



TESSU valmentaa ja sparraa

Havaintoja Ohjaamo Jyväskylän toiminnasta
1.6.2016

Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen

jamk.fi HAMK HÅMKA AMMATTIYHTEISKUNTLI HAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Abo Akademi European Union Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

30.5.2016 Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen 1



Ohjaamot

Ohjaamot ovat osa nuorisotakuun toteutusta.

nuorisotakuu

Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020 SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ TYÖ- JA ELINKEINMINISTERIÖ RÅRST- OCH NÄRINGSMINISTERIET MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus Opetus- ja kulttuuriministeriö

TESSU

30.5.2016 Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen 2



Ohjaamo toimii matalalla kynnyksellä!

- Ohjaamosta alle 30-vuotias nuori saa henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta sekä omaan tilanteeseensa sopivaa tukea. Pääkohderyhmänä ovat koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevat nuoret.
- Nuorten yksilölliset tilanteet huomioiden ohjaus ja tuki voi sisältää monia eri vaiheita.
- Ohjaamon ydintoimintaan kuuluu **henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus**, tuki elämänhallintaan, urasuunnitteluun, sosiaalisten taitojen ja valmiuksien kehittämiseen sekä kouluttautumisen ja työllistymisen tukeminen.
- Keskeisiä ovat usein **koulutukseen, työllistymiseen ja asumiseen** liittyvät tuen tarpeet.
- Toimintamallin tavoitteena on, että Ohjaamo toimii nuoren tukena, kunnes tilanteeseen löydetään pidempikestoisen ratkaisun esimerkiksi yhteistyöverkoston tarjoamien palveluiden kautta tai nuoren siirtyessä opintoihin tai työelämään.

TESSU

30.5.2016

Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen

5



Ohjaamo ja taustaorganisaatiot

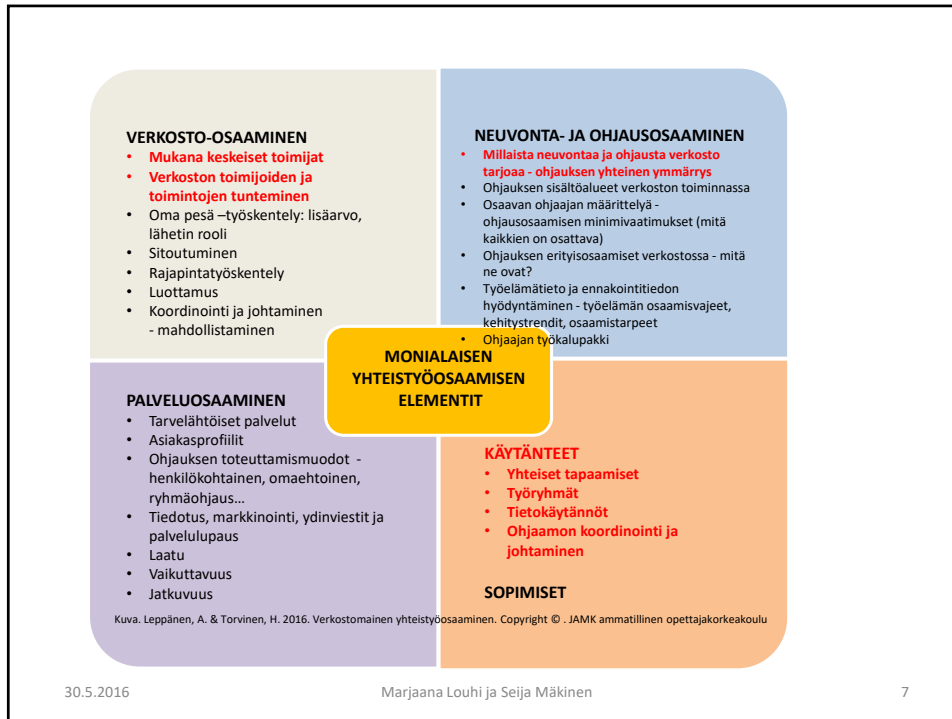
- Ohjaamo-toiminnan perusajatuksena on, että Ohjaamoissa työskentelevät ammattilaiset toimivat oman perusorganisaationsa työntekijöinä sijoittuen yhteisiin Ohjaamo-tiloihin.
- Toiminta voi vaihdella kokoaikaisesta ajoittaiseen päivystykselliseen yhteistyöhön.
- Ohjaamoissa työskentelevien on tärkeää säilyttää kiinteä yhteys taustaorganisaatioihinsa, jotta monialaisten yhteistyökäytäntöjen kehittäminen ja ohjausosaamisen juurruttaminen onnistuu.


