selkeästi uutena tai erityisenä verrattuna muihin palveluihin tai toimijoihin. Työotteen nähtiin liittyvän enemmän työntekijään yksilönä kuin paikkaan sidonnaisena. Työntekijän yksilöllisen osaamisen lisäksi kehittämissryhmässä nostettiin työyhteisössä olevat voimavarat. Työntekijät ovat mukana kehittämässä toimintaa, joka on sekä työnantajan osoitus työntekijöiden arvostamisesta sekä työntekijöiden osoitus työhön ja organisaatioon sitoutumisesta. Sitoutunut ja hyvinvoiva työyhteisö luo arvoa, joka heijastuu työhön ja välittyy asiakkaille.

6.3 Osaaminen

Ensimmäisellä kehittämissryhmän kerran jälkeen osallistujat saivat välitehtäväksi vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Kerro lyhyesti työhistoriastasi.
2. Miten olet voinut hyödyntää aiemmin kertynyttä osaamistasi Vamoksessa? Kerro esimerkki.
3. Eroaako työote aiemmista töistäsi? Jos eroaa, niin miten? Kerro esimerkki.

Kehittämissryhmään osallistuneiden koulutustausta ja työhistoria oli vaihteleva ja moninainen. Työkokemusten pituus oli myös vaihteleva. Kokemusta oli sosiaali- ja terveysalojen ohella myös maatalous-, turvallisuus-, tuotanto-, ravintola- sekä hengellisen työn aloilta. Kokemusta löytyi niin lapsi- ja nuorisotyöstä kuin vanhustyöstä sekä peruspalveluiden piiristä että kohdennetuimmista työmuodoista kuten kriisityö, lastensuojelu, vammaistyö ja erikoissairaanhoido. Hanke- ja järjestötyöstä, työvoimahallinnon työstä, nuoriso-, mielenterveys ja päihdetyöstä sekä

opettajan työstä ja oppilaitoksissa tehtävästä työstä löytyi osallistujilta aiempaa työkokemusta. Monella oli aiempaa kokemusta sekä yksilö- että ryhmäohjauksesta tai -valmennuksesta eri asiakaskohderyhmien parissa.

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, millaista osaamista työntekijöiltä vaaditaan, jotta työtä voi tehdä Vamos-työotteella. Vastauksissa ilmeni, että yksittäistä osaamista on vaikea nostaa esille, koska nuoren kanssa työskennellään kokonaisvaltaisesti elämän eri osa-alueilla. Tällöin mahdollisimman laaja ja monipuolinen, joskus yllättäväkin osaaminen, voi muodostua tärkeäksi yksilö- tai ryhmävalmennuksessa. Hyödylliseksi osaamiseksi nähtiin muun muassa monipuolinen verkostojen, palveluiden ja etuusasioiden tuntemus. Tällaista tietämystä tarvitaan, jotta nuoren asioiden hoitaminen sujuu, hän saa oikeaa tietoa sekä tarvitsemansa muut palvelut.

Erilaisten työmenetelmien tuntemus ja osaaminen nähtiin tärkeänä. Työyhteisön sisältä nähtiin löytyvän paljon yhteisesti hyödynnettävää erityisosaamista. Nuorten yksilölliset tarpeet voidaan paremmin ottaa huomioon, kun tiedetään ja kohdennetaan työntekijöiden osaamista. Työelämään liittyvien taitojen valmennusosaaminen sekä ryhmä- ja yksilövalmennusosaaminen ovat keskeisessä roolissa, kun puhutaan NEET-kohderyhmästä. Vastauksissa mainittiin asiakaskohderyhmään liittyvä erityinen osaaminen. Pedagoginen osaaminen sekä autismikirjoon ja neuropsykiatriseen valmennukseen liittyvä osaaminen koettiin osaamiseksi, josta on hyötyä Vamos-valmennuksessa. Myös osatyökykyisten työllistymiseen liittyvää osaamista hyödynnetään ja tarvitaan työssä. Aiempi kokemus luovuutta, suunnittelua ja organisointia vaativista tehtävistä on ollut hyödynnettävissä Vamoksessa.

Vastaajat toivat esille, että kokevat pääsääntöisesti tehneensä työtä samalla työotteella myös aiemmissa työtehtävissään. Vastauksissa mainittiin, että työotteen toteuttaminen on kuitenkin ollut aiemmissa työtehtävissä riittämättömän aikaresurssin, asiakasmäärien tai virka-asemaan liittyvien tekijöiden vuoksi haasteellisempaa, kuin nykyisessä tehtävässä Vamoksessa. Toisaalta tuotiin esille, että myös joissain aiemmissa tehtävissä on ollut vastaavat tai jopa enemmän resursseja tai vastaavia aikataulupaineita asiakkaan etenemiselle ei ole ollut.

Kehittämisyhmä toi esiin, että työntekijöillä on iso rooli palveluiden kehittämisessä niin Vamoksen yksiköissä, Diakonissalaitoksen organisaatiossa kuin paikallisesti ja valtakunnallisesti verkostojen ja sidosryhmien kanssa. Kehittävän ja muuttuvan työn vuoksi suunnittelu- ja organisointiosaaminen ovat tärkeitä elementtejä työntekijöiltä vaadittavassa osaamisessa. Vaikuttamis- ja markkinointiosaaminen koettiin osaamiseksi, josta on erityistä hyötyä Vamoksessa. Verkosto- ja sidosryhmätyön osaaminen kuuluu kiinteästi työn luonteeseen. Myös sellaista erityistaidoista ja -tiedoista, jotka eivät välttämättä varsinaisesti liity aina suoraan valmennusosaamiseen, nähtiin olevan paljon hyötyä. Esimerkkinä mainittiin taide- ja liikuntaosaaminen sekä erilaiset tietotekniset- ja digitaidot.

Kehittämisyhmän mielestä työntekijöiltä vaadittua osaamista oli hankala yksilöidä tietyiksi konkreettisiksi tiedoiksi, taidoiksi tai osaamiseksi. Yksittäisen työntekijän osaaminen ja ominaisuudet täydentävät työyhteisöä, jota voidaan tarpeen mukaan muokata painottamalla rekrytoinneissa jotakin tiettyä osaamista, jota sillä hetkellä tarvittaisiin. Lisäksi todettiin, että tietoa, taitoa ja osaamista voidaan hankkia kouluttautumalla. Tärkeimpänä osaamisen perustana nähtiin olevan oikea asenne ja arvopohja. Vastaajat näkivät tärkeimmäksi osaamiseksi tavan kohdata nuoret, tilannetajun, pelisilmän, elämäkokemuksen hyödyntämisen taidon sekä läsnäolon taidon.

6.4 Hiljainen tieto ja osaamisen jakaminen

Kehittämisyhmän toisella kerralla (Liite 5) osallistujille annettiin välitehtäväksi käsitellä kysymyksiä: Minkälaista hiljaista tietoa Vamoksessa on? Miten osaamista jaetaan yksiköiden sisällä ja yksiköiden välillä? Välitehtävä oli mahdollista tehdä yksin, työparin tai tiimi kanssa. Asiaan virittäytymistä helpottamaan opinnäytetyön tekijät olivat koonneet teoriaa hiljaisesta tiedosta muutamalle Slidelle, jonka osallistajat saivat välitehtävän mukana sähköpostilla.

Vastauksissa kuvattiin Vamoksessa olevaa hiljaista tietoa jatkuvasti kehittyväksi, intuitioksi ja kokemukseksi. Nähtiin, että hiljaista tietoa on jokaisella työntekijällä ja sitä sovelletaan työntekijän persoonan ja kokemuksen kautta. Työntekijän aiempi kokemus, koulutus ja osaaminen yhdistettynä käytännön työhön tuottaa hiljaista tietoa. Sitä jaetaan helpommin silloin, kun koetaan turvallisuuden tunnetta. Hiljainen tieto on paljon "mutua". Hiljainen tieto siirtyy osaksi yhteistä työtä sen jakamisen myötä. Se voi muotoutua myös näkyväksi, eksplisiittiseksi tiedoksi ja ohjeistuksiksi. Esimerkkinä tästä on Alanen & Kotkavuoren (2014) Välittämisen ammattilaiset- Vamoksen käsikirja etsivään työhön. Kehittämisryhmä toi esiin, että työn käytäntöjen sujuvoittaminen palvelupolkujen nopeuttamiseksi on yksi esimerkki työn kehittämisestä työntekijöiden tuottaman tiedon avulla.

Vamoksen kyky reagoida nuorten palvelutarpeiden muutoksiin nähtiin suhteellisen hyvänä ja ketteränä verrattuna isompiin organisaatioihin, kuten kunnan palvelut. Käytännössä havaittuihin palvelutarpeisiin on pyritty vastaamaan mm. erilaisilla uusilla hankkeilla tai palveluilla, joista osa on toteutettu yhteistyöverkostojen sekä -kumppaneiden kanssa. Esimerkkeinä mainittiin mm. Taloustaitohanke, jonka tavoitteena on pankkien kanssa yhteistyössä opettaa nuorille oman talouden hallintaa. Lahden miehiä -hankkeessa taas on huomioitu erityisesti sukupuolisensitiivinen työote ja tiedon jakaminen verkostojen kesken. Eteenpäin – Itsenäistymisen tukea digitaalisesti kasvukeskuksiin -hanketta toteutetaan yhteistyössä Punaisen Ristin nuorten turvatalojen kanssa. Hankkeen tavoitteena on tukea itsenäistyviä ja asunnottomuusuhan alla olevia nuoria. Toiminnassa huomioidaan koronan aiheuttamat itsenäistymiseen vaikuttavat haasteet.

Sitä, miten nuoret kohdataan ja kuinka heitä kohdellaan, on vaikea kirjoittaa säännöiksi ja ohjeiksi. Myös tämän ajatellaan olevan hiljaista tietoa. Hyvät yhteistyömallit muiden toimijoiden kanssa ja erilaiset käytännöt nuorten palvelupoluissa sisältävät hiljaista tietoa.

Hiljaisen tiedon esiin tuleminen nähtiin vaativan aktiivisuutta ja jakamista työyhteisössä. Näkyvän ja hiljaisen tiedon vuoropuhelun kautta kehitetään valmennuksen sisältöä. Tämä vuoropuhelu on yleisemminkin kehittämistyön taustalla. Hiljaisen tiedon ajatellaan siirtyvän perehdytyksen kautta uusille työntekijöille.

Osaamisen jakamiseen liittyvistä haasteista vastauksissa nousi esille nivelkohdat, jolloin vanha työntekijä lopettaa ja uusi aloittaa. Jos työntekijävaihdos tapahtuu ilman, että on aikaa yhteiselle keskustelulle, jää paljon osaamista jakamatta. Myös perehdytys nähtiin epätasaisena ja vastauksissa nousi kysymyksiä liittyen siihen, että kenen vastuulla on perehdyttää uusi työntekijä pienten, mutta tärkeiden asioiden osalta, joita ei löydy Vamoksen perehdytysmateriaalista. Vastauksissa tuotiin myös esille kysymys, että onko yksityiskohtaista listaa perehdytettävistä asioista ylipäänsä mahdollista tehdä.

Hyväksi käytänteeksi nähtiin perehdytys saattaen vaihtaen työntekijävaihdon yhteydessä. Vastauksissa tuli esille, että yksittäiselle työntekijälle jää paljon tietoa itselleen ja tiedon jakaminen perustuu paljon ihmisten henkilökohtaiseen tuntemiseen yksiköissä ja yksiköiden välillä. Hiljaisen tiedon ja osaamisen jakamiseen ei Vamos-palveluissa ole systemaattista tapaa tai rakennetta. Tämä nähtiin puutteena. Hiljaisen tiedon jakamisen nähtiin onnistuvan parhaiten käytännön työn lomassa.

Tiedon jakamiseen nähtiin vaikuttavan toimintojen erilaiset rahoituspohjat, yksiköiden välinen "hiljainen kilpailu" ja kokemus toiminnan pääkaupunkikeskeisyydestä. Vastaajien mielestä hyviä käytänteitä osaamisen jakamiseen ovat yksiköiden yhteiset kokoukset sekä Vamoksen yhteiselle digitaaliselle alustalle kerätyt materiaalit ja niiden hyödyntäminen sekä Vamos Akatemian tilaisuudet.

6.5 Omalla persoonalla työn tekeminen

Kehittämisryhmän kolmannella kerralla (Liite 6) käsiteltiin oman persoonan käyttämistä työssä. Osallistujat kirjasivat ylös heikkouksia ja vahvuuksia liittyen työn tekemiseen omalla persoonalla.

Oman persoonan käyttämisen työssä nähtiin mahdollistavan aitouden, avoimuuden, empatian, inhimillisyyden ja luottamuksen rakentumiseen. Sen nähtiin olevan työntekijälle luontevaa ja vaikuttavan auktoriteettiaseman purkamista. Se

nähtiin erilaisena tapana kohdata nuori, kuin miten kohtaaminen esimerkiksi viranomaistahoilla yleensä tapahtuu. Oman persoonan käyttäminen nähtiin vahvuutena, koska nuori tarvitsee ennen kaikkea ihmistä, ei palvelua. Omalla persoonalla kohtaaminen on hyväksi nuorille, joilla ei ole aidosti kohdatuksi tulemisen kokemuksia palveluissa. Se mahdollistaa myös huumorintajun ja tilannekomiikan käytön vuorovaikutuksessa. Lisäksi mahdollisuus henkilökemioiden kohtaamiseen nähtiin vahvuutena omalla persoonalla työn tekemisessä.

