

NIINA PIETILÄ [TOIM.]

liaani

Liaani

Sujuvaa surffailua nuoruuden viidakossa



## Liaani

Sujuvaa surffailua nuoruuden viidakossa



tribution 4.0 Finland

Toimittanut

Niina Pietilä

Sarjan ulkoasu

Tuomas Aatola

Julkaisija

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Taitto/Paino

aDigi Oy 2017

ISBN

ISBN 978-952-328-036-6  
Liaani

ISBN pdf:

ISBN 978-952-328-037-3  
Liaani, PDF, <http://mikrokirjat.metropolia.fi>

# Liaani - sujuvaa surffailua nuoruuden viidakossa



Turun yliopisto  
University of Turku



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



**Niina Pietilä (toim.)**

ISBN 978-952-328-036-6 (nid.)

ISBN 978-952-328-037-3 (pdf)

# Sisältö

<b>1 Alkusanat</b> .....	<b>5</b>		
<b>2 Liaani - nuorten osallisuutta ja osaamisen tunnistamista kehittämässä</b> .....	<b>9</b>		
<b>3 Palvelumuotoilu kehittämisen välineenä</b> .....	<b>17</b>		
3.1 Palvelumuotoilu pähkinänkuoressa .....	17		
3.2 Nuorten palvelut - keräilyä, tarkastelua ja kuvauksia.....	21		
3.3 Toimivien palveluiden yhdistäviä tekijöitä .....	27		
<b>4 Arviointikehikko työn kehittämisen tueksi</b> .....	<b>33</b>		
4.1 Arviointikehikon synty ja rakenne.....	33		
4.2 Arviointikehikon tulevaisuus.....	38		
4.3 Digitaaliset osaamismerkkit ja Liaani-hanke.....	42		
4.4 Sukupuolisensitiivisyys ja itsenä toteutumisen mahdollisuus.....	48		
<b>5 Nuorten näkemyksiä</b> .....	<b>59</b>		
5.1 Nuoret aktiivisina toimijoina liikuntakentällä.....	59		
5.2 Elämänhallinta yleisesti ja Kesiksellä .....	61		
5.3 Elämänhallinta .....	64		
		5.4 Nuorten kohtaaminen leirillä .....	66
		5.5 Työelämätaidot, osa 1 .....	68
		5.6 Työelämätaidot, osa 2 .....	70
		5.7 Yhdenvertaisuus, osa 1.....	72
		5.8 Yhdenvertaisuus, osa 2.....	74
		<b>6 Kuvauksia kehittämistyöstä</b> .....	<b>77</b>
		6.1 Varia-yhteistyö.....	77
		6.2 Monialainen yhteistyö - yhdessä tekemisen onnistumisia ja haasteita .....	83
		<b>7 Voimaannuttavaa ohjausta</b> .....	<b>89</b>
		7.1 Voimaantuminen ja sen tukeminen ja mahdollistaminen .....	89
		7.2 Voimaannuttava ohjaaja –valmennuksen pedagogiset lähtökohdat.....	94
		7.3 Voimaannuttava ohjaaja – kolmen pysäkin koulutus .....	102
		<b>8 Luottamuksen avulla osallisuuteen</b> .....	<b>111</b>
		<b>Mikrokirjan kirjoittajat</b> .....	<b>114</b>

# 1

## Alkusanat

**Susanna Ågren, Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto, SAKU**

Vauhdilla kehittyvässä yhteiskunnassa on tärkeää tunnistaa muutoksen suurimman voimavaran, nuorten, potentiaali. Kaiken kiireen ja kilpailun keskellä on syytä pysähtyä kuuntelemaan ja kohtaamaan yksilö, kysymään mitä sinä osaat ja haluat tässä yhteiskunnassa tehdä. Nuorilla on valtavasti osaamista ja halua osallistua, joka vain vaatii sopivaa hetkeä ja tilaisuutta päästä esille. Tuo potentiaali hukataan helposti, jos palvelujärjestelmä ei koskaan pysähdy kysymään, mitä sinulle oikeasti kuuluu.

Liaani-hankkeessa on kehitetty Arviointikehikko, joka antaa erilaisille nuorisotalon toimijoille työkalun oman toimintansa arviointiin. Sen avulla on mahdollista miettiä, kuka meidän palvelumme keskiössä loppujen lopuksi onkaan. Se saattaa herätellä katsomaan omaa toimintaa uudesta näkökulmasta ja auttaa kehittämään sitä edelleen

sellaiseksi, että se tunnistaa ja tunnustaa nuoren osaamisen ja antaa heille aidosti osallistumisen mahdollisuuden.

Tällä hetkellä esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa reformi vie koulutusta entistä enemmän osaamista arvostavaan kulttuuriin. Osaamisen tunnistamisen tarve korostuu jatkuvasti ja tarvitaan työkaluja osaamisen osoittamiseen ja esille tuomiseen.

Nuoren osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä osallisuuden paikkojen mahdollistaminen ovat omiaan voimaannuttamaan nuorta. Nuori, joka tuntee itsensä merkitykselliseksi sekä oman tekemisensä ja ajatuksensa tärkeiksi, haluaa osallistua yhteiskunnassa ja antaa sille panoksensa parhaan kykynsä mukaan. Onnellinen ja hyvinvoiva yksilö on tämän yhteiskunnan tärkein voimavara eikä palveluiden ja toiminnan kehittämisessä kannata unohtaa sitä, kenen vuoksi työtä tehdään. On tärkeää, että on olemassa tapoja ja mahdollisuuksia, joilla voidaan tuoda esille nuorten monipuolista osaamista. Kaikki meistä haluavat tuntee itsensä arvokkaaksi ja kuuluvansa johonkin. Se on tosiasiaa pohjimmiltaan se, mistä hyvinvointiyhteiskunta rakentuu.

*“When I was 5 years old, my mother always told me that happiness was the key to life. When I went to school, they asked me what I wanted to*

*be when I grew up. I wrote down ‘happy’. They told me I didn’t understand the assignment, and I told them they didn’t understand life.”*

— John Lennon

Tähän mikrokirjaan on koottu vinkkejä ja työkaluja siihen, miten nuorten osallisuutta voidaan tuoda esille, miten palveluita voidaan kehittää nuorten näkökulmasta, ja millä tavalla eri toimijat yhteistyössä voivat auttaa nuoria yhteiskuntaan kiinnittymisessä ja oman osaamisensa tunnistamisessa.

Nappaa tästä hyvät mallit rohkeasti käyttöön ja hyödynnä oman työsi kehittämisessä! Näin varmistetaan se, että hankkeessa kehitetyt mallit saadaan leviämään ja juurtumaan arkeen.

# 2

## Liaani - nuorten osallisuutta ja osaamisen tunnistamista kehittämässä

**Niina Pietilä, Metropolia ammattikorkeakoulu**

Nuoruuden viidakkoon on hankkeen muodossa sukkellettu lokakuussa 2015. Hankkeessa on ollut mukana seitsemän osatoteuttajaa. Metropolia ammattikorkeakoulu on koordinoanut hanketta. Turun yliopiston Brahea-keskus on ollut vastuussa arviointikehikkotyöstä, hankkeen tulosten levittämisestä sekä tiedottamisesta ja arvioinnista. Hämeen ammattikorkeakoulu puolestaan on vastan-

nut ammattilaisille suunnatuista koulutuksista. Kiipulan ammattiopisto on tuonut esiin erityistä tukea opinnoissaan ja työllistymisessään tarvitsevien nuorten näkökulmaa. Järjestötoimijoista Nicehearts ry, Kalliolan Nuoret ry:n Poikien talo ja Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry ovat olleet erityisesti mukana nuorille suunnattujen palveluiden kehittämisessä ja tuoneet kehittämistyöhön nuorten kanssa toimivien tahojen näkökulman. Hankkeen aikana on koulutettu eri alan ammattilaisia ja opiskelijoita sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisestä kohtaamisesta. Osa toteuttajien lisäksi hankkeessa on ollut mukana yhteistyökumppanina Varian ammattioppilaitos.

Liaani-hankkeen keskeisenä tavoitteena on ollut vahvistaa peruskoulun jälkeisessä nivelvaiheessa olevien nuorten sitoutumista opintoihinsa. Tutkimuksissa on osoitettu opiskeluihin sitoutumisella olevan yhteys nuoren kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kyse ei ole vain nuoruuden aikaisesta hyvinvoinnista, vaan koulutuksen on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi myöhempään aikuisiän mielenterveyden ongelmiin. (Kestilä ym. 2008; Ilmakunnas, Kauppinen & Kestilä 2015.) Peruskoulun jälkeisten opintojen merkitys ei olekaan yksinomaan siinä, että ne edistävät työllistymistä, vaan opintojen tarkoituksena on kiinnittää nuori laajemmin osaksi yhteiskunnan toimintaa.

Yhtenä hankkeen taustalla olevana ajatuksena on ollut se,

ettei oppilaitosympäristön ja opiskelun tulisi olla irrallinen osa nuoren muusta elämästä. Sen sijaan, että nuoren elämä jakautuu toisistaan täysin erillään olevaan vapaa-aikaan ja opiskeluun, tulisi niillä olla aiempaa parempi mahdollisuus limittyä toisiinsa. Tämä mahdollistaisi sen, että nuoren vapaa-ajalla kertyneet taidot ja tiedot tulevat nykyistä paremmin tunnistetuiksi ja voivat olla myös osana opintoja.

Liaani-hankkeessa on lähestytty nuorten jatko-opintoihin sitoutumisen ja työllistymisen parantamista kolmen laajemman kokonaisuuden voimin. Ensimmäisessä kokonaisuudessa nuoret ovat keskeisinä toimijoina, kun taas toisessa ja kolmannessa kokonaisuudessa on keskitytty erityisesti nuorten kanssa toimivien palveluiden tarkastelemaan ja työskentelyyn yhdessä ammattilaisten kanssa.

1. Keskeisenä nuorten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta on heidän mahdollisuutensa osallistua ja kokea osallisuutta. Tämä on ollut lähtökohtana, kun hankkeessa on tehty kokeiluja ja kehitetty toimintamuotoja, joiden avulla palveluista voidaan kehittää entistä enemmän nuoria ja heidän tarpeitaan huomioivia. Hankkeessa on sekä kehitetty jo olemassa olevia palveluita aiempaa enemmän nuorten osallisuutta huomioiden sekä tehty uudenlaisia kokeiluja yhdistämällä ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kehittämistyötä toisen asteen oppilaitosten ja harrastejärjestöjen kanssa.

2. Nuorten kanssa kehitettävien toimintamallien ja kokeilujen lisäksi hankkeessa on kerätty kuvauksia jo olemassa olevista ja toimiviksi todetuista nuorten palveluista. Niitä on kuvattu palvelumuotoilun keinoin ja nostettu esiin asioita, joiden nuorten kanssa työtä tekevät ammattilaiset ovat todenneet olevan palvelun toimivuuden kannalta keskeisiä. Palvelukuvaukset, joita hankkeen aikana on kerätty, on hyödynnetty myös Arviointikehikkoa rakennettaessa. Arviointikehikkoon on koottu yhteen nuorten palveluiden kannalta keskeisiä kriteereitä, mikä mahdollistaa aiempaa systemaattisemman palveluiden tarkastelemisen. Arviointikehikon tavoitteena on tarjota sitä käyttävälle ammattilaiselle väline kehittää palveluaan monipuolisesti.
3. Nuoria ohjaaville ammattilaisille suunnatussa koulutuksessa pysähdyttiin kunkin osallistujan omien ohjauskäytäntöjen ääreen. Koulutuksessa korostui positiivisuuden ja vahvuuksien esiin nostaminen nuorten ohjaus- ja opetustyössä. Koulutuksessa hyödynnettiin myös Arviointikehikkoa, ja vahvistettiin yhdenvertaisuus- ja sukupuolisensitiivistä ohjaamisosamista.

Kaikkia kolmea osiota sitoo yhteen näkemys nuorten osallistumisen ja osallisuuden merkityksestä. Vaikka osallisuutta korostetaan erilaisissa nuorten palveluiden toimintaa määrittävissä laeissa (ks. esim. YK:n Lapsen oikeuksien

sopimus), on Suomessa edelleen todettu olevan kehittämistarpeita lasten ja nuorten oikeudessa osallisuuteen ja esimerkiksi siinä, miten he voivat osallistua palveluiden kehittämiseen (Kiilakoski & Gretschel 2012, 21; af Ursin, Haanpää, Launokorpi & Sipilä 2013, 59; Peltola & Moisio 2017, 45). Erityisesti tilanteissa, joissa nuori on tavalla tai toisella marginaalissa, tai esimerkiksi yhteistä kieltä ei ole käytössä, on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, millä tavalla nuorten osallisuutta tuetaan ja edistetään.

Toimintamallien tai osallisuutta mahdollistavien rakenteiden luominen eivät kuitenkaan sellaisenaan riitä nuorten osallisuuden mahdollistamiseksi. Suuri merkitys on nuoria kohtaavien ammattilaisten osaamisella, ja millä tavalla he suhtautuvat nuorten osallistumiseen ja osallisuuteen. (Peltola & Moisio 2017.) Nuoren kokemus huomiotta jäämisestä ja hänen ongelmansa ohittamisesta palvelussa voi olla pettymys, joka vaikuttaa suuresti palvelujärjestelmän kykyyn auttaa nuorta myös tulevaisuudessa (Immonen & Kiikkala 2007, 76–77; Metteri 2014, 308). Osallisuus ja kokemus sen onnistumisesta ei tarkoita kaikille nuorille samaa asiaa, vaan osallisuutta kehitettäessä on pyrittävä huomioimaan nuorten moninaisuus ja keskenään erilaiset tarpeet (Kiilakoski & Gretschel 2012, 16).

Liaani-hankkeen eri osioissa on kiinnitetty huomiota niin toimintamalleihin ja rakenteisiin kuin ammattilaisten ja



nuoren kohtaamisiinkin. Mikrokirjan tarkoituksena on kuvata, miten hankkeessa on tartuttu nuorten osallisuuden, yhteiskuntaan kiinnittymisen ja osaamisen tunnistamisen haasteisiin.

#### Lähteet

af Ursin, Piia, Haanpää, Leena, Launokorpi, Hanna & Sipilä, Katariina 2013. Nuoret luupin alla 2010. Kyselytutkimus lasten ja nuorten hyvinvoinnista, osallisuudesta ja vaikutusmahdollisuuksista Varsinais-Suomessa ja Satamkunnassa. Turun lapsi- ja nuorisotutkimuskeskuksen julkaisuja 6/2013. Turun yliopisto.

Ilmakunnas, Ilari, Kauppinen, Timo M. & Kestilä, Laura 2015. Sosioekonomisten syrjäytymisriskien kasautuminen vuonna 1977 syntyneillä. Yhteiskuntapolitiikka 80 (3), 247–262.

Immonen, Tuula & Kiikkala, Irma 2007. Sopimaton systeemiin. Teoksessa Sakari Hänninen, Jouko Karjalainen &

Kirsi-Marja Lehtelä (toim.) Pääsy kielletty! Poiskäännyttämisen politiikka ja sosiaaliturva. Helsinki: Stakes, 55–85.

Kestilä, Laura, Martelin, Tuija, Rahkonen, Ossi, Joutsenniemi, Kaisla, Pirkola, Sami, Poikolainen, Kari & Koskinen, Seppo 2008. Childhood and Current Determinants of Heavy Drinking in Early Adulthood. Alcohol and Alcoholism (Oxford, Oxfordshire) 43 (4), 460–469.

Kiilakoski, Tomi & Gretschel, Anu 2012. Muistiinpanoja demokratiaoppitunnista. Millainen on lasten ja nuorten kunta 2010-luvulla? Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura: Verkkojulkaisuja 57.

YK:n Lapsen oikeuksien sopimus. Saatavana osoitteessa: <<https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>>. Luettu 7.6.2017.

Metteri, Anna 2014. Terveyssoseaalityö, eriarvoistava sosiaalipolitiikka ja asiakkaiden kohtuuttomat tilanteet. Teoksessa Anna Metteri, Heli Valokivi & Satu Ylinen (toim.) Terveys ja sosiaalityö. Jyväskylä: PS-kustannus, 296–328.

Peltola, Marja & Moisio, Jenni 2017. Ääniä ja äänettä myyttä palvelukentillä. Katsaus lasten ja nuorten palvelukokemuksia koskevaan tietoon. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura: Verkkojulkaisuja 112.

# 3

## Palvelumuotoilu kehittämisen välineenä

### 3.1 Palvelumuotoilu pähkinäkuoressa

#### **Juha Ainoa, Metropolia ammattikorkeakoulu**

Palvelumuotoilu on käsitteenä tullut tutuksi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ensi vaiheessa sitä käytettiin erityisesti palveluliiketoiminnan kehittämisen yhteydessä, mutta viime vuosina sen on katsottu kuuluvan kaikkeen palvelukehitykseen, niin liiketoiminnassa kuin julkisella ja kolmannella sektorilla.

Palvelut määritellään usein suhteessa konkreettisiin tuotteisiin, jolloin niillä voidaan katsoa olevan neljä erityispiirrettä:

- Palvelut ovat ainakin osaksi aineettomia.
- Palvelut ovat prosesseja tai toimintasarjoja.
- Palvelut kulutetaan samanaikaisesti kun niitä tuotetaan.
- Asiakas osallistuu itse palvelun tuottamiseen.

Määritelmällisesti palvelumuotoilu on yksinkertaisimmillaan palveluiden käyttäjälähtöistä kehittämistä ja suunnittelua tuotekehityksen ja muotoilun keinoin. Kirjallisuudessa palvelumuotoilua (service design) on määritelty useissa eri yhteyksissä. Birgit Magerin (2008) mukaan palvelumuotoilu on luova prosessi. Suunniteltaessa palvelun infrastruktuuria tavoitteena on parantaa asiakaskokemusta sekä palvelun laatua. Mikko Koivisto, joka on palvelumuotoilun pioneereja Suomessa, määrittelee palvelumuotoilun olevan prosessi luoda muistettavia, haluttavia sekä käytettäviä palveluita, joissa immateriaaliset ja materiaaliset elementit on suunniteltu yhtenäiseksi monikanavaiseksi kokonaisuudeksi (Koivisto 2007).

Tavoitteena palveluiden muotoilussa ja suunnittelussa on palvelukokemuksen käyttäjälähtöinen suunnittelu siten, että se vastaa käyttäjien tarpeita, odotuksia ja palvelun tarjoajan liiketoiminnallisia tai muita tavoitteita (vrt. julkinen sektori). Sisällöllisesti palvelumuotoilussa on kyse ajattelutavasta, jossa tuotetta tai palvelua kehitetään jatkuvasti: opitaan, kehitetään, kokeillaan, muokataan ja taas opitaan.

