

InSPIR – Sosiokulttuurinen strategia nuorten ammatinvalinnan tueksi

Christel Isberg

Johdanto

Nuorisotyöttömyydellä tarkoitetaan yleensä 15–24-vuotiaiden työttömyyttä. Nuorisotyöttömyyttä on vaikea mitata, koska nuoret saattavat opiskella, he ottavat välivuosia tai vaihtavat ja etsivät uutta työtä, mikä voi johtaa väliaikaisiin työttömyysjaksoihin. Työttömyysjaksot mainituista syistä eivät välttämättä ole negatiivisia, vaan luonnollinen osa nuoruusikää. Työttömyyden katsotaan olevan vakavaa vasta silloin, kun nuori ei löydä työtä matalan koulutuksen tai työkokemuksen puutteen takia. On selvitetty, että noin 30 000 nuorta tuntee itse olevansa työttömiä. (Larja 2013; Työurat pitenevät... 2008, 33.)

Vaikka osa Suomen väestöstä hallitsee työn tekemisen ja työelämän muutokset hyvin, painotetaan työelämän kehittämisstrategiassa, että joka vuosi työmarkkinoille tulee liian monta ihmistä liian matalalla koulutuksella. Joillakin ei ole koulutusta lainkaan, kun taas toisilla on väärä koulutus suhteessa työmarkkinoiden tarpeisiin. (Työelämän kehittämisstrategia... 2012, 8.)

Kuvaan tässä katsauksessa lähemmin nuoria tukevaa strategiaa InSPIR:a. Strategia on kehitetty yhteiskunnallisen yrityksen liiketoiminnan pohjaksi ylemmän sosiaalialan AMK-tutkinnon lopputyössäni (Isberg 2013), joka valmistui toukokuussa 2013. Strategia on toimi-

nut pohjana jo strategiankehityksen aikana aloittamalleni liiketoiminnalle. Strategia ja siitä syntynyt toimintamalli on ottanut vaikutteita sosiaalipedagogiikan ja sosiokulttuurisen innostamisen perusteista, jo olemassa olevista malleista ja hyvistä käytännöistä sekä omasta käytännön työstäni.

Onnistunut ammatinvalinta nostetaan strategiassa keskiöön ratkaisevana nuorisotyöttömyyttä ehkäisevänä tekijänä. Pääpaino liiketoiminnassa on siitä syystä uraneuvonnassa ja nuorten työllistymisen koordinoinnissa. Liiketoimintasuunnitelmassa on arvioitu, että ensimmäinen väliarviointi voidaan tehdä puolitoista vuotta aloituksen jälkeen ja perusteellisempi arviointi kolmen vuoden jälkeen, jolloin toiminta voidaan katsoa vakiintuneeksi. Arvioinnin suorittaa ulkopuolinen taho, jotta varmistetaan arvioinnin objektiivisuus. Tässä katsauksessa esitän alkuperäisen strategian, johon liiketoiminnan toimintamalli perustuu.

Koulutuksen ja työn merkitys – miksi ammatinvalinta on aiheena tärkeä?

Lapsuudessa ja varsinkin murrosiässä yksilön on ruvettava hankkimaan valmiuksia ja taitoja osatakseen toimia erilaisissa yhteiskunnallisissa toimintaympäristöissä (Nivala 2010, 30–31). Koulutuksen tehtävänä on kehittää yksilön arvoperusteita ja antaa hänelle tietoja ja taitoja, jotta hän voi tuntea itsensä turvallisemmaksi jokapäiväisessä elämässään. Koulutuksella ei ole merkitystä vain työn ja rahan hankkimiselle, vaan koulutus on yhtä tärkeä elämänlaadun ja hyvinvoinnin edistämiseksi ja yksilön kehittymiseksi yhteisönsä jäseneksi. (Sivan & Ruskin 2000, 1.)

Hyvinvointia voidaan tarkastella objektiivisten ja subjektiivisten näkökulmien kautta. Kun sekä objektiiviset että subjektiiviset tekijät ovat positiivisia, puhutaan hyvinvoinnista. Hyvinvointi voidaan myös määritellä sen perusteella, kuinka paljon resursseja meillä on käytettävissä ja kuinka hyvin onnistumme tyydyttämään tarpeitamme. (Noll 2002, 50–52.)

Itsensä toteuttamisella tarkoitetaan täyden potentiaalin hyödyntämistä, joka on yksi ihmisen perustarpeita. Hyve-etiikan näkökulmasta itsensä toteuttamisen idea ei ole, että teemme, mitä haluamme niin paljon kuin mahdollista, vaan itsensä toteuttamisen on tapahduttava yhteisön parhaan perusteella ja sen vuoksi. Itsensä toteuttamisesta tulee silloin enemmän kuin vain omien kykyjen kehittämistä. Siitä tulee myös henkilökohtaisen *hyvän* asettamista isompaan kontekstiin. Jotta ihminen voisi hyvin, on hänen tarpeidensa oltava tyydytettyjä. Työstä tulee siten tärkeä voimavara hyvinvoinnillemme, koska se auttaa tyydyttämään tarpeitamme. (Henriksen & Vetlesen 2001, 115–117, 193.)