Haasteina nousi esille rajan vetäminen omien henkilökohtaisten asioiden jakamiseen liittyen. Myös jokin nuoren asia voi tulla liian lähelle työntekijää, ikään kuin ihon alle. Työntekijän omat mielipiteet ja ajatukset voivat tulla liian vahvasti esille ja ne voidaan sanoa liian suoraan. Työntekijällä voi olla näkemys, että jos joku asia on toiminut omassa elämässä, sen täytyy toimia myös nuoren elämässä. Työntekijän persoona voi myös resonoida ikävästi nuoressa. Oman persoonan käyttäminen työssä voi tuoda esille esimerkiksi työntekijän kärsimättömyyden tai liiallisen tunnollisuuden.

Kehittämisyhmän mukaan suhteen vastavuoroisuus luo luottamusta, mutta samalla harkinta on koko ajan läsnä esimerkiksi sen suhteen, miten paljon työntekijä kertoo omasta elämästään tai itsestään nuorelle. Keskustelussa heräsi myös kysymys siitä, voiko joissakin tapauksissa vastavuoroisuus muuttua myös eräänlaiseksi kaupankäynniksi. Saadakseen tietoa, on jaettava myös itsestään jotain.

6.6 Rekrytointi ja perehdytys

Kehittämisyhmän toisella kerralla (Liite 5) käsiteltiin rekrytointia ja perehdytystä. Vastauksissa tuli esille, että työtteen ymmärtäminen ja sisäistäminen edellyttää humaania ja inhimillistä käsitystä ihmisyydestä ja halua kohdata nuori avoimesti, ilman ennakoasenteita ja ennakkoluuloja. Rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota siihen, että Vamokseen etsitään arvomaailmaltaan ”sopivia tyyppisiä” koulutus- ja työkokemusvaatimusten lisäksi. Tiimit pyritään rakentamaan erilaisista, toisiaan täydentävistä persoonista ja osaamisista.

Vastaajat näkivät, että perehdytys tapahtuu ensisijaisesti keskustellen ja reflektoiden. Perehdytyksessä voidaan käydä läpi myös konkreettisesti, että millä sanoilla ja käsitteillä Vamoksessa puhutaan asioista. Mallioppiminen ja esimerkki ovat oleellisia perehdytyksen elementtejä. Kun uusi työntekijä aloittaa, hänen on hyödyllistä olla mukana ja seurata pidempään työssä olleiden valmentajien yksilö- ja ryhmävalmennuksia ennen kuin hän aloittaa omaa valmennustyötään.

6.7 Kansainvälistä vertailua tutkimustuloksista

Kehittämisryhmän tuottamassa aineistossa nousi esiin tärkeinä elementteinä samat kolme teemaa kuin Almqvist & Lassinantin (2018) kansainvälisessä kirjallisuuskatsauksessa: yhteistyöhön, vuorovaikutukseen sekä voimaantumiseen tai voimavaroihin keskittynyt työskentely.

Vuorovaikutukseen ja kunnioittavaan kohtaamiseen perustuva kohtaaminen mainittiin tärkeäksi heti asiakkaaseen tutustuttaessa. Almqvist & Lassinanti (2018, s. 213–214) ovat löytäneet Ungar ym. (2012, 2014), Cahill ym. (2015) artikkeleista aidosti välittävän työntekijän korreloivan suoraan palvelun laatuun ja nuorten antamaan palautteeseen siitä. Myös yleensä hyvät ihmissuhdetaidot ja suhteet omiin läheisiin auttoivat heidän mukaansa prosessien etenemistä. Harder ym. (2013) mukaan onnistumista edistivät sitoutuneet ammattilaiset, luotettavuus, asiakkaan tukena ja rinnalla oleminen, asiakkaan kunnioittaminen, asiakkaan kanssa yhdessä asioista sopiminen, hyvä yhteys asiakkaaseen sekä positiivisen palautteen antaminen. Malvaso ym. (2016) taas tuo esiin työntekijän epävirallisen tyylin vuorovaikutussuhteessa, joka helpottaa vuorovaikutussuhteen syntymistä nuoren kanssa. Pysyvien hoitosuhteiden merkitys tuli ilmi joissakin tutkimuksissa. Myös kehittämisryhmässä nämä nostettiin valmennuksen onnistumisen kannalta oleellisenä tärkeinä seikkoina. Työntekijä on asiakkaan kanssa samalla viivalla, vuorovaikutus ja kohtaaminen tapahtuu ihmiseltä ihmiselle.

Voimavarojen löytyminen ja voimaantuminen mainittiin kehittämisryhmässä useasti Vamos-valmennukseen ja Vamos-työotteeseen liittyen. Näiden nähtiin

olevan nuoren tulevaisuuden kannalta oleellisia asioita, joista on hyötyä nyt ja jatkossa. Almqvist ja Lassinantti (2018, s. 215–216) yhdistivät nämä tutkimuksiin, joissa eriarvoistuminen ja nuoren mahdollisuus vaikuttaa asioihinsa lähipiirissään tai laajemmin, olevan osa hänen haasteitaan. He poimivat Malvaso ym. (2016), Ungar ym. (2014) sekä Ådanes & Steinhaug (2016) tutkimuksista hyvien tulosten indikaattoreiksi johdonmukaisen lähestymistavan, tiiviin psykososiaalisen tuen sekä helposti saavutettavat palvelut. Nuoren sitoutuminen työskentelyyn nähtiin tärkeänä. Malvaso ym. (2016) tutkimuksesta he ovat nostaneet uudelleen esiin vuorovaikutussuhteen onnistumisen tärkeyden nuoren voimaannuttamisen liittyen. Tutkimuksissa korostui se, ettei nuorta saa jättää yksin päätöksenteon kanssa, vaan häntä on aktiivisesti tuettava. Työntekijöiden roolin nähtiin olevan nuoren asioissa myös tämän edun valvoja. Elämäntaitojen vahvistaminen ja vertaisryhmän tuki nähtiin niin ikään voimauttavana.

Vamoksen kehittämisryhmä toi myös esille nuoren oman toimijuuden vahvistamisen. Keinoina tälle nähtiin työntekijän vahva tuki, rinnallakulkijuus sekä verkostoissa mukana oleminen. Vertaisuus sekä työntekijöiden, että muiden nuorten kanssa nähtiin niin ikään vaikuttavana. Vertaisryhmässä nuoren on mahdollisuus tehdä turvallisesti oivalluksia omaan itseensä ja elämäänsä liittyen, tämä nähtiin erityisen merkittäväksi ja vaikuttavaksi.

Almqvist ja Lassinantti (2018, s. 215) mainitsevat Barwick ym. (2013) esiintuomat walk-in ja etsivän työn tyyppiset työtavat voimauttavina ja nuorten tarpeisiin vastaavina. Kun tapaaminen ei ole sidottu virastoon tai tiettyyn kellonaikaan, vähentää se byrokratiaa ja helpottaa saavutettavuutta. Tämänkaltaiset palvelut kuitenkin nähdään täydentävinä, ei korvaavina työtapoina. Kehittämisryhmä mainitsi myös byrokratiavapauden ja yksilöllisen joustavuuden. Zlotowitch ym (2016) tutkimus on Almqvist & Lassinantin (2018, s. 215) mukaan esimerkki nuorisajohtoisesta yhteistuotantohankkeesta, jonka tavoitteena on ollut vaikuttaa nuorten hyvinvointiin ja osallisuuteen. Myös muu luova toiminta yhdistettiin voimavarakeskeiseen ja voimaannuttavaan työotteeseen. Myös Vamoksen toiminnassa palveluita mukautetaan nuorten tarpeita vastaaviksi ja he osallistuvat toiminnan suunnitteluun.

Myös Porkan ym. (2020) tutkimuksessa haavoittuvimmassa asemassa olevien nuorten parissa tehtävästä diakoniajärjestöjen nuorisotyöstä Itä-Euroopassa ja Keski-Aasiassa, nousi esille voimaantumisen kokemusten merkitys nuorille. Tämän lisäksi nuorten kokemukset kohdatuksi, hyväksytyksi ja osalliseksi tulemisesta korostuvat tutkimustuloksissa. Hyvät kokemukset edellyttävät muun muassa aikuisen antamaa aikaa, kiinnostusta nuorta kohtaan ja nuoren kohtelua arvokkaana ihmisenä. Keskeistä on yhteisöllisyyteen ja osallisuuteen liittyvä yhdessä tekemisen ja osallistumisen mahdollistuminen. Tämä merkitsi nuorille kokemusta, että heitä tarvitaan ja heillä on paikka. Nuoret kokivat lämpimän, kotoisan ja ystävällisen ilmapiirin tärkeänä. Myös Itlan (Merikukka, ym., 2021, s. 73) tekemässä tutkimuksessa Vamoksen vaikuttavuudesta yksi tulos oli, että Vamoksen rooli turvallisenä paikkana, jossa saa rauhassa prosessoida asioitaan, on nuorille erityisen merkityksellinen.

Learning & Work Institute (2020) tekemän tutkimuksen mukaan taloudellinen tuki työhön ja koulutukseen, ilmainen koulutus ja erilaiset työllistämistoimet lisäsivät nuorten työmahdollisuuksia sekä palkkatasoa. Pitkällä tähtäimellä vertaillen, tulokset eivät kuitenkaan olleet pysyviä suhteessa verrokkiryhmään eli ikäluokkaan. Vaikuttaviksi työmenetelmiksi pidemmällä tarkasteluvälillä todettiin joustava, nuorten tarpeita vastaava yksilöllinen lähestymistapa, joka rakentaa luottamusta ja sitoutumista. Henkilökohtaisten ja sosiaalisten ongelmien sekä oppimisvaikeuksien ratkaiseminen olivat myös oleellisia onnistumisen kannalta. Ryhmätoimintojen ja toiminnallisuuden merkitys tunnistettiin yksilöllisen lähestymistavan lisäksi. Vertaisryhmän tuki edesauttoi nuoria oppimaan, tunnistamaan omia kykyjään sekä lisäämään pystyvyyden kokemusta. Siirtymä- ja nivelvaiheissa annettu riittävä tuki vaikutti myös olevan tehokas tapa ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Haastavien perheiden kanssa tehty tiivis perhetyö on tutkimuksen mukaan vähentänyt ainakin nuorisorikollisuuden määrää. Laatukriteerit vaikuttavista työmuodoista ovat kuitenkin vaihtelevia, jonka vuoksi järjestelmällinen vertailu on hankalaa. (Learning & Work Institute, 2020, s. 11–13.)

Almqvist & Lassinantin (2018, s. 213) katsauksessa verkostotyö nähtiin tärkeänä elementtinä, joka ehkäisee palveluiden pirstaleisuutta. Aktiivinen koordinointi edesauttaa nuorten saamaan kokonaisvaltaista tukea. He ovat poimineet

aineistosta myös haasteita, joita yhteistyöhön liittyy. Pavkov ym., (2012) mainitsevat yhdeksi haasteeksi rahoituskanavat, jotka saattavat tehdä kilpailuasetelmaa toimijoiden välille ja se saattaa estää aitoa yhteistyötä. Parannusehdotuksena nähdään systeemisen järjestelmän uudelleen muokkaaminen sellaiseksi, joka kannustaa yhteistyöhön. Bungler (2010) taas on omassa tutkimuksessaan tuonut esiin haasteen eri palveluntarjoajien poikkeavista teoreettisista viitekehyksistä tai asemasta palvelujärjestelmässä. Ratkaisuksi tässä ehdotetaan juuri selkeää vastuuta, jonkun koordinaattorin käyttöä palvelujärjestelmässä.

Kehittämissryhmässä Vamoksen rooli verkostoissa ja koordinoivana tahona tuotiin esiin useasti. Tässä yhteydessä kehittämissryhmä tarkoitti työntekijän olevan yksittäisen nuoren kohdalla koordinoivassa roolissa, ei niinkään koko palvelujärjestelmän neutraalia koordinointia. Kehittämissryhmässä nostettiin esiin myös rahoituskanavien tuomat haasteet, paitsi palveluiden jatkuvuuden ja pysyvyyden kannalta, myös arvojen mukaisesti työn tekemiseen tai työtapaan mahdollisesti vaikuttavana tekijänä. Esimerkiksi yhteistyöhankkeissa vaaditaan kompromisseja, kun työote tai työn tavoitteet eivät ole pelkästään oman organisaation hallinnoitavissa.

Hongkongissa on kokeiltu 2002 alkaen etsivän nuorisotyön mallia, OSW (out-reaching social work), jonka elementit korreloivat myös Vamos-työotteen kanssa. Lee (2013, s. 33,41, 44) on haastatellut työntekijöitä, jotka nostavat tärkeimmäksi luottamuksen syntymisen nuorten kanssa, jotta työ pääsee alkuun ja voi onnistua. Toisena nostetaan työntekijän esimerkin seuraaminen. Kolmantena on nuoren osallistuminen omien asioidensa hoitoon ja sen korostamista, että nuori on oman tilanteensa paras asiantuntija. Lisäksi toimivaksi koettiin yrityksen ja erehdyksen kautta oppiminen. Kehittämissryhmässä samat toimintatavat koettiin tärkeiksi työssä. Työntekijän esimerkin lisäksi kehittämissryhmä puhui vastavuoroisesta ja tasa-arvoisesta kohtaamisesta.