TESSU

30.5.2016

Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen

6






Havaintoja

- **Toisten toimijoiden tunteminen**
- Yhteisen ajan puute (kiireen tunne, yhteinen suunnittelu)
- Erilaiset **resurssit** eri taustaorganisaatioista tulevilla
- Yhteiset pelisäännöt ja ohjauksellinen työote
- Lomakkeet
- **Yhteiset tilat, omat työtilat**
- Tietoliikenneyhteydet
- Yhteiset kokoukset ja käytänteet
- **Koordinointi**

30.5.2016 Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen TESSU
9



Toisten toimijoiden tunteminen

- Yhteistä työskentelykulttuuria luodaan samanaikaisesti kun työtä tehdään
- Toisten työtapoihin tutustuminen (riittävä yhteinen aika)
- Yhteistyön säännöllisyys
- Yhteiset tilaisuudet
- Ohjaamon toimintakulttuuri vs. oman taustaorganisaation kulttuuri

30.5.2016 Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen TESSU
10



Resurssit

- Vaihtuvuus ja silppuisuus
- Erilaiset työajat ja kulttuurit
- Toiminnan kehittämisen kannalta merkityksellistä vakiintunut ja osaava perustyöryhmä (ihmisten määrä ei ratkaiseva, vaan ohjauksellinen ote)
- Yhteistyötä ja palvelua kehitettäessä resursseja menee enemmän, mutta hyvin ja perusteellisesti tehtynä se kannattaa

TESSU

30.5.2016

Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen

11



Ohjaamon tilat

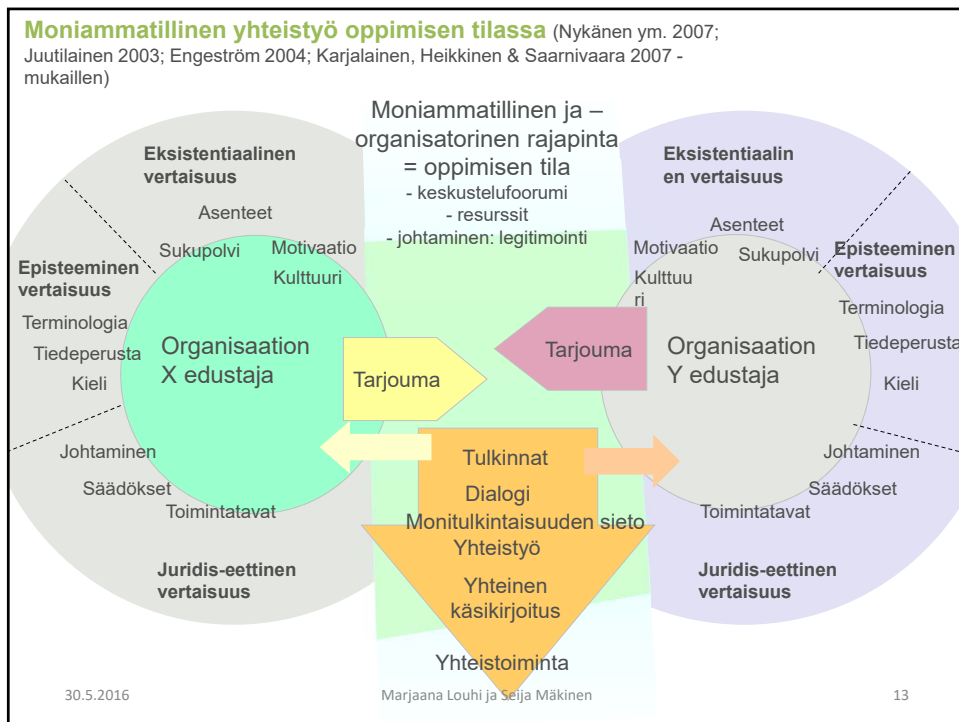
- Eivät tue ohjauksellista työtä (asiakkaan näkökulma, ohjaamotoimijoiden yhteistyö)
- Rauhattomuus
- Intimiteetti, yksityisyys
- Lomakeprosessi
- Tietoliikenneyhteydet
- Luottamuksellisen ja toimivan ohjaussuhteen rakentuminen lähtee kohtaamisesta (kohtaaminen, supportiivinen viestintä, ensivaikutelma, ympäristö).
"kohtaamisen jälki tulee neljässä minuutissa"