Identiteetti on laaja käsite, joka jaetaan eri tavoin. Puhutaan mm. aidosta, henkilökohtaisesta ja sosiaalisesta identiteetistä sekä ammatti-identiteetistä. Kun kuvailemme itseämme, käytämme tiettyjä yhteiskunnan jo määrittelemiä kategorioita. Sosiaalikonstruktivistisesta näkökulmasta identiteetti ei toisin sanoen ole jotakin, mitä perin pohjin olemme. (Nyberg 2008, 122.) Kurki (2002, 42–44) tosin toteaa, että jokaisella yksilöllä on oma henkisyys, joka kattaa kaikki asenteet ja arvot ja joka auttaa yksilöä löytämään merkityksen, vapauden, sensitiivisyyden ja kutsumuksen. Henkisyys on eräänlainen usko, joka on keskeinen ihmisen persoonallisuudessa ja se määrittelee, miten ihminen käyttäytyy toisia kohtaan. Tässä strategiankehityksessä on huomioitu yksilön aito identiteetti, jolla tässä tarkoitetaan yksilön sisältä kumpuavia asenteita, arvoja ja persoonallisuutta.

Ammatinvalinta ja identiteetin rakentuminen kulkevat käsi kädessä. Aikuistuminen voidaan nähdä prosessina, jonka aikana kamppailemme kahden kysymyksen kanssa ja niiden välisten ristiriitojen välillä: mitä yhteiskunta haluaa, että minusta tulee (sosiaalinen identiteetti), ja millainen ihminen minä haluan, että minusta tulee (henkilökohtainen identiteetti). Meillä on toisaalta unelmamme, toisaalta alamme nähdä todellisuuden ja ympäristön rajoituksineen ja loputtomine mahdollisuuksineen. (Carugati 2003, 119–120.) Tässä katsauksessa kuvailun strategiakehityksen ideana on onnistuneen ammatinvalinnan avulla varmistaa, etteivät nämä ole ristiriidassa.

Strategian sosiaalipedagoginen ja sosiokulttuurinen lähtökohta

Nuorisotyöttömyys on laaja alue ja siksi strategian, jolla ehkäistään nuorisotyöttömyyttä, on myös oltava laaja. Strategia pohjautuu sosiokulttuuriseen näkökulmaan ja sosiaalipedagogiikkaan. Lisäksi viitekehyksenä toimii sosiokulttuurinen innostaminen. Nämä näkökulmat ovat riittävän laajat kattamaan niin yksilö-, yhteisö- kuin prosessisuuntautuneita tekijöitä. Lisäksi nämä korostavat kulttuuritekkijöitä ja ihmisten välisiä suhteita, joita kehittäjä sosiaalipedagogisella taustallaan pitää tärkeinä.

Sosiaalipedagogiikka yhdistää sosiaalisia ja pedagogisia ulottuvuuksia ja keskittyy yksilön ja yhteiskunnan väliseen vuorovaikutukseen. Vasta tämän vuorovaikutuksen yhteydessä sosiaalipedagoginen toiminta saa merkityksen, sillä toiminta on aina sidoksissa asiayhteyteen. Sekä sosiaalipedagogiikassa tieteenalana että sosiaalipedagogisessa toiminnassa on silti olemassa tiettyjä ydinpiirteitä, joista yksi on yksilön ja sosiaalipedagogisen toimijan välinen suhde. Yksilöiden ja sosiaalipedagogin kohtaamisessa yksilöitä kannustetaan osallisuuteen, mutta pedagogin tehtävä on vain ehdottaa, neuvotella ja innovoida, määräämisoikeuden jäädessä yksilölle. Pedagogin tehtävä ei ole puhua yksilön sijasta, vaan auttaa yksilöä puhumaan itse. Sosiaalipedagogiikka sisältää sekä sosiaalisia, ryhmä- että yksilösuuntautuneita näkökohtia ja korostaa mm. osallisuutta, kansalaisuutta, demokratiaa ja oppimista. (Eriksson & Winman 2010, 12–13, 7–8; Kurki, Nivala & Sipilä-Lähdekorpi 2006, 9.)

Sosiokulttuurisen näkökulman mukaan kulttuuri on jotakin rakentavaa. Siihen sisältyy kohtalon luominen sekä yksilöllisellä että kollektiivisella tasolla, mikä puolestaan riippuu siitä, millainen elämäntapa kulttuurissa on. Yksilö on siten sekä kulttuurinsa tuote että uusien tapojen luoja. Kulttuuria ei nähdä autonomisena, vaan se muokkaa ja muovautuu poliittisesta, taloudellisesta ja sosiaalisesta järjestelmästä. (Kurki 2000, 54–56; Kurki 2010, 67.)

Sosiokulttuurinen innostaminen sai alkunsa Ranskassa. Toisen maailmansodan jälkeen haluttiin *éducation populaire* -liikkeen yhtey-

dessä elvyttää kansalaisten kiinnostusta demokraattisia arvoja, koulutusta ja harrastustoimintaa kohtaan. On olemassa useita eri määritelmiä sosiokulttuurisesta innostamisesta, jolla kuitenkin aina on tarkoitettu pedagogista tietoisuutta, osallistumista ja sosiaalista luovuutta. Innostaminen, eli animaatio, tulee latinan sanoista anima ja animus, jotka viittaavat elävöittämiseen ja liikkeelle saattamiseen. (Kurki 2000, 11–13, 19–21, 23–24.)