Leen (2013) tutkimuksen mukaan myös kohderyhmän tunteminen on tärkeää. Ryhmätyömenetelmät koettiin hyväksi, samoin toiminnallisuus ja tämän rinnalla yksilöohjaus. Hyvänä ohjaussuhteen pituutena pidettiin 1–2 vuotta. Tutkimuksen mukaan tärkeässä osassa on myös osaava henkilökunta. Työntekijän tulee olla

joustava, oppimishaluinen ja hallita erilaisia menetelmiä, jotta hän onnistuu tuloksellisesti työssään. (Lee, 2013, s. 36–38.) Kehittämisyhmässä tuotiin esille vastaavia asioita, joskaan tarkkaa määritelmää esimerkiksi menetelmille ei ollut. Työntekijän ammattitaito ja osaaminen, sekä sen jatkuva kehittäminen nähtiin kuitenkin työotteen kannalta tärkeänä resurssina, jonka avulla voidaan tehdä laadukasta ja vaikuttavaa työtä.

6.8 Vamos-työote ja aineettoman pääoman teoria

Kehittämistyön edetessä havaittiin, että Vamos-työotetta ja sen mahdollistavia resursseja voidaan tarkastella myös aineettoman pääoman teorian avulla. Aineeton pääoma on arvonluonnin lähde. Aineettoman pääoman voi jakaa kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat suhdepääoma, rakenteellinen pääoma ja inhimillinen pääoma. Näiden keskiössä on arvon tuottaminen asiakkaille ja sitä kautta organisaatiolle itselleen. Tämä kolmijako on kuitenkin osittain keinotekoinen, koska osa-alueet ja asiat eivät ole erillisiä toisistaan. Aineettoman pääoman ja hiljaisen tietämyksen voidaan ajatella olevan organisaation toiminnan ja menestyksen tärkein perusta. (Laihonen, ym., 2013, s. 38–39; Lönnqvist, ym., 2005, s. 23; Puusa & Reijonen, 2011, s. 6–7, s. 38.)

Yksilöön sidottu inhimillinen pääoma ei automaattisesti realisoidu organisaation aineettomaksi pääomaksi. Inhimillisen potentiaalin, kuten kokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen, edellyttää sellaista johtamista ja ilmapiiriä, jotka kannustavat ja mahdollistavat esimerkiksi hiljaisen tiedon jakamisen. Inhimillinen pääoma on osaamista, tietoa, tietämystä, yksilön ominaisuuksia, kokemusta, kykyjä, asennetta ja koulutusta. Hiljainen tietämys ja inhimillinen pääoma ovat määritellyiltään hyvin samankaltaisia. Hiljainen tietämys näyttäytyy inhimillisen pääoman näkökulmasta osaajan ammattitaitona, kokemuksena ja tietämyksenä. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenne vaikuttavat osaamisen hyödyntämiseen. Yksilön voi olla vaikea hahmottaa ja tiedostaa omaa hiljaista tietoaan ja samanaikaisesti työntekijöiden hiljaisen tiedon voidaan nähdä muodostavan osaamisen ja kilpailukyvyyn ytimen yrityksessä. (Kujansivu, ym., 2007, s. 127–128; Puusa & Reijonen, 2011, s. 6, s. 15, s. 34, s. 40.)

Kehittämisyhmässä nähtiin, että Vamoksessa yksittäisellä työntekijällä on suuri määrä hiljaista tietämystä ja tietoa. Hiljaisen tiedon siirtymisen merkitys nähtiin oleellisena Vamos-työotteen ymmärtämisessä ja sisäistämisessä. Kehittämisyhmässä käsiteltiin oman persoonan käyttöä työkaluna sekä osaamisen ja osaamisen jakamisen merkitystä työotteen näkökulmasta. Yksittäiseen työntekijään sidottu inhimillinen pääoma nähtiin kehittämisyhmän nostamien näkemysten perusteella merkittäväksi. Työntekijä tekee työtään vahvasti omalla persoonalla. Työntekijät ammentavat osaamisensa monipuolisista koulutuksista ja työkokemuksista.

Suhdepääoma on organisaatiolle merkittävä pääoma. Suhdepääoman voidaan ajatella olevan osittain organisaation ja osittain yksilön hallussa. Se realisoituu erilaisissa suhdeverkostoissa sidosryhmien kanssa. Asiakkaat ovat keskeinen sidosryhmä, joiden arvontuotantoprosessien onnistuminen on keskeistä organisaation toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta. Suhdepääoma sisältää suhteen asiakkaisiin, suhteet sidosryhmiin, imagon, maineen, brändit, yhteistyösopimukset ja yhteiskuntasuhteet. Luottamus ja luottamuksen syntyminen on olennaista suhdepääomassa. (Lönnqvist, ym. 2005, s. 38–39; Puusa & Reijonen, 2011, s. 6–7,15, s. 35–36.)

Tiivis yhteistyö verkostojen ja sidosryhmien kanssa nousi aineistossa vahvasti esille merkittävänä osatekijänä ja resurssina Vamos-palveluiden toteuttamiseen ja työotteen toteutumiseen liittyen. Erityisesti nuorten osallisuus ja sen mahdollistaminen nähtiin tärkeäksi. Myös näkemys siitä, että Vamos ei yksin toimi tai vaikuta, vaan yksittäisen nuoren asioissa tehdään tiivistä yhteistyötä nuoren verkostojen kanssa ja toisaalta laajemmin yhteistyö ja palveluiden kehittäminen nähtiin yhteiseksi asiaksi yli organisaatorajojen. Aineiston perusteella Vamoksen brändillä, imagolla ja maineella nähtiin olevan positiivinen vaikutus sidosryhmäyhteistyön toimivuuteen. Aktiivinen yhteiskunnallinen vaikuttamisen ja nuoren äänen esiin tuomisen tärkeys nousivat esiin aineistossa.

Rakenteelliseen pääomaan kuuluu oleellisesti toiminnan ”henki”. Muita sisältöjä ovat arvot ja kulttuuri, toimintatavat, työilmapiiri, innovatiivisuus, prosessit ja

järjestelmät ja dokumentoitu tieto. Organisaatiokulttuuri on yhteisesti omaksuttuja merkityksiä ja sillä on tärkeä rooli tietämyksen hallinnassa. (Puusa & Reijonen, 2011, s. 6, s. 7, s. 15–16, s. 37.) Lönnqvistin ym. (2005, s. 42–43) mukaan organisaatiokulttuuri antaa organisaatiossa työskenteleville identiteetin ja vaikuttaa organisaation päämääriin sitoutumiseen. Sitoutuminen kuvaa sitä, miten yksilö kokee itsensä osana työyhteisöä ja työyhteisön osana elämäänsä.

Kehittämisryhmässä nousi esille työntekijöiden sitoutuminen työhön ja työn taustalla oleviin arvoihin. Työntekijöiden hyvän yhteisen työilmapiiriin ja hengen nähtiin olevan yhteydessä Vamos-työotteen toteutumiseen. Työntekijöiden yhteishengen nähtiin välittyvän nuorille ja olevan edellytys kokonaisvaltaisen luottamuksen ilmapiirin syntymiseen. Kehittämisryhmässä käytettiin käsitettä Vamoksen henki kuvaamaan tätä ilmapiiriä.

Myös vahva näkemys siitä, että palvelun jatkuva kehittäminen ja innovaatiot ovat osa työtä, nousi useasti esille kehittämisryhmässä. Tämä haastaa työntekijöitä kehittymään ja kehittämään omaa osaamistaan työn ja organisaation kehittämisen ohella. Tiedolla johtaminen voidaan nähdä yhdeksi Vamos-palveluiden rakenteellisen pääoman elementiksi. Vamos-palveluiden vaikuttavuutta mitataan ja dokumentoidaan järjestelmällisesti.

7 VAMOS-TYÖOTTEEN MALLINNUKSEN MUODOSTAMINEN

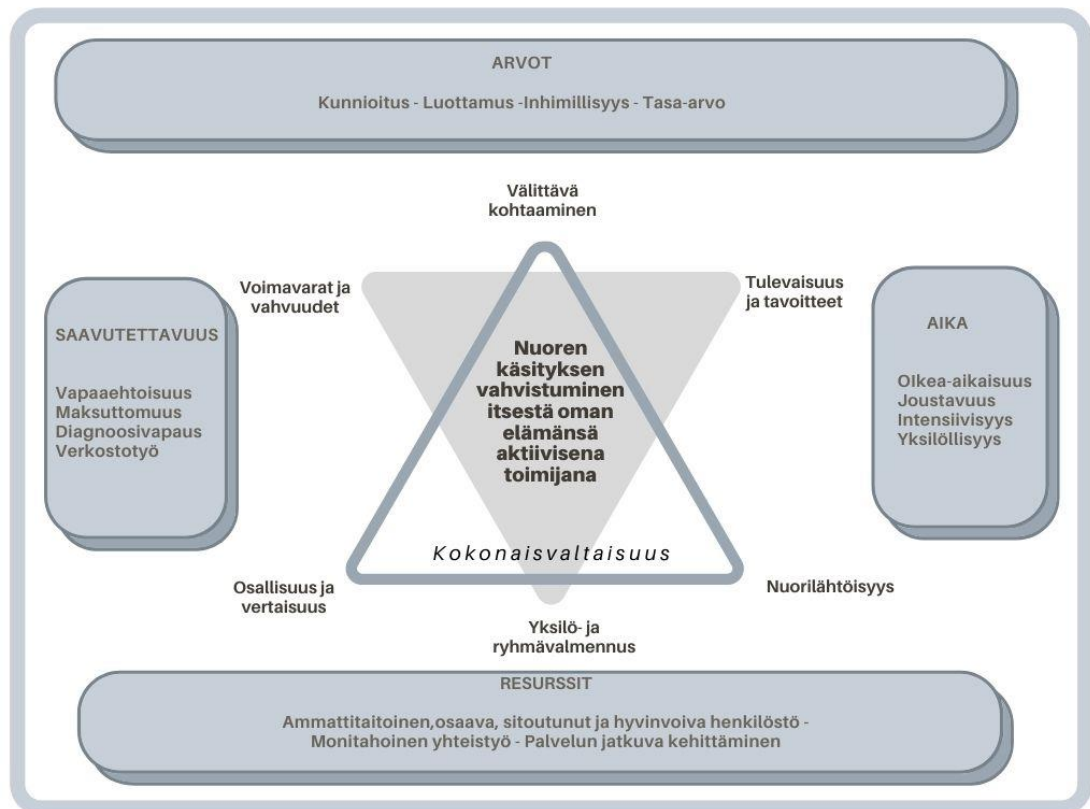
Aineiston pohjalta muotoiltu mallinnusehdotus esiteltiin kehittämisryhmälle viimeisellä kehittämisryhmän tapaamisella (Liite 7), jolloin siihen pyydettiin palautetta osallistujilta. Osa kehittämisryhmän osallistujista koki mallinnusehdotuksen (Liite 8) selkeäksi ja hyväksi kiteytykseksi, osa taas toivoi toisentyypistä kuvaa. Kehittämis ehdotukset liittyivät visuaaliseen ulkoasuun, selkeyteen ja sisältöihin. Näistä tärkeimmäksi nostettiin sisällöllinen palaute, jotta kehittämisryhmään osallistuneet voisivat kokea tulleeensa kuulluiksi ja opinnäytetyön tekijöiden rooli sisältöneutraaleina fasilitaattoreina toteutuisi.

Mallinnusehdotuksen kolmio koettiin sekä helpoksi, että hankalaksi hahmottaa. Keskustelua käytiin kolmion kärkiä ja sivuja yhdistävistä asioista. Osa osallistujista oli sitä mieltä, että laatikon reunoilla olevat käsitteet jäivät kuvassa irrallisiksi. Kehä- ja prosessimallisesta kuvasta oli keskustelua. Osa osallistujista toi esille, että kehämallisessa kuvassa esitetyt asiat voisivat näyttäytyä enemmän samanarvoisina. Myöhemmin mallinnusta päätettiin hahmottaa kahdella eri päin olevalla kolmiolla, jolloin kehittämisryhmän antama palaute huomioitiin (Kuvio 3).

Kehittämisryhmässä käytiin keskustelua käsitteiden karsimisesta ja lisäämisestä. Keskustelussa käsitteiden kunnioitus ja arvostus todettiin tarkoittavan melko samaa. Aineistossa nämä toistuivat kuitenkin erillisinä ja kehittämisryhmän palautteessa myös molemmat käsitteet saivat kannatusta. Yhteisen keskustelun ja perustelujen jälkeen kunnioituksen kuitenkin todettiin olevan selkeämpi kuvaamaan tarkoitettua kohtaamisen tapaa. Kehittämisryhmän palautteessa toivottiin, että resurssien kohdalla mainittaisiin työntekijät ja työntekijöiden sitoutuminen sekä hyvinvoiva työyhteisö. Työnantaja mahdollistaa osaltaan työhyvinvoinnin, mutta myös työntekijöiden aktiivinen rooli on keskeinen tekijä. Palvelun jatkuva kehittäminen ja innovatiivisuuden merkitys tuotiin vahvasti esille. Lopulliseen mallinnukseen (Kuvio 3) lisättiin nämä mainitut huomiot.