Palvelumuotoiluprosesseja on kirjallisuudessa esitetty useita. Yhteistä näille malleille on niiden pohjautuminen käyttäjälähtöisen suunnittelun prosesseihin ja asiakasymmärryksen tai asiakasnäkökulman korostaminen. Toinen keskeinen näkökulma on palveluiden mallintamisen ja kuvaamisen tärkeyden korostaminen. Lisäksi prosesseissa usein painotetaan kehitettävien palvelukonseptien prototyyppointia sekä testausta joko käyttäjien tai asiantuntijoiden toimesta.

Palveluiden keskeisiä rakennuspalikoita ovat palvelupolku, palvelutuokiot sekä palvelun kontaktipisteet. Näiden osien avulla palvelu voidaan kuvata ja esittää kaikille ymmärrettävällä tavalla. Palvelun kontaktipisteet tarkoittavat niitä pisteitä, joissa palvelu koetaan, aistitaan ja nähdään. Kontaktipisteet voidaan jakaa neljään luokkaan: tilat, esineet, prosessit ja ihmiset. Palvelut koostuvat tavallisesti jaksojen tai episodien sarjasta tai joukosta osapalveluja, jotka yhdessä muodostavat asiakkaalle arvoa tuottavan kokonaisuuden. Tällaista yksittäistä episodiatuotetta kutsutaan palvelutuokioksi. Palvelupolulla tarkoitetaan sitä prosessia, joka koostuu edellä mainituista palvelutuokiosta ja kontaktipisteistä. Palvelumuotoilussa pyritään hahmottamaan yleisimmät eri palvelupolut suunnittelun pohjaksi.

Palveluiden kehittämisen tavoitteet voivat vaihdella riippuen palvelun luonteesta ja sisällöstä sekä palveluntar-

joajan omista esimerkiksi liiketoiminnallista tavoitteista. Kehittämistyön tavoitteena voi olla esimerkiksi palvelun erilaistaminen suhteessa muihin alan toimijoihin, tuottavuuden parantaminen sisäisten prosessien tehostamisella tai asiakaskokemuksen parantaminen.

Samalla kun käsite palvelumuotoilu on antanut palvelukehitykselle paljon, on sitä tarjottu myös ratkaisuna lähes kaikkeen. Palvelumuotoilua, kuten myös toista muodista käsitettä muotoiluajattelua, rasittaa termien ja määritelmien epämääräisyys. Tuntuu siltä, että palvelumuotoilu tulee käsitteenä esille aina kun esimerkiksi julkisella sektorilla tehdään mitä tahansa kehitystyötä. Toisaalta tässä on se hyvä puoli, että palveluiden sisältöön ja käyttäjäkokemukseen panostetaan entistä enemmän.

## Lähteet

Koivisto, Mikko 2007. Mitä on palvelumuotoilu? Master's thesis. Helsinki: Aalto University of Arts and Design, International Design Business Management programme.

Mager, Birgit 2008. Service design as an emerging field. Saatavana osoitteessa: <[www.academia.edu/20566424/Service\\_Design\\_-\\_An\\_Emerging\\_Field](http://www.academia.edu/20566424/Service_Design_-_An_Emerging_Field)>. Luettu 7.6.2017.

## 3.2 Nuorten palvelut - keräilyä, tarkastelua ja kuvauksia

### Niina Pietilä, Metropolia ammattikorkeakoulu

Yksi Liaani-hankkeen käytännön toimenpiteistä oli kerätä yhteen erilaisia jo olemassa olevia nuorten osallisuutta ja osaamista tukevia palvelutuotteita. Palvelutuote käsitteenä herätti ihmetystä - mitä se tarkoittaa? Liaani-hankkeessa määrittelimme sen olevan kokoava käsite, jonka alla on erilaisia nuorten palveluita, toimintatapoja, menetelmiä ja työskentelytapoja.

Palvelukuvausten kanssa teimme kolmivaiheisen matkan: aluksi keräsimme palvelukuvauksia, minkä jälkeen tarkastelimme niitä tarkemmin Liaani-hankkeen toimijoiden kesken ja sen jälkeen kymmenestä palvelusta tehtiin yhdessä palveluntuottajien kanssa tarkempi kuvaus. Tässä artikkelissa kuvataan tätä prosessia ja siinä opittuja asioita.

### Vaihe 1: Nuorten osallisuutta ja osaamista tukevien palveluiden kerääminen

Aloitimme palvelutuotteiden keräämisen tammikuussa 2016. Palvelutuotteiden keräämisestä kerrottiin hankkeen

internet-sivuilla, ja hankkeessa mukana olevat toimijat tiedottivat siitä omilla verkostoissaan. Palveluiden kuvauksia koottiin sähköisen lomakkeen avulla. Palveluista pyydettiin kertomaan kenelle palvelu erityisesti on suunnattu tai kenelle se soveltuu. Tärkeää oli myös tiivistää, mistä palvelusta on kyse, minkä palvelussa arvioitiin toimivan, ja mitkä asiat taas kaipasivat lisäkehittelyä.

Keräysvaihe kesti selvästi pidempään kuin olimme alun perin ajatelleet, ja palvelukuvausten kokoon saaminen ei toiminut alkuperäisellä suunnitelmalla niin sujuvasti kuin olimme olettaneet. Päätimme etsiä ja haravoida internetistä olemassa olevia nuorten palveluita, joissa nuorten osallisuus ja osaamisen tukeminen nousivat esiin. Lähestyimme näiden palveluiden yhteyshenkilöitä, ja kerroimme meneillään olevasta palvelutuotteiden keräämisestä ja pyysimme heitä osallistumaan siihen.

**Kehittämisisidea:** Jo ennen palvelutuotteiden keräämistä olisi ollut hyvä kartoittaa mitä palveluita on olemassa ja lähettää niiden vastuuhenkilöille heti alkumetreillä pyyntö palvelun kuvaamisesta. Näin olisimme saaneet nopeammin kokoon riittävästi palvelukuvauksia.

## **Vaihe 2: Palveluiden läpikäynti ja tarkempi tarkastelu**

Tämä vaihe oli täynnä iloista ihmettelyä siitä, kuinka paljon

erilaisia nuorille suunnattuja palveluita Suomessa jo oli. Palvelutuotteita kuvattiin ympäri Suomea. Sen lisäksi palvelut muodostivat moninaisen kokonaisuuden erilaisia nuorten kanssa kokeiltuja toimintamalleja ja -palveluita. Osa palveluista oli yksilöpalveluita, osa taas oli suunnattu nuorten ryhmille ja joissakin yhdistettiin kummatkin osaksi palvelua. Palveluiden tarjoajina oli järjestöjä, kuntatoimijoita ja hankkeita.

Sen lisäksi, että palveluiden moninaisuus oli samaan aikaan ilahduttava, herätti se pohdintaa, millä tavalla palveluita olisi mahdollista ryhmitellä. Päädyimme taulukoimaan palvelut ja merkitsemään mistä päin Suomea ilmoitettu palvelu oli, toimittiinko yksilöiden vai ryhmien kanssa ja mikä asia oli toiminnan keskiössä. Kuvaukset luettuaamme ryhmittelimme palvelut kuuteen ryhmään:

1. Leirikeskukset ja tiettyyn paikkaan sidotut palvelut
2. Nuorten ohjaajakoulutukset
3. Liikkumiseen ja pelaamiseen keskittyneet palvelut
4. Taiteeseen keskittyneet palvelut
5. Toimintamallit
6. Mentorointiin keskittyneet palvelut

Pidimme Liaanin hanketoimijoiden kesken kokouksen, jossa kävimme läpi palvelukuvauksia. Päädyimme valitsemaan seuraavaan vaiheeseen palveluita, jotka olivat eri

puolilta Suomea ja keskenään erilaisia, jotta ne edustaisivat mahdollisimman kattavasti erilaisia nuorille suunnattuja palveluita. Pitkän yhteisen pohdinnan jälkeen valitsimme 26 kuvausta, joiden ilmoittajia pyysimme vielä arvioimaan palveluaan seuraavien yhdentoista arviointikehikon (ks. artikkeli 4.1 Arviointikehikon synty ja rakenne) kriteerin osalta:

1. Osallisuus
2. Työelämätaidot
3. Elämänhallinta
4. Osaaminen ja opintopolun rakentaminen
5. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen
6. Siirrettävyys
7. Verkostomainen toimintatapa
8. Yhdenvertaisuus / tasa-arvo
9. Sukupuolisensitiivisyys
10. Kulttuurisensitiivisyys
11. Matalakynnyksisyys

Lopullisessa valinnassa hyödynsimme jo edellisessä vaiheessa käyttämiämme kriteereitä, minkä lisäksi tarkensimme sitä, että palvelu oli suunnattu erityisesti peruskoulun jälkeisessä nivelvaiheessa oleville tai siihen siirtymässä oleville nuorille.

**Kehittämissidea:** Valinnan tekeminen on vaikeaa, kun jokaisella palvelulla on omat erityispiirteensä. Sähköisen lomak-

keen sijaan olisimme voineet koota kuvaukset esimerkiksi puhelimitse, jolloin olisimme voineet tehdä tarkentavia kysymyksiä. Olisimme myös voineet ottaa ammattikorkeakouluopiskelijat mukaan keräämään palvelukuvia. Esimerkiksi sosionomi-opiskelijat olisivat kartuttaneet samalla tietouttaan nuorille suunnatuista palveluista.

### **Vaihe 3: Systemaattisen kuvauksen laatiminen**

Aloitimme systemaattisten kuvausten tekemisen hankkeessa osatoimijoina olevien organisaatioiden palveluiden kuvaamisella. Näiden kokemusten perusteella tehtiin palvelukuvauspohja, jonka osat olivat:

1. Taustaa: mistä palvelussa on kyse, kenelle se on suunnattu, mitkä sen keskeiset toiminnot ovat?
2. Mitä vaiheita palveluun kuuluu? Palveluntuottaja nimeää palvelunsa osat ja pohtii jokaisen osan kohdalta: mikä sen tavoite on, ketkä ovat toimijoina, mitä toimintaa vaihe pitää sisällään, minkälaisia tiloja se edellyttää, mitkä ovat kriittisiä kohtia ja mitä juuri tässä vaiheessa tulisi kehittää edelleen.
3. Muuta: kohta, johon on mahdollista kirjata asiat, jotka eivät sovi mihinkään edellisistä

Osa palveluntuottajista täytti kuvauksen itsenäisesti lomakkeelle. Kokeilimme myös palvelukuvauksen tekemistä kasvokkaisessa tapaamisessa ja Skype-tapaamisessa. Kaikki kolme vaihtoehtoa toimivat hyvin.

**Kehittämisidea:** Alun perin suunnittelimme, että Skype-kokouksessa voisi olla läsnä useampi palveluntuottaja, jolloin olisi ollut mahdollista käydä palveluntuottajien keskinäistä keskustelua, ja he olisivat voineet vuoropuhelulla kehittää toistensa palveluita. Aikataulujen yhteensovittamisen vaikeuksien vuoksi tämä ei onnistunut. Tämä voisi olla kokeilemisen arvoinen verkostoitumisen muoto, joka ei olisi riippuvainen maantieteellisistä etäisyyksistä.

## 3.3 Toimivien palveluiden yhdistäviä tekijöitä

### Niina Pietilä, Metropolia ammattikorkeakoulu

Kerätystä palvelukuvauksista löytyi tekijöitä, jotka yhdistivät keskenään erilaisia palveluita.

#### 1. Asenne - usko nuoriin

Palveluiden kuvauksissa korostetaan ammattilaisten uskoa nuoriin ja heidän vahvuksiinsa. Palveluiden tärkeänä tavoitteena on tehdä näitä vahvuuksia näkyviksi niin nuorille itselleen kuin muillekin. Usko nuoriin näkyy ammattilaisten kunnioittavana puheena ja toimintana suhteessa heihin. Kyse on myös siitä, ettei lähtökohtana ole se, että nuorella on jokin ongelma, vaan nuori nähdään kokonaisuutena eivätkä esimerkiksi ongelmat koulussa ole häntä yksinomaan määrittävä tekijä.

Usko nuoriin näkyy myös siinä, miten nuoret ovat osallisena palveluissa ja niiden kehittämisessä. Kuvauksissa korostetaan sitä, että nuoret eivät määrity vain palvelun käyttäjiksi, vaan he ovat palveluiden ideoijia, suunnittelijoita ja uudis-

tajia. Tämä vaatii sitä, että nuoret ovat ammattilaisten mie-  
lissä jo palveluiden tai hankkeiden ideoinnin alkumetreillä.

## **2. Turvallisuus**

Turvallisuutta pidettiin palveluissa nuoren kannalta tärkeänä asiana. Turvallisuuden nähtiin olevan mahdollista, kun palvelu on ennakoitavaa, ja se rakentuu nuorten tarpeista käsin.

## **3. Yhdessä tekeminen: oppia itsestä ja muista**

Palveluissa hyödynnetään mitä moninlaisimpia menetelmiä; esimerkiksi liikuntaa, sirkusta, taiteita ja ryhmiä. Keskeistä ei kuitenkaan aina ole tekniikan oppiminen tai hyvä suoritus, vaan tärkeämpää on tekemisen prosessi ja mitä se saa nuorella liikkeelle. Nuorten palveluiden kuvauksissa korostuu se, että nuori tutustuu itseensä ja oppii asioita itsestään. Palvelukuvauksissa korostettiin sitä, että itsestään oppiessaan nuoren on mahdollista kiinnittyä entistä enemmän ympäristöönsä ja muihin ihmisiin. Yhdessä tekeminen on yksi keskeinen keino tämän saavuttamiseen.

## **4. Luottamusloikka ja sopiminen**

Kun palvelua ei tuota vain yksittäinen organisaatio tai ammat-

tiryhmä, voi tilanne mutkistua. Yhteinen tekeminen on usein innostavaa, mutta epäselvyydet vastuun, resurssien tai tekemisen tavoitteen suhteen voivat vaikeuttaa palvelua. Keskinäiset sopimukset ja auki puhuminen tavoitteiden ja keinojen suhteen ovat välttämättömiä, jotta palvelussa on riittävästi tilaa keskittyä nuorten tarpeisiin ammattilaisten reiviirijaon tekemisen sijaan. Ammattilaisilla tulee olla riittävästi aikaa suunnitella ja keskustella yhdessä, jotta he voivat ottaa luottamusloikan ja luoda palvelulle selkeät rakentamisen mahdollisuudet. Luottamusloikan mahdollistaja voi olla ulkopuolinen mentori, joka saa keskustelun liikkeelle.

Yksinomaan nuorten kanssa työskentelevien ammattilaisten yhteistyön sujuminen ei riitä, vaan myös johtoportaan tulee olla sitoutunut toimintaan. Sitoutuminen tarkoittaa sitä, että toimintaa pidetään tärkeänä ja sitä tuetaan riittävin resurssein.

## **5. Tiloilla voi olla väliä**

Osa palveluista vaatii toimiakseen tietynlaisia tiloja, osa taas ei ole niinkään riippuvainen ympäröivästä seinistä. Joissakin tilanteissa on tarpeen miettiä, onko esimerkiksi nuoren oma koulu paras mahdollinen ympäristö toiminnalle. Voiko nuori osallistua toimintaan ilman pelkoa huomiosta, jonka kohteeksi hän ei halua ja tarjoaako ympäristö hänelle mahdollisuuden keskittyä itse asiaan.



## 6. Joskus kehittäely vie aikaa

Aina suunniteltu palvelu tai toiminta ei saakaan heti aikaan tuloksia, joita alun perin on toivottu. Palvelukuvauksista käy ilmi se, että palveluiden kehittäminen vaatii sitkeää kehittämistyötä, johon sisältyy riittävästi arviointia. Arvioinnin tulee olla monipuolista, ja sitä tekemässä tulee olla niin palvelua käyttävät nuoret, palvelun tuottajat kuin heidän esimiehensäkin. Arviointi tarjoaa koottua tietoa siitä mikä toimii, antaa kehittämiselle suunnan ja sitouttaa toimijoita. Vaikka kehittäminen viekin aikaa, voi siihen liittää myös nopeita kokeiluja. Tällöin voidaan tehdä palveluun helposti muutoksia, joita nuoret toivovat.

## 7. Tiedottamisen tärkeys

Yhteistyön lisäksi nuorten palveluiden toimivuuden ytimessä on nuorten tavoittaminen. Tiedottaminen toiminnasta ja olemassa olosta on palvelun elinehto. Haasteena on se, että tiedottamista tulee tapahtua moneen eri suuntaan: nuorille, vanhemmille, muille nuorten kanssa työskenteleville tahoille ja heidän organisaatioilleen. Yleisön moninaisuus johtaa siihen, ettei tiedottamisessa voi valita vain yhtä reittiä. Kanava, jolla tavoitetaan nuoret, ei todennäköisesti ole se, jolla asian saa tiedotettua nuorten kanssa toimiville ammattilaisille. Tämä vaatii palveluntuottajilta salapoliisityötä ja halua tiedottaa kullekin kohderyhmälle sopivin tavoin.

## 8. Toiminnan vieminen uuteen ympäristöön

Palvelukuvauksista käy ilmi se, että toimiva idea voi syntyä siitä, että jo olemassa olevia, toimiviksi todettuja asioita siirretään toisiin ympäristöihin. Esimerkiksi useimmiten nuorten vapaa-aikaan sijoittunut ryhmätoiminta voidaan tuoda osaksi koulun virallista toimintaa ja opetusta määrittelemällä se valinnaisaineeksi.

## 9. Tarkkana, kun palvelu loppuu

Kaikilla asioilla on alkunsa ja loppunsa. Palvelukuvauksissa korostetaan sitä, että on tärkeää miettiä mitä tapahtuu, kun palvelu päättyy. Päättyminen voi tarkoittaa yksittäisen nuoren kohdalla palvelun loppumista yhdessä suunnitellusti tai nuoren omana ratkaisuna. Kyse voi olla myös siitä, että palvelu tai projekti päättyy kokonaan. Nuorten kohdalla on tärkeää varmistaa se, ettei hän jää yksin, vaan hänen kanssaan on mietitty tietä eteenpäin: mitä tarpeita hänellä on ja kuka tai mikä niihin vastaa. Kyse voi olla pienistä teoista kuten siitä, että palvelussa käyneen nuoren lopetettua käynnit häneen ollaan yhteydessä ja kysytään kuulumiset.

# 4

## Arviointikehikko työn kehittämisen tueksi

### 4.1 Arviointikehikon synty ja rakenne

**Mari Koivisto, Turun yliopiston Brahea-keskus**

Toimivia ja hyviä käytänteitä nuorten osallisuuden ja osaamisen kasvun tukemiseksi on luotu eri puolella Suomea, mutta systemaattinen arviointi niiden vaikutuksista on ollut vähäistä. Nuorille suunnattujen palvelujen tarjoajat ovat arvioineet toimintaansa kukin omalla tavallaan, eikä yhteistä arvioinnin tapaa tai kriteeristöä ole päässyt syntymään. Liaani-hankkeessa haluttiin vastata tarpeeseen jäsentää ja hyödyntää tietoa nuorten harrastustoiminnassa saavutettavasta osallisuudesta ja

opiskelu- ja työelämätaidoista. Tämä toteutettiin luomalla nuorisotalon järjestöjen ja hankkeissa olevien korkeakoulujen kanssa yhteistyönä verkkopohjainen työkalu, Arviointikehikko.