Merino (1997; ref. Kurki 2000) korostaa kolmea keskeistä käsitettä. Animar – elävöittää ja innostaa – on ranskalainen termi, jossa tähdätään hyvään elämänlaatuun jokapäiväisessä elämässä. Siinä otetaan huomioon ja tuetaan paikallisia kulttuurin ilmiöitä ja pyritään luomaan osallistuva yhteisö. Ajatuksena on tuoda ihmisiä yhteen, saada heidät liikkeelle ja yksinkertaistaa rakenteita niin, että ryhmät voivat paremmin johtaa itseään. Tähdätään toisin sanoen siihen, että sosiokulttuurinen innostaminen muuttuu ammatillisesta toiminnasta itseohjautuvaksi toiminnaksi, jossa tärkeintä on kahden ihmisen kohtaaminen. (Kurki 2000, 11–13, 19–21, 23–24.)

Toinen käsite intervenir – välittäminen tai sovittelu – on alkuperältään anglosaksista näkökulmaa, jossa tavoitteena on hyvin suunniteltujen hankkeiden ja yhteistyöverkostojen puitteissa tuottaa toimivia sosiaalisia ja aloitteellisia ryhmiä. Erilaisten paikallisten ohjelmien kautta tuetaan ihmisten omaa luovaa osallistumista. (Kurki 2000, 11–13, 19–21, 23–24.)

Kolmas keskeinen käsite transformar – transformoida – on peräisin Latinalaisesta Amerikasta, mutta kattaa tänään kutakuinkin koko innostamis-käsitettä. Se on pyrkimys solidaarisuuteen, tasa-arvoon ja vähemmän byrokraattisiin ja hierarkkisiin olosuhteisiin. Siinä tehdään muutoksia asenteissa ja tilanteissa niin, että niistä tulee entistä aktiivisempia, osallistuvampia, solidaarisempia, luovempia ja innovatiivisempia. (Kurki 2000, 11–13, 19–21, 23–24.)

Miten kehittää uusi strategia, jonka tavoitteena on tukea nuoria ammatinvalinnassa?

Suomessa on jo kehitetty lukuisia uusia malleja nuorten tukemiseksi. Tässä yhteydessä tarkoituksena on ollut kehittää strategia, joka perustuu jo olemassa oleviin hyviin käytäntöihin ja lisäksi joihinkin kansainvälisiin malleihin. Strategia sisältää yksilö-, yhteisö- ja prosessisuuntautuneita toimenpiteitä.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty sisällönanalyysia selvittäessä, mitä hyviä käytäntöjä on olemassa. Lähteinä kansallisia hankkeita ja hyviä käytäntöjä etsittäessä on käytetty Sosiaaliportin, sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen, Nuorisotutkimusseuran, opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen (edu.fi) ja Allianssin verkkosivuja. Haku toteutettiin ajalla 25.10.–22.11.2012. Kansallisten mallien peräänkuuluttamien hyvien käytäntöjen lisäksi strategiankehityksessä on huomioitu viisi kansainvälistä mallia, jotta uudelle strategialle on saatu laajempi pohja. Nämä mallit on valittu mukaan joko vastauksena niihin tarpeisiin, joita havaittiin kansallisissa hankkeissa, tai käytännön työssä kokeilussa olevien menetelmien perusteella. Kansainvälisten mallien tarkoituksena on ollut luoda suuntaa antava teoreettinen pohja käytännön menetelmille, jotta menetelmiä olisi helpompi arvioida, kehittää ja standardisoida.

Hyviä toimintatapoja ja malleja

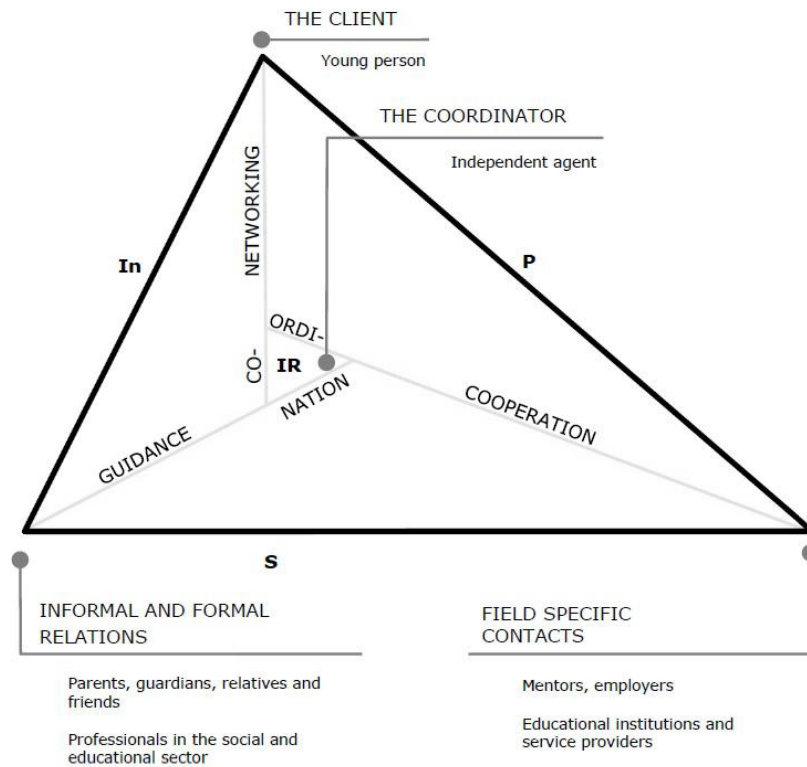
Yksilösuuntautuneet toimenpiteet, jotka nousevat esiin kansallisessa materiaalissa, käsittävät nuorten tukemista elämänhallintaan liittyvissä asioissa. Tukitoimenpiteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään: henkilökohtaiset valmiudet, sosiaaliset taidot sekä osallisuus. Yhteisösuuntautuneet toimenpiteet keskittyvät lakimuutoksiin ja yleisesti asenteiden muutoksiin. Prosessikeskeiset toimenpiteet koskevat menettelytapaa. Korostettiin esimerkiksi, että tarvitaan henkilökohtaista ja kokonaisvaltaista palvelua, joustavuutta, koordinoitua ja poikkihallinnollista yhteistyötä.

