

CASE STUDY

Copenhagen Youth Project:

Long-Term, Joined-Up* -

menetelmä

* A long-term, joined-up -menetelmä: jossa oppiminen, taitojen kehittäminen ja uraohjaus nähdään jatkuvana, elämänmittaisena prosessina, joka tapahtuu kaikilla elämän osa-alueilla. Paras tulos saavutetaan, kun toiminta suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä nuorten kanssa.



Yhteisrahoitettu
Euroopan unionin
Erasmus+ -ohjelmasta

Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiseen ei tarkoita sitä, että sisältö, joka kuvastaa pelkästään tekijöiden näkemyksiä, saa kannatusta, eikä komissiota voida saattaa vastuuseen niiden sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.



SISÄLLYSLUETTELO

Pätevyys	2
Tiivistelmä/Johdanto/Taustaa	2
Avainsanat	3
Päähenkilöt	4
Tapaustutkimus	5
Kysymyksiä, kommentteja ja keskustelun aiheita	7

Pätevyys

Yhteydenpito sidosryhmien kanssa

Sidosryhmien tunnistaminen ja sidosryhmäsuhteiden kehittäminen ja ylläpitäminen.

Tiivistelmä/Johdanto/Taustaa

Copenhagen Youth Projectin (CYP) tarina alkoi nuorisotalona 18 vuotta sitten (2002). Nuorisotalo on paikka, jossa paikalliset lapset ja nuoret voivat tavata toisiaan turvallisessa ympäristössä ja jossa nuorisotyöntekijä on paikalla valvomassa ja fasilitoimassa toimintaa.

CYP sijaitsee Lontoon Islingtonissa, yhdessä Lontoon 32 kaupunginosasta, jota aiemmin pidettiin yhtenä varakkaimmista. Kuitenkin 2019 Islington oli Lontoon kuudenneksi köyhin kaupunginosa alhaisen tulotason ja lapsiköyhyyden perusteella.

Islingtonissa on äärimmäisen köyhiä alueita ja CYP sijaitsee yhden sellaisen keskellä, Caledonian Roadilla, jota kutsutaan "Callyksi". Alueella on huomattava sosioekonominen kuilu Islingtonin asukkaiden ja kadun päässä sijaitsevan vahvasti elvytetyn ja uudistuneen King's Crossin alueen välillä. Suuri osa Callyn asukkaista on taloudellisessa ahdingossa, heillä on monimutkaisia haasteita kuten mielenterveys-, päihdeongelmat (huumeet ja alkoholi), työttömyys ja väkivalta eri muodoissaan on yleistä. Alueen lapset ja nuoret kamppailevat myös näiden ongelmien kanssa, heidän täytyy myös osata navigoida jengielämän ja jengien muodostamalla miinakentällä!

Copenhagen Youth Projectin (CYP) palvelut:

12 vuotta sitten (2008) Steve tuli johtajaksi CYP:iin ja muutti CYP:in toiminnan ruohonjuuritason nuorisopalvelusta hyväntekeväisyysjärjestöksi säätiön hallituksen tuella. Tämä muutos edesauttoi CYP:ä tarjoamaan johdonmukaisen ja laajemman palvelun yhdessä paikassa.

CYP:in uusi toimintamalli mahdollisti pääsyn käyttämään uusia rahoitusväyliä, koska osa rahoittajista suosii hyväntekeväisyysjärjestöjä rahoituspäätöksissään. Yksi Steven ensimmäisistä tehtävistä oli tehdä rahoitushakemuksia turvatakseen CYP:in talouden. Kaikki CYP:in kanssa tekemisissä olevat tiesivät, että urheilu ja muut fyysiset aktiviteetit vetävät nuoria magneetin lailla hankkeen pariin. Päätettiin anoa rahoitusta rahoittajilta, jotka antavat tukea järjestöille, joiden toiminnassa on mukana urheilu ja/tai vähäosaisten nuorten parissa työskentely. Tämä lähestymistapa varmisti rahoituksen kuudeksi vuodeksi Sports Englandin, Football Foundationin ja Comic Reliefin kautta.