Arviointikehikko on suunnattu nuorten kanssa toimiville ammattilaisille ja muille palvelujen tuottajille, jotka haluavat kehittää toimintaansa. Se tarjoaa nuorten palvelujen toteuttajille työvälineen toiminnan itsearviointiin ja kehittämisalueiden tunnistamiseen.

#### Arviointikehikko

- sisältää valtakunnallisesti ja monialaisesti tunnistettuja kriteerejä toimiville palveluille
- edistää palvelujen tunnistamista, niiden siirrettävyyttä muihin ympäristöihin ja tuloksellisuutta
- tukee nuorten osaamisen tunnistamista ja sanoittamista
- toimii apuna verkostojen vahvistamisessa ja hyvien käytäntöjen jakamisessa

Arviointikehikon kriteereiksi valittiin 11 teemaa, joita täsmennettiin alakäsitteillä (Taulukko 1). Kriteerien valinnassa pyrittiin valtakunnallisesti ja monialaisesti tunnistettaviin teemoihin. Pääkriteerit olivat valmiina jo hakemusvaiheessa (osallisuuden lisääminen, työelämän,

elämänhallinnan ja opintojen kannalta merkityksellisen osaamisen karttuminen, sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisyyden huomioiminen sekä verkostomainen toimintatapa). Kriteerejä kerättiin lisää ja rikastettiin hankkeen eri toimintojen avulla, joita olivat nuorisotalon järjestöiltä kerätyt palvelukuvaukset, nuorille järjestetyt työpajat ja Voimaannuttava ohjaaja –valmennukset. Kriteereistä keskusteltiin myös hankkeen toimijoiden välisissä tapaamisissa. Kriteerit muokkautuivat arviointikehikon testausvaiheessa edelleen (ks. artikkeli 4.2 Arviointikehikon tulevaisuus).

Arviointikehikko-työkalu ja siihen liittyvät kriteerit on julkaistu Liaani-hankkeen verkkosivuilla (<http://liaani.metropolia.fi/arviointikehikko/>). Kriteerit esitetään kukin omana kokonaisuutenaan, joka sisältää määrittelyn sekä linkejä kirjallisuuteen ja muihin kyseistä kriteeriä ja nuorten parissa työskentelyä tukeviin aineistoihin. Kutakin 11 teemaa voi arvioida täsmentävien kysymysten avulla. Työkalun käyttäjä voi tutustua kriteereihin ja arvioida, toteutuvatko ne omassa palvelussa tai toiminnassa. Jo kysymyksiin vastaaminen itsessään on keskeinen osa prosessia, jolla pyritään arvioijan ja hänen yhteisönsä toiminnan reflektointiin ja kehittämiseen. Arvioinnin päätteeksi käyttäjä saa verkkosivulta kommentteja ja vinkkejä asioista, joihin kehittämistyössä voi olla tarpeen jatkossa kiinnittää huomiota. Arvioija saa kopion vastauksistaan ja

annetuista kommenteista ilmoittamalla sähköpostiosoitteensa.

Arviointikehikkotyöskentely toteutettiin yhteisöllisenä prosessina, jota Turun yliopisto koordinoi. Arviointikehikon testausversion valmistuttua kehikon sisältöä ja toteutusta kokeiltiin ja arvioitiin hankkeen levittämisperusteissa ja nuorten parissa toimiville asiantuntijoille suunnatuissa Voimaannuttava ohjaaja –valmennuksissa sekä palvelunsa kuvanneilla nuorisoalan toimijoilla. Testausversio oli esillä myös Liaanin verkkosivuilla kaikkien kiinnostuneiden saatavissa. Testaaja pyydettiin arvioimaan kehikkoa joko suullisesti tai sähköisen arviointilomakkeen avulla. Kullekin arvioijalle annettiin digitaalinen Liaani-hankkeen osaamismerkki kehittämistyöhön osallistumisesta.

Kehittämistyötä jatkettiin koko hankkeen ajan yhteisen hankeprosessin, käytännön kokemusten ja palautteen pohjalta. Arviointikehikon testauksista saaduista palautteista ja niiden perusteella luoduista käyttösuosituksista voi lukea lisää tämän mikrokirjan artikkelista **4.2 Arviointikehikon tulevaisuus.**

### Taulukko 1: Arviointikehikon kriteerit

<b>Osallisuus:</b> yhteisöön kuuluminen, kuulluksi tuleminen, yhteinen vaikuttaminen, yksilöllisyyden hyväksyminen, yhteisöllisten siteiden kunnioittaminen, vastuullisuus, voimaannuttaminen
<b>Työelämätaidot:</b> viestintätaidot, tunnetaidot, ryhmätyötaitot, yhteistyötaitot, esiintymistaidot, johtamistaidot, tiedonhaku, IT-taidot, neuvottelutaidot, ongelmanratkaisu, vastuullisuus, omatoimisuus, motivaatio, sinnikkyyden hallinta
<b>Elämäntaito:</b> hallinnan tunne, vaikuttaminen elämään, huolehtiminen itsestä, hyvinvointi, elämän mielekkääksi kokeminen, valintojen teko, tavoitteellisuus, stressin säätelykyky, itsetuntemus, elämänilo
<b>Osaamisen ja opintojen suunnittelu:</b> osaamisen tunnistaminen, kehittämisalueiden tunnistaminen, vahvuuksien tunnistaminen, itsearviointitaidot, motivaatio, sinnikkyyden kyky tehdä valintoja, kyky sitoutua tavoitteisiin, vastuunotto opinnoista, elinikäinen oppiminen
<b>Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen:</b> ohjauskeskustelut, itsearviointitestit, toiminnalliset menetelmät, ryhmäkeskustelut, havainnointi, pohdinta, osaamiskartoitukset
<b>Siirrettävyys:</b> toteutettavuus eri toimintaympäristöissä, yleistettävyyden sovellettavuus, muunneltavuus, arvosidonnaisuus, riippumattomuus tietystä lähtökohdista, taustaideologian merkitys
<b>Verkostomainen toimintatapa:</b> saavutettavuus, asiakaslähtöisyys, monialaisuus, hyödynnetty yhteiskehittelyn menetelmiä, eri toimijoiden osaaminen otettu käyttöön, yhteinen ongelmanratkaisu, vuorovaikutteisuus
<b>Yhdenvertaisuus:</b> saavutettavuus riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista tai taustatekijöistä, tasa-arvoajattelun toteutuminen, yhdenvertaisuuden kunnioittaminen, erilaisten lähtökohtien hyväksyminen, ainutlaatuisuuden arvostaminen
<b>Sukupuolisensitiivisyys:</b> yksilön ainutlaatuisuuden tunnustaminen, oman sukupuolen määrittely oikeuttaminen, sukupuolten erilaisten vaikutusten huomioiminen, sukupuoleen liittyvien kasvun ja kehityksen erityiskysymysten tunnistaminen, nuoren mahdollisuuksien tukeminen toteutua aidosti omana itsenään
<b>Kulttuurisensitiivisyys:</b> kulttuurien erityispiirteiden huomioiminen, yksilön ainutlaatuisuuden tunnustaminen, monikulttuuristen nuorten kohtaaminen ei-yhtenäisenä ryhmänä, nuoren mahdollisuuksien tukeminen toteutua aidosti omana itsenään, kulttuuri-käsitteen ymmärtäminen laajemmin kuin etnisyytenä
<b>Matala kynnyksen:</b> tavoitettavuus, tunnettuus, sosiaalisen median hyödyntäminen, joustavuus toimia nuorten ehdoilla, ajasta ja paikasta riippumattomuus, helppous päästä mukaan, monialainen yhteistyö

## 4.2 Arviointikehikon tulevaisuus

### **Mari Koivisto, Turun yliopiston Brahea-keskus**

Tämä artikkeli kertoo Liaani-hankkeessa kehitetyn Arviointikehikon testaamisen tuloksista ja niiden perusteella saaduista käyttösuosituksista. Arviointikehikon rakentaminen on kuvattuna artikkelissa 4.1 Arviointikehikon synty ja rakenne.

Arviointikehikko on suunnattu nuorten kanssa toimiville ammattilaisille ja muille palvelujen tuottajille, jotka haluvat kehittää toimintaansa. Se tarjoaa nuorten palvelujen toteuttajille työvälineen toiminnan itsearviointiin ja kehittämisalueiden tunnistamiseen.

Arviointikehikon testausversion valmistuttua kehikon sisältöä ja toteutusta kokeiltiin ja arvioitiin Liaani-hankkeen levittämistä ja nuorten parissa toimiville asiantuntijoille suunnatuissa Voimaannuttava ohjaaja -valmennuksissa sekä palvelunsa kuvanneilla nuorisovaltuustoilla. Testausversio oli esillä myös hankkeen verkkosivuilla kaikkien kiinnostuneiden saavutettavissa. Testaajia pyydettiin arvioimaan kehikkoa joko suullisesti tai sähköisen arviointilomakkeen avulla.

Testaajilta saadun palautteen perusteella Arviointikehikon sisältämät teemat (ks. artikkeli 4.1 Arviointikehikon synty ja rakenne) ovat monipuolisia, kattavia ja tarpeellisia. Arviointikehikon käyttäjä peilaa palvelunsa eri toimintoja monivalintakysymysten avulla, joita pidettiin helppokäyttöisinä. Kiitosta saivat myös käyttäjälle annettavat kommentit ja vinkkejä sisältävät palautteet.

*”Paljon hyviä osa-alueita oli saatu kehikkoon liitettyä.”*

*”Koin kaikki teemat tarpeellisina.”*

*”Arviointikehikko on helppo täyttää.”*

*”Oli hienoa, että palautteessa oli myös kommentit (Hienoa, Hyvä...jne).”*

Testaajien mukaan Arviointikehikko toimii hyvin nuorille suunnattujen palvelujen itsearvioinnissa johdatteluna ajatuksiin. Sen nähdään myös soveltuvan keskustelua herättävänä ja reflektointiin kannustavana työvälineenä nuorten kanssa toimivien asiantuntijoiden työyhteisöissä. Lisäksi Arviointikehikkoa voidaan testaajien mukaan käyttää asiantuntijoiden ja nuorten välisissä kohtaamisissa sekä nuorten omien taitojen itsearviointiin että yhdessä täytettäväksi. Arviointikehikko voi myös tarjota välineen nuorten moninaisten ongelmien tunnistamiseen. Kaiken

kaikkiaan Arviointikehikolle katsotaan olevan tarvetta nuorille suunnattujen palvelujen kehittämisen välineenä.

*”Voi toimia työyhteisössä keskustelun pohjana: Onko meillä yhteiset näkemykset arviointikehikon kriteereistä?”*

*”Työyhteisön eri toimijat voisivat käydä arviointikehikon kysymykset ensin itse läpi ja sen jälkeen vastauksista tehtäisiin kooste, joka käytäisiin yhdessä läpi -> reflektointi, ammatillinen kehitys.”*

*”Mielestäni tätä voisi lähteä jalostamaan laajemmin sellaiseksi netissä tehtäväksi työkaluksi, jossa nuori itse voisi myös arvioida omia taitojaan ja löytää niitä piirteitä joita hänen olisi hyödyllistä osata tai ottaa huomioon. Lomake voisi olla sellainen joka täytetään yhteistyössä palvelussa yhdessä nuoren kanssa ja siihen tulisi ehkä rinnakkain molempien vastaukset. Joskus palveluntuottajan voi olla vaikea nähdä asioita nuoren näkökulmasta ja silloin tulokset voivat olla hieman väärinä. Yhdessä kun asioita mietitään, niin se hyödyttäisi myös itse nuorta. Ei tehdä arvioita ilman nuoria, kuten ei palvelujakaan saisii suunnitella ilman että kysytään nuorilta!”*

Testaajat esittivät myös toiveitaan Arviointikehikon jatko-

kehittämisestä. Erityisesti kaivattiin enemmän interaktiivisuutta esimerkiksi nuorten omien videoiden avulla tai lisäämällä palautteeseen mahdollisuutta keskustella vaikkapa chat-toiminnon kautta. Liaani-hankkeelle on suunnitteilla jatkohanke, jonka yksi tärkeimmistä sisältöalueista olisi Arviointikehikon kehittäminen entistäkin paremmin vastaamaan palvelujen arviointia niin ammattilaisten kuin nuorten näkökulmasta katsottuna.

## 4.3 Digitaaliset osaamismerkki ja Liaani-hanke

### Jussi Linkola, Metropolia ammattikorkeakoulu

Digitaaliset osaamismerkki ovat taitojen ja osaamisen tunnustamisen ja osoittamisen työkaluja. Open Badge on Mozilla.org:n kehittämä avoin, digitaalinen standardi osaamismerkkien myöntämistä, vastaanottamista ja esittämistä varten. Standardi julkaistiin vuonna 2013, ja sen mukaisia osaamismerkkejä on myönnetty miljoonia (Badge Alliance 2017).

Osaamismerkkien tekninen standardi mahdollistaa muun muassa sen, että eri tahot voivat myöntää osaamismerkkejä eri verkkopalvelujen ja oppimisympäristöjen kautta, merkit ovat määrämukoisia ja merkin saaja voi tallettaa merkit keskitetysti sekä valita, missä yhteydessä hän niitä esittelee. Liaani-hanke myönsi oman osaamismerkkin hankkeessa tuotetun Arviointikehikon kehitystyöhön osallistuneille.

### Osaamismerkkin luominen ja myöntäminen

Open Badge -standardi määrittelee merkin teknisen ja sisällöllisen rakenteen. Merkki muodostuu kuvamerkistä

ja kuvamerkkiin "leivotusta" metatiedosta, josta löytyvät muun muassa tiedot merkin myöntäjästä ja saamiskriteereistä. Myös saajan nimi sekä tunnisteena toimiva sähköpostiosoite ovat sisällä merkin metatiedossa. (IMS Global Learning Consortium 2017.)

Yksinkertaisin tapa merkkien luomiseen on käyttää jotain olemassa olevaa sovellusta tai verkkopalvelua. Tähän on runsaasti vaihtoehtoja, esimerkiksi:

- Moodle-oppimisympäristössä voidaan ottaa käyttöön osaamismerkki-moduuli, jolloin ympäristön kautta voidaan luoda ja myöntää merkkejä.
- Open Badge Factory on suomalaisen Discendum Oy:n palvelu, jossa organisaatio voi ylläpitää osaamismerkkejään. Maksuttomalla Open Badge Factory -tiillä voi luoda kaksi osaamismerkkiä. Laajin palvelukokonaisuus maksaa 600 euroa vuodessa, sillä voi luoda rajattomasti merkkejä ja hallinnoida niitä monipuolisesti.
- Credly on Open Badge Factoryn kaltainen palvelu, jonka kautta merkkejä voi luoda, myöntää ja vastaanottaa.
- BadgeOS on WordPress-lisäosa, jonka avulla osaamismerkki voidaan integroida WordPress-pohjaiselle verkkosivustolle. Open Badge -yhteensopivuus saavutetaan edellä mainitun Credlyn avulla, eli

WordPressissä BadgeOS:lla myönnetty merkki voidaan automaattisesti tallentaa käyttäjän Credly-tilille.

### **Osaamismerkkin vastaanottaminen ja tallentaminen**

Saadun osaamismerkkin voi tallentaa omalle tietokoneelle, mutta merkin esittelyn mahdollistamiseksi se kannattaa tallentaa johonkin Open Badge -yhteensopivaan palveluun, esimerkiksi:

- Backpack on Mozillan tarjoama osaamismerkkien tallennuspaikka.
- Open Badge Passport on Discendum Oy:n vaihtoehto, joka toimii sujuvasti Open Badge Factoryn kanssa. Palvelu on maksuton.
- Credly toimii myös merkkien tallennuspaikkana.

Henkilö voi vastaanottaa eri myöntäjien eri palveluissa myöntämiä osaamismerkkejä ja tallentaa ne keskitetyksi valitsemaansa tallennuspalveluun.

### **Osaamismerkki Liaani-hankkeessa**

Liaani-hankkeessa osaamismerkkejä päätettiin käyttää tunnustuksena hankkeessa tuotetun, nuorille suunnattujen palvelujen arvioimiseen tarkoitetun Arviointikehikon kehitystyössä. Kaikille Arviointikehikkoa testanneille ja sen

toimivuudesta palautetta antaneille myönnettiin Arvioinnin kehittäjä -osaamismerkki. Merkki rakennettiin seuraavasti:

1. Luotiin osaamismerkkin png-muotoinen kuvatiedosto Adobe Photoshop -ohjelmalla.
2. Määriteltiin osaamismerkkin kriteerit, eli mitä merkin ansaitakseen täytyy tehdä.
3. Luotiin Liaani-hankkeelle tili Open Badge Factory -palveluun.
4. Luotiin edellä mainitulle tilille Osaamisen kehittäjä -osaamismerkki, eli yhdistettiin kuvamerkki, kriteerit ja myöntäjän tiedot yhdeksi kokonaisuudeksi.
5. Myönnettiin Open Badge Factory -palvelun myöntäjän työkaluilla osaamismerkki henkilöille, jotka olivat suorittaneet merkin kriteerien mukaiset tehtävät.



*Kuva 1: Liaani-hankkeen Arvioinnin kehittäjä -osaamismerkki*



## Lopuksi

Digitaalinen osaamismerkki on monipuolinen ja joustava tapa antaa tunnustusta opituista taidoista tai suoritetuista tehtävistä. Myöntäjä voi vapaasti määrittellä kriteerit, joiden perusteella merkki myönnetään, ja tehdä merkistä haluamansa näköisen. Vastaanottaja voi kerätä merkkejä, tallentaa ne keskitetysti ja esitellä niitä haluamissaan yhteyksissä.

Kun merkkien käyttö lisääntyy, on tärkeää tuntee niiden toimintaperiaatteet. Kun käytännössä kuka tahansa voi luoda merkin ja myöntää sen kenelle tahansa, pitää merkkien merkitystä punnitessa olla tarkkana. Jos osaamismerkkejä käytetään esimerkiksi työnhaussa CV:n tukena, pitää rekrytoijan osata arvioida merkkien myöntäjien ja kriteerien todenmukaisuus ja painoarvo. Merkit eivät korvaa työ- ja tutkintotodistuksia, mutta ajatuksella käytettyinä ne voivat esimerkiksi työnhaussa toimia persoonallisena keinona osoittaa epämuodollisen oppimisen ja harrastuneisuuden kautta hankittuja taitoja. Liaani-hankkeessa osaamismerkki koettiin toimivaksi keinoksi huomioida hankkeen toimintaa tukeneita vapaaehtoisia. Merkki on tunnustus annetusta panoksesta, ja merkin saaja voi halutessaan käyttää sitä osoituksena osallistumisestaan merkissä kuvattuun kehitystyöhön.