Kansainväliset mallit joita on huomioitu kehityksessä ovat seuraavat: Opetussuunnitelman ulkopuolella tapahtuva toiminta (extra-curricular activities), joka tukee nuoria mm. kansalaistaidoissa, mentoriohjelma Big Brothers Big Sisters, joka luo mahdollisuuksia uusiin sosiaalisiin suhteisiin ja vuoropuheluun, portfoliomenetelmä, joka kannustaa pohdintaan ja tukee oppimista, ja palveluohjaus, joka nostaa asiakkaan ääntä esiin. Tanskan malli opinto- ja uraohjaukselle on puolestaan nostettu esiin yhtenä merkityksellisenä mallina, kun pohditaan miten nuoria voidaan tukea siirtymävaiheessa ja etenkin ammatinvalinnassa. (Ks. lisää Isberg 2013.)

Strategia InSPIR

Edellä mainittujen käytäntöjen ja mallien pohjalta on muodostunut nuorten ammatinvalintaa tukeva strategiamalli InSPIR (Individual, Society and Process Inspiring Resource), jonka tavoitteena on saattaa ihmiset, yhteisöt ja prosessit liikkeelle innostamisen kautta. Malli (ks. Kuvio 1) kuvaa neljää sidosryhmää ja neljää eri toimintaa-alueita. Sidoryhmät ovat 1) asiakas eli nuori 2) koordinaattori 3) epäviralliset ja viralliset suhteet eli ne ihmiset, jotka ovat lähellä nuorta ja 4) toimialakohtaiset kontaktit eli mentorit, työnantajat ja ne oppilaitokset, järjestöt ja palveluntuottajat, jotka ovat nuorelle oleellisia.

Epävirallisilla suhteilla tarkoitetaan kuviossa nuorten omia verkostoja, kuten vanhemmat, ja virallisilla suhteilla niitä ammattilaisia, jotka ovat läheisessä yhteydessä nuoreen esim. sosiaalitoimistoissa, nuorisotaloilla, TE-toimistoissa, kunnissa, kouluissa, yhdistyksissä ja muissa organisaatioissa, joiden tehtävänä on tukea nuoria elämän eri vaiheissa.



Kuvio 1. Strategia InSPIR (Individual, Society and Process Inspiring Resource)

Toimialakohtaisiin kontakteihin kuuluvat oppilaitokset, yritykset, yhdistykset, liitot ja instituutiot kaikilla sektoreilla ja sillä alalla, joka kiinnostaa nuorta. Organisaatioiden rooli on joko toimia nuorten mahdollisina tulevana työ-, työharjoittelu- tai opiskelupaikkoina tai oleellisinä palveluntarjoajina, jotka esimerkiksi järjestävät vapaa-ajantoimintaa. Tähän ryhmään kuuluvat myös mentorit ja työnantajat. Kolmion keskellä on koordinaattori, joka vastaa toiminnasta ja huolehtii siitä, että osapuolten välinen yhteistyö toimii. Toiminta on jaettu neljään alueeseen (In, S, P, IR).

Yksilösuuntautunut toiminta – avain korkeampaan tietoisuuteen

Strategiassa (ks. kuvio 1) **I**n edustaa yksilöä ja nuorelle suunnattua toimintaa. Koordinaattori auttaa nuoria henkilökohtaisiin ja sosiaaliin taitoihin liittyvissä asioissa, kuten itseluottamuksessa, urasuunnittelussa, elämänhallinnassa ja kansalaistaidoissa, esim. työhakemuksen kirjoittamisessa. Yksilösuuntautuneella toiminnalla pyritään auttamaan nuorta löytämään omat vahvuutensa ja hänelle sopiva koulutus, ammatti, harrastus ja polku. Toiminnalla pyritään myös lisäämään nuoren tietoisuutta siitä, miten yhteiskunta toimii ja mitä nuorelta vaaditaan, jotta hän voisi toteuttaa visionsa. Jos toisaalta tämä olisi strategian ainoa tavoite, toimintaa ei voisi kutsua sosiokulttuuriseksi, koska nuori ei itse voisi vaikuttaa (ks. Kurki 2000, 54–56). Toiminnan tarkoitus ei näin ollen ole pelkästään, että nuori sopeutuu yhteiskunnan toimintatapoihin. Tavoitteena on selkeyttää, miten asiat ovat, mutta myös katsoa, että nuori vuorovaikutuksessa koordinaattorin ja muiden ammattilaisten kanssa kriittisesti pohtii nykyisiä rakenteita niin, että ajatuksia mahdollisuuksista ja vaihtoehdoista herää. Tällä tavoin nuoret toivottavasti löytävät omat tapansa edetä kohti tavoitteitaan.