Rahoitus kattoi henkilöstökulut, koulutuksen, palvelut ja pieni osa jäi ennakoiduttomiin kuluihin. Steve oppi myös tuntemaan paikallisia nuoria, kaupunginosaa ja uutta työyhteisöään. Steve tiesi, että saadakseen visionsa toimimaan haluamallaan tavalla, hänen tulisi voittaa yhteisön luottamus ja rakentaa turvallinen paikka nuorille, jossa he pääsevät osallisiksi CYP:in palveluista.

CYP:in palveluita käyttävät nuoret (2020):

- 65% vähemmistönuoria (BAME - musta, aasialainen ja etninen vähemmistö)
- 35% valkoisia/ muita
- ikäjakauma 11-25, nuorisopalveluita useimmin käyttävät ovat 11-18 -vuotiaita
- nuoret NEETit (ei työssä, tutkintoon johtavassa koulutuksessa eikä kurssikoulutuksessa) ja joilla on muitakin tarpeita, nämä nuoret ovat enemmistössä
- palvelussa on paljon myös nuoria, joilla on vaikeita ongelmia

Tämä ei tarkoittanut sitä, että Steve ei olisi enää hakenut rahoitusta, vaan se antoi Stevelle ja hänen tiimilleen tilaa hengittää. Se mahdollisti heille aikaa arvioida palveluitaan ja seurata ja yhteistyössä nuorten kanssa tunnistaa mihin suuntaan CYP:iä tulisi kehittää. Steve pääsi myös osaksi laajempaa kaupunginosan yhteistyöverkostoa esimerkiksi Lontoon poliisin kanssa (Steve oli kutsuttu osallistumaan palaveriin ja ohjausryhmiin, koska hän tunsu paikallisten nuorten tilanteen ja nuoret tekivät paljon rikoksia alueella), paikallisen valtuuston (CYP on osa Islington Youth Provisionia), nuoriso-organisaatioiden ja paikallisten yritysten kanssa.

Ensimmäisen CYP:in työllisyshankkeen toteutuksen myötä Steve tunnisti kolme CYP:in palveluita käyttävää asiakasryhmää:

1. Alin ryhmä:

Tyytymättömät (tylyt, ärsyttävät) elämän realiteetit kadottaneet nuoret, jotka ovat kauimpana työmarkkinoista ja heillä on vaikeuksia kommunikoida ja toimia rakentavalla tavalla yhteiskunnassa, myös omassa yhteisössään.

2. Keskiryhmä:

Nämä nuoret solahtavat helposti alimpaan ryhmään. He ovat osallistuvia nuoria, joille tarvitsee lähinnä tarjota työllisyys- ja koulutusmahdollisuuksia. Heille täytyy järjestää myös työpaikkaesittelyitä ja keskusteluja työnantajien kanssa.

3. Ylin ryhmä:

Kunnianhimoiset nuoret, jotka tarvitsevat työkokemusta ja toivomiinsa uravalintoihin liittyviä täsmämahdollisuuksia. Tämä ryhmä tarvitsee erikoistunutta mentorointia ja ohjausta.

Suuri osa nuorista, jotka käyttivät CYP:in palveluita olivat jääneet koulutuksen ulkopuolelle ja heillä oli oppimisvaikeuksia kuten ADHD, lukihäiriö, puheen ja kielen häiriöt, ja SEBD (nuorten ja lasten kokemat sosiaaliset, tunne-elämän, ja käytösongelmat). Steven havaintojen mukaan alimmassa ryhmässä olevat nuoret, joilla oli eniten ongelmia, tarvitsivat holistisen lähestymisen työllistymiseen ja yleisesti ottaen nuorilta puuttuu tietämys työelämästä ja työllistymisestä.

CYP <http://www.cyproject.org/>

Urban Partners (<https://urbanpartners.london/>) lisätietoja Urban Partnersista.

(Meillä on laaja globaaleista organisaatioista ja paikallisyrittäjistä koostuva jäsenistö eri toimialoilta kuten kuljetus-, teknologia-, media-, kustannus- ja matkailualoilta.)