## Artikkelissa mainitut verkkopalvelut

Backpack – <https://backpack.openbadges.org/>

Badge OS – <http://badgeos.org/>

Credly – <https://credly.com/>

Moodle – <https://moodle.org/>

Open Badge Factory – <https://openbadgefactory.com/>

Open Badge Passport – <https://openbadgepassport.com/>

## Lähteet

Badge Alliance 2017. About Open Badges. Verkkodokumenti. Saatavana osoitteessa: <<https://openbadges.org/about/>>. Luettu 16.5.2017.

IMS Global Learning Consortium 2017. Open Badges Specification. Verkkodokumenti. Saatavana osoitteessa: <<https://openbadgespec.org/>>. Luettu 16.5.2017.

## 4.4 Sukupuolisensitiivisyys ja itsenä toteutumisen mahdollisuus

### Tatu Tossavainen, Kalliolan Nuoret ry

Sukupuoli on biologisilta, kehollisilta, kulttuurisilta, sosiaalisilta ja poliittisilta merkityksiltään ihmisyytemme osa, joka vaikuttaa meihin voimallisesti. Sukupuoli on yksityistä, henkilökohtaista ja intiimiä samaan aikaan, kun se on myös julkista, yhteisöllistä ja yhteiskunnallista. Se näyttelee vahvaa roolia kaikessa siinä, miten tulemme nähdyksi ja kuulluksi ja miten tulemme kohdatuiksi ja kohdelluiksi. Sillä on myös yhteys siihen, millaisia mahdollisuuksia meille avautuu ja millaisista mahdollisuuksista tulemme poissuljetuiksi. Toteuttamalla sukupuolisensitiivisyyttä näihin mahdollisuuksiin voidaan merkitsevästi vaikuttaa.

Kirjoitukseni ei ole tyhjentävä kuvaus sukupuolisensitiivisyydestä eikä myöskään ainoa merkittävä tapa katsoa ja jäsentää sitä. Artikkelin ensisijainen tarkoitus on lempeästi haastaen kutsua ihmettelemään sukupuolisensitiivisyyden merkityksiä ja mahdollisuuksia oman kasvun edistämiseksi, osaamisen vahvistamiseksi ja työn toteuttamisen kehittämiseksi.

### **Erotusdiagnostiikka: Mitä sukupuolisensitiivisyys on ja mitä se ei ole?**

1. Sukupuolisensitiivisyys ei tarkoita sukupuolineutraaliutta, jossa sukupuoli nähdään merkityksettömänä tai riippumattomana tekijänä, jolloin se ei edellytä erityistä huomiota sosiaalisessa toiminnassa.
2. Sukupuolisensitiivisyys ei tarkoita myöskään sukupuolierytettyä toimintaa. Sukupuolen mukaan eriytetty toiminta ei tee siitä vielä sukupuolisensitiivistä. Sukupuolieriytetty on kuitenkin yksi vaikuttava sukupuolisensitiivisyyden toteuttamisen muoto.
3. Sukupuolisensitiivisyys ei ole yhtä kuin sukupuoli-erityinen. Sukupuolierityinen on asiantuntijalähtöisiin sukupuolikäsityksiin perustuva paradigma.
4. Sukupuolisensitiivisyydessä ei arvoteta tai tuomita yksilön tapaa olla ja toteuttaa itseään sukupuolisena subjektina. Siinä ei pyritä häivyttämään tai ottamaan pois mitään, eikä myöskään ideologisesti ohjaamaan yksilöitä tiettyä sukupuolikäsitystä todeksi tekevään suuntaan.

Sukupuolisensitiivisyyden voidaan ajatella perustuvan neljään tieteellisesti perusteltuun oletukseen:

1. Yksilöt ovat ainutlaatuisia.
2. Todellisuus on monimuotoinen ja elävä.
3. Yksilöt osallistuvat pätevinä toimijoina sosiaaliseen

todellisuuteen, jota he itse luovat ja jonka kautta tulevat luoduksi.

4. Sosiaaliset rakenteet ovat olemassa vaikuttaen yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatasolla.

Sukupuolisensitiivisydessä ollaan kiinnostuneita edellä kuvattujen perusoletusten luomista todellisuuksista ja erityisesti niiden välisten suhteiden ymmärtämisestä yksilön olemiseen, toteutumiseen ja toimimiseen vaikuttavina tekijöinä. Esimerkiksi: Millä tavoin se, että identifioidun ja tulen identifioituksi naisena, miehenä, transsukupuolisena tai muunsukupuolisena, vaikuttaa siihen, mitä minusta nähdään ja kuullaan? Millä tavoin se vaikuttaa siihen, mitä minusta oletetaan, millainen olemisen tapa ja itseni toteuttaminen ovat hyväksyttävää ja arvostettua? Entä millä tavoin siihen, millaisia mahdollisuuksia minulle avautuu ja millaisista mahdollisuuksista tulen poissuljetuksi?

Sukupuolisensitiivisyys mahdollistaa sellaisten filosofisten ja pedagogisten metodien hyödyntämisen, joilla voidaan vahvistaa jokaisen mahdollisuuksia elää itselle merkityksellistä elämää omaa ainutlaatuisuutta kunnioittavalla tavalla sukupuolesta huolimatta. Sensitiivisyys tarkoittaa herkkyyttä, aktiivisuutta, kriittisyyttä, läsnäoloa ja empatiaa. Sukupuolisensitiivisyys on siten kykyä ja taitoa ymmärtää, tunnistaa, kyseenalaistaa ja muutoin

huomioida sukupuoleen liittyvien tekijöiden monitasoiset ja moninaiset vaikutukset yksilössä, yhteisössä ja yhteiskunnassa sekä niiden välisissä suhteissa. Se sisältää myös hegemonisten sukupuolikäsitysten kriittistä tarkastelua, jonka myötä syntyy ainutlaatuisuutta kunnioittavia sukupuolikäsityksiä ja -mahdollisuuksia.

Vaikka sukupuoli todellisuutena on erityisenä kiinnostuksen kohteena, sukupuolisensitiivisydessä tunnustetaan ja tunnistetaan myös se, että sukupuoli ei ole erillinen osa ihmisyyttä, vaan se kietoutuu erottamattomasti kaikkiin muihinkin, kuten etniseen taustaan, rotuun, persoonallisuuteen ja yhteiskuntaluokkaan.

Sukupuolisensitiivisyyttä voidaan toteuttaa kaikilla elämän osa-alueilla ihmisiin, ympäristöön tai olosuhteisiin katso-matta. Sitä voidaan toteuttaa esimerkiksi filosofiana, käyt-täteorianana, pedagogiikkana tai yleisemmin työotteena muun muassa arvoissa, instituutioiden perusteissa, työ-muodoissa, menetelmissä, metodeissa, tekniikoissa, fyy-sisissä tiloissa tai työyhteisökulttuurissa ja johtamisessa. Sukupuolisensitiivisyyden toteutuminen lähtee kuitenkin aina oman kasvun kriittisestä tarkastelusta ja sitä kautta kohtaamisen taidon kehittämisestä. Tästä syystä kuvaan sukupuolisensitiivisyyden toteuttamisen esimerkkinä omaan kasvuun ja kohtaamisen taitoon liittyviä tekijöitä sukupuolisensitiivisydessä.

*Sukupuolisensitiivisyys on kriittinen, aktiivinen ja inhimillisyyttä vahvistavaan muutokseen pyrkivä toimintafilosofia yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen yhteiskunnan puolesta.*

## **Sukupuolisensitiivinen kohtaaminen**

Sukupuolisensitiivinen kohtaaminen rakentuu kolmesta merkittävästä ulottuvuudesta; työntekijästä, kohdattavasta ja kohtaamisesta syntyvästä, yhteisesti luodusta tilasta. Se, mitä minä työntekijänä olen, missä kohden olen omassa kasvussani, mitä kohdattava on ja missä kohtaa hän omassa kasvussaan on, mitä yhteiskunta, kulttuuri ja sosiaalinen todellisuus kullakin hetkellä molempien olemisen ja toimimisen kautta ilmentyvänä on, ovat kaikki huomioon otettavia tekijöitä. Voisikin todeta, että yksilö, yhteiskunta ja konteksti hengittävät yhteenkietoutuneina jokaisessa hetkessä. Sukupuolisensitiivinen kohtaaminen on siten kasvun ja unelman, prosessin ja tavoitteen samanaikaista huomioimista ja soveltamista. Prosessilla tarkoitan niin itsessä, toisessa kuin kohtaamisen tilassa elävää tiedostamista ja toimintaa. Tavoitteessa taas on kyse pyrkimyksestä voimaantumisen (*empowerment*) ja valtautumisen (*emancipation*) saavuttamiseen yhdessä. Toteutuakseen sukupuolisensitiivisyys edellyttää ennen kaikkea tietoista valintaa toimia aktiivisesti ja rohkeasti kohti inhimillisyyttä vahvistavaa muutosta, oman kasvun ja toiminnan kriittistä

ja systemaattista reflektointia ja laajempien maailman suhteiden (mm. yhteiskunta, kulttuuri, sosiaalinen todellisuus) syvempää ja rikkaampaa ymmärtämistä.

Sukupuolisensitiivinen kohtaaminen rakentuu seuraavien osatekijöiden kautta:

1. Miten asiat elävät minussa itsessäni?  
Ensin on aloitettava systemaattisesta, säännöllisestä ja lempeän kriittisestä oman kasvun tietoisesta kehittämisestä ja havainnoinnista. Miten koen itse oman sukupuoleni? Miten sukupuoliuus vaikuttaa tapaan kohdata?
2. Miten asiat elävät yhteiskunnassa?  
Toiseksi on herkästi ja kriittisesti tarkasteltava sukupuolta yhteiskunnallisena, kulttuurisena, sosiaalisena ja poliittisena rakenteena. Millainen hegemoninen (hallitseva) sukupuoliuus yhteiskunnassamme ja yhteisöissämme vaikuttaa? Mikä on hyväksytty tapa toteuttaa kutakin sukupuolta? Millaisia käsityksiä esimerkiksi media luo, ylläpitää ja toisintaa? Mistä tällaiset käsitykset syntyvät, ja mitä ideologiaa ne toteuttavat? Miten ne vaikuttavat yksilöissä ja yhteisöissä?
3. Tiedostaminen ja ymmärtäminen  
Sukupuolisensitiivisyydessä pyritään mahdollisimman

laajasti tiedostamaan ja ymmärtämään sukupuolta ja siihen liittyviä tekijöitä refleктоimalla omaa kasvua ja toimintaa sekä vahvistamalla yhteiskunnallista tietoisuutta. Kun tiedostamme näitä merkityksiä itsesämme, toisissamme ja yhteiskunnassamme, meille mahdollistuu toimia tietoisemmin, arvojamme ja päämääriämme todeksi tekevällä tavalla.

4. Ihmissyyden tavoittaminen ja ihmisarvon hyväksyminen  
Kun tietoisuus vahvistuu ja sen myötä ymmärrys ja käsityskyky rikastuu, tulee mahdolliseksi nähdä kohdattava ensisijaisesti ihmisenä. Tällöin on mahdollista tunnustaa ja hyväksyä jokaisen kyseenalaistamaton ihmisarvo ja inhimillinen potentiaali.
5. Kunnioittaminen ja dialogisen suhteen mahdollistuminen  
Toisen ihmisisyyden tavoittaminen, näkeminen ja kuuleminen, hyväksyminen ja arvostaminen luovat syvää ja avointa kunnioitusta ja luottamusta, jotka ovat edellytyksenä dialogisen suhteen mahdollistumiselle.
6. Maailman ja itsen rikastuminen  
Dialogisessa suhteessa maailmaa voidaan aidosti rikastuttaa niin, että se muodostuu minun ja kohdattavan väliseen suhteeseen, jota kumpikaan ei yksin voi

saada aikaan, ja jota kumpikaan ei voi omistaa. Tällainen tila ja suhde ovat oman ihmisisyyden potentiaalinn tunnustelua ja erilaisten toteutumisen mahdollisuuksien tarkastelua yhdessä, vierekkäin ja samalla puolella ollen.

7. Toisin olemisen ja toimimisen rikastuminen  
Epäkohtien tunnistamisen kautta syntyneen vahvistuneen tietoisuuden avulla pystymme näkemään niin oman kuin toisen potentiaalinn ja toteutumisen mahdollisuudet. Tämä avaa meille mahdollisuuden tarkastella konkreettisesti sitä, mitä ja miten tarkalleen ottaen voisin olla tai tehdä toisin tavalla, joka kunnioittaisi minua itseäni kokonaisena, kaikkine potentiaalein.

### **Kahdeksan askelta sukupuolisensitiivisyyden toteuttamiseen:**

1. Pohdi, miten sukupuoli on vaikuttanut omassa elämässäsi:
  - Miten olet tullut kohdeksi? Mitä sinulla on mahdollistunut? Mitä ei?
  - Miten itse olet toteuttanut sukupuoltasi?
  - Millaista roolia se on näytellyt mahdollisuuksissasi toteutua ja toteuttaa itseäsi aitona, ainutlaatuisena ja kokonaisena itsenäsi?

- Tunnista uteliaasti ja aktiivisesti omia ylläkkeitäsi ja tulkintojasi: mistä tulkintasi ja ylläkkeesi toimia syntyy?
2. Katsele elämääsi laajasti eri näkökulmista (mm. mediat, kulttuuri, julkinen tila, instituutiot, tavarat, tekstit, puheet, sosiaalinen toiminta) sukupuolietoisuudesta käsin:
    - Miten ja millaisia käsityksiä sukupuolista ja niihin liitetystä merkityksestä huomaat luotavan, ylläpidettävän ja toisinnettavan?
  3. Keskustele aiheesta muiden ihmisten kanssa:
    - Millaisia kokemuksia ja näkemyksiä heillä on?
  4. Hanki pohdintojasi, oivalluksiesi ja kokemuksiesi käsittelemiseksi ja käsitteellistämiseksi teoreettista pääomaa tieteestä ja tutkimuksesta. Liikkeelle voi lähteä esimerkiksi sukupuolentutkimuksesta ja sukupuoli-sensitiivisen työn tutkimuksesta.
  5. Pysähdy säännöllisesti refleктоimaan omaa toimintaasi sukupuolisensitiivisyyden näkökulmasta:
    - Mitä teit? Millaisia vaikutuksia sillä oli?
    - Mitkä asiat sinussa vaikuttivat siihen, että teit mitä teit? Mitä tulisi huomioida jatkossa? Mitä voisi tehdä toisin?

6. Pohdi ja kokeile, mitä toisen ihmisyyden tavoittaminen ja ihmisarvon täydellinen hyväksyntä olemisena ja toimimisena ovat juuri sinun kohdallasi?
7. Toimi aktiivisesti ja aloitteellisesti: tunnistaessasi tilanteita, joihin erityisesti sukupuolisensitiivisellä kohtamisella on mahdollisuuksia vaikuttaa, toimi aktiivisesti ja aloitteellisesti!
8. Kohtele itseäsi lempeästi ja rohkaisevasti – oman prosessin ylläpitäminen ja hoivaaminen on kaikkein tärkeintä.

# 5

## Nuorten näkemyksiä

### 5.1 Nuoret aktiivisina toimijoina liikuntakentällä

**Karita Toivonen, LiikU**

#### **Urheiluseuratoimintaan mukaan tuleminen on aikaistunut, lopettaminen myös**

Urheiluseurassa harrastuksen aloittaminen on aikaistunut. Harrastus aloitetaan noin 6,5-vuotiaana, urheiluseuraharrastus lopetetaan jo noin 11-vuotiaana. Lopettaneista reilu viidesosa arvioi, että kyllästyminen lajiin tai että ei viihtynyt joukkueessa tai ryhmässä vaikuttivat erittäin paljon harrastuksen lopettamisen. Lisäksi koettiin, että harrastaminen ei ollut tarpeeksi innostavaa. (Kokko & Mehtälä 2016.)

#### **Nuoret rakentavat toiminnan sisällön LiikUssa**

Liikunnan aluejärjestössä, LiikUssa on haluttu hakea maljeja nuorten osallistamiseen harrastustoiminnassa. Iältään

14–16 -vuotiaita nuoria on koottu yhteen ennen perinteistä ja monipuolista lasten liikuntaleiriä, Kesistä. Nuoret ovat päässeet tutustumaan toisiinsa, liikkumaan yhdessä sekä suunnittelemaan heille itselleen kohdennettua leiriviikkoa Sauvossa. Tapaamisia on toteutettu kaksi ennen leiriä. Leiriviikolla nuoret ovat saaneet lisäosaamista mm. liikunnan ohjaamiseen, ensiaputaitoihin, päässeet tutustumaan erilaisiin liikuntalajeihin sekä saaneet osallistua erilaisiin leirin vastuutehtäviin. Leirin jälkeen nuoret tapaavat jälleen yhdessä liikkuen sekä jatkotoimintaa suunnitellen.

Tavoitteenamme on, että nuoret saisivat itselleen mielekästä tekemistä liikuntakentällä hieman kevyemmällä sitoutumisella sekä mahdollisuuden vaikuttaa heitä itseään koskevissa asioissa ja osallistua jatkossa myös uusia nuoria mukaan liikuntatoimintaan.

Tähän kappaleeseen on koottu leirille osallistuneiden nuorten näkemyksiä siitä, mitä elämäntaitoja, työelämäntaidot ja yhdenvertaisuus ovat sekä siitä, mikä nuorten kohtaamisessa on tärkeää.

#### Lähteet

Kokko, Sami & Mehtälä, Anette (toim.). Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa. Liitu-tutkimuksen tuloksia 2016. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2016:4.

## 5.2 Elämäntaitojen yleisesti ja Kesiksellä

### Emmi Jalonen & Elisa Alakoski

Elämäntaitojen kehittämiseen vaikuttavat tunteet, stressi ja se, onko elämä tasaista ja rauhallista. Oma elämäntaitojen kehittäminen on kykyä päättää oman elämänsä asioista ja kykyä tunnistaa omat unelmat. Oman elämäntaitojen kehittäminen ja itsensä arvostaminen tukevat hyvää elämäntaitojen kehittämistä.

Oamalla elämäntaitojen kehittämällä voi vaikuttaa koulunkäyntiin, hyvinvointiin ja itsetuntoon. Oma elämäntaitojen kehittäminen liittyy tunteeseen, että omilla ajatuksilla ja teoilla voi vaikuttaa omaan elämään.

Elämäntaitojen kehittämällä, joka on hyvää, voi säädellä stressinsietokykyä, sosiaalisia suhteita ja mielialaa. Ihminen, jolla on huono elämäntaitojen kehittäminen voi olla apea, väsynyt ja hänellä voi olla huono itsetunto, kun taas ihminen jolla on hyvä elämäntaitojen kehittäminen voi olla pirteä, iloinen ja itsevarma. Hän kokee myös voivansa vaikuttaa omaan elämään.