Tietoisuuden lisääminen koskien sitä, mitä on, ajatusten liikkeelle pistäminen koskien sitä, mitä voisi tai miten jokin pitäisi olla, ja uusien lähestymistapojen luominen eivät ole toisiaan poissulkevia vaan toisiaan täydentäviä tehtäviä. Tasapaino näiden välillä on sosiokulttuurista innostamista (transformar), ja tasapainon ylläpitäminen on ammatti-innostajan haaste. (Vrt. Kurki 2000, 64.)

Yhteisösuuntautunut toiminta – avain yhteiseen hyvään

Strategiassa (ks. kuvio 1) **S** edustaa yhteisöä. Ihmisten kohtaaminen pakottaa meidät miettimään, epäilemään ja korjaamaan kantamme – mihin uskomme ja miksi uskomme niin. Tämä johtaa itsetutkiskeluun, joka voi saada meidät muuttamaan mielipiteemme. Tuloksena ehkä jopa muutumme itse. (Henriksen & Vetlesen 2001, 85–86.) Strategia-

malli perustuu siksi kumppanuuteen. Sidosryhmät toimivat yhdessä tasavertaisina toimijoina, mikä vaatii ymmärrystä ja herkkätunteisuutta erilaisia mielipiteitä kohtaan.

Aristoteleen mukaan ihminen pyrkii siihen, minkä hän uskoo olevan hyvää. Tämä antaa merkityksen kaikelle, mitä ihminen tekee. Suurin hyvä on onnellisuus, johon liittyy, että toimimme hyvätapaisesti, johon puolestaan sisältyy, että toteutamme parhaat mahdollisuutemme ihmisinä. (Henriksen & Vetlesen 2001, 87.) Innostaja on vastuussa sekä omasta pyrkimyksistään kohti hyvää että muiden ihmisten pyrkimysten tukemisesta. Koordinaattori siis sekä itse noudattaa että auttaa muita noudattamaan hyviä käytäntöjä. Koordinaattori puhuu yritysvastuun ja kestäväen kehityksen puolesta. Yhteistyössä julkisen, kolmannen ja yksityisen sektorin kanssa koordinaattori tähtää solidaarisuuteen ja tasa-arvoon. Koordinaattorin tavoitteena on luova ja innovatiivinen yhteiskunta, jossa jokaisella on mahdollisuus toteuttaa itseään.

Prosessisuuntautunut toiminta – avain vahvempaan identiteettiin

Strategiassa (ks. kuvio 1) **P** liittyy prosessiin ja niihin lähestymistapoihin ja menetelmiin, joilla tuetaan nuoria. Neuvonnan tulee olla henkilökohtaista, joustavaa, ratkaisukeskeistä, käytännönläheistä ja suunnitelmallista. Koordinaattori toimii nuorten sekä työelämän ja palveluntarjoajien välisenä sillanrakentajana. Eri sektoreiden välisen verkostoinnin ja yhteistyön avulla koordinaattori pyrkii luomaan vähemmän byrokraattisia ja hierarkkisia rakenteita. Tarkoituksena on avata ovet ja luoda mahdollisuuksia.

Henkisissä kulttuureissa opastaja on erityisen tärkeä (Kurki 2002, 42–44). Koska strategian tavoitteena on huomioida ihmisen henkisyys, on prosessisuuntautuneeseen toimintaan sisällytetty mentorointia. Mentori eli oppi-isä tuo pöytään omat kokemuksensa ja taustansa, mikä auttaa nuorta näkemään laajemman kokonaiskuvan. Pääsemällä konkreettiseen toimintaympäristöön, jossa tiettyä tietoa käytetään, nuori voi saada paremman käsityksen tiedon käyttötarkoituksesta. Nuori oppii

siten priorisoimaan ja panostamaan sellaisen tiedon keräämiseen, jota kyseinen toimintaympäristö vaatii. (Gustavsson 2008, 21.)

Pohtimalla käytöstämme ja sitä sosiaalista palautetta, jota muut ihmiset antavat, kun he reagoivat tekoihimme, luomme merkitystä – merkitystä käyttäytymisellemme. Vuorovaikutus on sen vuoksi tärkeää identiteetin rakentumiselle. (Madsen 2006, 228–229.) Strategia toimii areenana identiteetin rakentumiselle tarjoamalla mahdollisuuden vuorovaikutukselle ja uusille suhteille. Strategiassa kannustetaan myös dialogin ja luovien toimintamuotojen avulla sensitiivisyyteen, jotta nuoren aito identiteetti pääsee esiin. Toiminnan kautta nuori saa tukea sekä ammatti-identiteetin löytämiseen että henkilökohtaisen identiteetin muovautumiseen. (Ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 36.)

Inspiraatio – avain päätöksentekoon

Strategiassa (ks. kuvio 1) **IR** eli Inspiring Resource kuvastaa innostamista ja koordinoinnista vastaavaa innostajaa ja hänen tehtävänsä. Koordinaattori toimii itsenäisenä, riippumattomana toimijana, joka neuvonnan, verkosto- ja yhteistyön lisäksi on vastuussa toiminnan koordinoinnista ja hyvän hengen ylläpitämisestä. Koordinaattorin päätehtävänä on toimia innostajana niin nuorten kanssa tehtävässä työssä, yhteistyössä ja prosessissa kuin yhteiskunnassa. Kannustamalla sensitiivisyyteen ja inspiraation etsimiseen koordinaattori pyrkii avoimeen keskusteluun ja avarakatseisuuteen vaihtoehtoisten lähestymistapojen suhteen.

Kurki (2000, 61–63) toteaa, että ihmisen kehitys tarkoittaa sitä, että ihminen on ja elää enemmän, että ihminen tietää, miten voi ja pitää elää. Siihen sisältyy luova ja heijastava elämäntapa ja arki, jossa yksilö yrittää ymmärtää mahdollisuutensa siinä kontekstissa, jossa hän on. Strategian sanoma ei siis ole, että kaikkien on omistettava tai oltava enemmän kuin he tekevät vaan että nuoret olisivat tietoisia eri mahdollisuuksista ja että heitä kannustetaan tekemään sitä, mikä heitä kiinnostaa ja mikä on heille ominaisinta. Henkisyys on tässä tärkeää, koska se on perusta yksilön halukkuuteen etsiä viisautta, ymmärrystä, harmoniaa ja oikeudenmukaisuutta. Henkisyys määrittää sen, mikä

yksilön mielestä on tärkeää elämässä, ja siksi se on otettava huomioon myös päätöksenteossa. (Slattery 1995; ref. Kurki 2002, 121.)

Strategia kestävän käytännön voimavarana

Jotta toiminta olisi tehokasta ja jotta se voisi toimia pitkällä aikavälillä, on sen kyettävä sekä sopeutumaan yhteiskunnan muutosten että nuorten tarpeitten ja tilanteiden mukaan eli koko kontekstin mukaan. Joustavuudesta tulee siten yksi avainsanoista. Strategia painottaa ennaltaehkäisevää tapaa tukea nuoria koulumenestyksestä ja vallitsevista yhteiskunnallisista trendeistä riippumatta. Palvelua tulee aina olla mahdollista saada suoraan, joko omakustanteisena tai esimerkiksi palveluseteleillä, eikä vasta tiettyjen kriteereiden täytyessä (esim. työttömyys).

Strategia avaa ovet yhteiskuntaan riippumatta nuorten asemasta, kulttuurista tai kasvatuksesta. Se lähtee liikkeelle kokonaisvaltaisesti prosessiperspektiivistä (vrt. Slattery 1995; ref. Kurki 2002, 121). Toiminnan tavoitteena on kokonaisvaltaisesti auttaa nuoria löytämään omat vahvuutensa ja yksilölliset polkunsu. Jokaisessa vaiheessa nuoria haastetaan pohtimaan vastaan tulevia asioita ja laittamaan kaikki uudet näkökulmat suurempaan kokonaisuuteen, koska ammatinvalinnan on perustuttava paitsi nuoren omiin intresseihin myös yhteiskunnan tarpeisiin. Strategiassa pyritään lisäksi kattamaan tilanteet, joissa nuoren intressit ja yhteisön tarpeet eivät korreloi keskenään sisällyttämällä siihen myös harrastustoiminta.

Strategia InSPIRin keskellä sijaitsee koordinointi. Koordinointia peräänkuulutetaan useissa kansallisissa malleissa ja hankkeissa. Koordinoinnin on oltava poikkihallinnollista ja sen avulla on pyrittävä ylläpitämään yhteistyön etiikka (vrt. Filander 1997; ref. Onnismaa 2006, 15). Toisin kuin muut vastaavat mallit ja koordinoivat organisaatiot strategia InSPIR toimii alhaalta ylöspäin. Strategiassa koordinaattori toimii ruohonjuuritasolla, ja lähtökohta on siis nuoren tarpeet ja visiot. Parhaiten koordinaattorina toimii järjestelmän ulkopuolella oleva yksityinen toimija, joka helpommin pystyy estämään järjestelmäsuuntautuneisuutta sekä toimimaan poikkihallinnollisesti ja sektorirajojen yli.

Laadunvarmistus ja -kehittäminen ovat tärkeitä, jotta voidaan esittää sekä lyhyen että pitkän aikavälin vaikutuksista kaikille sidosryhmille. Tuottavuutta ja tehokkuutta on vaikea mitata, ja juuri ne laitetaan suurennuslasin alle lainsäädännössä ja politiikassa. Sen vuoksi on tärkeää, että tapahtuu edistystä mutta että myös osataan osoittaa, mitä vaikutuksia toiminnalla on.

Käsitteet vastuullisuus ja kestävyys ovat keskeisiä, koska strategia antaa tilaa ja kannustaa kaikkia osallistumaan. Siirtymävaihe koulusta toiseen tai koulusta työelämään koskee paitsi itse siirtymää, myös valmistautumista vaihdokseen ja sopeutumista uuteen paikkaan. Onnistunut siirtyminen ei siis palvele vain nuoria ja yhteiskuntaa yleisellä tasolla vaan myös oppilaitoksia ja työyhteisöjä. Strategialla on mahdollisuus olla kestävä, kun eivät vain nuoret vaan kaikki osallistuvat sidosryhmät hyötyvät toiminnasta.

Strategia käytännön työssä

Seuraavat esimerkit perustuvat tilanteisiin, jotka ovat tulleet vastaan käytännön työssä strategiaa sovellettaessa. Tarinoita on muokattu, jottei niistä pystytä tunnistamaan oikeita henkilöitä.

21-vuotias Ville on hyvin aktiivinen niin koulussa kuin vapaa-aikana. Hänen tavoitteenaan on saada mahdollisimman paljon työkokemusta jo opiskelun aikana, jotta hän koulusta valmistuttuaan pääsisi omalle alalle töihin. Ville on hakemassa kesätöitä, mutta useiden kymmenien työhakemusten lähettäminen ei ole tuottanut tulosta. Hän ei ole päässyt työhaastatteluihin ansiokkaasta koulumenestyksestään huolimatta.

Ville ottaa oma-aloitteisesti yhteyttä suoraan koordinaattoriin eli uraneuvojaan. Ilmenee, ettei Ville ole osannut tuoda osaamistaan riittävän selkeästi esille hakemuksissaan. Ville saa uraneuvojalta tietoa työnhaun perusteista ja myös henkilökohtaisia neuvoja, jonka jälkeen hän saa työnhakupaperinsa kuntoon ja jatkaa työnhakua. Uraneuvoja sparraa Villeä ja seuraa, ettei nuori lannistu ja anna periksi. Jo pelkästään rinnalla kulkeminen auttaa Villeä pysymään motivoituneena.

Vaikka työpaikkaa ei löytyisi, saa Ville varmistusta uraneuvojalta, ettei syy ole hänessä vaan työmarkkinatilanteessa. Uraneuvoja toimii siltana nuorten ja yhteistyössä toimivien organisaatioiden välillä ja voi järjestää tutustumiskäynnin Villeä kiinnostavaan organisaatioon. Uraneuvoja voi myös toimia Villen suosittelijana, johon potentiaalinen työnantaja voi olla yhteydessä lisätiedon tai neuvojen saamista varten, mikä puolestaan madaltaa työllistämisen kynnyksiä. Lisäksi uraneuvoja voi auttaa Villeä hankkimaan tarvittaessa myös muunlaista kokemusta esim. vapaaehtoistyön, harjoittelun tai harrastusten kautta. Uraneuvoja huolehtii, että Ville pääsee etenemään kohti tavoitettaan niin hyvin kuin mahdollista ja ettei hän missään vaiheessa jää yksin ponnisteluissaan.

Opettaja huomaa, että 16-vuotiaan Marjan motivaatio koulunkäyntiin on laskenut, mikä jo vaikuttaa Marjan arvosanoihin. Marja ei suostu menemään opinto-ohjaajan puheille, eivätkä hänen vanhempansa yrityksistään huolimatta ole osanneet auttaa. Opettaja kertoo vanhemmille yksityisen uraneuvonnan mahdollisuudesta. Vanhempien kääntyessä uraneuvojan puoleen sovitaan, että arvioitaisiin Marjan työmenestykseen liittyvää sosiaalista kompetenssia, joista motivaatio on yksi tekijä. Netin kautta tehtävän arviointimenetelmän avulla saadaan lisää tietoa, mistä on kyse, ja sen yhteydessä käytävä palautekeskustelu saattaa uraneuvojan ja Marjan yhteen luontevalla tavalla. Arviointi antaa opettajalle ja vanhemmille arvokasta tietoa, mutta mikä tärkeintä, Marja näkee omat vahvuutensa. Uraneuvoja voi sen jälkeen auttaa Marjaa panostamaan vahvuuksiinsa ja kehittämään niitä alueita, joissa mahdollisesti on puutteita. Jos Marjan tilanne olisi jo kriittinen, voisi uraneuvoja yhdessä vanhempien, kuraattorin, sosiaalityötoimen tai muiden sosiaalialan ammattilaisten kanssa etsiä ratkaisuja. Tavoitteena on kuitenkin toimia ennaltaehkäisevästi ennen kuin ongelmatilanteita ehtii syntyä.

Tuloksista kuitenkin selviää, ettei Marjan motivaatiossa yleisellä tasolla ole puutteita eikä hänen sosiaalisessa kompetenssissaan mitään osin. Palautekeskustelussa tulee ilmi, että ongelma piileekin siinä, ettei Marja näe, miksi tiettyjä aineita luetaan, ja tämä tuntuu hänestä turhauttavalta. Tieto Marjan motivaation puutteen syystä helpot-

taa jatkotoimenpiteistä päättämistä. Uraneuvoja selvittää tarkemmin Marjan kiinnostuksen kohteet ja saattaa hänet yhteen alan ammattilaisen kanssa, joka valaisee, mitä osaamista työssä tarvitaan ja mitä kannattaa opiskella. Mentorisuhte avaa Marjalle ovia työelämään ja näin hän saa konkreettisia esimerkkejä erilaisista poluista. Yhdessä mentorin kanssa uraneuvoja auttaa sen jälkeen Marjaa löytämään juuri tälle sopivan ammatin ja polun. Selkeä tavoite nostaa Marjan motivaatiota koulunkäyntiin ja tulevaisuudensuunnitteluun.

Yhteistyön kautta koulullekin välittyy tieto, että nuoret kaipaavat enemmän tietoa työelämästä. Uraneuvoja voi tarjota koululle paitsi omaa osaamistaan myös verkostonsa koulun käyttöön. Samalla, kun oppilaitos ja opiskelijat saavat arvokasta näkemystä alan ammattilaisilta, saavat potentiaaliset työnantajat kontaktin tulevaisuuden osaajiin. Näin muodostuu synergia, jossa nuorilla, nuoren lähipiirillä, oppilaitoksilla, palveluntarjoajilla ja työnantajaorganisaatioilla on kaikilla oma osansa verkostossa, jossa jokainen voi hyödyntää ja palvella toinen toisiaan.

Realistisia inspiraation innoittamia päätöksiä

Ammatinvalinta on usein pitkä prosessi ja tulevaisuudensuunnittelu on sen vuoksi aloitettava hyvissä ajoin ennen kuin nuoret ovat valmistumassa perusopinnoista. Meidän on tuettava nuoria tekemään realistisia päätöksiä, jotka korreloivat sekä nuorten omien intressien että ympäristön tulevaisuuden tarpeiden kanssa.

On myös käytävä keskustelua koulutuksen ja työn tärkeydestä ja siitä, mitä voisimme tehdä edistääksemme koulu- ja työmotivaatiota. Nuori osaa paremmin kohdistaa mielenkiintonsa, kun hän näkee idean opiskeleмиensa asioiden takana. Oppimisen pitäisi herättää inspiraatiota, tiedon pitäisi herättää ajatuksia ja sitä, mitä opimme, olisi myös voitava soveltaa käytännössä.

Useassa kansallisessa tutkimuksessa huomautetaan, että koulun voimavarat eivät riitä tukemaan kaikkia nuoria. Luokat ovat paikoitain liian isoja eikä opinto- ja uraohjaus ole aina riittävää. (Ks. esim.

Pudas 2012.) Tarvitsemme uusia keinoja tukeaksemme nuoria, ja jotta keinot olisivat kestäviä, on meidän muutettava rakenteita ja asenteitamme ja osattava nähdä myös perinteisen palveluntarjoajan rajojen ulkopuolelle.

Lähteet

- Carugati, F. 2003.* Learning and thinking in adolescence and youth. How to inhabit new provinces of meaning. Teoksessa A.-N. Perret-Clermont, L. B. Resnick, & C. Pontecorvo (eds.) *Joining Society: Social Interaction and Learning in Adolescence and Youth*. Cambridge: Cambridge University Press, 119–140.
- Eriksson, L. & Winman, T. 2010.* Introduction. Teoksessa L. Eriksson & T. Winman (eds.) *Learning to fly*. Göteborg: Daidalos AB, 7–13.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006.* Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Gustavsson, A. 2008.* Vår tids socialpedagogik. Teoksessa M. Molin, A. Gustavsson & H.-E. Hermansson (red.) *Meningsskapande och delaktighet – om vår tids socialpedagogik*. Göteborg: Daidalos AB, 9–43.
- Henriksen, J.-O. & Vetlesen, A. J. 2001.* Etik i arbete med människor. Lund: Studentlitteratur.
- Isberg, C. 2013.* Sosiokulttuurinen strategia nuorten ammatinvalinnan tueksi – Käsitteistä animar, intervenir ja transformar strategiaksi InSPIR. Helsinki: Arcada. Saatavissa <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201305056273> (haettu 27.6.2014).
- Kurki, L. 2000.* Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, L. 2002.* Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. Jyväskylä: SoPhi.
- Kurki, L. 2010.* Ungdomsfostran inom ramen för sociokulturell inspiration. Teoksessa E. Nivala & M. Saastamoinen (red.) *Ungdomsfostrans teori – utgångspunkter och inlägg*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto 35, 64–78. Saatavissa <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/ungdomsfostransteori.pdf> (luettu 14.3.2012).
- Kurki, L., Nivala, E. & Sipilä-Lähdekorpi, P. 2006.* Sosiaalipedagoginen sosiaalityö koulussa. Helsinki: Finn Lectura.

- Larja, L. 2013. Nuorten elinoloja ei voi kuvata pelkän työttömyysasteen avulla. Saatavissa http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-03-11_002.html?s=0 (haettu 15.3.2013).
- Madsen, B. 2006. Socialpedagogik. Integration och inklusion i det moderna samhället. Lund: Studentlitteratur.
- Nivala, E. 2010. Medborgarskap som perspektiv på ungdomsfostrans teori. Teoksessa E. Nivala & M. Saastamoinen (red.) Ungdomsfostrans teori – utgångspunkter och inlägg. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto 35, 26–46. Saatavissa <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/ungdomsfostransteori.pdf> (luettu 14.3.2012).
- Noll, H-H. 2002. Towards a European system of social indicators. Teoksessa M. Hagerty, J. Vogel & V. Møller (eds.) Assessing Quality of Life and Living Conditions to Guide National Policy: The State of the Art. Hingham: Kluwer Academic Publishers, 47–79.
- Nyberg, C. 2008. Identitetskonstruktioner i ett svensk-uganda-indiskt sammanhang. Teoksessa M. Molin, A. Gustavsson & H.-E. Hermansson (red.) Meningsskapande och delaktighet – om vår tids socialpedagogik. Göteborg: Daidalos AB, 121–144.
- Onnismaa, J. 2006. Johdanto. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 11–24.
- Pudas, M. 2012. Elinikäisen ohjauksen kehittäminen ELY-keskusten uutena tehtävänä ja elinikäisen ohjauksen alueellinen verkostotyö Keski-Suomessa keskeisimpien toimijoiden näkökulmasta. Keski-Suomen ELY-keskus. Saatavissa <http://www.koulutustajayhteistyota.com/wp-content/uploads/2012/03/ELYTempo-johtaminen-Projektity%C3%B6-Marja-Pudas.pdf> (luettu 28.2.2012).
- Sivan, A. & Ruskin, H. 2000. Introduction. Teoksessa A. Sivan & H. Ruskin (eds.) Leisure education, community development and populations with special needs. Wallingford: CABI Publishing, 1–12.
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. 2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf (luettu 26.10.2012).
- Työurat pitenevät. Veto-ohjelman indikaattorit II. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa <http://pre20090115.stm.fi/hu1204879914636/passthru.pdf> (luettu 15.3.2013).