Avainsanat

- autonomia
- roolit
- suhteet
- ajattelutapa
- teoria ja käytäntö
- luontainen motivaatio

- kasvun asenne
- hallintamenetelmä

Päähenkilöt

Steven matka:

Steve tuli CYP:iin 12 vuotta sitten (2008) johtajaksi, hän oli aiemmin toiminut fyysisen terveyden ja -kehityksen parissa ja uransa alussa hän oli ollut nyrkkeilijä. Steve oli käynyt koulunsa muttei ollut koskaan oikein opiskellut ja siirtyi ammattilaisurheilun pariin. Steven ammattilaisura nyrkkeilijänä ei koskaan oikein päässyt alkuunkaan loukkaantumisen vuoksi ja hän palasi opintojen pariin aikuisopiskelijana, opiskellen liikuntatiedettä ja psykologiaa. Steve suoritti opintonsa menestyksekkäästi ja hänestä tuli urheiluvallmentaja ja personal trainer. Hänen uravalintansa ei ollut hänelle mieluinen ja hän teki päätöksen muuttaa uransa suuntaa ja liittyi nuorisopalveluihin Finchleyssä ja Hertfordshiressä, työskennellen pääasiassa kodittomien nuorten kanssa. Kymmenvuotisen uransa aikana Hertfordshiren nuorisopalveluissa Steve kehitti ja perusti neljä kodittomien kehitystiimiä, joihin hän hankki ESR-rahoituksen (Euroopan sosiaalirahasto). Steve päätti jättää työnsä ja siirtyä nuorisotyöhön kaupunkiin, kun kolme asunnotonta nuorta oli kuollut ja hän pelkäsi oman mielenterveytensä puolesta.

Steve Griffith on työskennellyt nuorten parissa yli 30 vuotta. Hän kokee olevansa etuoikeutettu työstä, jonka on saanut tehdä nuorten kanssa. Hän työskentelee aina mielellään etulinjassa missä tapahtuu, tällöin hän myös pystyy rakentamaan jatkuvasti suhdettaan nuoriin ja pysyy kartalla siitä, miten CYP:in palveluita pitäisi parantaa.

Näillä keinoilla Steve on hyvin varustautunut käymään käänteentekeviä neuvotteluita paikallisviranomaisten kanssa ja kuvailla yhteisön nuorten tarpeita hakiessaan rahoitusta, toiminnassa yhteistyökumppaneiden kanssa sekä yhteistyössä organisaation ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

Kuusi vuotta sitten toinen paikallinen organisaatio Global Generation lähestyi Steveä ja CYP:iä yhteistyön merkeissä. Tarkoituksena oli luoda työllisyysshanke vaikeimmin tavoitettaville NEET (ei työssä, tutkintoon johtavassa koulutuksessa eikä kurssikoulutuksessa) -nuorille. Global Generation oli hankkinut rahoituksen ja tiesi kuinka hyvin CYP oli onnistunut saavuttamaan alueen vaikeimmassa tilanteessa olevat nuoret, joita alueen muut palvelut pitivät melkein pä olovan avun tavoittamattomissa.

CYP:in toiminta hankkeessa paljasti, etteivät nuoret olleet ajatelleet tulevaisuuttaan paljoakaan, eivätkä he olleet saaneet juuri ollenkaan uraohjausta.

Steve tiesi, että hänen tulisi muodostaa vahvat siteet paikallisten yritysten, työnantajien ja CYP:in välille, jolloin hänellä olisi mahdollisuus tutustuttaa nuoriaan työelämään ja hankkia työelämätaitoja työllistyäkseen.

Aluetta, jolla CYP sijaitsee, oli kehitetty voimakkaasti ja Islingtonin King's Crossin alueelle oli syntynyt uusi yrityskeskittymä, jossa oli globaaleja yrityksiä: mm. Google, Argent (johtava rakennusyritys), Eurostar, Cross Tree (kiinteistöalan yritys) ja Ted Baker (miesten vaatteita). Perustettiin Urban Partners, vapaaehtoisuuteen perustuva yritysyritys Eustonin, King's Crossin ja St Pancrasin alueen organisaatioiden kesken.