Mielestämme ihmisellä ei voi koskaan olla täydellistä elämäntaitojen kehittämistä, koska ihminen ei ole täydellinen vaan aina voi jossakin parantaa. Elämäntaitojen kehittäminen voi olla hyvää silloin,



kun ihmisellä on kaikki perusasiat kunnossa esim. sosiaalisia suhteita, elämänilo on kohdallaan, ja itsetunto on hyvä.

Liikuntaleireillä pitää yrittää huolehtia itsestään, koska liikutaan paljon. Jos elämönhallinta ei ole kunnossa leirillä, niin ei tiedä mihin mennä ja mihin aikaan, eikä pysty suunnittelemaan omaa aikataulua. Leirillä oppii myöskin uusia elämönhallintataitoja ja oppii ottamaan vastuuta omasta elämästä.

Omaa elämönhallintaa tarvitaan elämän jokaisessa tilanteessa. Mitä korkeammalla luokka-asteella on niin sitä enemmän pitää huolehtia itsestään sekä ottaa vastuuta opiskelusta. Silloin kun arki on kunnossa niin sen päälle voi omalla elämönhallinnalla rakentaa opiskelua, haaveita, sosiaalisia suhteita ja hyvää elämää.

Kesis-leirillä oman elämän hallintaa harjoitellaan esim. aikataulujen kanssa, kun sanotaan aika jolloin pitää olla tietyssä paikassa ja sinne täytyy sitten mennä ajallaan. Oman elämän suunnittelua on leirillä sitä, että tietää kauanko menee esim. aamutoimissa tai kävellä jonnekin.

Kesiksellä liikutaan paljon, joten tämän leirin ohjelma on hyvä. Myös ruokailua ja lepoa on sopivissa suhteissa. Näitä kolmea hyvän elämän peruskiveä tarvitaan eli lii-

kuntaa, lepoa ja ruokaa, ja ne vaikuttavat suorituskyykyyn, itsetuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Nämä kaikki olisi hyvä olla kunnossa Kesiksellä. Leiriläisten hyvinvointi on ollut selvästi tärkeää järjestäjille, koska täällä on hyvä ja monipuolinen ruoka, kunnan pesumahdollisuudet ja paljon erilaisiin ihmisiin tutustumista. Elämönhallintataidot ovat todella tärkeitä aina ja niitä voi harjoitella missä vaan.

## 5.3 Elämänhallinta

### **Jonna Vahtera & Vinski Halminen**

Elämänhallinta perustuu tunteisiin, esimerkiksi että tuntee omilla teoilla vaikuttavansa omaan elämään tai luottamukseen, että voi itse ohjata elämäänsä. Elämänhallinta tarkoittaa itsetuntemuksen kanssa toimivaa kykyä tunnistaa unelmia. Siihen kuuluu myös realistinen käsitys omista toiveista ja tasapainoinen arki, jolla pystyy luomaan terveet elämäntavat ja opiskelukyvyn. Tasapainoiseen arkeen kuuluu monipuolinen ja säännöllinen ravinto, riittävä uni sekä liikunta. Nämä arkiset asiat vaikuttavat vaikkapa vireyteen, mielialaan ja itsetuntoon.

Paineet ja stressi kuuluvat elämään, mutta niitä pitää jossain määrin hallita. Näin pystyt kontrolloimaan paremmin eri tunnetiloja ja pystyt toimimaan paineen alla kauemmin. Elämänilo sekä elämisen halu ovat tärkeitä asioita elämänhallinnassa, sillä silloin pystyt ajattelemaan positiivisesti ja pystyt elämän traagisissa kohdissa nousemaan takaisin elämään.

Joillekin hallitsemisen tunne omasta elämästä saa itsetunnon kohoamaan. Huolehtiminen itsestä voi joskus

unohtua, jos jonkun toisen sairaus tai muu huolenaihe on päällimmäisenä ja haluaa auttaa muita. Silti itsestä huolehtiminen on tärkeää, jotta pysyy itse terveenä.

Elämän mielekkääksi kokemiseen liittyy elämänilo, itsetunto ja sosiaaliset suhteet. Elämän mielekkääksi kokemukseksi saaminen eli teet asioita mistä tykkäät esim. harrastukset, kouluaineet ja ihmiset. Sinun ei tarvitse tehdä asioita, joista jää huono tai ahdistunut fiilis.

Omien valintojen teko on tärkeää, koska silloin tuntee, että hallitsee itse omaa elämää eikä sitä tee kukaan muu. Kavereiden ei kannata antaa vaikuttaa omiin päätöksiin. Tavoitteet ovat tärkeitä, koska silloin sinulla on tekemistä, joka lopulta palkitaan ja silloin pääset eteenpäin elämässä ja tämä myös parantaa mielialaa ja lisää elämänhalua. Jos ei ole minkäänlaisia tavoitteita, ei oikein tiedä mitä tehdä tai minkä eteen tekee asioita tulevaisuutta varten. Itsensä arvostaminen on tärkeää, koska jos tajuaa että on yhtä arvokas kuin muut, pysyy koko ajan iloisena eikä välit vastoinkäymisistä. Muihin ei kannata verrata itseään, koska silloin tulee huono mieli ja voi masentua eikä saa oikein mitään aikaiseksi ja voi syrjäytyä, kun on koko ajan kurja olo. Kun pysyy omana itsenään, tekee omat päätökset ja pysyy iloisena, elämä on hallinnassa ja pääsee pitkälle.

## 5.4 Nuorten kohtaaminen leirillä

### **Dave Aalto & Elmeri Eronen**

Mielestämme leirin ennakkotapaamiset olivat tärkeitä, vaikka kaikki eivät päässeet paikalle. Se rikkoi jo sellaista ennakkojännitystä, kun sai jo ennen leiriä mukavasti tutustua toisiin leiriläisiin rauhassa ilman murheita. Se todellakin haihdutti ennakkoluuloja ja muita epämielisyksiä pois.

Tapaamisessa suunnittelimme kaikki yhdessä millaisen ja minkä ikäisen ryhmän ottaisimme harjoitukseksi, ja sitten leirillä saimme vielä harjoitella ryhmänohjausta. Mielestämme tapaamisia ennen leiriä voisi reilusti lisätä, joissa voisi yhdessä vaikuttaa leirin vielä enemmän sisältöön. Se lisäisi vielä ryhmäytymistä.

Meidän leirissä vallitsee sopu ja kaikki on lämpimän hyvin, vaikka olisimme toivoneet vielä lisää tapaamisia ennen leiriä, jonne olisimme kaikki päässeet. Leiri on nyt loppumaisillaan ja olemme todella iloisia kaikista ohjaustaidoista ja muista, joita olemme täältä saaneet esim. EA-koulutus ja Tervetuloa ohjaajaksi -koulutus.

Ennakkotapaamisilla oli iso merkitys. Pääsimme tutustu-

maan muihin leiriläisiin ja joihinkin leiriohjaajiin, ja se oli tärkeää sopeutumisen ja mukavuuden kannalta. Myös leirin säännöt ja ohjelma oli hyvä katsoa läpi. Ennakkoluulot lähti, jos sellaisia oli. Harmi vaan etteivät kaikki päässeet tapaamisiin.

Pääsimme mielestämme suunnittelemaan leirin sisältöä paljonkin. Ennakkotapaamiset olivat hyviä eikä niitä tarvitse erityisemmin kehittää. Leiritoiminnassa nuoret voisivat päättää vielä hiukan enemmän mitä leirillä tehdään.

Meidän ryhmässä on tosi hyvä ilmapiiri, kaikki tulevat toimeen toistensa kanssa ja läppä lentää.

## 5.5 Työelämätaidot, osa 1

### Iiris Soininen & Eemeli Uusitalo

Työelämätaitoja kertyy runsaasti eri paikoissa jo ennen varsinaista työelämää. Niitä paikkoja ovat mm. kansalaisjärjestöjen toiminnat, leirit ja muut nuorten ja lasten sosiaaliset tapahtumat.

Ennen työelämää tarvitaan kuitenkin samanlaisia taitoja, joita ovat esim. stressinhallinta, viestintätaidot, tiedonhaku-aidot, neuvottelutaidot ja yhteistyötaidot. Työelämässä näiden lisäksi täytyy osata myös ongelmanratkaisua, vastuullisuutta ja tietenkin johtamista.

Elämässä on suuri apu olla omatoiminen, sitäkin taitoa tarvitsee läpi elämän. Omatoimisuuden lisäksi erittäin tärkeää ovat ryhmässä yhteistyötaidot, jotka koostuvat mm. vuorovaikutustaidoista. Näitä harjoitellaankin jo pienestä pitäen.

Koska aikuisen työelämään kuuluu paljon vastuuta, pitää nuorten kotonakin harjoitella erilaisten pienten askareiden parissa. Niistä helpompia tapoja on kotityöt, joissa on pieni palkka motivoimassa. Näin nuoresta itsestään lähtee halu ottaa vastuuta.

Motivaatio työhön pitää olla, ja joku asia motivoimassa. Yleisimmin se on juuri raha, jolla pidetään perheen vatsat täysinä ja talo pystyssä. Jos motivaatio on kunnossa, niin työ kiinnostaa, tulet aamulla ajoissa töihin ja teet työt huolellisesti alusta loppuun saakka.

Esimerkiksi leirillä koemme erityisesti kehittävämme ryhmäytymistaitoja, työskentelyä erilaisten ihmisten kanssa ja sinnikkyyttä monien asioiden kohdalla.

On myös työelämätaitoja, joita ei ole pakko olla, mutta mistä joissain tilanteissa on hyötyä. Sellainen taito on esim. esiintymiskyky. Tulevaisuudessa kehittyy myös tekstin tuottamisen, ja sen kunnolla sisäistämisen sekä ajattelun taidot. Työelämätaitoihin lasketaan myös itseäätelytaidot.

Työelämässä tarvitaan myös sinnikkyyttä esim. kesätöissä, jos ei osaa jotain valmiiksi niin täytyy olla sinnikäs. Pitää myös osata heittäytyä ja laittaa itsensä likoon. Pitää olla rohkea ja omatoiminen. Taidot kehittyvät töissä ja muuallakin. Ongelmanratkaisu ja itsesäätelytaito on tärkeää, koska silloin tietää mitä tekee. Ensiapu on myös tärkeää, koska töissä voi sattua tapaturmia. Nämä kaikki taidot ovat erityisesti työelämässä tärkeitä.

## 5.6 Työelämätaidot, osa 2

### **Julia Valkama & Jiri Hirvonen**

Leiritoiminnasta saa monia hyödyllisiä taitoja, joita voi tarvita ja tarvitseekin työelämässä. Erilaiset työtehtävät tarvitsevat erilaisia hyödyllisiä taitoja. Leirit myös kehittävät jo olemassa olevia taitoja paremmiksi.

Taitoja joita työelämässä tarvitsee ovat esim. vuorovaikutustaidot, tiedonhakutaidot ja ongelmanratkaisutaidot. Leirin erilainen oppimisympäristö auttaa monipuolisessa oppimisessa. Tulevaisuudessa työtehtävät vaativat jatkuvaa ongelmanratkaisukykyä ja vuorovaikutustaitoa.

Suurin osa leiriltä saaduista taidoista liittyy vuorovaikutukseen. Myös omatoimisuus ja ohjeiden kuuntelu korostuvat leirillä. Nämä ovat tärkeitä taitoja, joita tarvitsee työelämässä ja niitä ei saa unohtaa. Myös ohjeiden toteutus on todella tärkeää työelämässä, mutta myös leirillä ja ihan tavallisessa elämässä. Ryhmässä työskentely kehittää monia eri taitoja esimerkiksi johtamis-, vuorovaikutus- ja sopeutumistaitoja sekä sosiaalisia suhteita. Ohjaajien kehumiset ja kannustamiset motivoivat ja kasvattavat las-

ten sinnikkyyttä. Erityisesti pienten lasten kannustaminen ja kehuminen kasvattavat heidän luonnettaan.

Nuorisajohtajaleiri keskittyy erityisesti johtamiseen, ohjeiden antamiseen, soveltamiseen ja yhteistyöhön. Ongelmanratkaisu on suuri osa leirin johtajien arkea leirillä. Ongelmanratkaisutaito kehittyy leirillä ongelman ilmeessä, ja se ratkaistaan yleensä yhteistyöllä. Nuorisajohtajaleirillä myös oppii ottamaan vastuun tehtävistään ja neuvottelemaan. Erilaisia tehtäviä ovat lipunnostot, huoltotiimin auttaminen ja ohjelman suunnittelu. Näistä tehtävistä pitää ottaa vastuu, ja niiden tekijät pitää sopia etukäteen.

Myös kommunikaatiotaito kehittyy ohjeita antaessa ja ongelmia ratkaistessa. Sosiaalisuus ja ensiaputaidot kehittyvät myös. Kaikkia voidaan hyödyntää esim. arjessa ja töissä. Omatoimisuutta oppii paljon, ja siitä on apua varsinkin työelämässä. Ryhmätyöskentelytaidot kehittyvät leirillä, sillä ollaan koko ajan ryhmässä, ja ne ovat myöskin tärkeitä työelämässä. Leirillä oppii myös vastuullisuutta, joka on tärkeää työelämässä mutta myös arjessa ja muuallakin.

## 5.7 Yhdenvertaisuus, osa 1

### **Juho Paju & Juho Huhtala**

Kaikki pitää ottaa huomioon, eikä saa jättää ulos leikeistä, peleistä ja muusta ohjelmasta. Syrjinnän syitä voi olla esim. ikä, kansalaisuus, kieli, uskonto, alkuperä, mielipide, perhesuhteet, terveydentila, vamma tai seksuaalinen suuntautuminen. Syrjintä on väärin. Se on onneksi vähentynyt, ja leireillä pyritään vähentämään sitä. Leiri on yhdenvertainen, koska sinne pääsee kaikki erilaisuudesta huolimatta. Osassa kansalaisjärjestöjen toiminnassa ei ole erikseen miesten ja naisten vessaa, koska voi olla joku, joka ei koe olevansa kumpaakaan sukupuolta.

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät erilaisuudet ei saa vaikuttaa ihmisen mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada töitä ja palveluja. Yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikille ihmisille samoja ihmisoikeuksia ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia. Suomessa vähemmistövaltuutettu edistää vähemmistöjen ja ulkomaalaisten asemaa ja yhdenvertaisuutta työelämän ulkopuolella. Erilaisuus ei ole vitsi, sillä jokainen on erilainen ja omanlaatuinen.

Yhdenvertaisuus ei tue enempää vähemmistöjä vaan yhtä paljon kuin muita. Vuonna 2007 oli syrjintää vastaan oleva teema Euroopassa. Kaikenlaisten ihmisten kanssa pitää osata tulla toimeen. Ei tarvitse olla parhaita kavereita mutta pitää olla sulassa sovussa, ja kaikkia pitää osata arvostaa erilaisuudesta huolimatta.

## 5.8 Yhdenvertaisuus, osa 2

### **Saga Lindblad & Auku Heikkilä**

Leiritoiminnassa ja kansalaisjärjestötoiminnassa yhdenvertaisuus on huomioitu kohtalaisen hyvin. Ketään ei syrjitä iän, alkuperän, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen tai terveydentilan yms. perusteella.

Vaikka leiriläinen tai kansalaisjärjestöihin kuuluva kuuluu johonkin vähemmistöryhmään, sitä ei erityisesti nosteta esille, vaan häntä kohdellaan samoin kuin enemmistöön kuuluvia. Tärkeintä on, että lapsen tai nuoren ohjaaja tiedottaa hänen kuulumisensa johonkin vähemmistöryhmään, eikä hyväksy muilta ryhmäläisiltä huomauttelua tai kiusaamista lapsen tai nuoren vähemmistöryhmää kohtaan.

Myös muiden ryhmässä olevien pitäisi ymmärtää lapsen eroavuus, mutta heidän pitäisi oppia olemaan kiinnittämättä huomiota siihen. Varsinkin vanhempien lasten ja nuorten keskuudessa syrjintää ei pitäisi esiintyä ollenkaan, sillä heidän pitäisi olla tarpeeksi vanhoja ymmärtämään muiden erilaisuudet ja hyväksymään ne.

Tasa-arvolaki, eli yritys estää sukupuoleen tai sukupuoliin perustuva syrjintä, on toteutunut leirillä ja kansalaisjärjestöissä hyvin, varsinkin naisten asema on parantamassa miesten tasolle hitaasti mutta varmasti.

Leirillä sukupuoleen ei hirveästi ole kiinnitetty huomiota, ja kaikki ovat tasa-arvoisessa asemassa. Silti eri sukupuolten välistä epätasa-arvoa ei saa unohtaa, ja sitä on vieläkin parannettava. Käytännössä siis eri sukupuolten välinen tasa-arvo ja muutenkin yhdenvertaisuus on toteutunut leirillä hyvin. Kaikki ovat saaneet olla oma itsensä, eikä ketään ole syrjitty alussa mainittujen syiden perusteella.

Silti varsinkin nuorten pitäisi kiinnittää enemmän huomiota sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen ja varsinkin siihen, ettei eri vähemmistöryhmistä muodostu haukkumanimiä. Vähemmistöryhmien nimityksistä on kuitenkin valitettavasti muodostunut paljon haukkumanimiä, ja se pitäisi saada loppumaan.

Yhdenvertaisuutta voisi parantaa esimerkiksi muuttamalla kaikki julkiset vessat yhteisiksi, koska silloin se ei syrjisi mitään seksuaalivähemmistöä. Tämä olisi erityisen hyvä toteuttaa kouluissa, koska siellä kiusaaminen on paljon mahdollisempaa. Toki se olisi myös hyvä tehdä kaikissa

julkisissa vessoissa, ettei kukaan tunne oloaan ahdistuneeksi, ulkopuoliseksi tai hyväksymättömäksi.

Leireillä yhdenvertaisuutta voisi parantaa esim. niin, ettei johtajana laittaisi henkilöitä riviin pituuden, iän tai jonkin muun piirteen perusteella. Leirillä olisi myös hyvä miettiä leikkejä, johon myös liikuntarajoitteiset voivat osallistua, kuten pitäisi välillä jotain älyä vaativia leikkejä, joita voi tehdä paikallaan. Olisi hyvä myös välttää tyttö-poikapareja, vaan sekoittaa sattumalta parit. Suotavaa olisi myös välttää lokerointia ”tytöt tuonne ja pojat tänne” -tyylisesti, koska se saattaa loukata jotain henkilöä.