TESSU

30.5.2016

Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen

12



Toiminnan koordinointi

- Koordinaattorin moninainen rooli ja toimenkuva (sparraaja, asiantuntija, suunnan näyttäjä, huoltaja, kuuntelija, rajojen asettaja, manageri, rahasta huolehtija jne.)
- Koordinaattorilla on keskeinen rooli Ohjaamon yhteistyötahojen muodostamassa rajapinnassa -> uutta luovassa tilassa toimiminen synnyttää uutta.
- Moniammatillinen rajapintatyöskentely vaatii **aikaa, tilaa ja dialogia**. Toimintakulttuurien ja ammattirajojen ylittäminen on usein vaikeaa, jännitteistä ja ristiriitaista. Moniammatillisten työntekijöiden moninaisuus on voimavara ja uuden toiminnan synnyttämisessä johtaminen on keskeisessä roolissa.

30.5.2016 Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen 14

TESSU



Toiminnan koordinointi

- *”Täysin myötätulessa etenevä yhteistyö voi olla merkki siitä, ettei kukaan joudu luopumaan mistään, eikä muuttamaan käsityksiään tai toimintatapojaan, vaan asiat tehdään samalla tavalla kuin aina ennenkin. Tällöin ei kuitenkaan synny mitään aidosti uutta, eikä juurrutettavaa.”*

TESSU

30.5.2016

Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen

15



Toiminnan koordinointi

- Koordinaattorin tehtävä on ”ruokkia” kehittämistoiminnan vuoropuhelua ja yhteistoimintaa
- Erilaisten toimintakulttuurien törmäyksestä selvinneet hankkeet ovat päässeet pisimmälle sekä yhteisessä kehittämisessä että juurruttamisessa.

TESSU

30.5.2016

Marjaana Louhi ja Seija Mäkinen

16

<h2 style="text-align: center;">Luottamus verkoston kehittyvänä prosessina</h2> <p style="text-align: center;">(Harisalo & Miettinen 2010, 36-38; Lewicki & Bunker 1996, 119-123; Reina & Reina 1999)</p>	
<p>Lewicki & Bunker (1996, 119-123):</p> <p>1. Arviointivaihe</p> <p>- ihmiset opettelevat tuntemaan toisensa ja arvioivat luottamusta (calculus-based trust): vaatii aikaa, keskeistä uhka/ pelko</p>	<p>Reina & Reina 1999:</p> <p>1. Sopimusperusteinen luottamus (contractual trust)</p> <p>- kuten arviointivaihe, keskeistä myönteisten asioiden merkitys</p>
<p>2. Tietämisen vaihe</p> <p>- ihmisten välille kehittyy tietämiseen perustuva luottamus (knowledge-based trust): osapuolet oppivat tuntemaan toisensa ja luottamaan toistensa valintojen ja käyttäytymisen ennustettavuuteen</p>	<p>2. Luottamus kommunikaatioon (communication trust)</p> <p>- keskeistä ihmisten halu jakaa tietoa toisilleen, puhua totta, myötävirheensä, säilyttää luottamukselliset tiedot, antaa rakentavaa palautetta ja puhua hyvässä tarkoituksessa</p> <p>- tarkoituksena on varmistua tiedonkulun avoimuudesta</p>
<p>3. Yhdenmukaisuuden vaihe</p> <p>- luottamus muuttuu tavoitteiden ja pyrkimysten yhdenmukaisuudeksi (identificatio-based trust); osapuolet ymmärtävät toistensa odotukset ja tarpeet ja ovat valmiita auttamaan ja jopa uhrautumaan niiden saavuttamiseksi</p>	<p>3. Luottamus toisten ammattitaitoon (competence trust)</p> <p>- siirrytään sanoista tekoihin; ihmisten tiedot ja taidot, erilaiset kyvykkyydet ja ihmisten valintojen moitteettomuus</p>
<p>30.5.2016</p> <p style="text-align: right;">Marjaana Louhe ja Sella Mäkinen</p>	<p>4. Luottamus muutokseen (transformative trust)</p> <p>- luottamuksen määrä ylittää kriittisen rajan, jonka jälkeen se alkaa vahvistua eksponentiaalisesti</p>