Uusien yritysten lisäksi oli rakennettu uusia rakennuksia, asuntoja ja yritysten toimitiloja. Jotkut rakennuksista olivat valtavia ja pelottavia, kuten Steven nuoret sanoivat, "nämä ovat hienommille ihmisille, ei meidän kaltaisimmille!". Steve käsitti, että hänen täytyisi auttaa nuoriaan tuntemaan olonsa kotoisaksi näissä rakennuksissa, varsinkin kun niissä oli tiloja paikallisille asukkaille.

Tapaustutkimus

CYP:in palveluita täytyisi muuttaa, Steve tiesi muutoksen tapahtuvan ja työllistyminen täytyisi nivoa olennaiseksi osaksi CYP:in palveluita.

Steven mielestä alimman ryhmän auttamiseksi heidän täytyisi ottaa käyttöönsä ruohonjuuritason menetelmä ja he päättivät käyttää teoria muutoksesta -mallia, joka keskittyy nuoren identiteettiin ja kuinka he näkevät itsensä omassa yhteisössään. Tämä olisi ensiaskel työllistymiseen hänen vaikeassa tilanteessa oleville nuorille, yhdessä he harjoittaisivat itsetutkiskelua ja tulkitsisivat muita ja pohtisivat millaisina heidät nähdään, huomioiden mm. äänensävy, kieli, asento, pukeutuminen ja eleet.

Retket toimitilojen ulkopuolelle muuttuivat, samoin keilailu-, uinti- ja teemapuistoretket, jotka kehittävät nuorten viestintä- ja sosiaalisia taitoja. Nuorille tarjottiin uusia retkiä tutustumaan paikallishistoriaan, vierailemaan uuden ja pelottavan rakennuksen kahvilassa ja he kävivät oopperassakin yhdessä niistä rakennuksista. Nämä retket vahvistivat nuorten ylpeyttä asuinalueestaan, tutustutti heidät uusiin taidemuotoihin ja esitteli heille uusia ympäristöjä. Steven nuoret alkoivat tuntea olonsa mukavaksi hienostelevissa rakennuksissa, jotkut alkoivat tunnistaa tulevaisuuden, jossa he voisivat olla niissä rakennuksissa töissä.

Urban Partnersilla oli eri strategioita, joilla auttaa ympäröiviä yhteisöjä ja niiden asukkaita. Steve piti tärkeimpänä tehtävänään käydä kaikissa heidän järjestämässään tilaisuuksissa, joihin hänet kutsuttiin. Näissä tilaisuuksissa hän onnistui luomaan suhteita joihinkin globaalien yritysten korkeimmissa asemissa oleviin henkilöihin. Hän havaitsi, että joissain tapauksissa heidän nuoriin kohdistuneet odotuksensa olivat varsin huolestuttavia, stereotyyppisiä, eivätkä he uskoneet paikallisten nuorten mahdollisuuksiin. Toisinaan hän taas löysi kaltaisiaan yksilöitä, jotka olivat lähtöisin samankaltaisilta alueilta ja samankaltaisista taustoista kuin nämä nuoret. Yhdessä, useiden palaverien jälkeen he olivat saaneet aikaiseksi toimintasuunnitelman, jonka avulla CYP:in nuoret pääsisivät tutustumaan työelämään ja eri aloihin. Myönteelliset yritysjohtajat tulivat puhumaan CYP:in nuorille, kertoen oman kehitystarinansa ja kuinka he pääsivät vaikeuksien ylitse ja onnistuivat.

Ennen strategian täytäntöönpanoa, Stevellä ja samanmielisillä yritysjohtajilla oli suunnitelma stereotyyppien poistamiseksi ja toivon valamiseksi paikalliseen nuorisoon. Globaalien yritysten johtavissa asemissa olevat henkilöt kutsuttiin vierailulle CYP:iin lounaalle ja viettämään aikaa nuorten kanssa. Tilaisuuteen pyydettiin pukeutumaan rentoon asuun. Uskomatonta kyllä, osallistujia tuli todella hyvin ja jossain vaiheessa Steve seisoi taustalla tarkkailemassa, jotkut pelasivat yhdessä PlayStationia, jotkut kuuntelivat musiikkia ja soittivat, toiset tanssivat, juttelivat, söivät ja jotkut jopa pelasivat jalkapalloa nuorten kanssa. Jokainen CYP:istä sinä iltapäivänä lähtenyt johtaja, päällikkö tai yrityksen omistaja oli ihmeissään nuorten lannistumattomuudesta ja heidän toimeliaisuudestaan!