# 6

## Kuvauksia kehittämistyöstä

### 6.1 Varia-yhteistyö

**Anne Nikula, Metropolia ammattikorkeakoulu**

Tarkoituksena oli tehdä yhteinen kehittämistyö eli tuottaa palvelu Metropolia Ammattikorkeakoulun kolmen eri osaamisyhteisön (Terveystieteiden edistäminen, Sosiaalialan tutkinto-ohjelma ja Digitaalinen viestintä) toteutuksena Vantaan ammattiopisto Variaan vuosina 2016–2017. Yhteistyö päästiin aloittamaan huhtikuussa 2016 kokouksessa, johon osallistui Metropolian opettajien lisäksi useita Varian eri ammattiryhmien edustajia. Vaikka Metropolian osaamisyhteisöjen ja Varian yhteistä kehittämistyötä suunniteltiin aktiivisesti, niin sen toteutuksessa ei onnistuttu. Pääasiassa syyt olivat aikataulullisia, koska Metropolian eri osaamisyhteisöjen aikataulut eivät sopineet



yhteen, ja lisäksi Varian aikataulujen sovittaminen kolmen osaamisyhteisön aikatauluihin osoittautui mahdottomaksi. Neuvotteluissa päädyttiin siihen, että jokainen Metropolian osaamisyhteistö toteuttaa toimintansa itsenäisesti, ja Varian ammattiryhmien edustajat tulevat mukaan toimintoihin kuhunkin sisältöön sopivan asiantuntemuksensa perusteella.

Terveyden edistämisen osaamisyhteistö toteutti Varian VALMA-maahanmuuttajataustaisten opiskelijaryhmien (VALMA=Ammatilliseen peruskoulutukseen johtava koulutus) kanssa yhden innovaatioprojektin syksyllä 2016 ja yhden opinnäytetyön vuosina 2016–2017. Innovaatioprojektin ohjasi lehtori Liisa Rytönen-Kontturi ja opinnäytetyön Anne Nikula. Varian asiantuntijoita näissä toteutuksissa olivat VALMA-luokkien opettajat, terveydenhoitaja ja Lisäopetuksen ja tukipalvelujen johtaja Tuula Kiiskinen.

Innovaatioprojektissa tuotettiin mallinnus maahanmuuttajataustaisten henkilöiden puhelinasiointiin terveydenhuollossa. Kolme kättilöopiskelijaa Hanna-Riikka Kaapeli, Anu Krüger ja Karen Ahlnäs-Piña toteuttivat projektin ”Puhelinasioinnin mallintaminen Valma-ryhmäläisille” syksyllä 2016 toiminnallisena projektityönä, jossa oli sekä laaja kirjallinen osa että toiminnallinen osa Variassa VALMA-opiskelijoiden kanssa. Toiminnallisessa osassa kättilöopiskelijat toteuttivat kaksi rastia, joista toinen oli tiedollinen,

terveydenhuollon sanastoa koskeva termipeli ja toinen konkreettista harjoittelua puhelinasioinnista.

Toiminnalliset tuokit pidettiin 4.11.2017 Variassa kaksi kertaa, kahdelle eri VALMA-ryhmälle. Osallistujia oli yhteensä 23, toisessa ryhmässä 12 ja toisessa 11 opiskelijaa. VALMA-ryhmien opiskelijat antoivat toimintatuokiosta myönteistä palautetta. Innovaatioprojektissa tuotettu materiaali on annettu Varian käyttöön VALMA-luokkien opettajille. Kirjallinen materiaali sisältää selkeäkieliset vinkit puhelimesta asioimiseen, puhelinasioinnin esimerkkejä ja etuja, sekä tietoa terveysasioinnista eri palveluissa, esimerkiksi laboratorioissa ja hammashuollossa. Hammastarkastuksen ajanvaraus –dialogissa keskeinen teema on nauhoitettuun äänitteeseen tutustuminen. Esimerkkidialogissa äänite on sanatarkasti Vantaan keskitetyssä suunhuollon ajanvarauksessa kuultu informaatio. Termipelissä osallistujat pääsevät yhdistelemään synonyymejä ja lajittelemaan termejä yhteisten tekijöiden mukaan pelikorttien avulla. Innovaatioprojekti esiteltiin Minno-festissä 2.10.2016 Metropolian Tukholmandakadun yksikössä.

Opinnäytetyössä ”VALMA-luokan maahanmuuttajaopiskelijoiden kokemuksia elämänhallinnasta, tuen tarpeesta ja saadusta tuesta” (2017) terveydenhoitajaopiskelijat Mira Kolehmäinen ja Henna Vitikainen kartoittivat VALMA-ryhmän opiskelijoiden kokemuksia elämänhallin-

nasta, tuen tarpeesta ja saamastaan tuesta. Tavoitteena oli koota haastattelun tuloksista tietoa, jota maahanmuuttajien parissa työskentelevät eri alojen ammattilaiset voisivat hyödyntää.

Aineisto kerättiin teemahaastattelulla tammikuussa 2017. Haastatteluun osallistui yhteensä kymmenen (n=10) 20–35 -vuotiasta maahanmuuttajataustaista opiskelijaa, jotka olivat asuneet Suomessa yhdestä kolmeen ja puoleen vuotta. Haastattelun teemoina olivat sosiaalinen elämänhallinta, psyykinen elämänhallinta, terveys ja materiaallinen hyvinvointi.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden kokemukset omasta elämänhallinnastaan jakautuivat: 1) kokemuksiin arjesta, 2) kokemuksiin itsestä ja elämästä, 3) kokemuksiin elämästä Suomessa ja 4) kokemuksiin elämänhallintaan saadusta tuesta ja siinä koetusta tuen tarpeesta. Päälimmäisinä vastauksista nousi esiin halu päästä jatko-opintoihin ja kiinni työelämään, toimeliaisuuden ja aktiivisuuden arvos-taminen, turhautumisen kokemukset, kielitaidon merkitys, kokemukset stressistä, maahanmuuton alkuvaiheiden haastavuus, kulttuurin merkitys arjen hallinnassa sekä kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta ja rasis-mista. Opinnäytetyö on julkaistu Theseus-tietokannassa. Lisäksi opinnäytetyön tuloksista pidettiin luento Vantaan

kaupungin järjestämässä Tutkittua tietoa Vantaalta – Oival-luksia opinnäytetöistä -tilaisuudessa 5.6.2017.

### **Toimijoiden kokemukset**

Yhteistyö Varian kanssa sujui erittäin hyvin. Terveiden edistämisen osaamisyhteisö jatkaa mielellään yhteistyötä Varian kanssa. Erityiskiitokset haluan antaa Lisäopetuk-sen ja tukipalvelujen johtaja Tuula Kiiskiselle ja innostu-neille, aktiivisille VALMA-luokkien opettajille, joita ilman toiminta ei olisi onnistunut niin hyvin kuin se nyt onnistui.

Toivottavasti tämä Metropolia Ammattikorkeakoulun Ter-veyden edistämisen osaamisyhteisön ja Varian kanssa tuottama palvelumuotoilu jää elämään. Molemmat orga-nisaatiot hyötyvät toiminnasta, sillä Metropolian opiske-lijat saavat monipuolista tietotaitoa, opintoihinsa opinto-pisteitä ja kokemuksia käytännön työelämästä. Varia saa innokkaita terveydenhuoltoalan opiskelijoita toteuttamaan toiminnallisia tuokioita ja toimintapäiviä. Lisäksi Varia saa kirjallisina tuotoksina erilaista materiaalia ja omassa oppi-laitoksessa kerättyjä tutkimustuloksia, joiden avulla koulu voi kehittää toimintaansa.

Innovaatioprojektissa tuotettiin mallinnus maahanmuutta-jille terveydenhuollon puhelinasiointiin. Mallinnus on käy-tettävissä ja siirrettävissä vastaaville ryhmille tai muille maa-

hanmuuttajille miltei missä tahansa toimintaympäristössä: kouluissa, terveydenhuollossa, nuorisotyössä, Poikien Talolla, Tyttöjen Talolla jne.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kaikessa maahanmuuttajien, erityisesti VALMA-ryhmien opiskelijoiden, elämänhallintaa koskevilla asioilla. Tulokset ovat siirrettävissä muuhun vastaavaan ympäristöön Suomessa. Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan on tärkeää tukea maahanmuuttajien omaa aktiivisuutta ja toimeliaisuutta, tarjota mahdollisuuksia suomen kielen opiskeluun, sekä mahdollistaa sujuva pääsy opiskeluihin ja työelämään. Tällöin voidaan edistää kotoutumista ja ehkäistä toimeettomuuden aiheuttamaa turhautumista, stressiä ja mahdollista syrjäytymistä.

#### Lähteet

Kolehmainen, Mira & Vitikainen, Henna 2017. VALMA-luokan maahanmuuttajaopiskelijoiden kokemuksia elämänhallinnasta, tuen tarpeesta ja saadusta tuesta. Opinnäytetyö. Hoitotyö, Terveystoimittaja. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Kaapeli, Hanna-Riikka, Krüger, Anu & Ahlnäs-Piña Karen 2006. Puhelinasiointin mallintaminen Valma-ryhmäläisille. Innovaatioprojekti. Hoitotyö, Kätilö. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

## 6.2 Monialainen yhteistyö - yhdessä tekemisen onnistumisia ja haasteita

### **Tero Marin, Metropolia ammattikorkeakoulu**

Käsittelen lyhyesti omia kokemuksiani monialaisesta yhteistyöstä Liaani-hankkeen parissa vuoden 2016 aikana. Työskentely oli pääosin monialaista, ja monialaisuus toteutui minulle hanketyöntekijän ja ammattikorkeakouluopettajan näkökulmasta. Monialaisuutta edustivat mm. eri alojen sisältöasiantuntijoiden tapaamiset, yhdessä suunnittelu eri opetusalojen henkilöiden kanssa ja myös opiskelijoiden tekemän projektin myötä. Monialaisen yhteistyön myötä minulle tarjoutui mahdollisuus tavata hyvin erilaisilla taustoilla työskenteleviä ihmisiä ja nähdä, millaisena tämän hankkeen puitteissa tapahtuva monialaisuus näyttäytyi.

”Miten monialainen yhteistyö rakentuu?” –verkkojulkaisun mukaan monialaisuus tai monialainen yhteistyö voidaan ymmärtää eri hallinnon- ja tieteenalat ylittäväksi toiminnaksi ja tekstissä viitataan mm. Nykäsen (2010), Pukkilan, Helanderin ja Laitilan (2015) julkaisuihin aiheesta. En tarkastele monialaisuuden käsitetaustaa tässä tarkemmin, vaan kes-

kiössä on nostaa omakohtaisia kokemuksia monialaisesta yhteistyöstä. Itselleni monialaisuus näyttäytyi juuri asiantuntijoiden ja myös opiskelijoiden yhteistoimintana, jossa pyrittiin yhteiseen tavoitteeseen.

Minulle monialaiseen yhteistyöhön liittyi myös useita haasteita. Oma kokemukseni onnistuneesta ja haasteellisesta monialaisesta hanketyöskentelystä koostuu useista eri tekijöistä. Käsittelen näitä tekstissäni lyhyesti.

### **Mitä tehtiin?**

Oma osallistumiseni hankkeessa nivoutui ensisijaisesti oppilaitosyhteistyöhön (Varia ammattioppilaitos), joka toteutui syksyllä 2016. Oppilaitosyhteistyön suunnittelussa oli lisäksi mukana kaksi muuta opettajaa Metropoliasta. Alkuperäinen tarkoituksemme oli suunnitella ja tehdä yhteinen monialainen projekti, jossa eri alojen opiskelijat pääsisivät toimimaan yhteisesti ja tekemään ”oikeaa” kenttätöitä annetun projektityön puitteissa. Meidän opettajien välinen yhteistyö sujui ilman suurempia ongelmia, ja tämä edisti monialaista suunnittelua monin eri tavoin.

Suunnittelu syksyllä toteutettavalle yhteistyölle alkoi keväällä 2016. Suunnitteluvaihe sisälsi useita eri tapaamisia meidän opettajien kesken ja myös yhteistyöoppilaitoksen henkilöstön kanssa. Pääpaino oli tulevassa yhteistyö-

projektissa. Elokuussa suunnittelutapaamiset jatkuivat, ja monialaisuus oli tässä vaiheessa vielä vahvasti mukana. Erilaisia monialaisia yhteistyöideoita oli kehitetty, ja ideoinnissa oli mukana myös yhteistyöoppilaitoksen edustajia. Yhteistyöoppilaitoksen henkilöstön kanssa tehty suunnittelutyö sujui myös hyvin.

Suunnittelusta huolimatta yhteistyöprojekti ei kuitenkaan toteutunut suunnitellusti. Suurimpana haasteena tässä olivat toimijoiden aikataulujen yhteensopimattomuus, ja myös epämääräisyys sen suhteen, mitä olemme tekemässä. Lopulta jokainen opettaja suunnitteli oman itsenäisen projektin toteutettavaksi yhteistyöoppilaitoksen kanssa.

Kohdallani tämä tarkoitti suunnittelutyön jatkumista tilaajan eli toisen asteen oppilaitoksen kanssa ja aiheeksi valikoitui Omaehtoisen tiedon löytäminen –työnimellä oleva projekti. Tämän projektin toteuttivat digitaalisen viestinnän ensimmäisen vuosikurssin kolme opiskelijaa ja lopputuloksena tästä syntyi Uusi ystäväsi -konseptisuunnitelma. Konseptisuunnitelma sisälsi opiskelijoiden tekemän kenttätöiden pohjalta laaditun ehdotuksen siitä, millainen kohderyhmälle tarkoitettu verkkosovellus voisi olla. Kenttätöyväisyydessä opiskelijat tekivät käyttäjätutkimusta pääasiassa havainnoimalla. Havaintoaineiston pohjalta opiskelijat ideoivat ja suunnittelivat verkkosovelluksen informaatio-arkkitehtuuria (helpottaa tiedon löytymistä) ja käyttöliitty-

märatkaisuja sekä ulkoasua. Opiskelijat kartoittivat myös verkkosovelluksessa käytettävien symbolien ymmärrettävyyttä. Tehdylle suunnitelmalle (prototyypille) tehtiin myös käytettävyydesti, jossa kohderyhmään kuuluvat henkilöt pääsivät testaamaan ja kommentoimaan tehtyä suunnittelua. Konseptisuunnitelma oli kokonaisuutena hyvin onnistunut ja vastasi annettuun suunnitteluhaasteeseen.

### **Haasteita**

Monialainen työskentely sisälsi useita haasteita vuoden mittaisen työskentelyn aikana. Suurimpia haasteita itseleni olivat mm. tekemiseen liittyvä epämääräisyys (*mitä olen oikeastaan tekemässä tai mitä olemme tekemässä?*) ja oma rooli hankkeessa. Näiden lisäksi omat haasteensa toivat ajankäyttöön liittyvä pirstaleisuus tai ajan yhteensovittavuus eri toimijoiden välillä. Yhdessä tekeminen tuntui loppuvan ennen kuin se pääsi kunnolla alkamaan.

### **Monialaisessa työskentelyssä huomioitavia asioita**

Uskon, että kunnollisesta perehdyttämisjaksosta olisi ollut hyötyä hankkeen alussa. Oma tekemiseni hankkeessa fokuoitiin oppilaitosyhteistyöhön ja näin esimerkiksi hankkeen aikana tehty arviointikehikkotyö ja muut laajat kokonaisuudet jäivät minulle vieraammaksi. Oman toiminnan sijoittaminen hankekartalle oli usein vaikeaa.

Yhteisen käsitteistön ja tavoitteiden määrittäminen selvemmin olisi voinut tehdä monialaisesta yhteistyöstä selkeämpää.

Yhteistä aikaa olisi ollut hyvä olla säännöllisin väliajoin. Tämä olisi mahdollistanut enemmän kohtaamisia ja tämä olisi voinut edistää asioita myönteisesti. Itse koin aikataulujen pirstaleisuuden vaikeuttavan yhdessä tekemistä ja siihen palaamista. Yhteistä aikaa olisi ollut hyvä olla myös yhtäjaksoisesti yksittäisten tapaamisten sijaan. Tätä olisi voinut hyödyntää suunnittelutyössä ja myös varsinaisessa monialaisessa projektissa yhteistyöoppilaitoksen kanssa.

Tekemisessä olisi voinut hyödyntää rohkeammin erilaisia ratkaisuja yhteistyösuunnittelun edistämiseksi, esimerkiksi pitämällä yhteisiä ”hankeamiaisia” tai suunnittelun apuna käytettäviä tekniikoita. Nämä olisivat voineet mahdollisesti edesauttaa suunnittelutyötä.

### **Lähteet**

HAMK UNLIMITED – neljä lehteä yhdessä osoitteessa. Miten monialainen yhteistyö rakentuu? Verkkolehti. Saatavana osoitteessa: <<https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/miten-monialainen-yhteistyö-rakentuu/#.WXhHIE11Je>>. Luettu 26.7.2017.

# 7

## Voimaannuttavaa ohjausta

### 7.1 Voimaantuminen ja sen tukeminen ja mahdollistaminen

**Sanna Heikkinen-Velican, Nicehearts**

Voimaantuminen eli empowerment on käsite, jota tänä päivänä käytetään hyvin monessa yhteydessä. Niin yksilön kuin työyhteisöjen hyvinvoinnin yhteydessä puhutaan voimaantumisen prosessista ja sen tukemisesta. Voimaantuminen on myös hyvin vahvana osana nuorten sosiaalisessa vahvistamisessa ja syrjäytymisen ehkäisyssä. "Voimaantuminen tarkoittaa sitä, että ihminen löytää omat voimavaransa ja ottaa vastuuta omasta elämästään. Voimantunne syntyy omien oivallusten ja kokemusten kautta. Voimaantunut ihminen on itse itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa." (Hjelm & Tikkala 2008.)

Voimaantuminen on myös omaa sisäistä vahvistumista ja sitä, että ihminen kokee olevansa tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa ja näin ollen myös sisäisesti vahva. Voimaantuessaan ihmisen itsetunto paranee, hän kykenee asettamaan ja myös saavuttamaan päämääriä ja elämähallintakyky paranee. (Siitonen 1999, 88.) Lisäksi hänen toiveikkuutensa tulevaisuutta kohtaan kasvaa. Voimaantuminen voidaan määritellä yksilön valintojen ja sosiaalisen ympäristön väliseksi ihannelilaksi (Rostila 2001, 41).