Opinnäytetyön tekijät kävivät keskenään ja kehittämisryhmän kanssa keskustelua siitä, mitkä asiat kuuluvat mallinnuskuvassa resurssien alle ja mitkä nostetaan kuvassa erikseen esille. Aika, saavutettavuus ja arvot voitiin asettaa mallinnuskuvassa joko resurssien alle, kuten mallinnusehdotuksessa (Liite 8), tai kuten lopullisessa mallinnuskuvassa, erillisinä elementteinä (Kuvio 3). Jälkimmäiseen ratkaisuun päädyttiin, koska nähtiin, että aineistossa nämä elementit nousivat erityisesti esille.

Lopullisen mallinnuksen (Kuvio 3) muodostaminen vaati siis jonkin verran kompromisseja. Se muodostui kehittämisryhmän tärkeiksi nostamista asioista, useimmiten aineistossa ilmenneistä vastauksista sekä kehittämisryhmän tekemistä tarkennuksista.



Kuvio 3. Vamos-työotteen mallinnus

Kuvan yläosassa on arvot, jotka mahdollistavat Vamos-työotteen toteutumista. Arvojen nähdään ohjaavan työtä. Kehittämisryhmä nosti vahvasti arvojen vaikutuksen työotteeseen heti alusta alkaen. Mallinnuksessa keskeiset arvot on kuvattu ylhäällä, koska kehittämisryhmässä niiden nähtiin vaikuttavan Vamos-työotteella työskentelyyn, alkaen nuoren ensikohtaamisesta. Työotteeseen liittyvistä tausta-arvoista nousi aineistossa esille vahvimmin kuvan yläosassa esitetyt arvot: kunnioitus, luottamus, inhimillisyys ja tasa-arvo. Arvot pitävät sisällään myös taustaorganisaation arvot, mission ja vision, mitkä kehittämisryhmä tunnisti ja näki vahvasti osaksi Vamosta.

Saavutettavuudella tarkoitetaan sitä, että Vamos-palveluiden nähtiin olevan pääsääntöisesti diagnoosivapaata, maksutonta ja vapaaehtoista matalan kynnyksen palvelua, joihin nuori pääsee helposti mukaan. Verkostotyö tukee nuoria, helpottaa Vamokseen ohjautumista ja myös nuoren saattamista muihin palveluihin. Aika nähtiin merkittävänä ja oleellisena resurssina laadukkaan ja nuorilähtöisen sekä nuoren tahtisen työskentelyn mahdollistajana. Työote mahdollistaa

nopean reagoinnin sekä intensiivisen ja yksilöllisen työskentelyn nuoren kanssa. Joustavuus ja eteneminen, joka tapahtuu nuoren tahtisesti ja nuoren tarpeista käsin, oli aineistossa tärkeäksi nostettu seikka. Joustavuus ja yksilöllisyys mahdollistavat kiireettömyyden, jolloin nuori saa aikaa pohtia tulevaisuuttaan ja tavoitteitaan ilman painostusta.

Kuvan alaosassa on esitetty asioita, jotka nousivat työotteen taustalla oleviksi resursseiksi, jotka mahdollistavat työn tekemistä tällä tietyllä työotteella. Osaaminen on yksi Vamos-työotteen resursseista. Se voidaan aineiston perusteella tiivistää tutkitun tiedon, työntekijöiden monialaisen kokemuksen ja osaamisen sekä erityisesti läsnäolon ja kohtaamisen taidon kokonaisuudeksi. Työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja työyhteisön hyvinvointiin panostetaan niin yksilökuin organisaatiosalla. Yhteistyöllä tarkoitetaan resurssia, joka syntyy tiivistä yhteistyöstä ja yhdessä tekemisestä niin Vamoksen sisällä kuin verkostojen ja sidosryhmien kanssa. Vamos-palveluiden jatkuva, aktiivinen ja innovatiivinen kehittäminen on osa jokaisen työntekijän työnkuvaa ja se voidaan nähdä yhdeksi työotteen taustalla olevaksi resurssiksi. Esimerkiksi palveluiden vastaaminen muuttuviin tarpeisiin ja niihin reagoiminen nähtiin resurssina, jolla voidaan tarjota ketterämmin nuorten tarvitsemia toimintamuotoja.

Kuvan keskiöön valikoitui kehittämisryhmän työskentelyssä Vamos-työotteeseen liittyviä elementtejä kerättyä eniten osallistujien ääniä saanut kuvaus: Nuoren käsityksen vahvistuminen itsestä oman elämänsä aktiivisena toimijana. Kehittämisryhmälle toukokuussa esitetyssä mallinnusluonnoksessa oli ainoastaan yksi kolmio (Liite 8), jonka keskellä tämä tiivistetty kuvaus oli. Palautteen perusteella kolmion kärjissä ja sivuilla olleet asiat eivät kuitenkaan olleet tasa-arvoisia suhteessa toisiinsa. Mallinnusta muokattiin niin, että se muodostuu kahdesta kolmiosta, joiden keskiöön tuli kehittämisryhmän mielestä parhaiten Vamos-työtettä kuvaava lause. Käsite kokonaisvaltaisuus toistui usein kehittämisryhmän työskentelyssä työotteeseen liittyen. Kokonaisvaltaisuuden kuvattiin liittyvän niin nuoren kohtamiseen, hänen tilanteensa arviointiin kuin työskentelyyn. Kokonaisvaltainen, nuoren eri elämän osa-alueet huomioiva tapa tehdä työtä nähtiin hyödyttävän erityisesti juuri Vamoksen kohderyhmää.

Työotteen vaikuttavaksi tekijäksi mainittiin usein tapa, miten nuori kohdataan. Välittävä kohtaaminen muodostaa toisen kolmion kärjen ja mahdollistaa ensimmäisen askeleen kohti muiden tavoitteiden toteutumista. Tämän kolmion muut kulmat ovat nuorilähtöisyys sekä osallisuus ja vertaisuus. Nuorta tuetaan välittävän kohtaamisen avulla, yksilöllisesti ja häntä kunnioittavasti, hänen omilla ehtoillaan ja tahdilla. Aineistossa nousi osallisuus esille eri näkökulmista. Nuoren osallisuus suhteessa omaan elämäänsä nyt ja tulevaisuudessa, nuoren osallisuus suhteessa muihin Vamoksen nuoriin, nuoren osallisuus suhteessa yhteiskuntaan ja sen palveluihin. Nuoren osallisuuden kokemuksen mahdollistuminen ja sen vahvistuminen nähtiin kehittämissyöhmässä tärkeäksi. Vertaisuuden kokemus on jotain, mitä työntekijät eivät voi nuorelle antaa.

Toinen kolmio kuvastaa asioita, joiden parissa työskennellään. Keinoina ovat yksilö- ja ryhmävalmennus, jonka tavoitteena on tunnistaa ja lisätä nuoren olemassa olevia voimavaroja ja vahvuuksia. Valmennus on tulevaisuuteen suuntaavaa. Valmennuksessa edetään tavoitteiden asettelun kautta nuorelle sopivin askelin. Nämä kaikki yhdessä tekevät valmennuksesta ja nuoren kohtaamisesta kokonaisvaltaista.

8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön prosessissa on noudatettu ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisia suosituksia (Kettunen, ym., 2020.) Diakonissalaitoksen eettiseltä toimikunnalta on lupaprosessin mukaisesti haettu ja saatu lupa tutkimuksen tekemiseen. (HDL, i.a.-f.) Tutkimusryöhmään osallistuville lähetettiin tiedote tutkimuksesta sekä suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta (Liite 2–3).

Kun tehdään tutkimusta ihmisten parissa, ei voida puhua vain kehittämisestä ja yhteisöllisestä keskustelusta tai toiminnasta teoreettisena faktana. Kehittämissyöhmän työskentelyssä ja aineistonkeruussa tulee huomioida osallistujien eri

roolit, niin työntekijöiden kuin fasilitaattorien. Tiedon saamiseksi tarvitaan osallistumista ja avoimuutta, mutta se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaiken ja kaikkien tulisi koko ajan olla täysin läpinäkyvää ja avointa. Esimerkiksi oman eriävän mielipiteen esiin tuominen saattaa toisinaan tuoda ristiriitaa ja jokaisen osallistujan tulee saada valita osallistumisensa taso. Fasilitaattoreiden eli tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijöiden tehtävä on pyrkiä luomaan ilmapiiri, jossa vallitsee luottamus, kunnioitus kaikkien mielipiteitä kohtaan, oikeudenmukainen kohtelu ja osallisuuden tunne. Lisäksi osallistujilla tulee olla riittävästi tietoa mitä ollaan tekemässä ja miksi. Tutkimustavoite ei voi ikinä ohittaa osallistuvien oikeuksia edellä mainittuihin asioihin. (Chevalier & Buckles, 2019, s.151–152.)

Nämä seikat on huomioitu erityisesti kehittämiss ryhmässä, joka oli opinnäytetyön aineistonkeruuvaihetta. Osallistujien fokus virtuaalitapaamisissa ja esimerkiksi vain osittainen osallistuminen muiden menojen vuoksi vaikuttivat luonnollisesti ilmapiiriin. Luottamuksellisen ja keskusteleavan ilmapiirin ylläpitäminen ja luominen olivat yllättävän haasteellisia etätapaamisissa. Toisilla tapaamiskerroilla se onnistui paremmin kuin toisilla. Koska toinen opinnäytetyön tekijöistä on työsuhteessa tutkittavaan organisaatioon ja hänen työnkuvansa on kehittämiss ryhmään osallistuneiden kaltainen, tämä huomioitiin kehittämiss ryhmän fasilitoinnissa siten, että hänen roolinaan ei ollut vetovastuu. Näin pyrittiin lisäämään tilanteiden objektiivisuutta opinnäytetyön tekijöiden taholta. Aineistoa käsiteltiin kehittämiss ryhmän jälkeen erikseen sekä yhdessä, jolloin pystyttiin näkemään, kuinka käsitteitä oli ymmärretty ja lajiteltu. Yhteisten keskustelujen kautta ymmärrys tutkittavasta aiheesta, aineistosta sekä mallinnuksesta lisääntyi.

Aineiston analyysin ja tulosten kirjoittamisessa on huomioitu anonymiteetti siten, ettei vastauksista voida tunnistaa yksittäisen kehittämiss ryhmän osallistujan vastauksia tai mielipiteitä. Välitehtävien koontien osalta kirjaaminen pyrittiin tekemään niin, etteivät osallistujat voineet suoraan päätellä toistensa vastauksia.

Opinnäytetyön tekijät jäivät pohtimaan sitä, miten kehittämiss ryhmän kokoonpano on vaikuttanut tuotettuun aineistoon ja sitä kautta mallinnukseen. Koska kehittämiss ryhmän aineistossa työntekijöiden persoonien merkitys ja persoonalla työn tekeminen nousivat useasti esille, herää ajatus siitä, että kehittämiss ryhmän

kokoonpanolla voisi olla isokin vaikutus siihen, mitkä seikat painottuvat aineistossa ja mikä on mallinnuksen lopputulos. Tästä näkökulmasta ajateltuna olisi mielenkiintoista esimerkiksi verrata kahden eri kehittämisryhmän tuottamaa aineistoa keskenään. Olisi kiinnostavaa selvittää minkä verran sinänsä monelta osin yhteisesti jaetun kognition, käsityksen Vamos-työotteesta, sisällä on painotuseroja ja tulkintavariaatioita työntekijöiden välillä. Ja onko tällä merkitystä valmennuksen tasalaatuisuuden näkökulmasta.

Koko kehittämisprosessin ajan on pyritty analysoimaan sitä, onko osattu muotoilla kehittämisryhmän sisällöt sellaisiksi, joiden avulla on ollut mahdollista riittävän monipuolisesti vastata tutkimuskysymyksiin. Osa aineistossa esiin tulleista käsitteistä kietoutui tiiviisti toisiinsa ja tästä syystä esimerkiksi yläkäsitteiden valinta ei ollut yksiselitteistä. Havaittiin, että tutkimuksessa keskeisiksi valittujen käsitteiden osalta käsitteet työote ja valmennus nivoutuivat aineiston perusteella hyvin tiiviisti yhteen ja näitä oli vaikea erottaa toisistaan. Aineiston luokittelu tältä osin oli haastavaa. Opinnäytetyön tekijät jäivät pohtimaan sitä, olisiko erilaisella kysymyksen asettelulla ollut vaikutusta asiaan. Toisaalta voidaan ajatella, että työote, eli tapa tehdä, ja valmennus, eli mitä konkreettisesti tehdään, voidaan tämän tutkimuksen perusteella nähdä kuuluvan yhteen ja käsitteiden erottaminen selkeästi toisistaan ei välttämättä olekaan tarpeellista. Mallinnuskuvaan valikoituneita käsitteitä saattoi pyörittää ja asetella hyvin monella tapaa ja nämä erilaiset vaihtoehdot olisivat voineet olla yhtä lailla realistisia esittämistapoja.

Opinnäytetyön tekijät kävivät keskinäistä reflektiota siitä, onko kerättyä aineistoa osattu käyttää riittävän monipuolisesti sekä osattu kuulla ja nostaa Teams-tallenteiden sisällöstä esille opinnäytetyön kannalta oleelliset asiat. Reflektio on sisältänyt pohdintaa siitä, minkälaiset asiat ohjaavat opinnäytetyön tekijöiden huomion itseensä enemmän kuin toiset. Opinnäytetyön tekijöiden välinen avoin keskustelu, oman ja toisen ajatusmallien ja -tapojen kyseenalaistaminen on ollut tärkeä osa opinnäytetyön tekemisen prosessia.