Joten työ alkoi työllisyyden nivomiseksi koko CYP:in toimintaan ja kun hänellä oli nyt suhteita paikallisiin yrityksiin ja hän oli saanut nuorensa näkemään johtajat, päälliköt tai yrityksen omistajat ihmisinä, hän oli innoissaan.

Hänen nuorensa alkoivat kysellä olisiko mahdollista käydä suurien rakennusten eri yrityksissä vierailulla ja olisiko heidän mahdollista tehdä työharjoittelu siellä? Kysymykset, joita Steven nuoret kysivät, olivat tulosta hankkeen onnistumisesta, josta Steve ja samanmieliset johtajat olivat puhuneet. Hän oli todella onnellinen ja hänestä tuntui siltä, että jotkut hänen nuoristaan näkevät nyt tulevaisuuden edessään. Yhdessä työllisyysohjaajiensa ja nuorisomentoreidensa kanssa työ alkoi kaikilla tasoilla. Mentorit aloittivat vaikeista ongelmista kärsivien nuorten kanssa työstämään heidän identiteettiään. Työllisyysohjaaja tuki nuoria kirjoittamaan yrityksiin tiedustellakseen työkokeilupaikkoja ja vanhempien kanssa paranneltiin CV:tä.

Nuoret vierailivat eri yritysten eri osastoilla ja juttelivat työntekijöille ja kysivät hyvin mietittyjä kysymyksiä. Nuoret alkoivat kertoa Stevelle yhä useammin, mitä he haluaisivat tehdä ja mihin yrityksiin he haluaisivat tutustua, he olivat ihmeissään nähtyään itsensä kaltaisia työntekijöitä. Työkokeiluja ja ”maistaispäiviä”

järjestettiin, kuten oli suunniteltu ja nuoret vaikuttivat myös kuuntelevan. Steve tiesi sen siitä, että he tutkivat mahdollisuuksia työllistyä luoville ja digitaalisille aloille.

Jotkut hänen nuoristaan tiesivät nyt mitä halusivat tehdä ja kuinka valita oikea polku saavuttaakseen toivomansa uran.

Steve kutsuu edelleen Urban Partnersin jäseniä CYP:in tapahtumiin, jossa he voivat esitellä upeita nuoriaan. Hän käy myös edelleen kaikissa Urban Partnersien tapahtumissa. Kun hän menee tapaamisiin, hän usein näkee nuoriaan työskentelemässä kahviloissa, vartijoina, Eurostarilla, vastaanottovirkailijoina, muodin parissa ja digitaalisissa yritysissä, siinä esimerkkejä muutamista onnistumisista.

Kolme vuotta sitten Cyp aloitti työn nuorten kanssa, jotka halusivat oppia yrittäjyydestä ja Stevelle ja hänen tiimilleen kävi selväksi, että koulutusta täytyisi kehittää näiden nuorten auttamiseksi. Vuosi sitten CYP aloitti toisen projektin yrittäjyydestä kiinnostuneille nuorille, nimeltään Akvaario, jonka tarkoituksena oli kouluttaa nuoria. Se päätettiin siirtää pois CYP:in tiloista, jotta nämä nuoret saisivat rauhassa kehittyä ilman joidenkin muiden nuorten negatiivista vaikutusta.

Eri alojen yrittäjille tarkoitettu työskentelytila oli avautunut lähelle CYP:in toimitilaa ja akvaario perustettiin sinne. Steve oli tavannut yrittäjiä ja he olivat enemmän kuin valmiita auttamaan Akvaariota ja joissain tapauksissa mentoroimaan nuoria. Steve piti toimitilan sijainnista siinä mielessä, että sinne ei päässyt kuka tahansa ja kun se sijoitettiin erilleen yhteisöstä, nuoret saivat täyden rauhan keskittyä unelmiinsa. Akvaario on edelleen kehitysvaiheessa pitkäkestoisten vaikutusten suhteen. Steve tietää, että Akvaario tulee auttamaan joitakin hänen nuoristaan avaamaan oman yrityksen toimien roolimallina seuraaville sukupolville.