Juha Siitosen voimaantumisteoria määrittelee voimaantumisen ihmisestä itsestään lähtevänä, henkilökohtaisena ja sosiaalisena prosessina. Voimaa ei voi antaa toiselle. (Siitonen 1999, 6.) Voimauttaminen ei siis ole sama kuin voimaantuminen eikä voimaantumista voi opettaa, vaan mahdollistaa. Siitosen voimaantumisteoria ja sisäinen voimantunne keskittyy seitsemään eri kategoriaan: vapauteen, vastuuseen, arvostukseen, luottamukseen, kontekstiin, ilmapiiriin ja myönteisyyteen. (Siitonen 1999, 63.) Omat voimavarat vapauttava tunne ja vastuullinen luovuus ovat sisäistä voiman tunnetta. Myönteisyys ja positiivinen lataus heijastuvat ihmisistä, jotka ovat saavuttaneet sisäisen voiman tunteen. Tämä on myös yhteydessä hyväksyvään luottamukselliseen ilmapiiriin ja arvostuksen kokemiseen. Sisäisen voimantunteen saavuttaneella ihmisellä on halu yrittää parhaansa ja ottaa vastuu myös yhteisön toisten jäsenten hyvinvoinnista käyttämällä rohkeasti ja luottavaisesti toimintavapauttaan

(Siitonen 1999, 61). "Sisäisen voimantunteen kategoriat (vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri, myönteisyys) ovat läheisesti toisiinsa kytkeytyneinä ja merkityssuhteessa keskenään. Ratkaisevat puutteet, yhdessäkin kategoriassa, voivat heikentää tai jopa estää sisäisen voimantunteen rakentumista tai ylläpitämistä. Ihanteellisessa tilanteessa kaikki sisäisen voimantunteen kategoriat tukevat ihmisen voimavarojen kasvua." (Siitonen 1999, 61.)

Tyttö- ja naistyössä puhutaan vahvasti voimaantumisen mahdollistamisesta ja tukemisesta, jolloin voimaantuminen nähdään mm. prosessina, joka jatkuu koko elämän ajan. Yksilön toimintakyky vahvistuu ja sisäinen voimantunne lisääntyy. Voimaantunut henkilö on rohkea, luottavainen ja hyvän itsetunnon omaava. Hänellä on uskoa tulevaisuuteen ja omiin mahdollisuuksiin, hän on itsenäinen, tuntee oman arvonsa, ja hänen taitonsa ja osaamisensa ovat lisääntyneet. Hän on tullut kuulluksi ja nähdyksi, on päässyt reflektoimaan omaa oppimistaan, on tullut osalliseksi jotain yhteisöä, joka on salliva, avoin ja yhdenvertainen. Voimaantunut yksilö on niin fyysisesti, henkisesti kuin sosiaalisestikin hyvinvoiva henkilö, ja hänen vaikutus voi parhaimmillaan siirtyä yksilötasolta perheeseen, yhteisöön, alueeseen ja kokonaiseen yhteiskuntaan. Usein puhutaan myös siitä, kuinka hyvinvoivat naiset kasvattavat myös koko perheen hyvinvointia. Sisäinen voiman tunne on myös itsensä johtamista, motivaatiota ja toivon tunnetta,

joka ei kuitenkaan ole pysyvä olotila. Voimaantunut ihminen ei myöskään ole supernainen tai -mies, vaan hänellä on ymmärrystä myös omista haasteistaan ja kehittämis-kohteistaan. Voisi ajatella, että tämä tarkoittaisi myös sitä, että ihminen on sinut itsensä kanssa. (Lämsä 2011, 122.)

Nicehearts ry:n ja Vantaan Tyttöjen Tilan toiminnassa voimaantuminen ja voimaantumisen tukeminen nähdään toiminnan keskipisteenä ja kaikkien eri toimintamuotojen tavoitteena. Vaikka toiminta ehkä tytöille ja naisille itselleen ja ulkopuolisillekin saattaa näyttytyä enemmän harastustoimintana, keskittyvät kaikki avoimet ja tavoitteelliset ryhmät tyttöjen ja naisten itsetunnon, itsevarmuuden, omanarvon tunnon ja omien vahvuuksien tunnistamiseen, kehittämiseen ja arvostamiseen. Toiminnassa voidaan käsitellä mm. seuraavia näkökulmia: "Minkälainen minä olen? Mitä eri puolia minussa on? Mitä vahvuuksia minulla on? Mitä minun unelmani ovat?": Voimaantuminen on prosessi, joka lähtee yksilöstä itsestään. Valmentaja tai ohjaaja ei voi antaa nuorelle voimaa, vaan nuoren on tärkeää saada toimia omien voimavarojensa mukaisesti. Vantaan Tyttöjen Tilan toiminnassa on myös mukautusti käytetty Voimaneidot-ohjausmallia, joka mahdollistaa ja edesauttaa nuoren voimaantumista tunnepedagogiikan men etelmien avulla (Lankinen 2011, 11). Tyttöjen Tila on turvallinen ympäristö, jossa toiminnallisten harjoitusten, ryhmätöiden ja sosiaalisen kanssakäymisen kautta

edistetään tyttöjen minäkuvan kehittymistä, uskoa omiin kykyihin ja positiivista ajattelua tulevaisuutta kohtaan.

## Lähteet

Hjelm, Anne & Tekkala, Tiina 2008. Voimavarana positiivinen mielenterveys - terveysnetti. Saatavana osoitteessa: <<http://terveysnetti.turkuamk.fi/tekijat-46.html>>. Luettu 26.7.2017.

Lankinen, Mari 2011. Voimaneidot. Opas tyttöjen oman voiman haltuunoton ja aggression hallinnan tukemiseen. Helsinki: Tmi Terapeda.

Lämsä, Anna-Liisa (toim.) 2011. Mieli maasta: Masentuneen nuoren kohtaaminen ja tukeminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Rostila, Ilmari 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitos. Saatavana osoitteessa: <<http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>>. Luettu 24.4.2017.



## 7.2 Voimaannuttava ohjaaja – valmennuksen pedagogiset lähtökohdat

**Tia Isokorpi, Hämeen ammattikorkeakoulu,  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu**

*”Emme tarvitse lisää sankareita, supertähtiä tai virheettömyyden illuusion vahvistavia hahmoja. Tarvitsemme aitoja ihmisiä. Sellaisia, jotka ovat inhimillisen rosoisia reunoilta, hieman mutaisia ja arpisia. Niitä rohkeita keskuudessamme, jotka uskaltavat pudottaa suojukset alas ja osoittaa siten, että kaikki muutkin ympärillämme ovat vain ihmisiä. Haavoittuvia, toiveikkaita matkaajia, jotka muistuttavat siitä, että me kaikki olemme kulkeneet pitkän tien sinne, missä olemme tällä hetkellä.” (Strömsholm 2015.)*

Liaani-hankkeessa on koulutettu nuorten parissa toimivia aikuisia toimimaan omassa työssään niin, että nuorten osallisuus erilaisissa ohjauksen kohteena olevissa opiskeluun tai vapaa-aikaan liittyvissä tekemisissä lisääntyisi. Tärkeää on ollut se, että koulutuksessa mukana olleet ovat saaneet omakohtaisen kokemuksen osallisena olemisesta.

Osallisuuskokemus rakentuu vaiheittain, kun yksilö kokee voimaantumisen jonkin ulkoisen tahon tuottaman osallistamisen tai voimauttamisen kautta (Mäntynen 2016). Osallisuus on sosiaalista luottamusta: kannattaa toimia toisten kanssa ja auttaa toisia toimimaan yhdessä oman itsen kanssa. Osattomuus liittyy sosiaaliseen epäluottamukseen: ei kannata yrittää, koska siitä ei ole hyötyä, ei kuitenkaan onnistu tai toiset eivät lähde mukaan jne. (Maunu 2016.) Ohjaus osallisuuteen on sosiaalisen luottamuksen kokemusten, valmiuksien ja mahdollisuuksien tarjoamista. Tätä Voimaannuttava ohjaaja –valmennuksessa on edistetty.

Nuori haluaa kuulua ryhmään. Toveruuden kokemus on olennainen nuoren psyykkisen ja sosiaalisen kehityksen kannalta. Yksinäisyyteen linkittyvät pelot, masentuneisuus, sosiaaliset pelot, ahdistuneisuus ja itsetuhoisuus. Yksinäisyys on usein ensimmäinen viesti siitä, että nuoren asiat eivät ole kunnossa. Parasta ennaltaehkäisyä on tarttua toimeen jo ennen kuin yksinäisyys alkaa kuormittaa nuorta. *Koulujen nivelvaiheet, läheisen ystävän poismuutto tai läheisen poismeno, perhesuhteissa tapahtuneet muutokset ovat kaikki niitä kohtia, joissa aikuisen tehtävänä on toimia ja tukea nuoren uusien ihmissuhteiden muodostumista.* Kriisivaiheista selviytymistä ei voi jättää yksin nuoren selvitetäväksi. (Lankinen 2015.)

Myös Valo –projektissa yhteistyötaitojen oppimisen merkitys muodosti oleellisen osan kohderyhmän työelämään valmentautumisesta. Työelämän ryhmäohjauksen mallintamiskäytäntöjen kehittäminen voisi olla tulevaisuudessa yksi Valo-projektin ja muidenkin ammattiin valmentavien aikuisopintojen kehittämiskohde. (Metsärinne & Korhonen 2016.)

Mitä kaikkea nuorten ohjaamisessa mukana olevien tulisi tehdä? Oppilaitostyötä tekevä pappi, Hanna-Leena Kevätalo-Vuorio (Yle Kotimaa 10.4.2016) toteaa, että usein nuorta painavat huolet rakastetuksi tulemisesta ja ajallaan valmistumisesta. Aikuistuvia nuoria painavat asiat liittyvät usein perheeseen, vanhempien huonovointisuuteen, päihteisiin ja seurustelusuhteen ongelmiin. Myös käsittelemätön surukokemus voi jäädä nuoruuden kiireen jalkoihin. Surukokemus on voinut olla hyvin merkittävä, mutta sen käsittelylle ei ole ollut tilaa tai aikaa. Ohjaajien on tärkeää kohdata nuori hänen omista elämisen lähtökohdistaan ja tarpeista käsin. Myös nuorta Eemu Aschania (Yle Kotimaa 31.3.2016) oli haastateltu Ylen artikkeliin. Hänen mielestään intohimon löytämistä voitaisiin edistää myös kouluissa. Aineita, missä voisi pohdiskella elämän tarkoitusta ja merkitystä, ihmissuhteita, tunteita ja sitä, miten voi olla tyytyväinen elämäänsä.

Suomalaiseen (koulu)kulttuuriin on liikaa kuulunut pyrkimys virheiden etsimiseen ja välttämiseen, vaikka itseoh-

jautuvuuden ja yritteliäisyyden kannalta virheet tulisi nähdä oppimistilanteina, ei epäonnistumisina. Ilmapiiirin tulisi olla sellainen, ettei oppijan tarvitsisi pelätä epäonnistumista tai kenenkään pilkkaa. Liaani-hankkeen tavoitteiden ja edellä kuvattujen työntekijän ja nuoren näkemysten perusteella on nuorten kanssa tehtävän ohjaustyön perusta perustellusti positiivisen pedagogiikan viitekehyksessä. Lisäksi Voimaannuttava ohjaaja –valmennusta voi verrata hyvin Raumalla toteutettuun Valo-projektiin, jossa koulutettiin osanäyttötutkintojen oppimisen ohjaukseen. (Metsärinne & Korhonen 2016). Tässä projektissa ammatillisessa koulutuksessa opetuksen ja ohjauksen avulla tuetaan opiskelijan valmiuksia jokapäiväisen elämän taidoissa, selkiinnytetään tulevaisuuden suunnitelma ja tuetaan tulevaa koulutukseen tai työhön sijoittumista. Ammatillisiin osanäyttötutkintoihin ohjaamisen pedagogisina perusolotuuksina ovat itsenäisten elämänhallintojen ohjaaminen, aikuiskasvatuksellinen ohjaaminen, työhön ohjaaminen ja koulutuksellinen ohjaaminen.

Positiivisen pedagogiikan tavoitteena on tuoda jokainen oppija yhä enemmän tietoiseksi omista kyvyistään, jottei kukaan koulunsa päättänyt kokisi, ettei ole hyvä missään. Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen (2016) mukaan koulun tehtävänä on auttaa lapsia ja nuoria tavoittamaan oma potentiaalinsa sekä kirkastamaan jokaisen vahvuudet. Positiivisen pedagogiikan tavoitteena on sekä ennaltaeh-

käistä että mahdollistaa. *Ennaltaehkäisyn näkökulmasta* ajatellaan, että koulussa voidaan opettaa monipuolisesti vahvan luonteen taitoja. *Mahdollistaminen* tarkoittaa sitä, että koulu nähdään paikkana, joka ei ole vain oppilaitos, vaan myönteisen vuorovaikutuksen ja ihmisenä olemisen kasvun aarreaitta, josta ammennetaan kokonaisvaltaiseen yksilöiden ja yhteisön kukoistukseen. Kannustava palaute, omien luonteenvahuuksien löytäminen ja sinnikkään työnteen ja siitä nauttimisen oppiminen antavat myönteisiä kehityskulkuja pitkälle tulevaisuuteen.

Tärkeitä koulussa opiskeltavia taitoja ovat joustava luonne ja kyky selviytyä vaikeuksista. Akateemiseen kehittymiseen tarvitaan ei-kognitiivisia taitoja, kuten motivaatiota, uteliaisuutta, itsesääätelyä ja sinnikkyyttä. Näistä kahden jälkimmäisen on todettu ennustavan koulumenestystä älykkyydosamäärää enemmän. Erityisesti ne ihmiset, jotka tunnistavat omat vahvuutensa ja osaavat valjastaa ne oman elämänsä voimatyökaluiksi, saavuttavat elämässään toivottavia ja myönteisiä asioita. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen 2016.)

Nuoret oppivat mallista. Se, mitä opettajat, ohjaajat ja muut toimijat vaativat lapsilta, tulee näkyä myös omassa elämässä ja työssä. Siksi positiivisen pedagogiikan ytimessä on ajatus: huomaa hyvä, rakenna elämäsi vahvuuksille ja näytä se muille. On tärkeämpää miettiä, miten oma

toiminta mahdollistaa yhteisön jäsenten kohottautumisen parhaaseen suoritukseen, kuin patistaa ihmisiä tekemään enemmän tai passiivisesti odottaa heidän olevan sisukkaampia. Sonja Strömsholmin (2015) mukaan toisen tietoinen nostaminen, kannustaminen ja ilahduttaminen on yksi merkityksellisimmistä sisuteoista, jonka jokainen voi toteuttaa milloin tahansa. Halua joka tilanteessa näyttää toiselle, miten upea, arvokas ja ainutlaatuinen hän on. Ihmeellisiä asioita pääsee tapahtumaan, kun joku uskoo sinuun enemmän kuin sinä itse.

Mari Lankinen (2015) toteaa, että itselleen läsnä oleva, itsensä tunteva ja keskeneräisyytensä hyväksyvä ohjaaja on tärkeä roolimalli. Tasapaino ja rauha edistävät nuoren ja ohjaajan hyvinvointia. Erityisesti auktoriteettiasemassa olevan ohjaajan rauhallisuus ja tasapaino tekevät ryhmälle hyvää. Kiireen tuntu kuluttaa mielen hyvinvoinnin voimavaroja ja laskee hyvinvointia. On todettu, että nuoren psykologinen kuormitus on koulupäivän aikana suurta. Nuoren elimistö on koulupäivän aikana jännitystilassa. Olisikin tärkeää, että jännitteisen koulupäivän jälkeen tapahtuva toiminta on rentouttavaa ja elvyttävää.

Nuoren tulevaisuusorientaatioon voi vaikuttaa pedagogisin toimintatavoin. Mitä selkeämpi käsitys tulevaisuudesta opiskelijalla on, sitä motivoituneempi hän on koulutyöhön ja työskentely on itsesäädellympää. Koskisen

(2015) väitöstutkimuksen tuloksia voi hyödyntää koulutuksellisen syrjäytymisen ehkäisyssä. Tulevaisuusorientaatio on hitaasti kehittyvä prosessi. Sitä ei voi ulkopuolelta pakottaa, mutta sitä voi yksilöllisesti ohjata. Kun tutkitaan yksilön tulevaisuusorientaatiota, tarkastellaan lähinnä sitä, minkälaisia ajatuksia ja käsityksiä hänellä on tulevasta elämästään. Tulevaisuuteen suuntautumista tutkittaessa ei niinkään pyritä ennustamaan tulevaisuutta kuin ymmärtämään niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön suunnitelmiin ja asenteisiin tulevaisuutta kohtaan.

## Lähteet

Koskinen, Sirpa 2015. Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikka vaativassa erityisopetuksessa. Itsesäätelytaitojen kehittäminen ja tulevaisuusorientaation vahvistaminen yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikan keinoin. Tampereen yliopisto Acta Universitatis Tamperensis 2028.

Lankinen, Mari 2015. RAUTA Myönteisen mielialan vahvistaminen. Helsinki: Terapeda.

Maunu, Antti 2016. Yhteisöjen aika. Ryhmäilmiö-malli ja sosiaalipedagogiikka ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsinki: Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry.

Metsärinne, Mika & Korhonen, Riitta 2016. Opettajien käsityksiä ammatillisista osanäyttötutkinnoista oppimisen ohjaamisessa Rauman Valo-projektikoulutuksessa. Teoksessa: Soininen, Marjaana & Merisuo-Storm, Tuula (toim.) Mikä mäki! Tiedäks snää? 120 vuotta opettajankoulutusta Rauman Myllymäellä, 173–192.

Mäntynen, Milja 2016. Opettajien osallisuus strategiaprosessissa. Tapaustutkimus laatupalkitusta ala-asteen koulusta. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 2168.

Strömsholm, Sonja 2015. Sisu sytyttää. Teoksessa Strömsholm, Sonja, Lahti, Emilia, Järvilehto, Lauri & Koutaniemi, Meeri: Sisu. Tarinoita itsensä ylittämisestä ja hyvän tekemisestä. Jyväskylä: PS-kustannus. 197–199.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta & Vuorinen, Kaisa 2016. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luonteen vahvuutensa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yle Kotimaa 2016. Elämässä on helpompi luovia, kun löytää intohimon. Musiikki katkaisi nuoren syrjäytymiskierteen. (31.3.2016/Kalle Palonen)

Yle Kotimaa 2016. "Monen nuoren sisällä on kaipuu rakastettuna olemisesta ja että osaisi itse rakastaa toista". (10.4.2016/Heidi Kononen)

## 7.3 Voimaannuttava ohjaaja – kolmen pysäkin koulutus

**Pirjo Tuominen, Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu**

Tulevaisuudessa työelämätaitoja ovat muutkin taidot kuin ammatissa vaadittava taidollinen ja tiedollinen osaaminen. Tarvitaan metataitoja kuten esimerkiksi joustavuutta, sopeutuvaisuutta, vuorovaikutusosaamista sekä rohkeutta innovatiivisiin ratkaisuihin. Osa tämän päivän nuorista tulee toimimaan ammateissa, joita ei vielä edes ole olemassakaan. Sen vuoksi nuoret tarvitsevat uskoa tulevaisuuteen ja unelmiinsa. Yhteenkuuluvuus ja kuuluminen yhteisöön luo ensinnäkin turvaa, mutta myös tulevaisuudenuskoa jäsenilleen. Tämän positiiviseen ja samalla haasteellisen asian kohtaavat työssään nuorten toiminnan ohjaajina tai opettajina toimivat henkilöt. On merkityksellistä, millä tavoin nuoria ohjataan opintojensa ja vapaa-ajan vietyssä sekä formaalissa että myös informaalissa oppimisympäristössä. Näissä oppimisympäristöissä käytettävillä toiminnallisilla ja osallistavilla ohjausmenetelmillä on selkeä yhteys nuorten tulevaisuuden suunnitelmiin sekä siihen, mitä nuoret ajattelevat omien

unelmiensa toteutumismahdollisuuksista. Lonka (2014, 108-109) korostaakin oppimisen kaikkiallisuutta. Oppimista tapahtuu kaikkialla, myös yli maan rajojen sekä monin eri menetelmin. Se on siltojen rakentamista eri toimijoiden välille. Edelleen hän jatkaa korostamalla vapaa-ajan merkitystä nuorten osallisuuden tukemisessa.