Opinnäytetyön teoriaa työstettiin opinnäytetyön prosessin aikana ja opinnäytetyön tekijät kävivät keskenään sekä opinnäytetyöseminaariryhmässä keskustelua soveltuvista teorioista, käsitteistä ja menetelmistä. Tiedonhakuun saatiin

apua Diakin informaatioilta, joiden avulla löydettiin etenkin kansainvälistä tutkimusta vaikuttavista työmenetelmistä NEET-nuorten parissa. Tiedonhakuja tehtiin Helmetin, Finnan sekä EBSCO:n järjestelmissä useilla eri hakusanoilla. Tavoitteena oli käyttää korkeintaan 10 vuotta vanhoja ja sitä uudempia lähteitä. Joissain kohdin käytettiin kuitenkin myös vanhempia lähteitä, jotka olivat teorian kannalta olennaisia. Vamoksesta saatiin myös tietoa opinnäytetöistä ja muista tutkimuksista, joita Vamoksesta on tehty viime aikoina.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia kansainvälisten tutkimustulosten kanssa. NEET-nuorille suunnatuissa palveluissa ja konkreettisessa työskentelyssä kohderyhmän kanssa toimiviksi ja vaikuttaviksi työtteen elementeiksi nousee muun muassa aito kohtaaminen, luottamuksen syntyminen ja nuoren oman toimijuuden tukeminen. Myös Itlan tutkimus Vamoksen vaikuttavuudesta (Merikukka, ym., 2021) kertoo, miten tutkimuksessa haastateltujen nuorten mielestä Vamoksen vaikutus syntyy pitkälle samoista elementeistä, mitä tämän opinnäytetyön kehittämisryhmän aineistossa nousi esille ja mitä myös Vamos-työtteen mallinnukseen nostettiin: kiireettömyydestä, kohtaamisesta, hyväksytyksi ja välitetyksi tulemisesta sekä tuesta, jota on nuoren tarpeen mukaan tarjolla.

Tutkimusten mukaan heterogeenisen NEET-nuorten kohderyhmän kanssa työskenneltäessä koulutukseen ja työhön siirtymät voivat joidenkin nuorten osalta edellyttää pitkiäkin prosesseja, jotta kestävämpää muutosta, vaikutusta ja tuloksia on mahdollista saavuttaa. Myös tämän opinnäytetyön aineiston perusteella nuoren kanssa työskentelyyn käytettävissä oleva aikaresurssi nähtiin olennaisena asiana. Kehittämisryhmän työskentelyssä sivuttiin useasti aikaresurssin merkitystä ja sitä, voiko Vamos-työote toteutua aina, riippumatta siitä, mikä on esimerkiksi palvelun rahoittajataho ja minkälaiset raamit työn tekemiselle annetaan. Opinnäytetyön tekijöitä jäi kiinnostamaan, miten resurssien kohdentaminen

toteutuu Vamos-palveluissa tulevaisuudessa ja mitkä elementit priorisoidaan työotteeseen toteutumisen ja mahdollistumisen kannalta oleellisiksi.

Tutkimuksen perusteella Vamos-työote ei näyttäytyä erityisenä työotteena. Samoja elementtejä ja sisältöjä löytyy monesta palvelusta, työtavasta ja toiminnosta. On kuitenkin perusteltua käyttää Vamos -etuliitettä työote sanan edessä. Se kiteyttää tämän työotteeseen olennaisimmat piirteet yhden käsitteen alle. Vamos-työotteeseen voidaan nähdä olevan tunnistettavissa ja määriteltävissä sen keskeisten painotusten kautta, vaikkakin täysin selkeärajaisen kuvauksen tekeminen työotteesta on haastavaa.

Vamos-työotteella työn tekemiseen tarvittavaa osaamista ei voida määritellä yksiselitteisesti. Monipuolinen ja syvälinen ammatillinen osaaminen ja työkokemus kohderyhmän kanssa työskentelystä on olennaista, mutta tämän kaiken tietotaidon käyttöön ottaminen ja valmennuksen toteuttaminen Vamos-työotteella edellyttää erityisesti oikeaa arvopohjaa ja inhimillistä, aitoa toisen ihmisen kohtaamis halua ja -taitoa. Yksilön omat arvot eivät siis voi olla kovin erilaiset, kuin Vamoksen ja Diakonissalaitoksen arvot. Muutoin Vamos-työotteella työn tekeminen ei ole mahdollista.

Vaikka kehittämisryhmän tuottama tieto ja aineisto on hyvin saman sisältöistä, kuin Vamoksessa aiemmin tehdyissä tutkimuksissa, tuotetun tiedon ja mallinnuksen voidaan nähdä hyödyttävän Vamos-työotteeseen piirteiden ja painotusten hahmottamista kokonaisuutena. Kerätyn tiedon arvo syntyy vasta, kun kerättyä tietoa voidaan ja osataan hyödyntää. Tieto auttaa sanallistamaan Vamos-työotetta ja Vamos-työotteella työn tekemiseen tarvittavaa osaamista niin Vamoksen sisällä, kuin verkostoille ja sidosryhmille. Kehittämisryhmässä mukana olleet työntekijät mainitsivat kehittämistyön ja sen teemojen olleen mielessä kevään aikana enemmän kuin aiemmin työssä. Kehittämistyön aikana käydyt keskustelut ovat siis voineet tuottaa osallistuneille oivalluksia ja ymmärrystä omasta työstä. Lisäksi aineistossa esiin tullutta tietoa tarvittavasta perehdytyksestä sekä hiljaisen tiedon ja osaamisen jakamisen mahdollistumisesta, Vamos-työotteella työn tekemistä tukevista ja estävistä asioista sekä näkökulmia liittyen omalla persoonalla työn tekemiseen voidaan hyödyntää, kun työtä jatkossa kehitetään Vamoksessa.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön tekijät jäivät pohtimaan, miten Vamoksessa, ja toisaalta myös Vamoksen ulkopuolella, ymmärretään aineistossa esiin tulleet käsitteet ja niiden sisältö (kts. Kuvio 2). Useiden muiden palveluiden kuvauksissa käytetään samoja, kuin aineistossa esiin tulleita, käsitteitä. Mitä esimerkiksi nuorilähtöisyys, joustavuus tai kohtaaminen konkreettisesti ja käytännössä tarkoittavat eri palveluissa. Vertaileva tutkimus palveluista, joilla on saman tyyppinen työtteen kuvaus, voisi vastata tähän kysymykseen.

Työotteesta puhuttaessa puhutaan helposti abstrakteista ja jopa mystisistä asioista konkretian sijaan. Kuten käsite Vamoksen henki, jota kehittämissäryhmässä käytettiin. Sitä oli haastava kuvata ja sanallistaa, vaikka yhteinen keskinäinen ymmärrys asiasta välittyi keskustelussa. Ulkopuoliselle voi tulla ajatus, että kyse on jostakin sellaisesta, mikä ei ole jaettavissa muille tai on vain pienen piirin ymmärtämä. Tiedon jakamisen ja uusien työntekijöiden perehdytyksen näkökulmasta mallinnuskuvaan valikoituneiden työtteen piirteiden sisältöjen ymmärtäminen on sitä haasteellisempaa, mitä enemmän niihin liittyy jotakin, mitä on hankala selittää.

Erilaiset samalle kohderyhmälle suunnatut palvelut ovat usein kilpailuasetelmassa toisiinsa nähden, minkä vuoksi opinnäytetyön tekijät jäivät miettimään sitä, halutaanko palveluissa käytettyä työtettä ja työn tekemisen tapaa aina edes täysin avata ulkopuolisille. Voidaanko lisäksi haluta pitää palvelun raamit, sisältö ja tapa tehdä tarkoituksella mahdollisimman laveana, jotta on helpompi joustavasti vaihtaa painopistettä, jos kilpailuasetelma tätä edellyttää. Jätetäänkö tarkoituksella jotain työtteen kannalta oleellisia nyansseja kertomatta tai korostamatta ja annetaan mieluummin esimerkiksi vaikuttavuusmittareiden ja tulosten kertoa siitä, että tehdään oikeanlaisia asioita.

Kuten johtopäätöksissä todettiin, Vamos-työote ei tutkimusaineiston perusteella näyttäyty selvästi erilaisena työotteena. Opinnäytetyön tekijät jäivät kuitenkin

miettimään, miten Vamoksessa työn tekemisen tavan, työotteen, voisi vielä selkeämmin esittää ja tulisiko sitä kautta mahdollinen erityisyys esille. Onko kyse edelleen osin sellaisesta hiljaisesta, kokemusperäisestä tiedosta ja ymmärryksestä, joka kiteytyy enemmänkin erilaisten kokonaisuuksien, intuition ja tunneosaamisen hallintaan työntekijän persoonan kautta, jonka sanallistaminen ja eksplisiittiseen muotoon muuttaminen on haasteellista. Työotetta kuvaavien käsitteiden sekä valmennuksessa käytettävien menetelmien ja sisältöjen yksityiskohtaisempi tarkastelu ja tutkiminen voisivat mahdollisesti tuoda vastauksia tähän.

Nuorten ajatukset ja mielipiteet Vamos-työotteen mallinnuskuvasta (Kuvio 3) olisi tärkeä kuulla. Miten nuoret näkevät ja ymmärtävät mallinnuskuvaan valikoituneet käsitteet. Mitä ne tarkoittavat nuoren omalla kohdalla, hänen Vamos-valmennuksessaan. Mitä kuvasta puuttuu tai mikä ei kuulu siihen. Minkälaisen mallinnuksen nuoret itse tekisivät Vamos-työotteesta oman kokemuksensa perusteella. Yhteiskehittämisen avulla olisi myös hyödyllistä tarkastella sitä, minkälaisista elementeistä nuorten mielestä heitä hyödyttävä työote koostuisi, jos he rakentaisivat "ihanne"- työotteen kuvauksen alusta asti. Lisäksi aidosti asiakaslähtöisten palveluiden kehittäminen tarkoittaa sitä, että palveluja suunnittelemassa, kehittämässä ja ideoimassa on asiakkaiden lisäksi myös sidosryhmien edustajia.

Opinnäytetyön prosessiin liittyi olennaisesti organisaatiossa tapahtuva oppiminen. Opinnäytetyön tekijät pääsivät paitsi fasilitoimaan ja seuraamaan, myös mukaan tähän kehittämistyön prosessiin kehittämissryhmän kanssa. Kehittämissryhmän kautta kerätyn aineiston ja sen analysoinnin lisäksi aiempiin tutkimuksiin perehtyminen, opinnäytetyöseminaarit ja kaikki tämän myötä käyty opinnäytetyön tekijöiden välinen reflektio lisäsivät ymmärrystä ja ammatillista osaamista tutkimuksen tekemisestä ja NEET-nuorten palvelukentästä.

Opinnäytetyön prosessissa tekijät saivat kokemusta kehittämistyöstä, jota ohjasi tutkimuksellinen työskentelytapa. Erityisesti opinnäytetyöntekijät kokivat oppineensa siitä, miten tietoa tulisi tehdä näkyväksi, jotta tiedon muuttuminen jatkuvasti formaalista informaaliksi tapahtuu. Tämän jälkeen luodaan yhteinen ymmärrys organisaatiossa olevasta, jälleen jalostuneesta tiedosta uudelleen. Tätä

kautta tapahtuu palveluiden kehittämisen kannalta välttämätöntä oppimista niin organisaation kuin yksilön tasolla.

LÄHTEET

- Alanen, O., Kainulainen, S., & Saari, J. (2014). *Vamos tekee vaikutuksen. Vamos-nuorten hyvinvointikokemukset ja tulevaisuuden odotukset*. Helsingin Diakonissalaitos.
- Alanen, O., & Kotkavuori, A. (2014). *Välittämisen ammattilaiset. Vamoksen käsikirja etsivään nuorisotyöhön*. Helsingin Diakonissalaitos.
- Alho, L., & Salmela, S. (toim.). (2017.) Pomppu- toimintamallin käsikirja. Sosiaalista kuntoutusta nuorille aikuisille. <https://palveluolenmina.fi-les.wordpress.com/2017/06/vantaa-pomppu-netti-1.pdf>
- Allix, N. (2011). Knowledge and workplace learning. Teoksessa Malloch, M., Cairns, L., Evans, K., & O'Connor, B. N. (2011). *The Sage handbook of workplace learning* (s.132–148). Sage.
- Anttila, P. (2007). Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Akatiimi.
- Almqvist, A., & Lassinantti, K. (2018). Social Work Practices for Young People with Complex Needs: An Integrative Review: C & A. *Child & Adolescent Social Work Journal*, 35(3), 207–219. [dx.doi.org.anna.diak.fi:2048/10.1007/s10560-017-0522-4](https://doi.org/10.1007/s10560-017-0522-4)
- Cairns, L., & Malloch, M. (2011). Theories of work, place and learning: new directions. Teoksessa Malloch, M., Cairns, L., Evans, K., & O'Connor, B. N. (2011). *The Sage handbook of workplace learning* (s.3-16). Sage.
- Chevalier, J. M., & Buckles, D. (2019). *Participatory action research: theory and methods for engaged inquiry* (Second edition ed.). Routledge.
- Choo, C.W. (2001) The knowing organization as learning organization. *Education + Training*, 43(4/5),197–205. <http://choo.ischool.utoronto.ca/FIS/ResPub/ET.pdf>
- Engeström, Y. (2004). Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Vastapaino.
- Eriksson, P., & Koistinen, K. (2014). *Monenlainen tapaustutkimus*. Kuluttajatutkimuskeskus.

- Eurostat. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics on young people neither in employment nor in education or training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)
- Egan, G. (2009). *The skilled helper : a problem-management and opportunity-development approach to helping* (9th ed ed.). Brooks/Cole.
- Hakkarainen, K. (14.4.2005). *Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä. Psykologisia näkökulmia.* [Seminaari; puheenvuoro] Helsingin yliopisto. <http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf>
- Hakkarainen, K., Palonen, T., & Paavola, S. (2002). Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia : Tiedepoliittinen Aikakauslehti*, 36(6), 448-464,. <https://www.finna.fi/Record/arto.013787351>
- Harju, H. (2020). *Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten Itseohjautuvuuden tukeminen Vamos Helsingissä.* [Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/343846/OT_Harju_valmis.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- HDL. (i.a.-a). *Rohkeasti ihmisarvon puolesta.* Saatavilla 14.8.2021 <https://www.hdl.fi>
- HDL. (i.a.-b). *Diakonissalaitoksen tapa toimia.* Saatavilla 28.8.2021 <https://s3-eu-central-1.amazonaws.com/evermade-hdl/wp-content/uploads/2020/03/05165034/Diakonissalaitoksen-tapa-toimia.pdf>
- HDL. (i.a.-c). *Arvot, visio ja missio.* Saatavilla 28.8.2021 <https://www.hdl.fi/meista/arvot/>
- HDL. (i.a.-d). *Vamos- tukea ja toimintaa nuorille.* Saatavilla 18.6.2021 <https://www.hdl.fi/vamos/>
- HDL. (i.a.-e). *Vaikuttavuus.* Saatavilla 18.6.2021 <https://www.hdl.fi/vamos/vaikuttavuus-vamoksessa/>
- HDL.(i.a.-f). *Tutkimuslupa ja eettisen toimikunnan lausunto.* Saatavilla 14.9.2021 <https://www.hdl.fi/blog/lupaprosessi-lue-tama-ennen-kuin-etenet/>

- Heikkinen, A., & Heikkinen, A. (2017). *Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.
- Helminen, J., & Helminen, J. (2020). *Sosiaaliohjaus: lähtökohtia ja käytäntöjä* (1. painos ed.). Edita.
- Hirvikoski, S. (2016). *Välittävää kohtaamista nuorilähtöisesti. Sosiaalinen vahvistuminen Vamoksessa*. [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118940/Hirvikoski_Siisi%20E.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isoherranen, K. (2008). Enemmän yhdessä. *Moniammatillinen yhteistyö*. WSOY.
- Isoherranen, K. (2004). *Moniammatillinen yhteistyö*. WSOY.
- Järvelin, R. (2020). Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen rakennusaineet Vamos-valmentajien havaintopäiväkirjojen valossa. [Käytäntötutkimus II, Helsingin yliopisto]
- Kananen, J. (2013). *Case-tutkimus opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J., & Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (2012). *Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kaner, S. (2014). *Facilitator's Guide to Participatory Decision-Making*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Karvinen-Niinikoski, S. (2005). Reflektiivisyys ja asiantuntijuus. *FinSoc News: Uutiskirje Sosiaalihuollon Menetelmien Arvioinnista*, (2), 18-21. <https://www.finna.fi/Record/arto.015413154>
- Kela. (i.a.) NUOTTI-valmennus. Saatavilla 1.9.2021 <https://www.kela.fi/yhteisty-okumppanit-kuntoutuspalvelut-palveluntuottajille-palvelukuvaukset-taydentava-ohje-nuotti-valmennus>
- Kettunen, J., Kärki, A., Näreaho, S & Päällysaho, S. (i.a) *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020*. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>

- Koivunen, H. (1997). *Hiljainen tieto*. Otava.
- Kujansivu, P., Lönnqvist A., Jääskeläinen A., Sillanpää V. (2007). *Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät. Mittaa, kehitä ja johda*. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Käpylä, J., Käpylä, J., & Salenius, H. (2013). *Tietojohtajan taskukirja. Tietojohtamisen näkökulmia aluekehittämiseen*. Tampere University of Technology; Tampereen teknillinen yliopisto, Tietojohtamisen tutkimuskeskus Novi.
- Laihonen, H., Hannula, M., Helander, N., Ilvonen, I., Jussila, J., Kukko, M., Kärkkäinen, H., Lönnqvist, A., Myllärniemi, J., Pekkola, S., Virtanen, P., Vuori, V., & Yliniemi, T. (2013a). *Tietojohtaminen*. Tampere University of Technology; Tampereen teknillinen yliopisto, Tietojohtamisen tutkimuskeskus Novi. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-15-3058-6>
- Laine, T. & Sarmia, V. (29.5.2020). NEET-nuorten valmennus ohjaa nuoria työllisyys- ja koulutuspoluille. <https://labour.fi/t&y/neet-nuorten-valmennus-ohjaa-nuoria-tyollisyys-ja-koulutuspoluille/>
- Learning & Work Institute (2020). *Evidence review: What works to support 15 to 24-year olds at risk of becoming NEET?* <https://learningand-work.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/Evidence-Review-What-works-to-support-15-to-24-year-olds-at-risk-of-becoming-NEET.pdf>
- Lindh, J., Hautala, S. & Rommakkaniemi, M. (2018). Sosiaalityön asiantuntijuus heikoimmassa asemassa olevien kanssa tehtävässä työssä. Teoksessa T. Juvonen, J. Lindh, A. Pohjola & M. Rommakkaniemi (toim.), *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018* (s. 39–65.) Unipress.
- Lee, F. (2013). Effective intervention with youth-at-risk in Hong Kong. *Journal of Social Work Practice*, 27(1), 33–46. <https://doi.org.anna diak.fi/10.1080/02650533.2012.705263>
- Lehto K. (2017). *Johda rohkeasti. Oivalluksia esimiestyöstä ja johtajuudesta*. Vaasan yliopiston raportteja 6. Opetusjulkaisu. Saatavilla: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-770-5.pdf
- Lähdesmäki, L & Vornanen, L. (2014). *Vanhuksen parhaaksi. Hoitaja toimintakyvyn tukena*. Edita.

- Lönnqvist, A., Kujansivu, P. & Antola, J. (2005). Aineettoman pääoman johtaminen. Tammerpaino Oy.
- Mahlakaarto, S. (2016). Persoona työssä. Työidentiteettitaitoja työntekijöille ja esimiehille. Books on Demand.
- Merikukka, M., Hilli, P., Juutinen, A., Keski-Säntti, M., Hartman, M., Ristikari, T., & Virtanen, P. (2021). Vamos-nuortenpalvelun vaikuttavuustutkimus. Itlan tutkimukset 2021: 3. Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiö sr. Saatavilla 15.9.2021 https://www.sttinfo.fi/tiedote/tutkimus-kiireeton-kohtaaminen-on-vaikuttava-keino-saada-nuoret-taikaisin-koulu--ja-tyopoluille?publisherId=4268&releaseId=69918706&fbclid=IwAR3zcPeLzoKSHgh4dcY2oSB6vZt_u dr_IK4ibtDltu5SNXH-MW9zAPOD1VE
- Mäki, A. (2020) Jännitteitä ja yhteiskehittelyä – kompleksisuus asiantuntijayhteisöjen johtamisen arjessa. Teoksessa Vartiainen, P., Raisio, H., & Ahonen Heli. *Johtaminen kompleksisessa maailmassa : viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen.* (s.87–107) Gaudeamus.
- Määttä, M, Souto, A-M. (2020). Nuorten aikuisten aktivointi, sanktiot ja poiskäännyttäminen TE-palveluissa. Teoksessa Määttä, M., Souto, A., & Haverinen, H. (2020). *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo : nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä.* (s.120-145) Nuorisotutkimusseura.
- Mönkkönen, K. (2007). *Vuorovaikutus: dialoginen asiakastyö.* Edita.
- Mönkkönen, K. (2018). *Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla.* Gaudeamus.
- Nonaka, I & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company.* Oxford University Press.
- Nummi, P., Norro, N., & Saari, J. (2013). *Virtuaalifasilitaattorin käsikirja: tarina siitä, miten Ykä Hirvi teki virtuaalokokouksista mukavia ja tehokkaita.* Grape People Finland.
- Ohjaamo Helsinki. (2017) Kallio, J., Rantsi, S., Reponen, S., Teckenberg, T. (toim.) *Työn alla Ohjaamo Helsinki.* https://ohjaamo.hel.fi/wp-content/uploads/2019/05/abcc_-Ohjaamo-Helsinki_-Ka%CC%88sikirja_-lopullinenWEB-04052017.pdf

- Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2015). *Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan* (5. uud. p. ed.). Sanoma Pro.
- Palo, S. (22.-23.1.2019) *Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet*. [Power point-diat] https://www.avi.fi/documents/10191/12431077/Työ-+ja+yksilövalmennus_Palo/40294a94-3e66-4181-bbdf-aaa3787fea31
- Peavy, R. V., & Auvinen, P. (2006). *Sosiodynaamisen ohjauksen opas*. Psykologien kustannus.
- Piironen, K. (2010). Syrjäytymisen vastaisen toiminnan vaikuttavuus. Teoksessa Laine, T., Hyväri, S., & Vuokila-Oikkonen, P. (2010). *Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla* (s.303-323). Tammi.
- Porkka, J., Hillebrand, R., & Prosvirnina, O. (2020). Voices of the young people in the “M”. A Study of Youth Diaconia in six interdiac member organisations in Central and Eastern Europe and Central Asia. Interdiac Research Series 2. International Academy for Diaconia and Social Action, Central & Eastern Europe, o.p.s.
- Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Puusa, A. & Erikäinen, M. (2011). Onko hiljainen tieto todella hiljaista? Teoksessa A.Puusa & H.Reijonen (Toim.) *Aineeton pääoma organisaation voimavarana* (s. 43–62). Unipress.
- Ranta, R. (2020). Ryhmätahto- ja dialoginen johtaminen organisaatioiden kehittämisessä: Onnistuneen kehittämistyön elementit sote-organisaatiossa ja elintarvikeyrityksessä. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-94-3002-4>
- Santos-Brien, R. (2018). *Effective outreach to NEETs. Experience from the ground*. European Commission. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce7e7e0d-c5ec-11e8-9424-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-77175204>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). Euroopan unioni. Saatavilla 14.8.2021 <https://stm.fi/ministerio/kansainvaliset-asiat/euroopan-unioni>
- Sutela, H. (25.2.2021). Koronan satoa: Nuoret naiset opiskelevat, miehet enemmän työttöminä. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/koronan->

[satoa-nuoret-naiset-opiskelevat-miehet-enemman-tyottomina/?listing=simple](https://diak.finna.fi/Record/diana.115958)

- Toiviainen, S. (2019). *Suhteisia elämänpolkuja - yksilöiden elämänhallintaa? koulutuksen ja työn marginaalissa olevien nuorten toimijuus ja ohjaus* <https://diak.finna.fi/Record/diana.115958>
- Uutela, U. (2019). Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. *Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä*. Lapin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-144-6>
- Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas: yhteistyössä kohti toimijuutta*. Gaudeamus.
- Vilen, A. (2018). Etsivän nuorisotyön käsikirja. Etsivän nuorisotyön kehittämisen tuki –projekti. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla 2.9.2021 <https://www.intory.fi/etsiva-nuorisotyö/etsivalle-nuorisotyöntekijälle/etsivan-nuorisotyön-kasikirja/>
- Vilka, H. (2006). *Tutki ja havainnoi*. Tammi.
- Weebly. (i.a.). In NEET of a coach! Study session organized by the Youth Social Rights Network in co-operation with the European Youth Centre of the Council of Europe. Saatavilla 2.9.2021 <https://ysrnet-work.weebly.com/in-neet-of-a-coach.html>
- Wood, L. (2020). *Participatory action learning and action research theory, practice and process*. Routledge.

Liite 1. Tiedonkeruurunko, alustavat kysymykset kehittämisryhmälle

Seuraavassa kehittämisryhmän alustava aikataulu ja sisältö.

1. Orientaatio ja työskentelyn tavoitteet. Osallistujien käsitys Vamos-työotteesta. (alustava aikataulu: viikko 9/2021)

-Tutkimuksen esittely, käytännön toteutukseen liittyvät asiat, keskeisten käsitteiden määrittely ja työskentelyn tavoitteiden asettaminen

Kysymykset kehittämisryhmän ensimmäiselle tapaamiskerralle:

-Kuinka kauan olet ollut Vamoksessa töissä?
-Minkälainen koulutus ja aiempi työhistoria sinulla on? Onko tätä osaamista voinut hyödyntää Vamoksessa ja jos on, niin miten?
-Eroaako työtehtävät aiemmista töistä ja jos eroaa, niin miten?
-Millaisen perehdytyksen Vamos-työotteeseen olet saanut? Onko olemassa materiaalia vai onko perehdytys pohjannut käytännössä oppimiseen?
-Miten työotteeseen ymmärtäminen ja sisäistäminen tapahtuu?
-Onko mieluuisia Vamoksessa tehtävistä työstä muuttanut kokemuksesi myötä?
-30 sekunnin hissi-puhe: miten ja mitä kertoisit Vamos-työotteesta, jos sinulla olisi 30 sekuntia aikaa kuvailla se uudelle ihmiselle?

-Reflektio kehittämisryhmän ensimmäisestä kerrasta

2. Vamos-työote ja osaamisen jakaminen työyhteisössä (alustava aikataulu: viikko 11 tai 12/2021)

- Orientaatio tapaamiskerran teemaan

Kysymykset kehittämisryhmän toiselle tapaamiskerralle:

-Kuinka paljon ja miten työyhteisössä puhutaan ja jaetaan osaamista? Tiedetäänkö kollegoiden vahvuudet ja osaaminen?
-Mitä osaamista Vamos-työotteella työn tekeminen vaatii?
-Mitä Vamos-työotteella työn tekeminen konkreettisesti tarkoittaa?
-Keskustellaanko työstä ja toimintatavoista säännöllisesti työyhteisön sisällä? Onko yksikössä ns. hiljaista tietoa ja osaamista ja mitä se on? Jaetaan osaamista eri kaupunkien yksiköiden välillä?
-Millaisia tavoitteita työlle on asetettu ja seurataan niiden toteutumista? Vaikuttavatko nämä työotteeseen?

-Reflektio kehittämisryhmän toisesta kerrasta

3. Vamos-työotteeseen vaikuttavat tekijät (alustava aikataulu: viikko 15/2021)

-Orientaatio tapaamiskerran teemaan

Kysymykset kehittämisryhmän kolmannelle tapaamiskerralle:

-Mikä Vamos-työotteesta on mielestäsi olennaisen tärkeää? Miksi juuri tämä on tärkeää? Millaisia adjektiveja käyttäisit kuvailemaan työotetta?
-Millaisia arvoja Vamos-työotteeseen taustalta mielestäsi löytyy? Miten Diakonissalaitoksen arvot näkyvät työssä? Sitoutuko työyhteisö arvoihin ja onko jotain, joka ei mielestäsi toimi/palvele tavoitteiden saavuttamista?
-Miten omalla persoonalla työn tekeminen soveltuu yhteen Vamos-työotteeseen kanssa? Heikkoudet ja vahvuudet.
-Minkälaisesta työotteesta ja -tavoista Vamoksen kohderyhmä hyötyy? Miksi? Miten onnistuminen näkyy käytännössä?

-Onko Vamos-työote erityinen? Miksi, miksi ei?

-Reflektio kehittämisryhmän kolmannelta kerrasta

4. Vamos-työotteiden mallinnus (alustava aikataulu: viikko 20/2021)

-Orientaatio ja kehittämisryhmän aiempien tapaamisten pohjalta tehty yhteenveto

Mallinnusluonnoksen esittely kehittämisryhmälle sekä kysymykset:

-Onko olennaiset asiat nostettu esiin Vamos-työotteesta? Mitä kehittämisehdotuksia nousee? Puuttuuko joihinkin tärkeää?
-Miten mallinnusta voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa?
-Miltä mallinnus näyttää visuaalisesti?

-Reflektio koko kehittämisryhmän työskentelystä ja palaute

Liite 2. Tiedote tutkimuksesta osallistujille

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Tutkimuksen nimi

Vamos-työotteiden mallinnus – mitä osaamista työote edellyttää työntekijöiltä?

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään osallistumaan tutkimukseen, jossa tarkastellaan Vamos-työotetta ja työotteiden edellyttämää osaamista. Olemme arvioineet, että sovelutte tutkimukseen, koska olette osa Vamos-palveluiden työyhteisöä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne työyhteisön jäsenenä. Osallistujien anonymiteetti turvataan eikä yksittäisen osallistujan vastauksia tai mielipiteitä voida tunnistaa valmiissa opinnäytetyössä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeyttätte tutkimuksen tai peruuttatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja tallenteita voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää ja mallintaa mitä on Vamos-työote ja minkälaisia osaamista se edellyttää työntekijöiltä.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan kevään 2021 aikana. Tutkiminen tapahtuu kehittämisryhmän avulla. Vamos-yksiköiden työntekijöistä muodostetaan kehittämisryhmä, joka kokoontuu neljä kertaa kaksi tuntia verkko-alustalla. Tutkimukseen osallistutaan työajalla. Työskentely toteutetaan yhteisöllisiä ja osallistavia ideointimenetelmiä käyttäen. Kehittämisryhmän tapaamiskerrat nauhoitetaan. Tallenteet ja muistilpanot säilytetään tietoturvaohjeiden mukaan lukollisessa kaapissa ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua, viimeistään 31.12.2022.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus kuuluu osana Diakonia-ammattikorkeakoulun Sosionomi YAMK tutkintoa. Tutkimuksesta vastaa opiskelijat Kirsi Sulaaja ja Heidi Turunen. Toimeksiantaja on Diakonissalaitoksen Vamos-palvelut.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa osallistujille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimuksen päättäminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli työyhteisössä tapahtuu merkittäviä muutoksia ja tutkimusta ei voida suorittaa loppuun tai tutkimuksen tekijälle tulee välitön este (kuten sairastuminen) suorittaa tutkimusta loppuun.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimuksen tulokset ovat luettavissa valmiista opinnäytetyöstä, joka löytyy Diakonissalaitoksen internetsivuilta sekä Theseus-tietokannasta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tutkimustuloksia voidaan esitellä Vamos-palveluissa ja eri yhteyksissä Diakonissalaitoksella. Tutkimustuloksia voidaan esittää myös ammatti- ja tieteellisissä julkaisuissa.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijoille.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkijat / opinnäytetyöntekijät

Nimi: Kirsi Sulaaja
Puh. 040 511 5714
Sähköposti: kirsi.sulaaja@student.diak.fi

Nimi: Heidi Turunen
Puh. 050 344 1345
Sähköposti: heidi.turunen@student.diak.fi

Liite 3. Suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Vamos-työotteen mallinnus –mitä osaamista työote edellyttää työntekijöiltä?

Tutkimuksen tekijät: Diakonia-ammattikorkeakoulu,
Kirsi Sulaoja puh. 040 511 5714 kirsi.sulaoja@student.diak.fi ja
Heidi Turunen puh. 050 344 1345 heidi.turunen@student.diak.fi

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää mitä on Vamos-työote ja minkälaista osaamista se edellyttää työntekijöiltä. Tutkiminen tapahtuu kehittämisryhmän avulla. Vamos-yksiköiden työntekijöistä muodostetaan kehittämisryhmä, joka kokoontuu neljä kertaa kaksi tuntia kevään 2021 aikana verkko-alustalla. Kehittämisryhmän tapaamiskerrat nauhoitetaan.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus, tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät sekä tutkimuksen julkaisuun liittyvät tiedot. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että kehittämisryhmässä antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin.

Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa työsuhteeseeni.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 4. 1. Kehittämisyhmän ohjelma

<p>KEHITTÄMISRYHMÄ, 1.tapaaminen (5.3.2021 klo 12-14) Orientaatio Vamos-työotteeseen ja Vamos-valmennukseen -mitä käsitellään tarkoitetaan?</p>	
<p>Tervetuloa (huomioi jokainen liittyy nimellä) Kommenttikenttään on laitettu linkki Google slideen, käykää täyttämässä sivulle xx oma nimi, koulutus, missä Vamoksen yksikössä ja kuinka kauan ollut töissä. Kun olet valmis, voit valita seuraavalta sivulta kuvan, joka kuvaa fiilistä tänään perjantaina iltapäivällä.</p>	<p>Teams+ Google slides 5min</p>
<p>n. klo 12- 12.05 Yhteinen aloitus -toivotaan vielä kaikki tervetulleeksi. Mikä fiilis, Heidi laittaa numerot kommenttikenttään! Tutkimuksen tarkoitus, tallennus ja muut käytännön asiat (mikki ja kamera pois päältä, puhussa ääni/ kamera päälle. Oma puheenvuoro saa pyyttää viittaamalla tai kommenttikenttään saa kommentteja. Toivotaan osallistumista. Viereen on hyvä varata kynä ja paperia työskentelyyn avuksi jo tässä vaiheessa) Aikataulu -muutama onkin jo tiedossa, mutta onko jollakulla tiedossa, ettei voi olla mukana loppuun saakka?</p>	<p>Teams +Slides 10-15min</p>
<p>ESITTELYKIERROS (järjessä ruudun mukaan, Heidi + Kirsi ensin) Kerrotta nimi Kiitetään kaikkia esittelyn päätteeksi</p>	
<p>n.12.20-12.25 "ENSIMMÄINEN KOSKETUS VAMOS VALMENNUSKSEEN" Britti: Jos Vamos-valmennuksella tarkoitetaan konkreettista työtä, mitä tehdään ja Vamos-työote on enemmän sitä <i>miten työtä tehdään</i>. Olenko ymmärtänyt oikein? Mieti itsesesi 2min ajan: Kuinka kertoisit minulle Vamos-valmennuksesta, jos aikaa on 30 sekuntia? Milla sanoilla voi kuvailla Vamos-valmennusta?</p>	<p>Oma paperi Alustus 2min + 2 min itsenäisesti</p>
<p>n.12.30 SANAPILVI Kommenttikenttään Answergarden/Mentimeter-linkki. Kirjoitetaan sanapilveen (kaikki kirjoittaa), mitä on Vamos-valmennus?</p>	<p>Answergarden 3min</p>
<p>Koonti sanapilvestä, Mille näyttää? Mikä nousee isoimmaksi? Onko yllyttävää? Kommentteja? Jaetaan yhteisellä näytöllä näkyvä (muistaka ottaa 55 sanapilvestä)</p>	<p>Teams +Answergarden 5-10min</p>
<p>n.12.40-12.45 VAMOS-TYÖOTE ME- Kirjoita itselle ylös. Milla sanoilla kuvaillit Vamos-työotetta? Mikä on oleellista? Käytä aikaa ideoiden keräämiseen 3min, jonka jälkeen pidetään 5min biotauko. Palataan yhteiseen työskentelyyn klo 12.55-13</p>	<p>Oma paperi 3min + 5min</p>

<p>n. 13 WE- Kohta jakaudutaan ryhmiin (2-3 hlöä, Heidi jakaa kun Kirsi ohjeistaa) Keskustelkaa ryhmässä Vamos-työotteesta keskenään. Mitkä 3-5 tärkeintä asiaa nostat muille? Tässä vaiheessa saa ideoita ja varastaa toisten ideoita, jatkojalostaa ja muodostaa uusia</p>	<p>Teams /pienryhmät oma paperi 8-10min</p>
<p>n. 13.10 US- Valitse 5 tärkeintä Vamos-työotetta kuvaavaa asiaa. Jatketään työskentelyä yhdessä Flingan avulla. Kirjoita sinun viisi asiaasi niin, että yksi asia tulee yhteen ruutuun. Jos taululla näkyy jo sama asia, kuin jonka itse olisit kirjoittanut, uutta samaa tekstiä ei tarvitse kirjoittaa.</p>	<p>Teams +Flinga 2-5min</p>
<p>n.13.12-13.15 Tarkastellaan, millaisia asioita on taululle kirjoitettu? Onko samaa tarkoitavia asioita? Voidaan yhdistellä samaa tarkoittavia asioita, keskustelua.</p>	<p>Teams +Flinga 15-20min</p>
<p>n.13.35. Jokaisella on 5 ääntä annettavana. Äänen voi antaa vaikka kaikki viisi ääntä yhdelle ominaisuudelle tai jakaa sen haluamalla tavalla eri työotetta kuvaavien asioiden perään. Merkaa kuinka monta pistettä annat (1-5) tekstin perään. Tarkastellaan tämän avulla, mitkä ovat mielestänne tärkeimpiä ominaisuuksia.</p>	<p>Teams + Flinga 3-5 min</p>
<p>n.13.40 Havaintoja? Mielipiteitä, nostot? Tarvetta tarkentaa vielä jotain, lisätä jotain?</p>	<p>Teams + Flinga 15 min</p>
<p>n. 13.55 Millainen olo ensimmäisestä tapaamisesta? Kommentoi emojiilla keskusteluun!</p>	<p>Teams 5 min</p>
<p>Välitehtävä: 1.Kerro lyhyesti työhistoriasi. 2. Miten olet voinut hyödyntää aiemmin kertynyttä osaamistasi Vamoksessa? Kerro esimerkki. 3. Eroaako työote aiemmista töistä? Jos eroaa, niin miten? Kerro esimerkki. Palautus sähköpostilla heidi.turunen@hdi.fi 15.3 mennessä</p>	
<p>Kiitokset kaikille panoksesta aktiiviseen työskentelyyn!</p>	

Liite 5. 2. Kehittämisyhmän ohjelma

<p>KEHITTÄMISRYHMÄ, 2.tapaaminen (26.3.2021 klo 12-14) Osaaminen ja työote</p>	
<p>12-12.05 Tervetuloa (huomioi jokainen liittyy nimellä) Terveiset muille osallistujille kommentteina/ piirroksina Flinga- taululle? Yhteinen aloitus -toivotaan vielä kaikki tervetulleeksi. Mikä fiilis -terveisin reagoiti</p>	<p>Teams + Flinga 5min</p>
<p>12-12.15 Kommenttikenttään on laitettu linkki Google slideen, käykää täyttämässä sivulle xx oma nimi, koulutus, missä Vamoksen yksikössä ja kuinka kauan ollut töissä. Käytännön asiat: kamera päällä, mikki päälle puheenvuorossa. toivotaan aktiivista kommentointia ja keskustelua. Oikeita ja vääriä vastauksia ei ole, kaikki kommentit ja näkemykset ovat tervetulleita. Viereen on hyvä varata kynä ja paperia työskentelyyn avuksi jo tässä vaiheessa Aikataulu - onko jollakulla tiedossa, ettei voi olla mukana loppuun saakka?</p>	<p>Teams +Slides 10-15in</p>
<p>MITÄ OLLAAN JO TEHTY JÄ KUINKA JATKETAAN TÄSTÄ (dia 4, Slides)</p>	
<p>Orientaatio päivän aiheeseen: Välitehtävässä pohdittu aiempaa osaamista ja siihen tullaan tänään vielä palaamaan. Muistutetaan, että haetaan ihan konkreettisia, käytännönläheisiä asioita.</p>	
<p>12-15-12.20 OMA POHDINTA: ME Palataan katsomaan viimeksi kerättyjä materiaaleja (slide 5-6): Pohdi itseseni hetki</p>	<p>Teams 5min</p>
<p>Miksi ja miten työote hyödyttää juuri Vamoksen kohderyhmää? Huomioikaa erilaiset työmuodot, esimerkiksi yksilo- ja ryhmävalmennus! Minkälaiset asiat Vamos-valmennuksessa hyödyttävät kohderyhmää? Kun miettii Vamoksen kohderyhmää, miten nämä asiat ovat hyödyksi juuri heille? Mikä Vamos-työotteen elementit ovat omassa työssäsi mielestäsi tärkeimpiä? Mikä hyöty on konkreettisesti? Miten nuoret hyötävät konkreettisesti? Miten Vamos-työotteella työn tekeminen konkreettisesti näkyy? Millaista työtä tehdään? Yksilövalmennuksessa? Ryhmävalmennuksessa? Vamoksessa erilaisia työmuotoja -mitä kaikkea?</p>	
<p>12.20-12.35 WE- Keskustelkaa ryhmässä, millaisia asioita olette löytäneet. Valitkaa ryhmän kolme mielestänne oleellista asiaa miksi (3) ja miten (3) Vamos-työote hyödyttää juuri tätä kohderyhmää?</p>	<p>Teams ryhmät 15min</p>
<p>12.35-13 US- Käydään läpi ryhmä kerrallaan. Yksi kertoo valitut asiat, yksi lisää taululle Seuraava ryhmä -ei tarvitse lisätä samaa, joka jo taululla on. (Slide 7-8) Lopuksi -puuttuuko jotain, lisättävää?</p>	<p>Teams +Slides 20-25min</p>
<p>Tauko 5min (13-13.05)</p>	
<p>13.05-13.15 Välitehtävässä jo pohdittu oma aiempaa osaamista. Mieti omaa ja tiimin osaamista - mitä osaamista, kykyä, tietoa, taitoa, työvälineitä sinulla tai tiimillä on, jotka mahdollistavat tai on hyödyksi Vamos-työotteelle? Mieti oman osaamisesi lisäksi myös</p>	<p>Answergarden 5-10min</p>

<p>kollegojesi osaamista. Kirjoita osaaminen sanapilveen (Esim erilaiset menetelmäkoulutukset ja -osaamiset)</p>	
<p>13.15-13.30 Miten työotteen ymmärtäminen ja sisäistäminen tapahtuu? Voiko Vamos-työotteeseen perehdyttää ja miten? (Voi katsoa slide 9 millaisia ajatuksia Vamos-työotteesta, sanapilvi...) Tai jos keskustelu lähtee luonnostaan, niin hyödyntäkää sitä Kirjoittakaa ryhmänne ajatuksia (slide 10-11)</p>	<p>Teams ryhmät+ slides 15min</p>
<p>n.13.30-13.50 Purku Havaintoja? Mielipiteitä, nostot? Tarvetta tarkentaa vielä jotain, lisätä jotain?</p>	<p>Teams + Slides 15 min</p>
<p>n. 13.50 Pohjustus hiljaiseen tietoon ja välitehtävän ohjeistus (Heidi) Välitehtävä: Miten Vamoksessa jaetaan osaamista? Minkälaisia hiljaisia tietoja Vamoksessa on? Välitehtävän voi tehdä oman tiimin työparin kanssa, jos mahdollista tai itseksensä. Välitehtävän palautus sähköpostilla heidi.turunen@hdi.fi 9.4. mennessä</p>	<p>Teams +Slides 5-10 min</p>
<p>Kiitokset kaikille panoksesta aktiiviseen työskentelyyn!</p>	
<p>Ensi kerralla: Miten omalla persoonalla työskentely sopii yhteen Vamos-työotteen kanssa (heikkoudet ja vahvuudet)</p>	

Liite 6. 3. Kehittämisyhmän ohjelma

KEHITTÄMISRYHMÄ, 3.tapaaminen (16.4.2021 klo 12-14)
Työotteeseen vaikuttavat tekijät

12.00

Tervetuloa (huomioi jokainen liittyyä nimellä)

Mikä herkuu maistuisi-kysely?

Yhteinen aloitus -toivotetaan vielä kaikki tervetulleeksi.

Tutkimuksen eteneminen ja käytännön asiat (mikki pois, kamera päällä, jo verkko kestää). Omaa puheenvuoroa saa pyytää viittaamalla tai kommenttikenttään saa kommentteja. Toivotaan osallistumista. Viereen on hyvä varata kynä ja paperi työskentelyyn avuksi jo tässä vaiheessa)
Aikataulu -muutama onkin jo tiedossa, mutta onko jollakulla tiedossa, ettei voi olla mukana loppuun saakka?

Teams+
Mentimeter
5min

Teams+
Google slides
10-15min

n 12.20-12.25

Välitehtävän purku

Hiljainen tieto ja Osaamisen jakaminen

Ajatukset/kommentteja

Oliko aiheeseen helppo päästä käsiksi?

Slides
10-15min

n. 12.30

ARVOT

Katsotaan Slides Arvot, visio + missio. Code of conduct.
Miten Diakonisatalksen arvot näkyvät Vamoksessa? Millaisia arvoja työotteeseen taustalta löytyy ja kuinka tämä näkyy käytännössä? Keskusteluissa jo aiemmin nousut arvot -> onko jotain mitä halutaan siihen liittyen vielä sanoa? Onko nämä dokumentit tuttuja/ perehdytyksessä esiteltäjä?

Slides alustus +
yhteinen keskustelu
20-25min
Heidi laittaa linkin
Code of conduct-pdf

n 12.55-13

VAMOS-TYOÖTTEEN TOTEUTUMINEN

Pohditaan mitkä asiat ESTÄVÄT ja mitkä EDISTÄVÄT Vamos-työotteen toteutumista. Jakaudutaan kahteen keskusteluryhmään, joista toinen miettii työtettä edistäviä asioita, toiset estäviä asioita. Haetaan jälleen ihan konkreettisia, jopa pieniä asioita. Apuna voi käyttää aiemmin koottuja materiaaleja. Kootaan nämä slidesille numero 14 ja 15

(Esimerkiksi aiemmin sanottu, että ajan ja tilan antaminen vaikuttaa olevan olennainen tekijä työotteen toteutumiselle. Nyt haetaan sitä kuinka sitä aikaa ja tilaa annetaan, miten tätä viestitään nuorelle tai yhteistyötaidoille, kuinka tästä puhutaan työyhteisössä?)

Teams pienryhmät
15min
Heidi jakaa kahteen ryhmään

n. 13.15

Ryhmyön purku: Käydään läpi estävät ja edistävät tekijät yhdessä keskustellen. Havaintoja?

Teams /slides
10-15 min

n.13.30

Miten omalla persoonalla työn tekeminen soveltuu yhteen Vamos-työotteen kanssa? Heikkoudet ja vahvuudet.

Teams +Flinga/ slides
itsenäinen pohdinta
(5min)
purku 15-20min

n.13.50

Lopetus

palautte kehittämisyhmän työskentelystä -visa?

Ollaanko saatu aikaiseksi sitä, mitä kuviteltiin?

Viimeinen välitehtävä + ohjeistus siihen

Onko VAMOS-työote erityinen? Miksi? Miksi ei?

Keskustelkaa Vamos-työotteesta yksikössänne, jos mahdollista.

Välitehtävän palautus pe 7.5. mennessä sähköpostilla heidi.turunen@hdi.fi

Kiitokset kaikille panoksesta aktiiviseen työskentelyyn!

Teams
5-10min

Extra, jos jää aikaa!

Osaaminen timissä

Answergardeniin timin osaamista. Haetaan myös menetelmäkoulutuksia ja -osaamista, sellaista osaamista, jota Vamos-työssä hyödynnetään yksilötasolla tai jaetaan jopa työkaverien kesken. Voi olla jopa elämäkokemuksesta tulevaa hyötyä, verkosto-osaamista...

Tarkastellaan lopuksi, millaisia osaamista löytyy. Huomioita?

Answergarden
10min

Liite 7. 4. Kehittämisyhmän ohjelma

KEHITTÄMISRYHMÄ, 4.tapaaminen (21.5.2021 klo 12-14)
Mallinnusluonnos ja palaute

12.00

Tervetuloa (huomioi jokainen liittyjä nimellä)

Yhteinen aloitus -toivotaan vielä kaikki tervetulleeksi. (mikki pois, kamera päällä, jos verkko kestää). Omaa puheenvuoroa saa pyytää viiltamalla tai kommenttikenttään saa kommentoita. Toivotaan osallistumista.

Teams+
Google slides
5min
Tallennus alkaa!

Virittävä aloitus: Vamos-alias. Jaetaan tiedosto, jossa sanat. Mihin käsitteet liittyvät? Virittään vähän ajatuksia päivän työskentelyyn ja haastetaan samalla itseämme. Kirsi aloittaa (vapaaehtoisuus) -arvataan kirjoittamalla kommenttikenttään (Heidi laskee pisteet) -annan vuoron seuraavalle selittäjälle, joka antaa vuoron seuraavalle jne- Onko ohjeet ymmärretty?

Teams
10-15min

n. 12.25

Tutkimuksen eteneminen, prosessikaavio (dia 4), tutkimuksen eteneminen ja aineiston keraaminen sekä analyysi (dia 5) Kerrotaan tarkemmin mitä tehty, kuinka aineisto kerätty. Kirjattu materiaali tapaamisilla, nauhoitteet sekä välitehtävät.

Slides
10-15min

1.tapaaminen: työote ja valmennus (diat 22-23)

1. välitehtävä: aiempi työkokemus ja sen hyödyntäminen Vamoksella, kuinka eroaa muista töistä? (dia 21)
- 2.tapaaminen: osaaminen ja työote, miten työote hyödyttää kohderyhmää, perehdytys ja työotteen sisäistäminen (diat 19-20)
- 2.välitehtävä: Hiljainen tieto ja osaamisen jakaminen, diat 16-18)
- 3.tapaaminen: Työotteeseen vaikuttavat tekijät, mikä estää ja edistää, arvot (diat 12-15)
3. välitehtävä: onko Vamos työote erityinen, miksi tai miksi ei? (dia 11)

n 12.35-12.50

ONKO VAMOS-TYÖOTE ERITYINEN?

Viimeisen välitehtävän purku (dia 11) Harmaalla pohjalla miksei ole, punaisella pohjalla erityisiä piirteitä. Puuttuuko jotain oleellista? Kommentteja?

Slides -dia 11
10-15min

n 12.50

MALLINNUS-LUONNOS (dia 6)

Kerrotaan, mitä luonnos kuvastaa.

Slides -dia 6
10min

Palaute luonnoksesta: Tarkastele mallinnusta itsekseksi. Mieti, mikä mallinnuksessa toimii sisällön ja visuaalisen ilmeen puolesta? Mitä muuttaisit, lisääisit tai ottaisit pois? Mieti tätä itsekseksi. Kirjaa havaintosi (diat 7-9)

Slides -itsenäisen työskentely
5-10min

Tauko?

Jatketaan klo 13.10

RYHMÄKESKUSTELU

Millaisia havaintoja mallinnus herättää. Ehdotuksia, ajatuksia?

Kirjataan havainnot ylös

Slides -yhteinen keskustelu
20-30min

13.40

Dia 7 Kehittämisyhmän työn tulosten esittelemiseksi raportissa tullaan avaamaan käsitteitä seuraavalla tavalla. Mielipteitä?

Slides dia 7
5-10min

n.13.50

Lopetus

Kiitokset kaikille panoksesta aktiiviseen työskentelyyn!

Teams
5-10min

Sanat Vamos-aliakseen:
esimerkkinä "vapaaehtoisuus" (testataan kuinka toimii)

Valmennus

Vamoksen henki

Nuorilähtöisyys

Työote

Tasa-arvo

Perehdytys

Hiljainen tieto

Kunniotus

Vertaisuus

Verkostotyö

Luottamus

Osaaminen

Tulevaisuus

Voimavarat

Rinnalla kulkija

Kiireettömyys

Aika

Joustavuus

Maksuttomuus

Yhteistyö

Kehittämisyhmä

Liite 8. Kehittämisryhmälle esitelty mallinnuksen luonnos