Steve pohtii aikaansa CYP:issä ja tietää, että henkilöstönsä, vapaaehtoistyöntekijöidensä ja ohjausryhmänsä avustuksella CYP on oikealla tiellä avustamaan nuoria saavuttamaan unelmiaan. Mentorointiohjelma tukee nuoria itsenäiseen ajatteluun ja oppimaan omista virheistään henkilökunnan avustuksella. Steve tietää, että moni alueen nuorista on traumatisoitunut alueen vakavista tapahtumista, rikoksista, puukotuksista ja kuolemasta. Aiemmin tänä vuonna yksi heistä puukotettiin kuoliaaksi CYP:in toimitilojen ulkopuolella. Hän oli rakastettu CYP-yhteisön jäsen, joka oli osallistunut sen toimintaan lapsuudestaan saakka. Sillä oli syvä vaikutus yhteisöön ja nuoriin ja tämän nuoren miehen menetys vahvisti Steven ajatuksia CYP:in paikasta yhteisössä. Se on turvapaikka, jossa nuoria voi hoivata, innostaa, kouluttaa ja ohjata heitä omaan henkilökohtaiseen kehitykseensä ja muutokseen.

Steve ja CYP:in henkilöstö pystyvät tähän ainoastaan kuuntelemalla nuoria ja antamalla heille puheenvuoron kysyäksään, minne he haluavat mennä seuraavalla retkellä tai kysyäksään mielipidettä hänen hakiessaan seuraavaa rahoitusta. Steve kysyy usein nuorilta, millaisia hankkeita heidän mielestään pitäisi CYP:issä järjestää ja nämä mielipiteet kirjataan rahoitushakemuksiin. Hänen nuorensa tietävät, että kaikki mitä Steve ja hänen tiiminsä tekevät, tehdään heidän vuokseen ja he kunnioittavat sitä suhdetta.

Steven jatkuva yhteistyö paikallisten yritysten, yhteisön ja päättävien tahojen kanssa on todistanut hänelle pitkäkestoisen lähestymistavan tärkeyden CYP:in palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä.

Kysymyksiä, kommentteja ja keskustelun aiheita

1. Mitä keinoja käytät saadaksesi nuoret, joiden kanssa teet töitä, osallistumaan johonkin toimintaan? Oliko tapaustutkimuksessa muita menetelmiä, joita voisit käyttää?
2. Tekeekö organisaatiosi yhteistyötä sidosryhmien kanssa? Jos ei, miksi? Jos kyllä, minkä ja miten?
3. Saavuttavatko nuoret työtyytyväisyyttä organisaatiosi nykyisillä menetelmillä?
4. Osaatko yksilöidä strategiat, joiden avulla Steve kehitti CYP-menetelmän Long-term Joined-up -menetelmäksi?
5. Tapaustutkimuksen perusteella, olisiko mielestäsi Long-term joined-up -menetelmästä hyötyä organisaatiollesi ja asiakkaillesi? Jos kyllä, niin miten? Mitä pitäisi tehdä organisaation kehittämissuunnitelman tekemiseksi?

YHTEYSTIEDOT

Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelut

www.tampere.fi/tyollisyyspalvelut

YHTEYSTIEDOT

Anu Turunen-Kaukovirta, Project Planner Guide 2.0

Sumeliuksenkatu 11

33100 Tampere, Suomi

t: +358 40 1631245

e: anu.turunen-kaukovirta@tampere.fi

Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiseen ei tarkoita sitä, että sisältö, joka kuvastaa pelkästään tekijöiden näkemyksiä, saa kannatusta, eikä komissiota voida saattaa vastuuseen niiden sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.



Yhteisrahoitettu
Euroopan unionin
Erasmus+ -ohjelmasta

RINOVA
innovate, create & regenerate

CITY OF TAMPERE
EMPLOYMENT AND GROWTH SERVICES

MetropolisNet
European partnership of local development
partnerships in metropolitan areas



**BJC BALLYMUN
JOB CENTRE**
Building a Brighter Future With Work

CIOFS-FP
Centro Italiano Opere Femminili Salesiana
Formazione Professionale