Ohjaajan tai opettajan työssä suunnitellaan ja kehitetään uudistuvia toimintatapoja ja reflektoidaan sitä, mikä on ollut onnistunutta ja mitä vaihtoehtoja on edelleen kehittämiseksi tieteeseen, tutkimukseen tai menetelmällisyyden näkökulmasta. Pedagoginen ajattelu, jolla on positiivinen näkökulma ja johon Tia Isokorpi (2017) viittaa Voimaannuttava ohjaaja –valmennuksen pedagogiset lähtökohdat artikkelissaan, antaa meille kaikille toivoa omien vahvuuksien löytämisessä ja toisten vahvuuksien tukemisessa. Samoin yhdessä saavutetut onnistumisen kokemukset voimistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä vähentävät syrjäytymistä.

Tätä kuvataan hyvin Ammattiosaamisen kehittämiskeskus AMKE ry:n (2017) julkaisussa Askeleet ammattiosaamiseen ”Pedagogiset ratkaisut ja oppimisen tavat tukevat työelämässä ja yhteiskunnassa tarvittavia taitoja. Tiimityöskentelyä opitaan toimimalla ryhmässä, oma-aloitteisuutta ja itsensä johtamista kantamalla vastuuta. Pelillisyyks, erilaiset valmennus- ja mentorointimenetelmät sekä

virtuaali- ja verkko-opintojen laadukas kehittäminen ovat normaali osa oppimiskulttuuria. Samalla ammatillisen koulutuksen opettajat kehittävät osaamistaan jatkuvasti.”

Uunituoreesta PISA-tutkimuksesta voidaan lukea yhteenkuuluvuuden tunteen merkityksestä nuorille. Ilahduttavaa on se että, tutkimuksen perusteella suurin osa suomalaisista nuorista kokee kuuluvansa koulu yhteisöön. Kuitenkin huomiota tulee kiinnittää siihen, että vastaajista kuitenkin 15 prosenttia kertoo, ettei koe itseään tärkeäksi ja merkitykselliseksi tai tuntee itsensä vieraantuneeksi koulu yhteisössään. Opetus- ja ohjaushenkilökunnan tulisi kiinnittää työssään huomiota enemmän yhteenkuuluvuutta tukeviin ja edistäviin opetus- ja ohjausmenetelmiin. Yhdessä tekemisellä ja kaikkien osallisuuden mahdollistamisella on yhteys siihen, miten yhteenkuuluvaisuuden tunne edesauttaa nuoren tulevaisuususkoa ja elämäntyydytystä. (Väljijärvi 2017.)

### **Kolmen pysäkin koulutus**

Yhteenkuuluvuuden teemaan ja sitä tukeviin sisältöihin tartuttiin Liaani-hankkeen Voimaannuttava ohjaaja -koulutuksessa. Koulutus oli suunniteltu työyhteisön tai yksittäisten työntekijöiden toimintatapojen kehittämistä sekä rikastuttamista ajatellen. Tia Isokorpi (2017) kuvaa artikkelissaan koulutuksen teoreettista pohjaa positiivisuuden ja voimaan-

tumisen näkökulmasta. Näiden teemojen päälle olikin siksi mielekästä rakentaa kolmivaiheinen koulutusmalli, joka sopii yhtä hyvin eri toimialoilta tuleville, toisilleen tuntemattomille osallistujille kuin jo toisilleen tutulle työyhteisölle.

Koulutusmallin kolmivaiheisessa toteutuksessa tavoitteena oli, että osallistujat voivat hetkeksi pysähtyä ja miettiä oman työnsä sisältöä, sen monimuotoisuutta sekä asiakkaiden kohtaamista. Tätä tehtiin yhdessä osallistujien kanssa keskustellen ja kartoittaen sitä, mikä on sen hetkinen lähtötilanne, missä on onnistuttu ja miten osallisuutta on tuettu. Ensimmäinen tapaaminen painottui oman työn reflektointiin ja lämmittelyyn siitä ajatuksesta, että huomioidaan oman työn positiivisia ja voimaannuttavia asioita. Niillä on tosin taipumus jäädä hektisen arjen keskellä huomaamattomiksi ja siksi asian esiin nostaminen kirkastaa oman työn visiota. Pysähtyminen olikin monen osallistujan mielestä parasta antia koulutuksessa. Osallistujilla oli tarve hetken aikaa ja kaikessa rauhassa kartoittaa oman työn peruslähtökohtia, aivan kuten yksi osallistuja seuraavassa kuvaa:

*Hyvä pysähtymisen paikka. Muistuu mieleen oman toiminnan reflektion tärkeys ja miten täytyisi useammin arjessa pysähtyä miettimään käyttyjä asioita.*

*(Nimetön. Koulutuksen palautelomake)*

Ensimmäisen koulutuskerran jälkeen keskityttiin tarkkailemaan omaa työtä ja erityishuomion kohteena olivat nimenomaan asiakkaiden kohtaamistilanteet. Siitä oli hyvä jatkaa seuraavaan tapaamiseen. Silloin menttiin astetta syvemmälle oman työn havainnoinnissa *Liaani*-hankkeessa suunnitellun ja kehitellyn Arviointikehikon teemojen avulla. Arviointikehikko antaa raamit sille, miten arvioida tarjolla olevaa palvelutuotetta. Palvelutuotteella tarkoitetaan esimerkiksi nuorisolle tarkoitettua ja ohjattua vapaa-ajan toimintaa, harrastusmahdollisuuksia, nuorison tilatoimintaa, asuntolatoimintaa tässä vain muutamalla esimerkillä kuvattuna. Selvennyksen vuoksi seuraavassa esitellään Arviointikehikon teemat, joita ovat osallisuus, työelämätaidot, osaaminen ja opintojen suunnittelu, arjen hallinta, osaamisen tunnistaminen, palvelutuotteen siirrettävyys, verkostomainen toimintatapa, yhdenvertaisuus, kulttuurisensitiivisyys, sukupuolisensitiivisyys sekä matala kynnyks. Nämä teemat koskettavat kaikkea työtä ja antavat ohjauksellisen ja perustellun taustan sille, mihin asioihin on hyvä kiinnittää huomio nuorten kanssa työskennellessä (katso artikkeli Arviointikehikon synty ja rakenne).

Koska Arviointikehikossa on 11 erilaista teemaa, kaikki eivät välttämättä näy tai painotu samalla tavoin jokaisen ohjauksellisessa työssä. Teemojen käsittelyn aikana saatiin hyvää keskustelua ja pohdintaa aikaiseksi siitä, että

pitäisikö työssä näkyä joku teemoista selvemmin tai miksi joku teemoista näkyy heikosti. Keskustelua herätti myös havainnot siitä, että työntekijänä tuntee jonkin teeman huonosti ja samalla havahtuu siihen, että löytyikin selkeä kehittämiskohde omalle työlle.

*Aiheet on sellasia, että niiden läpikäynti tulisi olla säännöllisempää. Itselle nousi ajatus, että teen oikeita asioita, mutta valmis ei vielä ole. Aikaa olisi saanut olla enemmän.*

*(Nimetön. Koulutuksen palautelomake)*

Kolmannella ja samalla viimeisellä kerralla oli aika koota yhteen aiempien koulutustapaamisten sisällöt ja vielä kerran pohtia sitä, millaisin menetelmin tai pienin muutoksin työhön saa sellaisen otteen, että se vie kohti unelmatyöskentelyä.

Saku Tuominen (2013) pohtii unelmien merkitystä toteamalla että, pienet asiat, joihin ei monesti kiinnitä huomiota, voivat olla muutoksen alkuun panijoita. Niitä kannattaakin kutsua unelmiksi, koska ne tuottavat iloa. jatkaa, että oman asenteen kääntäminen myönteiseen suuntaan, vahvistaa onnistumisen tunnetta. Oikotietä unelman saavuttamiseen, liittyy se sitten työhön tai vapaa-aikaan, ei ole. Mutta mahdollisuuksien havaitsemi-

nen omassa ympäristössä avaa uusia väyliä. Pitäisi oppia arvostamaan sitä, mitä on saanut aikaan ja yhtä aikaa ymmärtää se, että kaikkea ei ehdi tai voi millään saada valmiiksi.

Yhdessä pohtiminen ja kokemusten jakaminen veivät parhaimmillaan käsiteltävää teemaa polveillen eteenpäin. Voikin todeta, että koulutustapaamisten vaikutukset ovat verrattavissa yhteistoiminnallisen oppimisen vaikutuksiin. Yhteistoiminnallisuuden merkitys näkyy selvästi. Osallistujat, olivatpa tuttuja keskenään tai vieraita toisilleen, kokivat samanarvoisuutta ja yhteyttä kokemusten kautta. Ei voi myöskään väheksyä yhdessä tekemisen ja ajatusten jakamisen merkitystä. (Hellström, Johnson, Leppilampi & Sahlberg 2015, 26–27.)

Vapaamuotoisessa palautteessaan osallistujat korostivat yhdessä käytyjen ja avaavien keskustelujen merkitystä koulutuksen positiivisena antina. Monet jäivät aprikoiimaan, että jatkuuko ja vahvistuuko koulutuksen myötä hyvin alkanut yhteistyö. Aiheellisena epävarmuustekijänä oli, että yhdessä koetut ja keskustellut asiat unohtuvat, kun arki tulee päälle. Sen vuoksi toivottiin vastaavanlaisten koulutusten olevan tulevaisuudessakin mahdollisia sekä hyvälle hankkeelle jatkoa, kuten eräässä palautteessa kirjoitettiin;

*Sain muutamia vastauksia minua askarruttaviin kysymyksiin kohtaamistilanteessa. Huomasin myös, etten ole yksin ajatusteni kanssa, joita työ herättää.*

*(Nimetön. Koulutuksen palautelomake)*

## Lähteet

AMKE 2017. Saatavana osoitteessa: <[http://www.amke.fi/media/julkaisuja/amke\\_asteleet\\_ammattiosaamiseen\\_02.pdf](http://www.amke.fi/media/julkaisuja/amke_asteleet_ammattiosaamiseen_02.pdf)>. Luettu 26.7.2017

Hellström, Matti, Johnson, Peter, Leppilampi, Asko & Sahlberg, Pasi 2015. Yhdessä oppiminen. Helsinki: Into Kustannus.

Isokorpi, Tia 2017. Voimaannuttava ohjaaja –valmennuksen pedagogiset lähtökohdat. Liaani-hanke.

Liaani-hanke. Saatavana osoitteessa: <<http://liaani.metroliani.fi/arviointikehikko/>>. Luettu 23.4.2017

Lonka, Kirsti 2015. Oivaltava oppiminen. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu.



Tuominen Saku 2013. Hyvä elämä. Kustannusosakeyhtiö Paasilinna. Porvoo: Bookwell Oy.

Väljjarvi Jouni 2017. PISA2015 Oppilaiden hyvinvointi. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä 2017. Saatavana osoitteessa: <<https://ktl.jyu.fi/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2017/KTL-D118>>. Luettu 26.7.2017

Kursivoidut lainaukset. Koulutuksen palautelomakkeet.

# 8

## Luottamuksen avulla osallisuuteen

**Niina Pietilä, Metropolia ammattikorkeakoulu**

Liaani-hankkeen lähtökohtina ovat olleet nuorten osallisuuden vahvistaminen ja koulutuspolkuihin kiinnittyminen, joiden on nähty vähentävän eriarvoisuutta ja syrjäytymistä. Osallistumisen tilaisuuksien ja osallisuuden kokemuksen myötä nuorten mahdollisuus kokea olevansa yhteiskunnan jäseniä ja toimijoita kasvaa. Yksi keskeinen osallistumisen, osallisuuden ja toimijuuden edellytyksistä on luottamuksen olemassaolo. Luottamus voidaan määrittää laajasti suuntautuen niin muihin ihmisiin omassa lähiympäristössä kuin yleisemmälläkin tasolla.

Luottamuksen osalta viimeisimmän Nuorisobarometrin tulokset osoittivat huolestuttavia merkkejä siitä, että nuorten epäluottamus ja kyynisyys niin muita ihmisiä kuin yleisesti maailmaa kohtaa ovat Suomessa viime vuosien aikana kasvaneet. Epäluottamusta kokivat erityisesti nuo-

rimmat ikäryhmät, minkä lisäksi poikien todettiin kokevan luottamusta tyttöjä vähemmän. Nuorisobarometrissa havaittiin myös maahanmuuttajataustaisissa nuorissa olevan poikkeuksellisen paljon luottamuksensa menettä-neitä. (Myllyniemi 2017, 35–42.)

Nuorisobarometri osoittaa sen, ettei luottamuksen herättäminen ja sen ylläpitäminen ole itsestään selvä asia nuorten kanssa toimiessa. Liaani-hankkeessa tehdyissä kokeiluissa, joissa nuoret ovat olleet osallisina, on tehty samankaltainen havainto. Jotta nuorten osallistuminen ja osallisuus olisivat aidosti mahdollisia, on varattava riittävästi aikaa nuorten kanssa toimimiseen ja tutustumiseen. Nopeat piipahdukset nuorten maailmassa ja vaihtuvat aikuiset eivät ole parhaita luottamuksen herättelijöitä. Jotta nuorten luottamus ihmisiin ja palvelujärjestelmiin syntyy ja pysyy yllä, on tarpeen kiinnittää huomiota siihen, että nuorten kanssa tehtävä kehittämistyö on riittävän pitkäjänteistä. Ajan lisäksi onnistuneisiin kohtaamisiin tarvitaan myös osallistavia, toiminnallisuuteen pyrkiviä työmenetelmiä.

Liaani-hanke pyrki omalta osaltaan tarjoamaan työmenetelmiä nuorten kanssa toimiville ammattilaisille ja muille palvelujen tuottajille, jotka haluavat kehittää toimintaansa. Hankkeessa kehitetty Arviointikehikko on tarkoitettu palvelujen itsearviointiin ja kehittämisalueiden tunnistamiseen. Se sisältää valtakunnallisesti ja monialaisesti kerättyjä kri-

teerejä, joihin liittyvien kysymysten avulla palvelujen tarjoajat voivat reflektoida ja arvioida omaa toimintaansa sekä saada kommentteja ja vinkkejä kehittämistyöhön.

Nuorten osallisuuden kannalta on tarpeen kiinnittää huomiota myös nuorten kanssa toimiviin ammattilaisiin. Hankkeessa järjestetyissä koulutuksissa ammattilaiset pysähtyivät oman työnsä ääreen ja tarkastelivat sitä ulkopuolisen toimijan fasilitoimana. Kiireisessä työmaailmassa pysähtymiselle ei aina ole mahdollisuuksia, mutta samalla se on toiminnan kehittämisen edellytys. Liaani-hankkeessa korostui se, kuinka tärkeää on, että nuorten kanssa toimivilla ohjauksen ammattilaisilla on mahdollisuus kohdata ja verkostoitua yli ammattirajojen. Myös ammattilaisten välisessä toiminnassa luottamuksella on merkitystä, ja se vaatii syntyäkseen niin aikaa kuin aktiivisia pyrkimyksiäkin Pysähtymistä ja verkostoitumista tehostaa se, että ulkopuolinen taho vie prosessia eteenpäin. Tämä tuo työstä esiin uudenlaisia näkökulmia ja haastaa ammattilaisen kuvaamaan omaa työtään ilman itsestäänselvyksiin nojaamista.

## Lähteet

Myllyniemi, Sami 2017. Tilasto-osio. Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö: Valtion nuorisoneuvosto: Nuorisotutkimusverkosto, 9–111.

# Mikrokirjan kirjoittajat:

**Dave Aalto**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Juha Ainoa**, TaM, lehtori, Metropolia  
Ammattikorkeakoulu, Teollinen Muotoilu  
**Elisa Alakoski**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Elmeri Eronen**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Vinski Halminen**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Auku Heikkilä**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Sanna Heikkinen-Velican**, yhteisöpedagogi,  
Vantaan Tyttöjen Tilan johtaja, Nicehearts ry  
**Jiri Hirvonen**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Juho Huhtala**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Tia Isokorpi**, KT, lehtori, johdon työnohjaaja (CSLE),  
Hamk/Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
**Emmi Jalonen**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Mari Koivisto**, FM, suunnittelija, Turun yliopiston Brahea-  
keskus  
**Saga Lindblad**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Jussi Linkola**, medianomi (ylempi AMK),  
projektisuunnittelija, Metropolia Ammattikorkeakoulu,  
Media

**Tero Marin**, TaM, viestinnän lehtori, Metropolia  
Ammattikorkeakoulu  
**Anne Nikula**, TtT, lehtori, TKI-vastaava, Terveyden  
edistämisen palvelut, Metropolia Ammattikorkeakoulu  
**Juho Paju**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Niina Pietilä**, YTM, lehtori, projektipäällikkö,  
Metropolia ammattikorkeakoulu, Sosiaalinen hyvinvointi  
**Iiris Soinen**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Karita Toivonen**, liikunnanohjaaja AMK,  
kehittämispäällikkö, Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu  
**Tatu Tossavainen**, MSc, valtakunnallinen  
sukupuolisensitiivisen työn koordinaattori, Kalliolan  
nuoret ry  
**Pirjo Tuominen**, KM, lehtori, Hamk/Ammatillinen  
opettajakorkeakoulu  
**Eemeli Uusitalo**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Jonna Vahtera**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Julia Valkama**, LiikUn kesäleirille osallistunut nuori  
**Susanna Ågren**, YTM, Yhteisöpedagogi,  
menetelmäkehittäjä, Suomen ammatillisen koulutuksen  
kulttuuri- ja urheiluliitto, SAKU, Liaani-hankkeen  
ohjausryhmän puheenjohtaja

# liani

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisemat mikrokirjat ovat mikroartikkeleista koottuja kokonaisuuksia. Lyhyissä mikroartikkeleissa kirjoittajat kiteyttävät ajatuksensa meneillään olevasta kehitystyöstä tai aloittavat keskustelun uudesta aiheesta.

 Metropolia

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULU