

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# Opinnäytetyö

**Katse etsivään!**

Yksintyöskentelevien

etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista

*Heini Hakulinen*

**Yhteisöpedagogi YAMK**  
(90 op)

(9/2020)



**HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi yamk

---

Tekijät: Heini Hakulinen

Opinnäytetyön nimi: Katse etsivään! Yksityöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Sivumäärä: 77 ja 10 liitesivua

Työn ohjaaja: Merja Kylmäkoski

Työn tilaaja: Into- etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry

---

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan yksityöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Etsivää nuorisotyötä tehdään kunnissa ja sitä tuotetaan lähes poikkeuksetta valtionavusteisesti. Etsivän nuorisotyön lakisääteinen tehtävä on etsiä ja auttaa alle 29-vuotiaita nuoria vapaaehtoisesti ja luottamuksellisesti kohti itsenäisempää elämää, esimerkiksi työn, koulutuksen tai kuntouttavien palveluiden piiriin. Etsivä nuorisotyö on rinnalla kulkevaa, psykosiaalista nuoren tukemista ja ohjaustyötä, jossa korostuvat nuorten monenkirjavat elämäntilanteet ja haasteet.

Suomessa on reilut satakunta yksityöskentelevää etsivää nuorisotyöntekijää, joka on miltei 20 prosenttia koko ammattikunnasta. Vuonna 2020 etsivässä nuorisotyössä työskentelee noin 550 etsivää nuorisotyöntekijää. Työntekijöiden määrä vaihtelee hieman vuosittain ja siihen vaikuttavat valtion avustus, pienten kuntien taloustilanne ja nuoren väestön määrä kunnassa. Yksityöskentely voi aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta työssä ja sen vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin ei vielä ole tutkittu etsivän nuorisotyön kentällä syvemmin. Työn tilaajana on Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, joka toimii etsivän nuorisotyön valtakunnallisena asiantuntijaorganisaationa ja vastaa alan kehittamisestä. Työhyvinvoinnin tukemisen ja tarkastelun tarve on noussut valtakunnallisen kehittämisen ja koordinaation kautta ajankohtaiseksi ammattialan professionaalistuessa viime vuosina, erityisesti Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuskauden aikana vuosina 2018-2019. Ammattikunnan sisällä on ollut puhetta alueellisista eroista ja siitä, miten erityyppisin ehdoin ja keinoin etsivää nuorisotyötä tehdään erilaisilla alueilla, kuten isoissa kaupungeissa ja maaseudulla.

Opinnäytetyöni tavoitteena on sekä kuvata että analysoida yksityöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös toimia keskustelunavaajana yksityöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden työn vaativuuden esiin nostamisessa ja osallistua siten keskusteluun kohderyhmän koetusta työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön aineisto koostuu kyselystä, johon vastasi 62 yksityöskentelevää etsivää. Lisäksi aineistoon kuuluu neljä teemahaastattelua ja havainnointiaineisto. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa aineisto on analysoitu sisällönanalyysin avulla. Tuloksia tarkastelen kategorioittain, jakamalla yksityöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointikokemukseen vaikuttavia tekijöitä kolmeen eri luokkaan: vahvistaviin, heikentäviin ja suojaaviin tekijöihin.

Tuloksista koostuu yksityöskentelevän etsivän nuorisotyöntekijän työhyvinvointikokemuksen prototyyppi, jota voi hyödyntää reflektiivisessä työhyvinvoinnin tarkastelussa tai työnohjaus- ja esimieskeskustelujen tukena. Esitän lisäksi johtopäätöksinä jatkokehitysehdotuksia yksityöskentelevien työhyvinvointikokemuksen kohentamiseksi.

---

Asiasanat: etsivä nuorisotyö, yksityöskentely, työhyvinvointi, resilienssi, työnohjaus, psykosiaalinen kuormitus

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities, Community Educator

---

Author: Heini Hakulinen

Title: Look at thee! The experiences of work well-being of Outreach Youth Workers working alone

Number of Pages: 77 and 10 attachment pages

Supervisor: Merja Kylmäkoski

Subscriber: Into – Association for Outreach Youth Work and Workshop Activities

---

This thesis examines the experiences of Outreach Youth Workers working alone without everyday peer support by colleagues. Outreach Youth Work is carried out in municipalities and is almost invariably funded with state support. The statutory role of Outreach Youth Work is to seek young people under the age of 29 and help them voluntarily and confidentially towards a more independent life, helping them to find work, education, peer support or rehabilitative services or groups. Outreach Youth Work is a side-by-side, psychosocial support and guidance work, which emphasizes the diverse life situations and challenges of young people.

Finland has more than a hundred or so Outreach Youth Workers working alone, which is nearly 20 % of all the professionals in year 2020. The number varies slightly from year to year and is affected by the amount of state subsidies as well as the economic situation of small municipalities and the number of young people living there. The effects of solitary work on perceived work well-being have not yet been studied in depth in the field of Outreach Youth Work. The client of this thesis is Into – Association for Outreach Youth Work and Workshop Activities, which acts as a national expert organization for Outreach Youth Work and is responsible for the development of the field. The need to support well-being at work has become topical through national development and coordination as the profession has progressed in recent years, especially by the Outreach Youth Work Center of Expertise in 2018-2019. There has also been discussion within the profession about regional differences and variable types of conditions and means of Outreach Youth Work that are carried out in different areas, such as large cities and rural areas.

The aim of my thesis is both to describe and analyze the experiences of Outreach Youth Workers working alone. The purpose of the thesis is also to act as a discussion opener in highlighting the demanding nature of Outreach Youth work when working without a team or a colleague. The material of the thesis consists of a electronic questionnaire with 62 respondents, thematic interviews for four Outreach Youth Workers and observational material. My thesis is a qualitative research in which the material has been analyzed with the help of content analysis. I look at the results by category, dividing the factors that influence the well-being experience of the target group into three different categories: strengthening, weakening, and protective factors.

The results consist a prototype of the solitary working Outreach Youth Worker, which can be utilized for a reflective review of well-being at work or to support work supervision and supervisor discussions. In addition, I present proposals for further development to improve the well-being experience of those who work alone in the field of Outreach Youth Work.

---

Keywords: Outreach Youth Work, solitary work, work well-being, resilience, professional guidance, psychosocial stress

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	ETSIVÄ NUORISOTYÖ AMMATTIALANA.....	9
2.1	Etsivän nuorisotyön arvot ja toimintatavat.....	12
2.2	Työyhteisön ja verkostojen merkitys yksintyöskentelevälle etsivälle.....	14
2.3	Työssä jaksaminen etsivässä nuorisotyössä.....	15
2.4	E-mentorointihanke etsiville nuorisotyöntekijöille 2018–2019.....	17
3	TYÖHYVINVOINTI TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ.....	18
3.1	Työhyvinvoinnin teoriasta.....	22
3.2	Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin osa-alueena.....	24
3.3	Työn kuormittavuuden lisääntyminen ja tulevaisuus.....	27
4	TUTKIMUSASETELMA.....	30
4.1	Tutkimuskysymys.....	32
4.2	Työn menetelmät ja toteutus.....	32
4.2.1	Kysely.....	33
4.2.2	Haastattelut.....	34
4.2.3	Osallistuva havainnointi.....	35
5	TULOKSET.....	36
5.1	Työhyvinvointia vahvistavat tekijät.....	39
5.1.1	Sosiaalinen tuki.....	39
5.1.2	Itseohjautuvuus.....	42
5.1.3	Onnistumiset ja merkityksellisyyden kokemus.....	44
5.2	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	46
5.2.1	Ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden kokemukset.....	46
5.2.2	Arvostuksen puute ja huono palkkaus.....	49
5.2.3	Psykososiaalinen kuormitus.....	54
5.3	Työn kuormitukselta suojaavat tekijät.....	56
5.3.1	Reflektointi ja työnohjaus.....	57

5.3.2	Resilienssi eli muutoskyvykkyys kuormituksen säätelijänä .....	59
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	65
6.1	Kehitystehdotuksia jatkoon .....	69
7	POHDINTA.....	71
	LÄHTEET.....	73
	LIITTEET .....	78

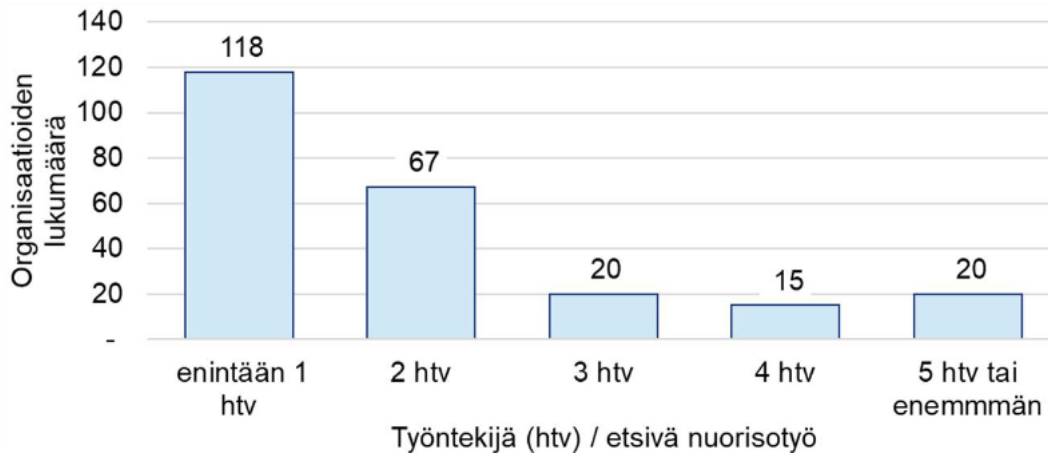
## 1 JOHDANTO

Etsivä nuorisotyö on nuorisolain mukaista toimintaa, jonka tehtävänä on tukea ja auttaa nuoria eteenpäin erilaisissa siirtymävaiheissa, silloin kun seuraava askel tai elämän suunta ei ole selvillä. Nuoret, jotka ovat vailla koulu- tai työpaikkaa tai kärsivät mielenterveys- ja päihdeongelmista voivat halutessaan hyötyä etsivän tarjoamasta tuesta ja rinnalla kulkemisesta palveluiden sekä vaihtoehtojen viidakossa. Tämä opinnäytetyö ei kuitenkaan käsittele nuoria, vaan tutkii tarkemmin etsivän nuorisotyöntekijän kokemusta omasta jaksamisestaan vaativassa tehtävässä. Opinnäytetyöni idea ja etsivän nuorisotyön ammattialan tarve kirkastui entisen kollegani ja tuolloisen Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen asiantuntijan Emmi Paanasen kanssa käydyssä keskustelussa. Olin kiinnostunut työhyvinvoinnista ja työssä jaksamiseen vaikuttavista teemoista etsivän nuorisotyön kentällä. Yksintyöskentelevät etsivät tarjosivat kiinnostavan kohderyhmän, jonka kokemaa työhyvinvointia ei ollut tarkasteltu juurikaan aiemmin.

Tässä opinnäytetyössä avaan ja jäsenän yksin kunnassa tai organisaatiossaan etsivää nuorisotyötä tekevien työhyvinvointikokemusta. Yksintyöskenteleviä etsiviä nuorisotyöntekijöitä on Suomessa vaihtelevasti reilu satakunta aluehallintovirastojen vuosittaisten raporttien mukaan (Bamming & Walldén 2019, 28). Tämä vastasi reilua 20 prosenttia kaikista etsivistä nuorisotyöntekijöistä vuonna 2018. Aivan tarkkaa määrää on vaikea arvioida, johtuen osittaisista henkilötyövuosista ja muista työelämään sisältyvistä työntekijävaihdoksista, joten määrä vaihtelee hieman vuosittain. Yksintyöskentelevien etsivien kokemusta työn luonteesta, tehdessä sitä ilman vertaista työyhteisöä, ei ole tutkittu juurikaan aiemmin.

Aluehallintoviraston kokoaman selvityksen mukaan (2017), yksin etsivää nuorisotyötä tekevät kokivat yleisesti ottaen työparityöskentelyn onnistuneeksi ja yksintyöskentely taas koettiin useimmiten haasteelliseksi. Vuonna 2017 yksi henkilötyövuosi (htv) kohdennettiin etsivään nuorisotyöhön 107 organisaatiossa. Seuraavana vuonna vastaava tapahtui 118 organisaatiossa. Yksintyöskentelevien määrä on siis jopa hieman kasvanut. (Bamming & Walldén 2019, 28.) Yleisesti tiedetään, että monissa pienissä kunnissa etsivät eivät työskentele muiden etsivien kanssa vaan yhteistyö nuoren ohjauksessa saattaa painottua esimerkiksi verkostoyhteistyöhön (mt., 33). Tulevaisuudessa

kunnat tulevat taistelemaan muuttotappioiden sekä hupenevan rahoituksen kanssa. On jatkossakin siis todennäköistä, että monet etsivät nuorisotyöntekijät edustavat ammattikuntaansa yksin organisaatioissaan.



KUVIO 1: Etsivän nuorisotyön kokonaismäärä (hvt) vuonna 2018 (Bamming Walldén 2019, 28).

Etsivä nuorisotyö on viime vuosina sekä kasvanut että kehittynyt työmuotona ja toimialana voimakkaasti. Etsivä nuorisotyö on suhteellisen tuore valtakunnallinen työmuoto ja sitä tehdään Suomessa hyvin monenlaisissa organisaatioissa sekä rakenteissa, joko kunnan tai kolmannen sektorin toimesta. Työni tilaaja on Into- etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, jonka kehittämis- ja koulutustehtävän ohessa on huomattu yksin etsivää nuorisotyötä tekevien kokemat haasteet yksin jäämisen ja työn jakamisen tarpeiden osalta. Inton tehtävänä on kehittää alaa valtakunnallisesti. Tämän opinnäytetyön tarve on siis perusteltu työmuodon valtakunnallisen kehittämisen kannalta.

Olen itse toiminut etsivänä nuorisotyöntekijänä syyskuusta 2015 asti. Kokemukseni etsivän nuorisotyön vaativuudesta, kuormittavuudesta ja työyhteisön merkityksestä työssä on omakohtainen. Minulla ei kuitenkaan ole kokemusta yksintyöskentelystä ilman vertaista työyhteisöä, jonka vuoksi näen olevani riittävän puolueeton tämän opinnäytetyön tekemiseen. Olen vakuuttunut siitä, että toista ihmistä ei voi auttaa riittävän hyvällä ja kestäväällä tavalla, ellei pidä huolta myös omasta voinnistaan. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että työhyvinvointiin ja työntekijöiden kokemuksiin etsivästä nuorisotyöstä kiinnitetään enemmän huomiota.

Työhyvinvoinnin merkityksen korostaminen ja työn vaativuuden osoittaminen ovat myös tämän opinnäytteen tavoitteita, jonka vuoksi toivon opinnäytetyöni edistävän ammattialan kehittymistä valtakunnallisella tasolla. Maailman megatrendeistä tiedämme, että kaupungistuminen on yksi tulevaisuuden isoista kehityssuunnista. Samaan aikaan meidän on hyvä miettiä keinoja, joilla saamme palvelut tuotettua myös syrjäisimmillä seuduilla. Yksintyöskentelevien työhyvinvoinnista huolehtiminen ilman kollegoita ja työparia on osa urbanisaation ja digitalisaation mukana tulevista haasteista. Digitalisaatio ja erilaiset teknologiat voivat osaltaan auttaa yksintyöskentelevää etsivää arjessa tarjoamalla kanavia vertaistuelliseen jakamiseen verkon välityksellä. Kuitenkin ennen tarkempien keinojen määrittelyä meidän täytyy ymmärtää yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemusta työstään paremmin. Tämä opinnäytetyö pyrkii kuvaamaan työhyvinvointikokemusta tuottamalla laadullista tietoa niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat kokemuksen muodostumiseen.

Yksin etsivää nuorisotyötä tekevät saattavat työssään joutua vaikeiden tilanteiden eteen työn rajaamisessa suhteessa verkostoyhteistyötahoihin ja jopa oman organisaationsa suuntaan. Etsivän nuorisotyön ollessa vielä suhteellisen uusi ja luonteeltaan organinen työmuoto, on muilla ammattilaisilla autettavan nuoren verkostossa usein monenlaisia toiveita ja odotuksia etsivää kohtaan. Etsivän nuorisotyöntekijän roolin ja tehtävän löytyminen voi olla ilman vertaista työparia tai työyhteisöä haasteellista ja erityisesti uudet työntekijät voivat kokea hämmennystä ja turhautumista aloittaessaan tehtävää. Lisäksi työssä kohdattujen nuorten tilanteet voivat olla raskaita ja aiheuttaa kuormitusta yksin työtä tekeväille. Näiden monien syiden yhteisvaikutuksena työn rajaamiseen ja jaksamiseen liittyy haasteita, jotka saattavat vaikuttaa yksin työtä tekevän työhyvinvointikokemukseen. Työn kuormittavuuteen liittyvät tekijät saattavat lisäksi vaikuttaa myös työhön sitoutumiseen. Vaikuttaako työyhteisön puute työhön sitoutumiseen?

Etsivän nuorisotyön suositeltaviin käytäntöihin kuuluvat työssä jakamisen ja työnohjauksen tuki, jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämistä ajatellen. Kaikissa kunnissa etsivillä ei ole mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen. On syytä selvittää, miksi näin on. Johtuuko työnohjauksen puute tietämättömyydestä kuormittavan työmuodon kohdalla vai vaikuttaako mahdollisesti myös yksintyöskentelevien työnohjauksen kustannusten korkea summa työnohjauksen puuttumiseen? Osataanko kunnissa asettaa työnohjauksen tuki etusijalle vaativaa ohjaustyötä tekevien jaksamisen turvaamiseksi?



Entä osaavatko etsivät itse nähdä tarpeen työnohjaukseen vai pidetäänkö sitä muodollisuutena tai muuten tarpeettomana osana työtä?

Etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen ja ongelmakohtien tarkastelu on ensiarvoisen tärkeää alan tasalaatuisen kehittymisen kannalta. Etsivät nuorisotyöntekijät tarvitsevat psyykkisesti kuormittavan työn tueksi riittävät tukimuodot, työympäristön ja johtajan, joka tunnistaa ja ymmärtää työn vaativuuden. Johtamista ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin etsivässä nuorisotyössä on tutkinut mm. Anni-Reetta Sorell yamk-opinnäytteessään (2017). Sekä Sorellin (2017, 78–79) opinnäytteessä että Aluehallintoviraston vuosittaisessa raportissa (Bamming 2017, 28) nousevat esiin yksin työskentelyn kuormittavuus ja työparityöskentelyn edut. Myös Anu Mäkinen kehitti opinnäytetyössään laatuindikaattoreita etsivän nuorisotyön johtamisen tueksi ja tunnisti kehittämisprosessin aikana yksintyöskentelevien tarpeen vertaistukseen myös organisaatioiden yli (Mäkinen 2020, 31). Nämä taustatiedot antavat mielestäni perustellun ja hyvän lähtökohdan yksintyöskentelevien etsivien työhyvinvointikokemuksen tutkimiselle. Opinnäytetyön tavoitteena on myös selventää ja ehdottaa sopivia keinoja, joiden avulla yksin työtä tekevien työssä jaksamista ja työhyvinvointia voidaan jatkossa tukea paremmin.

## 2 ETSIVÄ NUORISOTYÖ AMMATTIALANA

Tässä kappaleessa kuvaan etsivän nuorisotyön tavoitteita, työn sisältöjä sekä yksintyöskentelevien etsivien työssä jaksamiseen vaikuttavia seikkoja. Etsivän nuorisotyön toimijoista suurin osa hakee valtionavustusta, joka kohdentuu pääasiallisesti palkkakustannuksiin. Etsivä nuorisotyö kirjattiin nuorisolakiin ensimmäisen kerran 2011, jolloin opetus- ja kulttuuriministeriö alkoi lisäksi myöntää kunnille avustusta etsivän nuorisotyön järjestämiseksi (Vilen 2018, 3). Etsivää nuorisotyötä on kuitenkin tehty Suomessa jo 1990-luvulta lähtien. Ammatillinen etsivä nuorisotyö aloitettiin 1991 nelivuotisena kokeiluprojektina Tampereella. Projekti toteutettiin yhdessä nuoriso- ja sosiaalitoimen sekä vapaaehtoisjärjestö Nuorten Palvelu ry:n yhteistyönä. Projektin tarkoituksena oli kerätä kokemuksia eri hallintokuntien välisestä yhteistyöstä sekä rikkoa toimintatapojen perinteisiä malleja ja rajoja. (Huhtajärvi 2007.) Joidenkin lähteiden

mukaan etsivää nuorisotyötä on tehty jo 1960-luvulta ja se on noista ajoista asti kehittynyt nykymuotoisiin työmuotoihin. Lisäksi Norjan etsivällä nuorisotyöllä on ollut suuri vaikutus Suomen työmuotojen kehityksessä. (Alanen & Kotkavuori 2015, 13.)

Etsivän nuorisotyön tavoitteena on auttaa tuen tarpeessa olevia nuoria ja tukea heitä sellaisten palvelujen piiriin, jotka edistävät heidän kasvuaan, itsenäistymistä sekä osallisuutta yhteiskuntaan. Etsivän nuorisotyön tehtävänä on myös edistää pääsyä koulutukseen ja työmarkkinoille. Työ on kumppanuusperusteista ja perustuu aina nuoren vapaaehtoisuuteen ja yhteistyöhön. Etsivää nuorisotyötä voivat järjestää kunta tai useat kunnat yhdessä, jota jonkin verran tapahtuukin pienissä kunnissa. Kunta voi järjestää etsivää nuorisotyötä hankkimalla palveluja myös nuorten palveluja tuottavalta yhteisöltä, jolloin kunta on vastuussa siitä, että sen hankkimat palvelut järjestetään nuorisolain mukaisesti. (Finlex 2016.)

Nykymuotoaan etsivä nuorisotyö on saavuttanut osin nuorisolain myötä 2011, ja se jatkaa edelleen kehittymistä. Anne Puuronen luokittelee Suomessa tehtävän etsivän työn pääasiassa kahteen luokkaan, työn luonteen ja menetelmien mukaisesti. Peilauspintana luokittelulle tässä ovat myös englanninkieliset termit, joiden avulla vertailua voidaan tehdä myös kansainväliseen etsivään työhön. Puurosen mukaan olisi hyvä käyttää yläkäsitettä ”etsivä” kuvaamaan etsivän työn muotoja. Seuraavassa mukailtuna Puurosen jaottelu (2014, 17):

*Outreach youth work* eli etsivä nuorisotyö

- Nuoren kanssa hänelle sopivien palveluiden löytämistä ja niihin saattamista.
- Tehdään kouluissa, oppilaitoksissa, vapaa-ajan keskuksissa, vankiloissa ja nuorten omissa ympäristöissä, myös kotiympäristössä.
- Instituutioiden välityksellä tapahtuva työ korostuu (nuoret ohjautuvat niiden kautta etsivään nuorisotyöhön).

*Detached youth work* eli etsivä katutyö / jalkautuva etsivä nuorisotyö

- Nuorten omissa ympäristöissä kadulla, baareissa, kahviloissa, ostoskeskuksissa, puistossa ja muissa julkisissa paikoissa toteutettava jalkautuva etsivä työ. Tämä etsivän työn muoto tukee tuen tarpeessa olevan nuoren palveluihin kiinnittymistä ja sitoutumista.

- Etsivää nuorisotyötä voidaan tehdä myös jalkautuvasti, jolloin tavoitteena on tuen tarpeessa olevan nuoren palveluihin kiinnittyminen.

Ajattelen, että etsivässä nuorisotyössä etsiminen tapahtuu oikeastaan kahteen suuntaan: voisin kuvailla, että työssä etsitään nuoria ja kun tarvitsevat nuoret löydetään, etsitään nuorten kanssa heille sopivia koulutus-, työllisyys-, ja palvelupolkuja. Etsivää nuorisotyötä tehdään siis sekä vahvasti verkostoihin suuntaavana työnä sekä perinteisempänä katutyönä ja molemmat ovat etsivän nuorisotyön muotoja. Osa nuorista ohjautuu etsivään nuorisotyöhön myös itse tai läheisten saattamana. Markkinointi ja viestintätyö nuorille on tärkeä osa etsivän nuorisotyön toteuttamista, sillä siten luodaan myös mielikuvaa siitä, miten esimerkiksi vapaaehtoisuutta, nuoren puolelle asetumista ja luottamuksellisuutta toteutetaan käytännössä.

Etsivää nuorisotyötä ohjaa nuorisolain velvoitteet tietyille organisaatioille, jotka saavat joissain tapauksissa luovuttaa nuoren yhteystietoja etsivään nuorisotyöhön. Yksilöintitietoja ovat esimerkiksi nimi, puhelinnumero ja osoite. Henkilötunnusta ei pääsääntöisesti luovuteta. Yksilöintitietojen luovutusta tulee edeltää joko huoli nuoren tilasta tai jatkosuunnitelmien tekemisen tarpeesta. Tietoja nuorista kerätään vain yhteydenottoa ja avuntarjoamista varten sekä tilastointarkoituksissa ja ne hävitetään heti, kun tarvetta yhteydenpidolle ei enää ole. Etsivässä nuorisotyössä voi olla asiakkaana myös anonyymisti. Toisen asteen oppilaitokset, puolustusvoimat ja Siviilipalveluskeskus luovuttavat tietoja niistä alle 29-vuotiasta, jotka keskeyttävät opintonsa tai palveluksensa, eikä heillä ole vielä toisen asteen koulutusta tai selkeää jatkosuunnitelmaa. Ensisijaisesti tietojen luovutus etsivään nuorisotyöhön tulisi tehdä nuoren suostumuksella, mutta jos nuorta ei esimerkiksi tavoiteta, voi yksilöintitiedot välittää lain nojalla myös ilman nuoren suostumusta. Myös muut viranomaiset ja Kansaneläkelaitos voivat tarvittaessa olla yhteydessä etsiviin tietojen luovuttamiseksi, mikäli nuoren tilanne sitä viranomaisen näkökulmasta vaatii. Etsivää nuorisotyötä tehdään luottamuksellisesti ja nuorilähtöisesti siten, että etsivässä toimitaan aina nuoren antamien tietojen mukaan ja nuorta kunnioittaen. (Vilen 2018, 14–16.)

Etsivälle nuorisotyölle on luonteenomaista kokeilla ja kehittää uusia työn toteuttamisen tapoja, joiden avulla voidaan tavoittaa ja auttaa syrjään jääviä nuoria paremmin. Digitaalisten kontakti- ja ohjauskeinojen ja esimerkiksi nettietsivän työn voidaan ennustaa kehittyvän tulevana vuosina yhä voimakkaammin. Viime vuosien aikana myös

valtakunnallinen kehitys on ollut vilkasta työmuodon parissa ja osin siihen on vaikuttanut Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen toimintakausi 2018–2019. Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus muodostui tuolloin neljästä organisaatiosta; Espoon kaupungista, Valtakunnallisesta työpajayhdistyksestä, Juveniasta ja Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Osaamiskeskuksen tehtävänä oli yhteistyön tiivistäminen, osaamisen vahvistaminen sekä etsivään nuorisotyöhön ohjaavien järjestelmien ja toimintamallien kehittäminen ja koordinaatio. (Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus 2019.)

Itse ajattelen etsivää nuorisotyötä rinnalla kulkevana tukimuotona, jossa keskeisintä on verkostomainen työote ja dialogisen kohtaamisen taito. Etsivinä nuorisotyöntekijöinä toimii hyvin laaja-alaisen koulutustaustan omaava työntekijäkunta. Monet ovat sosionomi – tai yhteisöpedagogi AMK- tutkinnon omaavia, mutta myös opistoasteisia tutkintoja ja ylempiä korkeakoulututkintoja omaavia löytyy ammattikunnasta (Bamming & Walldén 2019, 27). Työmuodolle ei vielä toistaiseksi ole olemassa kohdennettua koulutusta koulutusjärjestelmässä. Ammattialan kehittyessä ja professionalistumisen edetessä on hyvä kysyä, olisiko koulutusvaatimuksille tai kohdennetulle täydennuskoulutukselle tarvetta.

## 2.1 Etsivän nuorisotyön arvot ja toimintatavat

Etsivän nuorisotyön ensisijaisena tarkoituksena on tukea ja kannustaa nuoria elämässään eteenpäin. Ensisijaisena kohderyhmänä ovat koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevat alle 29-vuotiaat. Monen nuoren tavoitteena on mielekkään opiskelu- tai työpaikan löytäminen tai vaihtoehtoisten polkujen etsiminen. Monelle etsivässä kohdatulle nuorelle näiden tavoitteiden toteutuminen ei välttämättä kuitenkaan ole ajan-kohtaista, vaan vaaditaan kärsivällistä ja rinnalla kulkevaa ohjausta ja nuoren kanssa hitaasti etenemistä, jotta nuori on valmis ottamaan seuraavat askeleet kohti palvelua, koulutusta tai työtä. (Alanen & Kotkavuori 2015, 18.)

Etsivällä nuorisotyöllä on vahva kasvatuksellinen ja sosiaalipedagoginen pohja. Etsivä nuorisotyö on erityisnuorisotyötä ja siten sillä on samat arvolähtökohdat kuin nuorisotyöllä. Nuorisotyössä pyritään kohtaamaan nuoret aidosti ja avoimesti. Tarkoituksena on tukea nuorten omia voimavaroja, sekä mahdollistaa yhdessä tekemistä sekä yksilöille että ryhmille. Nuorisotyössä tunnustetaan vapaaehtoista osallistumista ja kunnioitetaan erilaisuutta. Kasvatuksellinen ote tulee näkyviin siten, että nuorisotyön-

tekijä puuttuu nuoren kasvua vaarantaviin tekijöihin sekä on läsnä ja kannustaa nuoria. Lisäksi nuorisotyöntekijä toimii nuoruuden ja nuorten elinolojen tulkkina sekä pyrkii esimerkillään myös rohkaisemaan nuoria vaikuttamaan itse yhteiskunnallisiin epäkohtiin. (Vilen 2018, 6–7.)

Etsivän nuorisotyön keskeisiin toimintaa ohjaaviin arvoihin kuuluvat *vapaaehtoisuus, nuorilähtöisyys, kunnioitus, rinnalla kulkeminen ja luottamuksellisuus*. Nämä arvot ohjaavat erityisesti ohjaussuhdetta nuoreen, sekä sitä lupausta, jonka etsivä nuorisotyöntekijä nuorelle antaa. Lisäksi työn etiikkaan kuuluu työtettä ohjaavat arvot, joihin lukeutuvat *moniammatilliseen yhteistyöhön sitoutuminen, etsivän nuorisotyön hyvä saavutettavuus, kokonaisvaltaisuus sekä ajatus siitä, että toimitaan nuoren kanssa, ei nuoren puolesta. Oman persoonan ja arvomaailman tiedostaminen* sekä näiden vaikutukset suhteessa nuoreen ovat osaltaan työmenetelmä ja toisaalta, on työn arvojen mukaista kunnioittaa erilaisia maailmankuvia. (Mt., 8–9.)

Etsivä nuorisotyö on ohjaustyötä, joka sisältää erilaisia limittäisiä ja jatkuvia asiakasprosesseja. Kaartinen-Koutaniemi kuvailee prosesseja selkeästi jakamalla asiakkuuden vaiheita seuraavasti: kontakti, motivointi, työskentely, välittäminen ja lopetus. Keskeistä on, että vaiheissa edetään nuoren toiveiden mukaisesti. Etsivä ei tyrkytä tukeaan, vaan kohtaamisen alussa nuoren annetaan valita, ja jos hän sitä toivoo, kontaktin syventymistä jatketaan. Kontakti on keskeisin työprosessien etenemisen kannalta. Kontakti etenee kohtaamiseen ja sitä kautta luottamuksen syntymiseen, jonka avulla voidaan edetä nuoren tavoitteissa. Luottamuksen syntyessä nuorta voidaan mahdollisesti myös konfrontoida tai rajata tarkoituksenmukaisesti. Etsivään nuorisotyöhön ei kuitenkaan koskaan kuulu ohjaussuhteen lopettamisella uhkailu, vaan lopettaminenkin tehdään nuoren toiveista ja yhteisestä harkinnasta käsin (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 69, 74–75, 78.)

Motivoimalla nuorta taas pyritään lisäämään nuoren tulevaisuususkoa sekä auttamaan häntä määrittämään omia tavoitteita elämälleen. Ensisijaista on nuoren kasvun ja itsenäistymisen tukeminen lain hengen mukaisesti. Työskentelyvaiheessa edetään riittävän ajan ja laadun kanssa toivon näkökulmaa ylläpitäen. Tavoitteena voi olla mielekkäämpi elämä, elämänhallinnan kohentuminen tai mahdollisten haittojen vähentäminen. Tapaamisia järjestetään riittävän usein ja säännöllisesti. Keskeistä on, että valinnat jätetään nuorelle. Etsivän tehtävänä on tukea nuorta kohti omavaltaista elämää

ja subjektiutta. (Mt., 79–82.) Etsivän nuorisotyön keskiössä ja kaiken eteenpäin menemisen edellytyksenä on siis luottamuksellisen suhteen syntyminen nuoren ja työntekijän välille. Tasavertaisuuteen ja dialogiin pyrkivä suhde on kuitenkin ammatillinen ja vaatii siten etsivältä nuorisotyöntekijältä taitoa sekä välittää että myös säädellä vuorovaikutuksen rajoja, jotta suhteessa säilyy ammatillinen orientaatio. Näiden rajojen säätely on tulkintani mukaan huomattavasti haasteellisempaa etsivässä nuorisotyössä kuin vaikkapa sosiaaliohjauksessa, jossa sosiaalipalveluiden rakenne ja sosiaalipoliittiset tavoitteet määrittelevät rajat ja siten myös ohjaussuhteen laatua. Etsivä nuorisotyö on orgaaninen auttamisen muoto, jonka monenkirjavuus syntyy monimerkityksellisistä kohtaamisista ja vuorovaikutussuhteista, joiden sisältöjä ei ole ennalta täysin määriteltä. Etsivä nuorisotyöntekijä voi kohdata nuoria hyvin monenlaisissa tilanteissa ja myös auttamisen sisällöt voivat vaihdella työpaikan aktiivisesta hakemisesta lyhyisiin kävelyretkiin sosiaalisesta ahdistuksesta kamppailevan nuoren kanssa.

## 2.2 Työyhteisön ja verkostojen merkitys yksintyöskentelevälle etsivälle

Entä mikä on se työyhteisö, joka on yksintyöskentelevän etsivän tukena? Kenen kanssa yksintyöskentelevät purkavat esiin tulleita haasteita? Miten alueelliset erot vaikuttavat työn luonteeseen ja sitä kautta myös siihen, miten etsivät viestivät verkostoilleen? Oletukseni on, että verkostot nousevat yksin etsivää nuorisotyötä tekevien kohdalla ehkäpä vielä merkityksellisempään rooliin kuin kunnissa, joissa etsivällä on työpari tai tiimi, jonka kanssa työn sisältöjä voi peilata ja kehittää. Voi olla mahdollista, että yksintyöskentelevät etsivät tekevät myös enemmän verkostoyhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. On hyvä muistaa, että yksintyöskentely on yleisesti tunnustettu kuormitustekijä työssä. Ammatilliseksi yksintyöskentelyksi kutsutaan sellaisen työn tekemistä, jossa työntekijä työskentelee ammattiryhmänsä edustajana yksin, vaikka hän olisi tekemisissä muiden työntekijöiden tai työyhteisön kanssa (Työsuojelu 2017).

Tiiviimmästä verkostoyhteistyöstä on pienillä paikkakunnilla myös etua. Yhteistyö on parhaassa tapauksessa tiivistä ja apua saa pikaisesti. Maaseudulla korostuu toisaalta myös sopivien jatko-ohjauspaikkojen vähäisyys. (Bamming & Walldén 2018, 24, 28.) Pienillä paikkakunnilla verkostojen kanssa tehtävä työ siis osin korostuu ja voi olla, että joihinkin palveluihin hakeutuminen voi olla helpompaa, tiiviistä ja tutusta verkostosta johtuen. Palvelupolkujen muodostuminen etsivässä nuorisotyössä voi olla paljonkin kiinni verkostojen välisistä suhteista, sekä erityisesti etsivän nuorisotyöntekijän

ammattitaidosta hoitaa verkostojaan. Toisaalta on huomattava, että pienissä kunnissa on alueita, joissa nuoret kärsivät tarvittavien palveluiden puutteesta.

Myös pitkät välimatkat saattavat vaikeuttaa työn tekemistä niin nuorten tapaamisten kuin palveluihin ohjaamisen saralla. Monilla pienemmillä paikkakunnilla etsivät saattavat kyyditä autoilla nuoria palveluihin. Tästä on ollut kentällä monenlaista keskustelua. Voidaanko tällaista sallia? Mitä hyötyä tai haittaa kuljettamisesta on? Turvallisuusnäkökulma? Oma käsitykseni on, että maakunnissa etsivä nuorisotyö voi olla hyvin erinäköistä kuin kaupungeissa ja joskus auton käyttö voi olla välttämätön osa etsivän nuorisotyöntekijän arkea. Näkisin tärkeänä, etsivän nuorisotyön ammatillistuessa, että emme rakenna liian määrittäviä käytäntöjä ja menetelmiä työlle, vaan ymmärrämme, että työtä tehdään sekä oman persoonan avulla että kunkin alueen reunaehtojen mukaisesti. Keskustelun käyminen tavoista alueiden välillä ja yksittäisten henkilöiden välillä on tärkeää, jotta työn rajoista suhteessa nuoriin ja verkostoihin sekä ammattietiikasta voidaan rakentaa valtakunnallisella tasolla yhdenmukaisempaa erilaisia käytäntöjä unohtamatta. Toivon saavani opinnäytetyössä kuvattua ja jäsenettyä myös pienten paikkakuntien etsivän nuorisotyön ilmentymiä. Nämä seikat ovat etsivän nuorisotyön erityislaatua ja tekevät siitä verrattain erityisen myös kansainvälisessä vertailussa erilaisiin nuorisotyön muotoihin. Vastaavanlaista nuorisolaissa säädeltyä erityisnuorisotyötä ei tehdä juuri muualla Euroopassa.

Kiinnostavaa on myös, minkälaisia viestinnällisiä keinoja ja markkinointiin liittyviä taitoja tarvitaan yksin työtä tehdessä? Miten paljon yksin etsivää nuorisotyötä tekevät ylipäätään panostavat markkinointiin ja itsensä tutuksi tekemiseen alueellaan? Miten markkinointityö edesauttaa nuorien tavoittamista? Voisi olettaa, että työhön tarvitaan pitkäjänteistä sitoutumista, jotta yhteistyökuviot saadaan toimimaan. Tämä ei ole aina näyttäytynyt etsivien vaihtuvuuden kannalta mahdolliselta. Työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä tuleeikin siksi tarkastella lähemmin. Tässä opinnäytetyössä pyrin tarkastelemaan myös sitoutumista yhtenä työhyvinvoinnin mittarina.

### 2.3 Työssä jaksaminen etsivässä nuorisotyössä

Anne Puuronen nosti ”Etsivän katse” toimintatutkimuksessaan (2014) esille etsivien työhyvinvointiin liittyviä riskejä seuraavasti: 1) etsivässä nuorisotyössä työskennellään yksin ilman työparia, 2) työntekijä asuu työpaikkakunnallaan, 3) työajat ovat epäsäännöllisiä, 4) työnohjaus on epäsäännöllistä tai sitä ei ole lainkaan, 5) työn ohjeistus on

puutteellista, 6) esimieheltä saatava tuki on vähäistä (Puuronen 2014, 67). Puurosen aineistoista nousi myös esiin työssä jaksamisen osatekijöiksi yksilöllisten tekijöiden ja työkokemuksen lisäksi myös tukevan työyhteisön, luotettavan esimiehen ja työnohjauksen toteutuminen. (Mt., 69.)

Samassa aineistossa nousi esiin myös hyväksi koetun työyhteisön tunnusmerkeiksi mm. työntekijöiden kokemus luottamuksellisesta ja vastavuoroisesta esimiessuhteesta ja mahdollisuudesta työnohjaukseen. Tällaisissa työyhteisöissä, joissa työntekijän kokemus työssä jaksamisesta on vahva, oli myös etsivällä kokemus siitä, että hänen työtään tuetaan. (Mt., 72.) Puurosen (2014) ja aiemmin mainitun Sorellin (2017) tutkimuksessa havaittuihin työhyvinvoinnin riskeihin erityisesti yksintyöskentelevien kohdalla ei ole vielä perehdytty riittävästi suomalaisessa etsivässä nuorisotyössä. Myös työnohjaukseen liittyvien kokemusten tarkastelua tulisi syventää ammattialan piirissä. Työssä jaksamiseen myötävaikuttavat sekä työyhteisössä että yksilön taustalla vaikuttavat tekijät ja valmiudet. Yksilön tai koko työyhteisönkin ongelmat voivat lähteä liikkeelle läheltä tai kaukaa, jopa koko yhteiskunnan tasolta. Jaksamiseen vaikuttavia ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi muutokset työtehtävissä, työympäristössä tai työyhteisössä: nämä muutokset kuluttavat aina energiaa. Lisäksi työn organisoinnin vaikeudet, työjärjestelyjen puute, työtehtävien epäselvyys tai johtamisen ongelmat voivat aiheuttaa stressiä ja sitä kautta vaikuttaa jaksamiseen. Näiden ulkoisten, työyhteisö- ja organisaatiotasojen lisäksi jokaisella yksilöllä on omat henkilökohtaiset valmiutensa tehdä työtä. Näihin valmiuksiin kuuluvat mm. motivaatio työhön, riittävä osaaminen, riittävät psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet suhteessa omaan tehtävään, kyky organisoida omaa työtä, tahto vaikuttaa työhön sekä kehittyä työssä. Myös itseohjautuvuus ja stressin hallinta ovat tärkeitä valmiuksia, jotka korostuvat tämän päivän työelämässä. (Salomäki 2002, 66–69.)

Organisaation tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin työntekijän välillä on kiistaton yhteys (Manka 2010, 78), joka perustelee työhyvinvointiin panostamisen tärkeyttä. Etsivä nuorisotyö on luonteeltaan vaativaa ohjaus- ja verkostotyötä, joka vaatii tekijältään oma-aloitteisuutta ja kykyä refleктоivaan ja tutkivaan dialogiin sekä itsensä että muiden kanssa. Sorell tutki etsivän nuorisotyön johtamista paneelien avulla ja sai selville, että työntekijät toivat esiin myös vaihtuvuuteen liittyviä syitä. Työn vaihtamisen syinä



nähtiin muun muassa itsensä liiallinen uhraaminen nuorten edun vuoksi ja toimimaton vuorovaikutus esimiesten kanssa. (Sorell 2017, 36.) Uupumisen merkit on hyvä tiedostaa ja tunnistaa ajoissa, ja jos sellaisia ilmenee, on syytä hakeutua itse avun piiriin, esimerkiksi työterveyshuoltoon. Auttajalle itselleen voi olla vaikeaa myöntää omaa tarvitsevuuttaan, myötätuntouupumista tai haavoittuvuuttaan. Etsivässä nuorisotyössä on kuitenkin selkeästi korostunut riski työssä uupumiseen, ellei työhyvinvointia edistäviä tekijöitä oteta riittävästi huomioon. Työssä jaksamista tukevia tapoja täytyy yhä tutkia ja kehittää alalla.

#### 2.4 E-mentorointihanke etsiville nuorisotyöntekijöille 2018–2019

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) ja Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus tarttuivat myös yksin etsivää nuorisotyötä tekevien tarpeeseen kehittää työtä vertaistuen avulla. E-mentorointi oli osa Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen toimintaa, jossa Humak vastasi toiminnan toteuttamisesta ja kehittämisestä. Mentorointitapaamiset aloitettiin syksyllä 2018 ja ensisijaisena kohderyhmänä olivat erityisesti yksin etsivää nuorisotyötä tekevät ympäri Suomen. E-mentorointi-hanke kokosi etsivää nuorisotyötä kauemmin tehneitä ja uudempia toimijoita jakamaan kokemuksiaan verkon välityksellä säännöllisillä tapaamisilla. Painotus hankkeessa oli vertaismentoroinnin ajatuksessa, jossa sekä mentorit että mentoroitavat voivat oppia toisiltaan ja yhteisestä prosessista. (E-mentoroinnilla tukea verkossa – yhteisöllisyyttä yksin työskenteleville.)

Olin mukana mentorina hankkeessa syksystä 2018 alkaen. E-mentorointi on uskoakseni tarjonnut yksin työtä tekeville sellaista vertaista tukea, joista he hyötyivät. Mentorointitapaamiset mahdollistavat sosiaalisen areenan keskustelulle etsivän nuorisotyön iloista ja suruista, alueellisista eroista ja niiden ilmentymistä. Varsinkin tuoreet yksin työtä tekevät hyötyivät keskusteluista vertaisten kanssa. Omakohtainen kokemus mentorina toimimisesta yksintyöskenteleville oli silmiä avaava. Alueellisten työmuotojen erot etsivän nuorisotyön kentällä ovat todellisia, vaikka työn eetos, arvot ja periaatteet ovat samat. E-mentorointihankkeeseen osallistuminen vahvasti kiinnostustani yksintyöskentelevien arjesta.

Aiheet, jotka mentorointitapaamisilla nousivat keskusteluun olivat usein työn rajamiseen liittyviä. Jonkin verran koettiin hankaluuksia suhteessa verkostotahoihin sekä

nuorten tavoittamiseen liittyen pienillä paikkakunnilla. Pohdin paljon sitä, miten tärkeiksi henkilökohtaiset suhteet verkostoihin saattavat muodostua etsivän työssä pienellä paikkakunnalla. Mentorointitapaamiset saivat osin työnohjauksellisia piirteitä, kun case-työskentelyn kautta osallistujat purkivat läpi käymiään kuormittavia tilanteita nuorten ja verkostojen kanssa. Vertaistuki tuntui olevan keskiössä tapaamisissa. Oman näkemykseni mukaan on kuitenkin keskeistä muistaa, ettei mentorointi voi korvata työnohjauksen tarvetta etsivässä nuorisotyössä. Tässä opinnäytteessä toivon saavani lisää tietoa sen määrittämiseksi, mikä on työnohjauksen ja toisaalta vertaisen tuen tarve ja suhde toisiinsa yksin tehtävässä etsivässä nuorisotyössä. Tarkoitukseni on myös avata niitä kokemuksia ja ajatuksia työnohjauksesta, joita yksintyöskentelevillä etsivillä on.

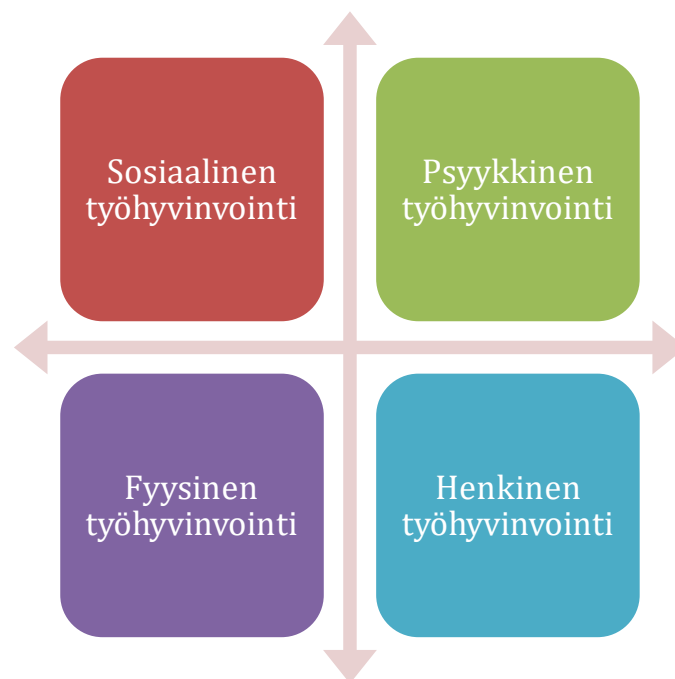
### 3 TYÖHYVINVOINTI TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ

Avaan työhyvinvoinnin monimerkityksellistä taustaa teoriaosuudessa tiedostaen, että tässä yhteydessä olen myös pakotettu tekemään tiettyjä rajoituksia aiheen laajuuden vuoksi. Työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty reilut sata vuotta. Työhyvinvoinnin käsite alkoi kehittyä fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla, jolloin tutkittiin pääasiassa yksilön reaktioita fysiologisiin olosuhteisiin työssä. Yksilön nähtiin reagoivan erilaisiin kuormittaviin tekijöihin kuten vaikkapa myrkyllisiin aineisiin tai fyysiseen raskauteen, jotka sitten synnyttivät stressiä yhdessä kielteisten ajatusten kanssa. Näiden myötävaikutuksesta työntekijä saattoi sairastua. Tämä tieteellisen ymmärryksen kehitys edelsi työsuojelujärjestelmien kehittymistä. Myöhemmin stressitutkimuksen jalanjäljissä alettiin laajentamaan ymmärrystä työterveydestä ja huomiota kiinnitettiin myös työn kuormittavuuteen ja siihen, miten työntekijä pystyi vastaamaan työn vaatimuksiin. Työhyvinvoinnin käsitteeseen laajentuivat myös ympäristö- ja henkilökohtaiset tekijät. (Manka & Manka 2016, 64.)

Harri Virolainen (2012) korostaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin käsitettä, sitä että työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin osa-alueet. Huomionarvoista on, että nämä osa-alueet ovat kiinteässä yhteydessä vaikuttaen toinen toisiinsa. Puutteet jollakin alueella heijastuvat helposti toiselle alueelle, vaikkapa esimerkkinä psyykkinen stressi, joka aiheuttaa työntekijässä fyysisiä

oireita. (Virolainen 2012, 11–12.) Virolaisen jaottelu antaa mielestäni hyvän näkökulman lähestyä työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia osatekijöitä. Holistinen ymmärrys työhyvinvoinnista on tärkeää myös työn tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden vuoksi, erityisesti auttamisammateissa.

Työhyvinvointi on siis kokonaisuus, johon vaikuttavat useat eri muuttujat. Työhyvinvoinnin laaja, kokonaisvaltainen käsitys antaa myös opinnäytetyölleni reunaehdoja: on syytä muistaa, että työhyvinvointi on hyvin yksilökohtainen ja siten subjektiivinen kokemus, johon myötävaikuttavat monet seikat työympäristössä. Lisäksi henkilökohtaisen elämän kriisit, kokemukset ja menetykset vaikuttavat kokonaisuuteen. Tapaustutkimuksen keinoin voin tarkastella yksin työtä tekevän etsivän nuorisotyöntekijän kokemusta työstään, mutta kovin yleistettäviä tietoja ei ole mahdollista saada. Tavoitteena on kuitenkin lisätä ymmärrystä kohderyhmän työhyvinvointikokemuksesta.



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osa-alueet, mukailtuna (Virolainen 2012, 12).

Positiivisen psykologian suuntaus on tuonut työpsykologian voimavaratekijöitä esille ja siten kehittänyt työhyvinvoinnin käsitettä. 2000-luvulla on tutkittu yhä enemmän mm. työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. (Manka & Manka 2016, 69.) Samalla on todistettu, että hyvinvoiva työntekijä on tuottoisa organisaatioilleen, hän on luova ja innostunut, ja saa siten aikaan tulosta ja positiivista vaikutusta. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa ennen kaikkea sujuvaa, tuottavaa ja

mielekästä työtä turvallisessa työympäristössä. Lisäksi työyhteisön ja -ympäristön tulisi myös tukea työhön vaikuttamista ja edistää työuraa. (Työterveyslaitos 2020).

Työhyvinvointi ymmärretään kokonaisuutena, johon myötävaikuttavat jatkuvasti sekä ihmisen henkilökohtainen elämä että työssä vaikuttavat tekijät. Työhyvinvointi ei siis ole staattinen tila, vaan se muuttuu ja elää kuormitus- ja voimavaratekijöiden yhteisvaikutuksessa. Siten työyhteisöllä ja työpaikoilla on keinoja, joilla voidaan vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin, sen kehitykseen sekä yksilön, että työyhteisön kohdalla. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Marja-Liisa ja Marjut Manka korostavat kirjasaan, että työhyvinvointi on kansainvälisestikin tarkasteltuna outo käsite, jota useimmiten verrataan työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa käsite on kuitenkin varsin laaja-alainen ja pitää sisällään myös arkisen työn sujumisen. Työhyvinvoinnin synty-miseen vaikuttavat useat eri osatekijät kuten johtaminen, ilmapiiri, toimintatavat, työ itsessään sekä työntekijän omat tulkinnat. (Manka & Manka 2016, 75.)

Miten hyvin yksin etsivää nuorisotyötä tekevä sitten viihtyy työssään ja miksi? Ko-keeko hän merkityksellisyyttä työssä tai vaikuttaako työyhteisö positiivisesti? Ajatus siitä, että palkkatyössä voi viihtyä ja että työn täytyy olla sisällöltään merkityksellistä, on suhteellisen uusi työn pitkässä historiassa (Pietikäinen 2011, 17). Työhyvinvoinnin käsitteen syntyminen juontaa juurensa työn luonteen muuttumiseen suorittavasta työstä palvelualoille ja asiakastyöhön. Työn murros on ilmiö, josta puhutaan paljon. Mitä globaaleja taustavaikuttajia työn murroksella sitten on? Maailmanlaajuisia me-gatrendejä, jotka vaikuttavat työn murrokseen ovat digitalisaatio ja globalisaatio. Li-säksi urbanisaatio, polarisaatio ja ilmastonmuutos määrittävät työn muutosta tulevai-suudessa (Koivula, Alasoini & Toppinen-Tanner, 2019). Yksi keskeisimpiä huomioita työn muutoksesta on, että kyse ei ole nopeasta työtapojen siirtymisestä johonkin toi-seen, vaan työn murros on pitkä ja jatkuva prosessi, jossa työn maailmasta tulee yhä moninaisempi ja monipuolisempi (Oksanen 2017,13).

Teknologian kehitys ja esimerkiksi robotiikan yleistymisen ovat osin jo tätä päivää sekä keskeisesti tulevaisuutta ja tulevat muutamaa työntekijän tapoja, osaamisen tar-peita työmarkkinoilla ja koulutusjärjestelmää. Professori Tuomo Alasoinin mukaan työpaikkojen kokonaismäärään digitalisaatio ei välttämättä juuri vaikuta mutta se tu-lee vaikuttamaan osaamisen uudistuksen tarpeeseen. Uusien työpaikkojen syntyminen

myötä tulee myös tarvetta uudelle osaamiselle. (Koivula, Alasoini & Toppinen-Tanner 2019.)

Osaamisen uudistamisen tarve vaikuttaa kaikkialla työelämässä ja myös etsivät kokevat työssään painetta osaamisen ja itseohjautuvuuden osalta. Digitalisaatio asettaa esimerkiksi painetta hallita erilaisia verkkoalustoja ja -sovelluksia. Nuorisotyössä ollaan usein etunenässä kokeilemassa uusia tapoja tavoittaa nuoria. Kokeileva ja jatkuvasti uuteen suuntautuva työkuulttuuri voi tuntua painostavalta joidenkin kohdalla. Etsivät ovat myös läheisessä kontaktissa nuorten aikuisten kanssa, joihin paineet ja odotukset kohdistuvat vieläkin suuremmin tulevaisuuden suunnittelun ja koulutusvalintojen kautta. Miten etsivät kokevat myötätuntoisen ohjaustyön kautta heijastuvat nuorten paineet, miten ne vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin? Tunnetyön tekeminen ja emotionaalinen kuormitus ovat arkipäiväisiä asioita, joiden kanssa kaikki etsivät työskentelevät. Henkistä kuormaa purkaakseen, työntekijän on hyvä hallita reflektointi- ja palautumiskeinoja. Näiden taitojen ja työstressin purkukeinojen tarkastelu on opinäytetyön tavoitteena.

Keskeisiä jännitteitä, joita työn muutuskulkuun liittyy kansallisesta ja globaalistakin näkökulmasta käsin, on kaksi: eriarvoistuminen ja työssä jaksaminen. Teknologian kehittyessä ja työn muuttuessa nopeasti, emme voi unohtaa sitä, että kaikki eivät pysy kehityksen tahdissa mukana. Alueelliset, sosiaalis-taloudelliset ja toimialojen väliset erot kasvavat myös. Työn ja työttömän käsitteiden pohtimiseen ja jopa uudelleen määrittelyyn täytyy kiinnittää enemmän huomiota tulevaisuudessa. (Dufva, Halonen, Kari, Koivisto, Koivisto & Myllyoja 2016, 4.)

Työssä jaksaminen on toinen muutuskulkuun vaikuttava teema. Työn sisältöjen ja tulospaineiden muuttuessa jatkuvasti kokevat ihmiset aiempaa enemmän stressiä työssä ja tämä näkyy esimerkiksi sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden kasvuna. Vastaiskuna työssä loppuun palamisen vaatimuksille voidaan nähdä työhyvinvoinnin, työn imun ja merkityksellisyyden korostaminen. Ajallemme tyypillistä on myös nähdä aineettoman hyvän arvon nousu ja panostaminen ongelmien ennaltaehkäisyyn myös työelämässä, jonka vuoksi työhyvinvointi on keskeinen työvoimapolitiikkaan vaikuttava tekijä nyt ja tulevaisuudessa. (Mt., 5.)

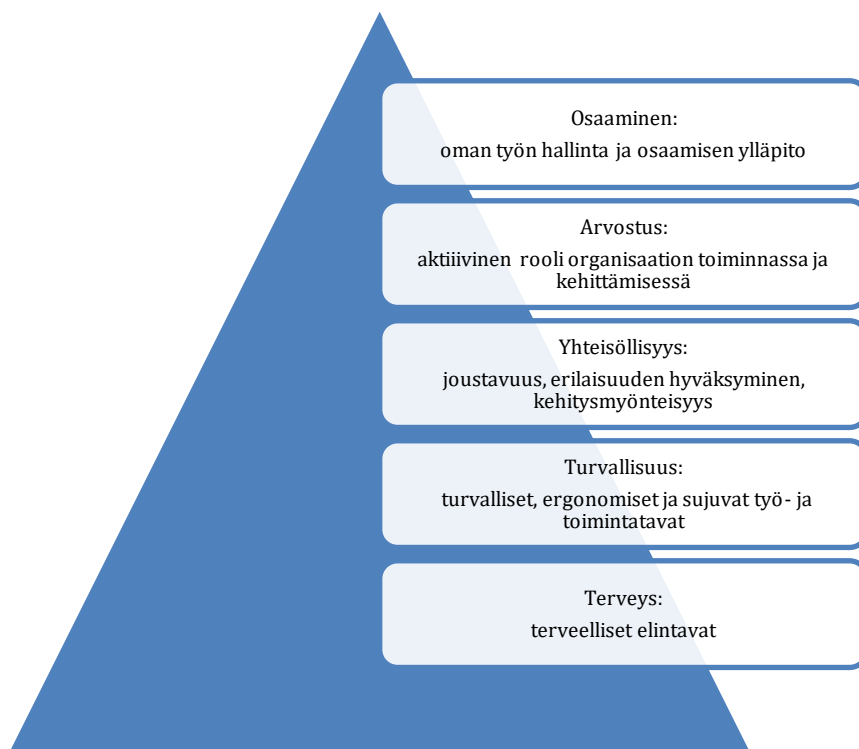
### 3.1 Työhyvinvoinnin teoriasta

Mitä muuta työhyvinvoinnin termin taakse kätkeytyy? Työhyvinvointiin liittyy paljon erilaisia käsitteitä ja sitä on kuvattu mm. seuraavin termein: *työelämän laatu, työn imu, työilmapiiri, työkyky, työtyytyväisyys*. Lisäksi vallalla on myös käsitteitä, jotka kuvaavat työhön liittyviä ja ajallemme tyypillisiä varjopuolia, kuten: *työstressi, työuupumus ja loppuun palaminen eli ”burn out”*. Monet käsitteistä sekä eroavat että sivuavat toisiaan. (Juuti & Salmi 2014, 36.)

Juuti ja Salmi muokkaavat työhyvinvoinnille oman käsitteen, hyvän työn. He nostavat esiin, että yhtenäisen työhyvinvoinnin käsitettä on mahdoton määrittää yksilöllisistä ja kokemuksellisista eroista johtuen. Hyvään työelämään kuuluu tämän määritelmän mukaan se, että ihminen pystyy suoriutumaan työstään kunnolla hänellä käytettävissä olevalla ajalla. Työn tulisi lisäksi olla mielekästä ja mahdollistaa yksilölle oman identiteetin kasvun ja kehityksen. Keskeisiä tekijöitä hyvän työn kannalta ovat työn mielekkyys, hallinnan tunne työssä, työstä saatu arvostus ja sosiaalinen tuki työssä. Lisäksi ihmisen ei tulisi kokea liikaa kuormitusta tai kielteisiä tunteita töissä. (Mt., 37-38.)

Hyvän työn määritelmä on yksi hyvä mahdollinen lähestymistapa opinnäytetyöhöni, sillä työhyvinvoinnin käsite on hyvin laaja ja osin vaikeasti määriteltävä. Mielestäni Juutin ja Salmen käsite avaa riittävästi myös yksilöllisiä eroja, joita työhyvinvoinnin kokemiseen luontaisesti liittyy. Hyvästä työstä puhuu myös työhyvinvoinnin dosentti Marja-Liisa Manka. Manka korostaa, ettei työhyvinvointi synny itsestään, vaan siihen täytyy resursoida systemaattista johtamista ja strategista suunnittelua sekä tavoitteita. Lisäksi työhyvinvointia tulee voida arvioida säännöllisesti. Hyvinvoiva organisaatio kehittää jatkuvasti itseään ja on tavoitteellinen. (Manka & Manka 2016, 80.) Työhyvinvoinnin tukeminen on siis myös organisaation näkökulmasta tärkeä osa tuloksellista toimintaa.

Päivi Rauramo on lähestynyt työhyvinvoinnin käsitettä määrittelemällä työhyvinvoinnin portaita. Rauramo on käyttänyt portaiden luomisessa tunnettua Maslowin motivaatioteoriaa pohjana ja mallina. Rauramon portaiden perustana on ajatus työhyvinvoinnista kokonaisuutena, joka kehittyy ja täydentyy tarvehierarkiateorian mukaisesti. Rauramon mallin avulla voidaan sekä tarkastella että arvioida työhyvinvoinnin tilaa niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta. (Rauramo 2012, 13.)



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat yksilön näkökulmasta (Rauramo 2012, 15).

1. Rauramon pyramidin pohjalla on terveys. Työhyvinvoinnin kannalta on ensisijaista, että työntekijällä on riittävän terveelliset elintavat, jotta hän jaksaa ja voi hyvin työssä. Työn tulee lisäksi mahdollistaa virkkeinen vapaa-aika. Välttämättömiä ovat psykofysiologiset perustarpeet kuten riittävä ja laadukas ravinto, liikunta, lepo sekä mahdollisten sairauksien ehkäisy ja hoito. Työnantajan tulisi tukea näiden asioiden toteutumista säätelemällä työn kuormitusta, tukemalla hyvää työpaikkaruokailua ja mahdollistamalla työterveyshuolto.
2. Toisella portaalla on turvallisuuden tarpeet. Työntekijä tarvitsee turvallisen työympäristön ja toimintatavat voidakseen hyvin. Lisäksi palkkauksen tulee olla toimeentulon kannalta riittävä ja työsuhteen vakaa. Myös työyhteisön tulisi vahvistaa turvallisuuden kokemusta oikeudenmukaisella ja tasa-arvoisella ilmapiirillä ja kohtelulla luoden yhdenvertaiset mahdollisuudet ja olot kaikille työntekijöille. Työnantajan vastuulla on huolehtia työoloista ja työsuhteen turvallisuudesta. Työsuojelu liittyy keskeisesti toiseen portaaseen.

3. Kolmannella portaalla on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttyessä työpaikalla on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa työntekijällä on kokemus vaikuttamisen mahdollisuuksista. Avoimuus, luottamus ja henkilöstöstä huolehtiminen ovat keskeisiä arvoja. Lisäksi on tärkeää, että esimies-alaissuhteet ovat toimivia, kokouskäytännöistä on sovittu ja työhön suhtaudutaan kehitysmuotoisesti. Vahva yhteisöllisyys tukee perustehtävän toteutumista, organisaation päämääriä ja tavoitteita sekä yksilön hyvinvointia.
4. Neljännellä portaalla on arvostus. Arvostuksen tarvetta tukee selkeä strategia, päämäärä ja eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. Oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat osa arkea. Tämän tarpeen toteutuessa työntekijä sekä kokee että antaa arvostusta muille työyhteisössään. Työnantaja voi tukea arvostuksen tarpeen toteutumista keräämällä työntekijöiltä palautetta ja järjestämällä kehityskeskusteluja.
5. Pyramidin huipulla on itsensä toteuttamisen ja osaamisen tarve. Tätä tarvetta tukee sekä työyhteisön että yksilön oppimiseen ja kehittymiseen tukeminen. Organisaatio tavoittelee ja mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja osaamisen vahvistumisen sekä yksilön, että työyhteisön kohdalla. Työ tarjoaa sisällöllisesti oppimisen ja oivaltamisen kokemuksia ja mahdollisuuksia oman potentiaalinsa hyödyntämiseen. Työnantaja voi tukea tätä tarvetta luomalla mielekkäät puitteet, mahdollisuuksia itseohjautuvuuteen ja luovuuteen.

### 3.2 Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin osa-alueena

Työyhteisökulttuuri ilmentää työyhteisön arvoja, jotka luovat jäsenten yhdessä luoman käsityksen siitä, mikä on työyhteisön perustehtävä ja miten organisaatiossa toimitaan ja käyttäytyään. Yhteisöllisyys on vahvasti osa vallitsevaa toimintakulttuuria ja sen ilmentymät voivat tuottaa organisaatioon joko pahoin- tai hyvinvointia. Työyhteisökulttuuri vaikuttaa päivittäiseen vointiimme, joka taas heijastuu myös vapaa-aikaan ja henkilökohtaiseen elämään. Työyhteisökulttuurin ollessa positiivinen, ei työ-



paikan murheita tarvitse tuoda kotiin. Sen sijaan negatiivinen työyhteisökulttuuri aiheuttaa stressiä ja voi viedä murheet ja epävarmuudet yksityiselämään. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 63-64.) Toimiva yhteisöllisyys työpaikalla on siis monesta näkökulmasta katsottuna työhyvinvointia lisäävä tekijä.

Yksin etsivää nuorisotyötä tekevien kohdalla, tarkastellessa koettua työhyvinvointia, saattaa korostua yhteisöllisyyden tarpeet. Toki riippuen siitä, minkälainen on se työyhteisö, jossa yksin etsivää nuorisotyötä tekevä toimii. Työtehtävän selkeys ja tavoite tulisi olla selkeä kaikille ja lisäksi työyhteisöllä tulee olla yhteinen perustehtävä, jonka kaikki sisäistävät ja jonka eteen tehdään yhdessä töitä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 56–57). Huomionarvoista voi esimerkiksi olla, tekeekö etsivä nuorisotyöntekijä töitä muiden nuorten parissa toimivien kanssa päivittäin, vai onko hän pääosin töissä organisaatiossa, jossa muiden perustehtävä ei ole sama kuin etsivällä. Onko yhteinen perustehtävä riittävän selkeästi määritelty? Etsivää nuorisotyötä tehdään hyvin monenlaisissa organisaatioissa ja työyhteisöissä. Työnkuvan määrittely on usein haastavaa etsiville, puhumattakaan siitä, miten verkostot etsivän nuorisotyön ymmärtävät. Työnkuvan määrittely ja perustehtävän yhteinen paikallistaminen siinä työyhteisössä, jossa etsivä toimii, saattaa olla välillä haasteellista ja siten se voi kuormittaa yksin etsivää nuorisotyötä tekevää. Esimerkkinä voisi olla tilanteet, joissa etsivä nuorisotyöntekijä työskentelee ammattioppilaitoksen yhteydessä, jossa oppilaitoksen perustehtävänä on kouluttaa ja auttaa laitoksen opiskelijoita. Tämä ei kuitenkaan ole etsivän nuorisotyöntekijän tehtävä oppilaitoksessa. Etsivän nuorisotyöntekijän perustehtävä on auttaa nuorta löytämään hänen elämäänsä sopivia askelmerkkejä, jotka vievät häntä eteenpäin, tarkoittipa se sitten opiskelua kyseisellä hetkellä tai ei. Etsivän nuorisotyön perustehtävässä korostuu aina nuoren subjektiivisuus, hänen toiveensa ja päämääränsä, ei organisaation tavoitteet. Tämä asettelu voi haastaa yksin etsivänä työskentelevää. Millaisin keinoin hän onnistuu voimaan hyvin ja jatkamaan hyvää yhteistyötä sellaistenkin työyhteisön jäsenten kanssa, joiden tehtäväkuvat ovat osilta erilaisia? Jos epäselvyyttä, painetta ja kiirettä on paljon, saattaa yhteistyöhön tulla katkoksia ja ongelmia. Ymmärryksen mukaan työyhteisön jäseniltä löytyy kuitenkin myös aina jokin yhteinen tehtävä. Ohjaustehtävissä se on yleisesti ottaen nuoren eteenpäin auttaminen. Yhteisen tehtävän paikallistaminen uudestaan on monessa viestinnällisessä haastekohdassa hyvä tehdä, sillä se voi auttaa selkeyttämään ja kasvattamaan yhteistä toimijuutta ja tehtävää.

Paasivaaran ja Nikkilän (2010) mukaan työyhteisön yhteisen perustehtävän ja tavoitteiden lisäksi, jokaisella yksilöllä on omat henkilökohtaiset tavoitteensa, joihin he pyrkivät työyhteisön jäsenenä. Näitä tavoitteita voivat olla vaikkapa tiettyyn asemaan pyrkiminen, arvostuksen saaminen tai itsensä toteuttaminen. Yksittäisten työntekijöiden tavoitteet voivat olla erilaisia suhteessa yhteisiin tavoitteisiin. Yksilöiden ja työyhteisön tavoitteiden erilaisuus ja niiden välinen jännite tekeekin työyhteisön tarkastelun mielenkiintoiseksi. Tavoitteellinen toiminta ja ihmiset luovat yhdessä työyhteisön työilmapiirin ja toimintakulttuurin, joka määrittelee paljon työyhteisön toimintaa. (Mt., 58–59). Jos sekä perustehtävät että omakohtaiset tavoitteet eroavat liikaa toisistaan, on ymmärrettävää että työyhteisössä saattaa syntyä konflikteja ja erimielisyyksiä.

Työyhteisökulttuurin ohella puhutaan myös paljon työpaikan ilmapiiristä. Virolaisen (2012) mukaan ilmapiiri -käsite on hyvin lähellä työviihtyvyyden käsitettä. Ilmapiirillä tarkoitetaan työyhteisön jäsenten yhteisiä havaintoja organisaation eri osa-alueista, kuten johtamisesta, luottamuksesta ja yhteistyöstä. Ilmapiiriin vaikuttavat henkilöstön ja erityisesti johdon käytös ja menettelyt erilaisissa tilanteissa. Käytös tuo usein esiin jaetut havainnot siitä, kuinka asiat organisaatiossa ovat, mutta huomattavaa on kuitenkin, että siitä ei tule ilmi, kuinka asioiden kuului tai haluttaisiin olevan. (Virolainen 2012, 184.)

Virolainen (2012) kuvaa myönteisiä ja kielteisiä tekijöitä työilmapiiristä seuraavanlaisesti:

Piirteitä myönteisestä työilmapiiristä

- varmuus tulevaisuudesta
- yhteiset tavoitteet
- työtehtävien ja vastualueiden selkeys
- kunnossa olevat pelisäännöt ja toimintatavat
- oppiva ja kehittyvä työyhteisö
- henkilöstön aktiivisuutta ja kasvua korostava yhteisö
- henkilöstön kykyjen, taitojen ja luovuuden hyödyntäminen
- sujuva yhteistyö

- aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle
- usko ongelmien ratkaisumahdollisuuksiin

#### Piirteitä kielteisestä työilmapiiristä

- tieto ei kulje- paljon huhuja
- työyhteisö klikkiytynyt
- ”ei kuulu meille” -asenne yleinen
- sääntöjä noudatetaan jäykästi, sisäiset pelisäännöt epäselvät
- syyttelyä, avoimia riitoja, yleistä valitusta
- paljon poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuus suuri
- kielteisyyttä, toivottomuutta (”ei kannata...”)
- puhutaan paljon, ymmärtäminen vaikeaa
- johtajuus hämärtynyt

### 3.3 Työn kuormittavuuden lisääntyminen ja tulevaisuus

Suurin osa etsivistä nuorisotyöntekijöistä työskentelee kunnan alaisuudessa ja siten kuntatyöntekijöiden kokema työhyvinvointi on osa isompaa tarkastelupintaa. Työn kuormittavuus ja työssä jaksamisen haasteet ovat ilmiöitä, jotka ovat myös tutkimusten mukaan lisääntyneet työn murroksen myötä. Nykyään tiedekentällä puhutaan myös *työn intensiivistymisestä*, joka osaltaan tapahtuu teknologioiden kehittyessä nopeasti ja vaikuttaen tapaamme tehdä töitä yhä enemmän etänä ja laitteiden avulla. Myös kasvavat tehokkuusvaatimukset ovat osa työn intensiivistymistä, jossa merkittävien tutkimusten kohde on nimenomaan ihmisten kokemus työnteosta. (Mauno, Minkinen & Auvinen, 271-272.) Tämä näkyy myös Kunta 10-työhyvinvointikyselyn tuloksissa. Vertaillen vuosien 2014, 2016 ja 2018 välisiä tuloksia on selvästi pääteltävissä, että työpaineet ovat lisääntyneet ja siten myös työperäinen stressi on lisääntynyt kunta-alan työntekijöiden keskuudessa. (Oksanen 2018, 13, 15.) Millä tavalla työperäinen stressi ja liiat työpaineet sitten näkyvät työssä? Harri Virolainen nimeää tyypilliseksi stressitekijöiksi mm. kuormittavan työympäristön, epäselvät roolit organisaatiossa, työn varmuuden puutteen, henkilösuhteet työpaikalla, työpaikkakiusaamisen,

organisaatorakenteen ja ilmapiirin sekä vähäisen mahdollisuuden vaikuttaa päätöksentekoon (2012, 32–34).

Keskeistä on todeta heti alkuun, että kuormitustekijät, kuten työhyvinvoinnin kokemuskin, ovat subjektiivisia ja siten eri asiat kuormittavat eri yksilöitä erilaisin tavoin. Työympäristötekijät, jotka tänä päivänä oletettavasti aiheuttavat eniten stressiä ovat avokonttorit, meluisuus ja rauhallisten työtilojen puute. Digitaalisen ajan haasteet korostuvat, kun työympäristöstä tulvii keskeytyksiä samaan tapaan kuin digitaalisista laitteista; jatkuvasti. Toisaalta etätöiden tarve ja toivottavasti myös mahdollisuudet lisääntyvät. Toki näin ei ole suorittavissa työtehtävissä, kuten vaikkapa sairaanhoitajilla, joiden työympäristötekijöihin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomioita työssä jakamisen tukemiseksi. Koronapandemia vuonna 2020 toisaalta myös muutti etätöiden käytäntöjä eri organisaatioissa, kun ihmiset olivat pakotettuja työskentelemään etänä, mikäli se vain oli mahdollista. Siten myös etsivät nuorisotyöntekijät työskentelevät yhä enemmän etänä ja siten myös yksintyöskentely lisääntyy myös tiimeissä toimivilla, kun toimistolle ei enää hakeuduta uudessa maailmanajassa yhtä usein ja aktiivisesti kuin ennen. Yhteistyö ja jakaminen keskittyy yhä enemmän verkkoon ja erilaisiin sovelluksiin.

Toinen selkeä työn kuormittavuuden lisääntymiseen liittyvä vastaus Kunta10-kyseilyssä, on työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn, jossa ”kyllä paljon”-vastauksissa nähdään yli 10 prosentin nousu vuosien 2014–2018 välillä. Vuonna 2018 43,5 % kuntalan työntekijöistä Suomessa koki työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn. (Oksanen 2018, 19.) Tämä tulos kertoo jotain merkityksellistä työelämän muutoksista ja vaatimuksen korostumisesta työssä. Yleiseen kuormittavuuden lisääntymiseen vaikuttaa erityisesti teknologian kehittymiseen liittyvä monimuotoinen, aivoja kuormittava kognitiivinen kuormitus, joka korostuu erityisesti tietotyössä (Rauramo 2012, 56). Työ kuormittaa määrällisesti, mikäli sitä on liikaa. Siihen kytkeytyy aikapaineita ja kiirettä eli toisin sanoen liian suuri työmäärä suhteessa käytettävissä olevaan aikaan on yksi keskeisimmistä kuormittavuutta lisäävistä tekijöistä. Toisaalta työn kuormitus on laadullista, mikäli se kuormittaa muistia, vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, ihmisten kohtaamista ja nopeaa reagointia. Myös liian korkeat tavoitteet ja epäselvät odotukset aiheuttavat kuormitusta. (Virolainen 2012, 32–33.)

Edellä mainittuja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä on varmasti havaittavissa sekä kunta-alalla että laajemminkin työelämässä. Ehkä tyypillistä digitaalisessa ajassa ja monessa asiantuntijatyössä on jatkuva tarve läsnäololle ja nopealle reagoinnille. Monikanavaisuus, moninaisten projektien ja jatkuvien muutosten nopeatahtisuus aiheuttavat useammille kroonista stressiä työssä. Kunta-alan työntekijöiden tulevaisuuden näkymät ovat monesta näkökulmasta katsottuna heikentyneet. Vuoden 2018 Kunta10-kyselyn tulosten mukaan yhä useampi kunta-alan työntekijä on harkinnut työnantajan vaihtamista (44,5 %). Lisäksi yhä harvempi näkee jatkavansa eläkeikään saakka (67,4 %). (Oksanen 2018, 46–50.)

Mistä sitten johtuu kunta-alan vetovoiman heikentyminen? Voisiko taustalla olla yleisesti ottaen työolojen heikentymistä kautta linjan työmarkkinoilla vai onko kyse sitenkin kunta-alan heikentyneestä vetovoimasta työnantajana? Osasyynä heikentyneisiin työhyvinvointituloksiin, voidaan olettaa vaikuttavan myös useat erilaiset organisaatio- ja leikkaustoimenpiteet viime vuosina. Osallisuuden kokemusta työntekijöiden keskuudessa päätöksenteossa on saatu jonkin verran nostettua, mutta tulos on silti edelleen heikko, jos alle puolet kokee pystyvänsä vaikuttamaan päätöksentekoon. (Oksanen 2018, 47.) Jos miltei puolet työntekijöistä kokee, ettei voi vaikuttaa päätöksentekoon, on tilanne myös työhyvinvoinnin näkökulmasta heikko. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet ovat yksi suurimpia sairaspöissaoloja lisäävistä tekijöistä ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yksilö kokee pystyvänsä vaikuttaa työnsä sisältöihin, kehittämiseen ja päätöksentekoon (Virolainen 2012, 34).

Kunnat ovat organisaatioina hierarkkisia ja isoimmissa kaupungeissa jättimäisiä kokonaisuuksia, joita johdetaan usein liian jäykästi ja byrokraattisesti. Kunta ei varsinaisesti ole mikään ketterä toimija, koska sen päätöksiin ja prosesseihin vaikuttavat useat lait ja hitaat viranomaisprosessit. Tämä todellisuus usein heikentää myös työntekijöiden koettua päätäntävaltaa ja mahdollisuuksia toimijuuteen. Monesti työntekijät eivät tiedä tai osaa etsiä oikeita toimintaohjeita tilanteissa, jotka vaatisivat kehittämistä. Tietoa ei ole, tai se on vaikeasti saatavilla. Jos ohjeistusta ei ole, ei useinkaan uskalleta tehdä mitään.

Kunta-alan eräänä ongelmana saattaakin olla lisäksi vastuun pakoilu tai sen häviäminen liian laajoihin kokonaisuuksiin ja tiedonkulun puutteisiin. Yksin etsivää nuorisotyötä tekevien haasteena kuntaorganisaatiossa voi olla työmuodon ymmärryksen ja

puolustajien puute. Anni-Reetta Sorell havaitsi opinnäytteessään uupumisen vaaran erityisesti yksintyöskentelevillä etsivillä, koska heillä ei ollut samanlaista työyhteisön tukea työpaineiden alla kuin tiimeissä työskentelevillä. Samoin pienen kunnan heikko ymmärrys etsivän nuorisotyön luonteesta nousi jaksamiseen heikentävästi vaikuttavaksi tekijäksi Sorellin työssä. (2017, 69–70.) Kunta-alan tulevaisuuden näkymät lähivuosille ovat nihkeät, kun talous ennusteiden mukaan syöksyy taantumaan koronapandemian seurauksena. Siten saattavat myös yksin työtä tekevien etsivien nuorisotyöntekijöiden tehtäviä uhata osittaiset lomautukset ja yt-neuvottelut joissakin kunnissa. Myös työolosuhteisiin vaikuttaminen ja esimerkiksi työhyvinvoinnin näkökulmien puolustaminen voi olla ainakin hetkellisesti haastavampaa kriisiajan jälkimainingeissa. Toisaalta on myös äärimmäisen tärkeää, että etsivät nuorisotyöntekijät tuovat esille sekä työmuodon tarpeellisuutta heikossa asemassa olevien nuorten kannalta, kuin ammatin kuormittavuuttakin esille yhtenä rintamana, jotta pienen ammattikunnan ääni saadaan yhteiskunnassa kuuluviin. Yksintyöskentelevistä etsivistä tulisi pitää erityisesti huolta kriisin jälkeen, sillä heidän asemansa on ammattikunnan sisällä heikoin riittävän tuen osalta.

#### 4 TUTKIMUSASETELMA

Päätavoitteenani on avata kokemuksia, tarpeita ja kehittämiskohteita, joita etsivät yksin työtä tehdessään kohtaavat. Lisäksi tavoitteena on osoittaa olemassa olevia ja toimivia keinoja yksin etsivää nuorisotyötä tekevien työhyvinvoinnin tukemiseksi. Etsivän nuorisotyön vaativuuden nostaminen esille on laajemmin tarkasteltuna yksi opinnäytetyön tarkoituksista, jonka toivon herättävän keskustelua etsivän nuorisotyön kentällä ja organisaatioissa.

Näkökulma opinnäytetyöhöni on *fenomenologinen*, sillä se tutkii ihmisen kokemusta tutkittavasta asiasta, tässä tapauksessa yksin työtä tekemisestä etsivässä nuorisotyössä. Fenomenologisessa ja hermeneuttisessa tutkimuksessa keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Fenomenologiassa tutkitaan ihmisen suhdetta omaan todellisuutensa, sen sidonnaisuuksiin ja suhteisiin. (Laine 2007, 28-29.) Fenomenologinen merkitysteoria perustuu oletukseen, että ihmisten toiminta on aina

intentionaalista ja että ihmisen suhde todellisuuteen on aina merkityksiin pohjautuvaa. Lisäksi merkitysteoria pohjaa ajatukselle ihmisyksilön yhteisöllisestä perusolemuksesta. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 40.)

Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, koska tutkimuksessa tavoitellaan kokonaisempaa ymmärrystä yksin työtä tekevästä yksilöstä. Kohdejoukko on selkeästi rajattu ja aineiston keruussa käytetään useampaa menetelmää, tässä tapauksessa siis työhyvinvointikyselyä, haastatteluja sekä osallistavaa havainnointia. Nämä kaikki ovat tapaustutkimuksen tunnusmerkkejä. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2007, 194.) Tapaustutkimuksessa kohde on useimmiten rajattu joukko, tapahtumakulku tai ilmiö. Tapaustutkimuksessa tarkastellaan rajattua joukkoa tai ilmiötä sekä laadullisten että määrällisten menetelmien avulla. Tapaustutkimus pyrkii usein vastaamaan kysymyksiin, *miten* ja *miksi?* Päämääränä on lisätä ymmärrystä tutkittavasta tapauksesta ja siten lisätä ymmärrystä ilmiöstä ja sen kehityskuluista. Tapaustutkijaa motivoi tunne siitä, että tutkimuksen lopputulos on jollain lailla merkittävä, mutta sen merkittävyys selviää vasta tutkimuksen lopussa. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9-10.) Tavoitteena on tuottaa laadullista tietoa yksin työtä tekevien etsivien työhyvinvointikokemuksista. Laadullisen tutkimuksen tavoite onkin pyrkiä ymmärtämään jotakin ilmiötä, ei selittämään, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Tapaustutkimuksesta käytetään myös termiä case-tutkimus. (Kananen 2013, 26.)

Omalla kohdallani voisin sanoa, että kokemuksen tutkiminen vaikutti alkuun sekä haasteelliselta että mielenkiintoiselta. Syvempi ymmärrys ilmiöistä on opinnäytteen tavoitteena ja motivoi myös viemään prosessia eteenpäin. Tutkimukseni lähtökohtana oli etsivien tuoma tieto kentälle, että työparityöskentely koetaan pääosin hyvänä työmuotona ja taas yksin tehtävä työ raskaana (Bamming & Walldén 2018, 28). Työn tavoitteena on tarkastella yksityiskohtaisemmin yksin etsivää nuorisotyötä tekevien kokemusta työstä, sen kuormittavuudesta, hyvistä ja huonoista puolista ja löytää mahdollisia keinoja työssä jaksamisen vahvistamiseen. Tapaustutkimuksen tavoin, haluan selittää ja ymmärtää yksin työtä tekevien kokemusta yksin työntyöskentelystä sekä niistä seikoista, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen ja työssä viihtymiseen. Työmuodon valtakunnallisen kehittämisen näkökulmasta on tärkeää, että mahdolliset kipupisteet ja kehittämiskohdat työhyvinvoinnin kannalta tulevat näkyviin, jotta alaa saadaan kehitettyä siihen suuntaan, että jatkossakin ammattikuntaan saadaan motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä.

#### 4.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyön keskeinen tutkimuskysymys on:

- Miten yksin etsivää nuorisotyötä tekevät kokevat työnsä työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Ja alakysymykset:

- Mitkä tekijät yksin tehtävässä etsivässä nuorisotyössä vahvistavat koettua työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät yksin tehtävässä etsivässä nuorisotyössä heikentävät koettua työhyvinvointia?
- Vaikuttaako yksintyöskentely työhön sitoutumiseen? Millä lailla?

#### 4.2 Työn menetelmät ja toteutus

Käytin opinnäytetyössäni menetelminä kyselyä, haastattelua sekä osallistuvaa havainnointia. Yksintyöskentelevien etsivien kokema työhyvinvointi on ilmiönä niin laaja käsitekokonaisuus, että päädyin käyttämään useampaa menetelmää aineistoni keräämiseksi. Tavoittelin siis lopulta aineistotriangulaatiota, joka tarkoittaa tässä yhteydessä, että yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnista tarkastellaan useamman erilaisen aineiston avulla, jotta saadaan varmistettua monitahoiset näkökulmat ilmiön tarkasteluun. Triangulaatio tarkoittaa yksinkertaistaen sitä, että tutkimuksessa hyödynnetään useampaa lähestymistapaa. Tässä opinnäytetyössä tämä toteutuu menetelmien avulla. (Kananen 2013, 34.)

Etenin työssäni vaiheittain siten, että ensin lähetin työhyvinvointikyselyn etsiville, jotta saisin paremmin kohdistettua aiheita ja kysymyksiä, joita voisin käsitellä syvemmin haastatteluissa. Kyselyn tein Webropol-ohjelmalla ja se jaettiin sähköpostitse vastaajille. Lähtökohtaisena oletukseni oli, että etsivää nuorisotyötä on työssä jaksamisen kannalta rankempaa tehdä ilman vertaista työntekijää samassa työyhteisössä. Aiheesta oli saatavilla jonkin verran aiempaa tietoa, lähinnä Aluehallintovirastojen vuosittaisista kyselyraporteista etsivän nuorisotyön kentältä. Taustatiedon mukaan etsivät kokevat yleisesti ottaen työparityöskentelyn onnistuneeksi ja yksin työskentelyn haasteelliseksi.



Eettistä lisäpohdintaa aiheuttivat opinnäytteessäni mm. seuraavat kysymykset: Missä säilytän haastatteluaineistoni? Keiltä kaikilta tahoilta täytyy kysyä tutkimuslupa? Miten varmistan haastateltavien anonymiteetin säilymisen aiheessa, joka on osittain herkkä? Miten haastattelukysymysten sisältö vaikuttaa haastatteluun osallistuvien kannalta? Haastatteluaineistoni säilytin sekä muistitikulla että pilvipalvelussa, jotka olivat vain minun saatavillani ja suojatuilla yhteyksillä tarkasteltavissa. Tutkimusluvut kysyin niiltä yksittäisiltä etsiviltä, joita haastattelin tai joille lähetin kyselyn. Erillisiä lupia organisaatiolta ei opinnäytteessäni tarvittu. (Opinnäytetyöprosessin eettiset suositukset, muistilista opiskelijalle ja ohjaajalle 2018, 5.)

Lisäksi sekä kyselyn että haastattelujen aineistot tuli anonymisoida käsittelyvaiheessa. Näin varmistetaan osallistujien anonymiteetin turvaaminen. (Kuula 2006, 211, 214.) Lupasin kaikille opinnäytetyön aineistooni osallistuville, että aineistoa käsittelen vain minä ja että aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Työhyvinvoinnin kokemus on hyvin henkilökohtainen ja subjektiivinen, joten minulle oli tärkeää, että otin huomioon tutkittavien anonymiteetin. Kyseessä on lopulta kuitenkin suhteellisen pieni joukko etsiviä, jonka vuoksi minulle oli tärkeää pitää huoli siitä, ettei kukaan ole myöhemmin tunnistettavissa raportista.

#### 4.2.1 Kysely

Keräsin aineistoksi työhyvinvointikyselyn vastauksia yksintyöskenteleviltä etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä. Lähetin työhyvinvointikyselyn 86:een sähköpostiosoitteeseen, jotka lähetin yksin työtä tekeville. Yksintyöskentelevien selvittämiseksi sain apua opinnäytetyön työelämäohjaajaltani valtakunnallisen etsivän nuorisotyön koordinaattorilta Katja Uustalolta. Hän lähetti minulle laajan listan kunnista, joissa etsivää nuorisotyötä tehdään yhden henkilötyövuoden turvin. Kyselyn vastaajat valikoitiin satunnaisesti, mutta kuitenkin siten, että kysely lähetettiin kaikkiaan kuudelle AVI-alueelle, jotta vastaajat olisivat myös maantieteellisesti mahdollisimman laajalta alueelta (LIITE 1).

Käytin sähköpostien selvittämisessä hyödyksi [www.entit.fi](http://www.entit.fi) -sivustoa, joka on etsivien nuorisotyöntekijöiden yhteystietojen tietokanta. Sivusto on olemassa ensisijaisesti nuoria, heidän läheisiään ja etsivien nuorisotyöntekijöiden verkostoja varten. Etsivät nuorisotyöntekijät päivittävät itse yhteystietonsa sivustolle, jonka vuoksi saamani listan perusteella joissakin kunnissa oli kahden etsivän yhteystiedot tai mahdollisesti

myös esimiehen yhteystiedot. Laitoin kyselyn kuitenkin kaikkiin työelämäohjaajaltani saamiini kuntaosoitteisiin, luottaen siihen, että vastaajat olisivat yksintyöskenteleviä etsiviä.

Työhyvinvointikyselyssä kartoitin yksintyöskentelevien ajatuksia ainoana etsivänä toimimisesta ja näiden kokemusten vaikutuksista koettuun työhyvinvointiin. Rajasin tietoisesti tarkastelun ja kysymykset työelämään – ja aikaan sijoittuviksi, enkä esimerkiksi tiedustellut vapaa-ajan tai henkilökohtaisen elämän vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Kyselyn ensisijainen tarkoitus oli kartoittaa niitä työolojen tekijöitä, jotka vaikuttivat eniten koettuun työhyvinvointiin. Kysely sisälsi kokonaisuudessaan 26 kysymystä ja on tarkasteltavissa liitteenä (LIITE 2).

Lähetin työhyvinvointikyselyn kaikkiin työelämäohjaajaltani Katja Uustalolta saamiini alueisiin, jolloin lopullinen vastaanottajamäärä oli 86. Sain yhteensä 62 vastausta, josta 72 % vastasi kyselyn vastaanottaneista. Olin iloisesti yllättynyt vastausten määrästä, sillä olisin ollut tyytyväinen myös 30–40 vastaukseen. Näin laaja kyselyaineisto toisaalta vahvisti ymmärrystäni siitä, että aihetta pidettiin kohderyhmän keskuudessa yleisesti ottaen tärkeänä. Kyselystä sain sekä määrällistä että laadullista aineistoa, jonka analysoimisen turvin työstin syventäviä kysymyksiä ja teemoja yksilöhaastatteluille, joita tein seuraavassa vaiheessa.

#### 4.2.2 Haastattelut

Haastatteluja tein yhteensä neljä kappaletta. Yhden tein kasvotusten ja kolmessa muussa hyödynsin Zoom-verkkosovellustusta. Kaikki haastattelut tallensin ja litteroin analyysia varten. Haastateltavat valikoin satunnaisesti opinnäytetyönohjaajaltani saamastani listasta, jonka hän oli laatinut kattamaan koko Suomen. Potentiaalisille haastateltaville soitin ja kerroin opinnäytetyöni aiheesta ja tavoitteista tarkemmin sekä anonymiteetin säilyttämisestä, mikäli he suostuisivat haastateltaviksi. Verkkoalustoilla tehdyt haastattelut sujuivat mielestäni hyvin, eivätkä merkittäväällä tavalla vaikuttaneet heikentävästi hyvän haastatteluuyhteyden syntymiseen, vaikka etukäteen pohdinkin asiaa.

Luonnehtisin haastatteluja teemamuotoisiksi, sillä olin valmistellut haastatteluita varten rungon, jonka avulla kävin läpi erityisesti kyselyssä nousseita ilmiöitä, joiden arve-

lin vaikuttavan eniten, tai erityisellä tavalla koettuun työhyvinvointiin. Työhyvinvointikyselyssä esiin nousseet vahvistavat ja heikentävät tekijät olivat erityisesti jatkokysymysten aiheena. Teemahaastattelussa edetään ennalta mietittyjen teemojen mukaisesti ja toisaalta myös varaudutaan tarkentavien kysymysten avulla. Etuna teemahaastattelussa on se, että haastattelu voi edetä keskustelunomaisesti, jolloin haastattelijä voi tarkentaa ja syventää kysymyksiä vastauksiin perustuen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.) Haastateltaville en kertonut etukäteen teemoja, mutta kävin ne lävitse ennen haastattelun aloitusta. Haastattelut onnistuivat kokemukseni mukaan hyvin ja niiden laadullinen anti oli opinnäytteeni analyysin kannalta merkittävä. Haastateltavat suhtautuivat positiivisesti aiheen käsittelyyn ja olivat valmiita jakamaan myös henkilökohtaisia kokemuksiaan etsivinä nuorisotyöntekijöinä toimimisesta. Työn eettisyyden takaamiseksi, lupasin kaikille haastateltaville lähettäväni työni tarkastettavaksi ja kommentoitavaksi heille ennen työn julkaisua. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa tärkeimpiä periaatteita ovat informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset tutkimukseen osallistumisesta sekä yksityisyyttä kunnioittaminen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 20). Näitä eettisiä periaatteita pyrin noudattamaan jo aineistoa kerätessäni ja erityisesti huomioimaan ne haastateltujen osalta.

#### 4.2.3 Osallistuva havainnointi

Osallistuin verkossa pidettävään yksin etsivää nuorisotyötä tekevien tapaamiseen, joka pidettiin ensimmäistä kertaa verkossa. Verkkotapaamiseen osallistui seitsemän yksin työtä tekevää etsivää nuorisotyöntekijää, sekä kaksi fasilitaattoria (aluekoordinaattori ja työelämäohjaajani Katja Uustalo). Osallistuvasta havainnoinnista voidaan puhua silloin, kun tutkija on läsnä tutkittavassa tilanteessa (Kananen 2013, 89). Osallistumiseni mahdollisti alueellinen koordinaattori, joka oli aloittanut ryhmän tapaamiset vasta jonkin aikaa sitten. Etukäteen muotoilin verkostolle sähköpostiviestin, jossa kerroin opinnäytetyöni aiheesta ja lupauksestani säilyttää heiltä keräämäni aineisto anonyyminä. Lähetin viestin aluekoordinaattorille, joka välitti viestin verkostolle. Tarjosin myös yhteystietoni, mikäli he olisivat halunneet kysyä jotakin opinnäytteeseen liittyen. Koska opinnäytetyöni työstäminen sijoittui ajallisesti koronaviruksen aiheuttamaan

poikkeustila-aikaan, tuli vallitsevissa olosuhteissa kyseeseen etänä suoritettu tapaaminen ja siten myös osallistuva havainnointi tapahtui etänä alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen.

Etätapaamisen luonteeseen vaikutti kevään 2020 yhteiskunnallisen pandemiatilanteen vakavuus ja erityisyys, ja siten myös havainnointiaineistoni jäi osin ajan puutteen vuoksi laihemmaksi, kuin mitä olisin toivonut. Verkkotapaamisten tahti on kasvotusten tapahtuvia kohtaamisia hitaampaa ja siten aika hiipui lopulta vähiin teemojen käsittelyn kanssa. Tämän havainnointiaineiston kokosin kuitenkin viimeisenä osana aineistoani ja voin kuitenkin hyvillä mielin todeta, että se vahvasti aiemmin pohtimiani päätelmiä yksin työtä tekevien kokemuksista työhyvinvoinnista, sekä tekijöistä, jotka kokemukseen eniten vaikuttavat. Toisaalta havainnointiaineistosta pystyin tulkitsemaan myös ilmiöön liittyvää subjektiivisuutta ja moniäänisyyttä. Havainnoinnin menetelmällä voidaankin monipuolistaa tutkittavasta ilmiöstä erilaista tietoa kuin muilla menetelmillä on saatu kokoon (Tuomi & Sarajärvi 2018, 94).

Tapaamisen aikana havainnoin keskustelun kulkua ja kirjasin huomioitani ylös sekä sen aikana että jälkeen. Lisäksi tapaamisen loppua kohden, minulla oli aikaa esittää verkostolle kysymyksiä, joiden avulla pyrin avaamaan ryhmäkeskustelua yksin työtä tekemisen hyvistä ja huonoista puolista ja näiden vaikutuksista koettuun työhyvinvointiin. Havainnointiaineistoani tutkiessani totesin myös, että aineistoissa alkoi esiintyä saturaatiota, eli aineisto alkoi tutkimuskysymysten vastausten hakemisen osalta jonkin verran toistaa itseään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99–100).

## 5 TULOKSET

Teoreettisena viitekehyksenä työhyvinvointi on äärimmäisen laaja käsitekokonaisuus. Ensisijaista aineiston analyysin kannalta on paneutua nimenomaan niihin tekijöihin, joita yksintyöskentelevät etsivät nimeävät vaikuttaviksi tekijöiksi omassa työhyvinvointikokemuksessaan. Siten analyysini painottuu tekijöiden erotteluun ja niiden vaikutussuhteiden sekä mahdollisten seurausten pohdintoihin. Työhyvinvointi on tilkkutäkkimäinen kokonaisuus, johon vaikuttavat laajasti monet asiat yksilön senhetkisessä tilanteessa. *Lähtökohtainen ajatteluni on, että henkilökohtaisen elämän vaihtelevuutta ja vaikutuksia ei tässä opinnäytetyössä erikseen tarkastella, vaikka silläkin*

*on tutkitusti iso vaikutus työhyvinvointiin. Tarkastelun rajaamiseksi, myös analyysissä pysytään työhön ja sen ympäristöön liittyvien tekijöiden avaamisessa.*

Kyselyaineistoni toimi lopulta parhaiten laadullisen aineiston näkökulmasta. Teke-mässäni verkkokyselyssä oli paljon avoimia vastauksia ja monet niistä sekä johdattivat tarkempiin haastattelukysymyksiin että täydensivät haastattelujen kulkua ja antia. Ai-neisto osaltaan vastasi ajatustani siitä, että etsivä nuorisotyöntekijä tarvitsee työn tu-eksi riittävän paljon sosiaalista tukea, jotta työtä voi tehdä kestävästi ja hyvässä voin-nissa. Lisäksi huono palkkaus oli monelle merkittävä työhyvinvointia heikentävä te-kijä.

Aineistosta nousi esiin tiettyjä tekijöitä, jotka korostuivat sekä kyselyssä, haastatte-lussa että havainnointiaineistossa. Tällainen koosteinen ja erittelevä lähestyminen an-taa mielestäni parhaan näkymän yksintyöskentelevän etsivän kokemuksiin työhyvin-voinnista. Useiden lukemisten ja litteroinnin jälkeen siirryin analyysiin. Käytin hyö-dyksenä aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja teemoittelua, jonka avulla muodostin myös alakategorioita. Teemoittelun avulla pyritään löytämään aineistosta esiintyviä il-miöitä tai aiheita, jotka ovat yhteisiä läpi aineiston. Lisäksi analyysiin kuuluu ilmiöiden yhteyksien tarkastelua toisiinsa, joka omassa analyysissäni johti tyypittelyyn eli alaka-tegorioiden muodostamiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 110–111.) Aineisto-lähtöinen sisällönanalyysi yhdistelee käsitteitä, joiden avulla saadaan vastaus tutki-musongelmaan. Sisällönanalyysi on siten tulkinnallinen ja päättelyyn perustuva pro-sessi, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää kuvausta tutkitta-vasta ilmiöstä, tässä tapauksessa yksintyöskentelevien kokemasta työhyvinvoinnista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.)

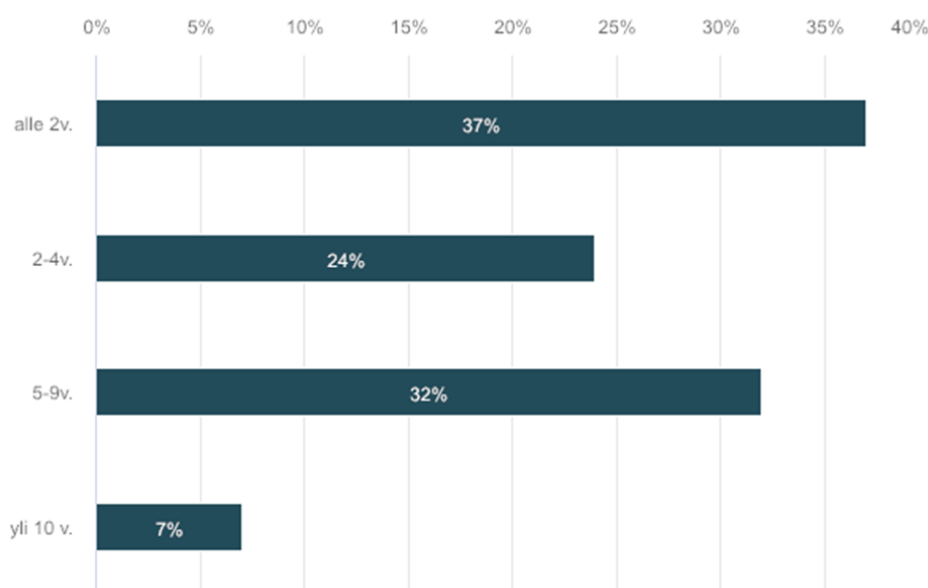
Kategorioiden muodostaminen tapahtui osaltaan jo kyselyä muokatessa: kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan työhyvinvointiansa heikentäviä ja vahvistavia teki-jöitä. Näiden lisäksi muodostui vielä yksi ylimääräinen luokka, suojaavat tekijät. Ana-lyysissäni on kolme pääluokkaa; työhyvinvointia vahvistavat tekijät, työhyvinvointia heikentävät tekijät sekä ammatillisuutta vahvistavat eli suojaavat tekijät.

Kyselyn kvantitatiivista tarkastelua en lopulta tehnyt, sillä vastaajajoukko oli siihen liian pieni ja hajontaa oli vastauksien välillä suhteellisen paljon. Mitä enemmän hajon-taa vastauksissa on, sitä suurempi vastaajajoukon tulisi olla. Yleisesti ottaen otoskoon

tulisi olla vähintään 100, silloin kun kohderyhmä on pieni ja halutaan saada tarkaste- luun tuloksia, joita voidaan tarkastella kokonaistasolla (Heikkilä, 2004, 42, 25). Laa- dullisesti kyselyaineisto tarjosi kuitenkin yksin etsivää nuorisotyötä tekevien koke- maan työhyvinvointiin monta näkökulmaa ja kohdejoukolle yhteisiä nimittäjiä, joita analysoin seuraavissa kappaleissa. Käytän analyysissäni suoria lainauksia, tuomaan kokemuksellisuuden ja näkemyksen ääntä esille. Lainausten perään olen merkinnyt aineistolähteen, jotta lukija voi seurata, mistä aineistosta lainaus on peräisin. Seuraa- vat aineistoviitteet ovat käytössäni:

- Haastateltavat 1–4
- Kysely
- Havainnointiaineisto

Kysely – ja havainnointiaineistoa en ole numeroinut, sillä lainausten jäljittäminen tiet- tyihin vastaajiin ei ollut mahdollista näiden aineistojen kanssa. Kyselyyn vastanneiden taustatekijöiden määrittelemiseksi valitsin kolme kysymystä: ikä, sukupuoli ja työko- kemus vuosissa etsivässä nuorisotyössä. Tutkimuskysymykseni kannalta minua kiin- nosti erityisesti vastaajien työkokemuksen jakautuminen (Kts. Kuvio 3) ja työko- kemuksen mahdolliset vaikutukset koettuun työhyvinvointiin. Huomionarvoista oli, että suurin joukko vastaajista oli viihtynyt etsivässä nuorisotyössä vasta alle 2 v.(37 %). Sen sijaan 2–4 v. työkokemusta oli 24 % ja 5–9 v. työkokemuksella oli 32 %.



KUVIO 3: Kyselyvastaajien (62 vastaajaa) työkokemus etsivässä nuorisotyössä.

## 5.1 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Aineistosta löytyi myös työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä siinä määrin, että pystyin luokittelemaan niitä alakategorioihin. Aineistosta nousi esiin kolme merkittävää vahvistavaa tekijää työhyvinvoinnin kannalta. Yksintyöskentelevät etsivät kokivat sosiaalisen tuen keskeisesti tärkeimpänä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Lisäksi työntekemisen itseohjautuvuus sekä itsenäinen ja vapaa luonne olivat tekijöitä, jotka koettiin voimaannuttavana ja vapautta tuovina ominaisuuksina työssä, joita monet arvostivat hyvinvointia lisäävinä. Lisäksi nuorten kanssa koetut onnistumiset ja positiivinen palaute koettiin merkityksellisyyttä ja hyvinvointia edistävinä.

”Hyvät yhteistyökumppanit, toimiva ja tiivis yhteistyö. Myös toisten etsivien kanssa pidettävä yhteydenpito ja tapaamiset ovat tärkeitä. Mutta ennen kaikkea se, että pystyy auttamaan nuoria eteenpäin elämässä ja heiltä saatu palaute sen myötä on kaikkein tärkein kannuste jaksamiselle.” (Kysely)

### 5.1.1 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisen tuen ja yhteistyön arvostus ja tarve nousi keskeisesti esiin kyselyaineiston kysymyksestä, jossa piti valita viisi tärkeintä työhyvinvointia tukevaa tekijää. Eniten valintoja kerääntyi vertaistuelle, toimiville yhteistyösuhteille verkostojen kanssa ja työyhteisön hyvälle ilmapiirille. Oheisessa taulukossa on korostettuna kolme eniten valittua tekijää, sillä ne asettuvat tässä kappaleessa käsittelemäni sosiaalisen tuen saateenvarjokäsitteen alle.

<b>Rastita viisi tekijää työhyvinvointiasi tukevaa tekijää</b>	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
toimivat käytännöt työn arjessa	27	43,55%
hyvä tuki esimieheltä	28	45,16%
mahdollisuus kehittää työtä	27	43,55%
<b>työyhteisön luottamuksellinen ja hyvä ilmapiiri</b>	<b>35</b>	<b>56,45%</b>
<b>toimivat yhteistyösuhteet verkostoihin</b>	<b>37</b>	<b>59,68%</b>
merkityksellisyyden tunne ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen	30	48,39%
henkilökohtaisen osaamisen kehittyminen ja etenemismahdollisuudet	16	25,81%
arvostuksen ja hyvän palautteen saaminen työyhteisöltä, työtovereilta tai nuorilta	26	41,94%
työturvallisuuden vaaliminen ja säilyminen	4	6,45%
riittävä ja motivoiva palkkaus	24	38,71%
säännöllinen työnohjaus	18	29,03%

vertaistuki muilta etsiviltä	37	59,68%
jokin muu, mikä?	1	1,61%

KUVIO 4: Työhyvinvointia tukevat tekijät.

Sekä vertaistukea että verkostoyhteistyötä arvostettiin korkealle aineistossa. Osa vastaajista koki, että säännöllinen yhteydenpito vertaisetsiviin omalla alueella oli jopa tärkeämpää kuin esimieheltä saatu tuki. Vertaiselle jakamiselle koettiin suurta tarvetta, erityisesti työn luonteen ja nuorten kanssa kohdattujen haastavien tilanteiden takia.

”Mää nään vertaistuen tosi tärkeänä. Hyvin tärkeänä. Se on paljon tärkeämpi kuin esimies, hyvä esimies. Etsivän esimies vois hyvin olla joku muu ku sivistystoimenjohtaja, mut mä en äkkiseltään keksi kuka se voisi olla...mutta tuota.. se nyt menee näin.. Mutta tärkeimpänä mä nään, että mä voin soittaa näille kollegoille. Me tiedetään tasan tarkkaan sitten mistä me puhutaan.”(Haastateltava 2)

Toisaalta aineistosta huokui myös esimiehen tuen puute arjessa. Vaikutti siltä, että haastatellut eivät osanneet kuvitella läheisempää johtajaa työhönsä, sillä esimiehet olivat usein kaukana työn arjesta, eivätkä siten välttämättä aina kovin perillä etsivästä työstä. Aineisto vakuutti siinä, että yksin työtä tekevät etsivät kääntyvät mieluusti sekä verkostojen että vertaisetsivien puoleen sosiaalista tukea ja jakamista tarvitessaan. Oletuksenani oli, että yksin työtä tekevät etsivät ovat työnsä luonteen puolesta adaptoituneet vahvaan verkostotyön osaamiseen. Aineiston perusteella kohderyhmä myös arvostaa työn sosiaalisia piirteitä, jakamista ja kollegiaalisuutta lähes korkeimmalle oman työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Haastatteluissa nousi esiin, että vertaistukea arvostettiin paikoin jopa enemmän kuin työnohjausta ja se koettiin laadullisesti tärkeimpänä tapana purkaa työhön liittyvää stressiä. Vertaistuki ei ole työnohjausta, mutta sillä voi olla osin samanlaisia tavoitteita ja piirteitä. Vertaistuki voi toteutua joko kahden ihmisen välillä tai ryhmissä, kuten etsiväverkostoissa. Vertainen ensi sijassa kuuntelee, tekee kysymyksiä ja kertoo oman näkökulmansa keskusteltavaan asiaan. Luonteenomaista on, että vertaistukikeskusteluja käydään säännöllisin väliajoin ja niihin voi olla rakennettuina myös tavoitteita tai etukäteen sovittuja rakenteita. (Mäkisalo 2003, 38.) Yhteydenpito vertaisiin oli joillakin viikoittaista, erityisesti niillä, jotka tuntuivat arvostavan vertaistukea hyvin korkealle oman hyvinvoinnin kannalta.



Leena Mikkola on tarkastellut sosiaaliseen tukeen liittyviä tutkimuksia 2000-luvulla ja toteaa niihin perustuen, että työyhteisön tuella on tärkeä merkitys sille, kuinka yksilö kykenee hallitsemaan työperäistä kuormitustaan. Samaisen katsauksen perusteella erityisesti johtajalta saatu sosiaalinen tuki vaikuttaa tehokkaasti työuupumuksen ehkäisemiseen. (Mikkola 2009, 39.) Verkostoihin ja vertaisiin tukeutuminen on hyvin luonnollinen keino yksin työtä tekeville etsiville säädellä tunnetyöstä aiheutuvaa kuormitusta. Yksintyöskentelystä juontuvan kokemuksensa ansiosta he myös arvostavat sosiaalisia kontaktejaan korkealle arvioidessaan omaan työhyvinvointiaan. Monet heistä näkevät myös verkostojen hoitamisen tärkeänä ja varaavat aikaa ja energiaa verkostosuhteiden ylläpitämiseen.

On tuolla koulupuolella ollut välillä haastetta, että on pitänyt aina henkilökemioiden kanssa mieltä välillä. Pitkällä väsytytaksiikalla ja monilla lounailla, omakustanteisilla kylläkin, on nää sitten saatu toimimaan. Yksikin oli sellanen, että puoli vuotta mää aina pyysin häntä kahville ja lounaalle ja koitin tutustua häneen muutenkin kuin vain työn merkeissä.. ja nythän me olemme jo melekeinpä, voisi sanoa ystäviä. Toi yksi työpajan työntekijä sanoikin, että sä se oot ihme tyyppi, että sä se jaksat aina niinku uskoa että se lähtee. (Haastateltava 3)

Verkostojen ylläpitäminen oli aineiston perusteella yksin työtä tekevien mielestä myös osa työn laadukasta tekemistä. Osa yksin työtä tekevistä oli myös rakentanut hyvin läheisiä yhteistyösuhteita verkostojensa kanssa ja koki, että työn kuormittavuudesta ja vaikeuksista pystyi myös puhumaan läheisien toimijoiden kanssa.

joo on tosi hyvät välit verkostoihin ja pystytään mun mielestä jakamaan aika kiitettävästi.. että jos on ihan paska päivä nii pystyy soittamaan sinne, ja että perkule kun ei mikään onnistu tänään, ja mites siellä?(Haastateltava 2)

Harmituksen ja ongelmien jakaminen arjessa vaikutti haastatteluissa olevan erityisesti yli viisi vuotta työskennelleiden mielestä keskeinen tekijä jaksamisen kannalta. Aineiston mukaan yksin työtä tekevät hakeutuvat itse aktiivisesti joko vertaisetsivien tai verkostojen kanssa tapaamisiin ja puhelinkeskusteluihin. Toimivat verkostosuhteet nähtiin sekä sosiaalisen tuen lähteenä että tärkeänä työmenetelmänä nuoria auttaessa.

Minusta se on tärkein työväline, verkostotyö. Keino, miten pystyy toimimaan. Sillä lailla saa asioita eteenpäinkin. Mä mietin monta kertaa jotakin viranomaisasiointiin liittyviä nuorten juttuja, niin mähän pystyn ohittelemaan kaikennäköisiä linjoja.. että mää en mee niinkun normaalin asiakaspuhelinyhteyksien kautta.. et mä saan suoraan vastauksen kun soitan tai laitan sähköpostin.. joka nopeuttaa sen nuoren asian hoitoa...toki mää käytän sitä aina harkiten.. sillä lailla mää ansaitsen sen luottamuksen että verkosto ymmärtää myös minun ammattitaidon, että mää en käytä sitä hyväksi.

Mutta joskus tulee tilanteita eteen, että pitää toimia nopeesti ja silloin näistä linjoista on etua. Mutta kylä mää kuule ahkerasti kahvittelen ja käyn lounailla.. paitsi nyt etäaikana.. niin mää oon laitellut sähköpostia ja kyselly kuulumisia etteivät ne vaan unohda ja.. ja se on todellakin että vaikka luone kontaktit ja verkostot niin niistä täytyy pitää huolta.(Haastateltava 3)

Esimiehen hyvä johtaminen ja henkilökohtainen tuki oli toteutuessaan monen mielestä keskeinen tekijä oman työhyvinvoinnin osana. Esimiestä arvostettiin, jos hänen kanssaan oli hyvä keskusteluyhteys ja jos lisäksi koettiin, että esimies ymmärsi etsivän nuorisotyön sisältöjä, työn haasteita sekä eroja suhteessa perusnuorisotyöhön.

Työssä jaksamista vahvistava tukeva, kannustava, kuunteleva ja kiinnostunut esimies.(Kysely)

Esimiehen tuesta koettiin kuitenkin useammin puutetta kuin siihen oltiin tyytyväisiä. Aineistosta tuli useaan otteeseen ilmi, että esimies oli usein liian kaukana hallinnossa yksintyöskentelevän etsivän nuorisotyöntekijän arjesta. Tästä lisää heikentävien tekijöiden analyysissa.

### 5.1.2 Itseohjautuvuus

Yksi keskeisimpiä tekijöitä työn luonteesta, joka nähtiin hyvänä ominaisuutena, oli itsenäinen tapa tehdä työtä. Kyselyaineistossa monet kuvailivat pitävänsä siitä, että saavat tehdä työtä parhaaksi katsomallaan tavalla ja että työnkuva on riittävän monipuolinen. Työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi mainittiin myös työn luovuus, vapaus ja joustavuus. Aineiston perusteella yksin työtä tekevät arvostavat työn luonteeseen kuuluvaa itsenäisyyttä ja vapautta kehittää työtä. Tässä aineistossa kuvaan näitä edellä mainittuja käsitteitä yhteisellä nimittäjällä, joka on itseohjautuvuus.

Yksin työtä tekevältä etsivältä sekä odotetaan että vaaditaan itseohjautuvuutta työnsä toteuttamiseksi. Mitä itseohjautuvuus sitten tarkoittaa? Yleistäen voidaan sanoa, että itseohjautuvuus on kykyä johtaa itse itseään. Termi sidotaan useasti myös työelämäkontekstiin. (Savaspuro 2019, 26.) Itseohjautuvuus on ollut viime vuosina trendikäs ilmiö organisaatiokehityksessä ja esimerkiksi joissakin teknologiayrityksissä on siirrytty laajalti itseohjautuviin toimintatapoihin. Itseohjautuvuuden toimiessa sen voidaan nähdä tukevan myös työhyvinvointia, kuten aineistoni osoitti. Vapaus ja vastuu toteuttaa ja kehittää työtä voisi todennäköisesti olla kokemuksellisesti syvempää yk-

sintyöskentelevillä etsivillä kuin tiimeissä työskentelevillä. Yksintyöskentelevät tuntuvat aineiston mukaan myös nauttivan oikeudestaan tehdä työtään koskevaa aikataulutusta ja kehitystyötä hyvin itsenäisesti.

Mä oon aina tykännyt siitä, että saan tehdä ite, että on vapautta ja sitä kautta tietenkkin myös valtaakin tulee tehdä sitä työtä omalla persoonalla ja omilla vahvuuksilla... mutta siinä tottakai kulkee rinta rinnan se vastuu.. et mää en tykkäis siitä että koko ajan mua joku vieressä seurais tai tota mun toimintatapoja koko ajan seurattais tai että mun pitäis sillä tavalla kirjata että miten mää teen sitä työtä. mutta toki ymmärrän sen vastuun, että en mä nyt voi tehdä ihan mitä tahansa ja kyllähän mä teen työaikaseurantaa ja teen omista toimistani sitä. (Haastateltava 3)

Itseohjautuvuus näyttäytyi aineistossa pääosin positiivisena asiana, jonka ansiosta yksin työtä tekevät parhaimmillaan myös kokivat sitoutumista ja motivoitumista työhön. Työn voimavaratekijöiden kuten työn hallinnan ja vaikutusmahdollisuuksien on todettu olevan yhteydessä myös koettuun työn imuun (Virolainen 2012, 90). Työn imu on positiivisen työpsykologian suuntaus, jonka pioneeritutkijoita Suomessa on Jari Hakanen. Hakanen kuvaa, että työn imu on pidempikestoinen työhyvinvointiin vaikuttava tila, joka koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta (2015, 229). Näitä edellä mainittuja ulottuvuuksia varmasti toteutuu yksintyöskentelevän arjessa parhaimmillaan silloin, kun itseohjautuvuudelle on hyvät puitteet. Toisin sanoen, vapaus toimia kuten parhaaksi näkee varmasti myös synnyttää työn imua.

Työn imun kokemiseksi on siis keskeistä, että työntekijällä on kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista ja hallinnan tunne omasta työstään. Tämä tuntui aineiston perusteella toteutuvan ainakin osalla vastaajista. Vaikka itsenäisyys, joustavuus ja vastuu omasta työstä ovat pääsääntöisesti positiivisia asioita, on tällä kolikolla myös kääntöpuoli. Itsenäisenkin työntekijä tarvitsee raamit ja rajat työlleen. Liiallinen itseohjautuvuus voi huonossa tapauksessa ajaa organisaatioita johtajuuden puuttumiseen ja siten riittävän tuen puutteeseen. Tiettyä itseohjautuvuuden ja tarmokkuuden vaatimusta oli aineistosta mahdollista löytää:

Tavallaan musta tuntuu et mä kyl saan sitä tukea jos mä meen sitä hakemaan mut ei mulle sitä tarjota silleen oma-aloitteisesti ihan hirveesti. Et aika yksin mä saan kyl näitä asioita tehdä, mut sit toisaalta aina välillä saa kuulla et ootpa sä tehnyt hyvin sun hommat ja tuntuuhan se siinä hetkessä hyvältä, kun sillon tajuaa et joku on huomannut et mä teen jotain.. mutta

ehkä vielä enemmän mä arvostaisin sitä että ois vaikka ihan semmoset säännölliset, ihan kahdenkeskiset tapaamiset just sen takia et teen tätä yksin. (Haastateltava 1)

On siis hyvä muistaa, että itseohjautuviin työtapoihin yhä tiiviimmin siirtyessämme, ei yksintyöskenteleviä saa jättää liiallisen kuorman alle, vaikka he näennäisesti hoitaisivatkin tehtävänsä hyvin. Säännölliset tapaamiset esimiehen kanssa olisivat työhyvinvointia tukevia, erityisesti yksintyöskentelevillä etsivillä. Itseohjautuva työntekijä tarvitsee valmentavaa johtajuutta tuekseen, jotta jatkuva päätöksen ja valintojen teko työssä ei kuormita.

### 5.1.3 Onnistumiset ja merkityksellisyyden kokemus

Merkityksellisyyden tunteita sekä työn iloa koetaan aineiston perusteella onnistumisista ja nuorilta saadusta palautteesta. Kyselyaineistossa viitattiin useamman kerran ”onnistumisiin” kysyttäessä avoimessa kentässä työhyvinvointia vahvistavista teki-  
jöistä. Sanan taakse kätkeytyy paljon näkymätöntä, hiljaista kokemusta ja tietoa. Analysoidessani aineistoa ja lisäksi oman etsiväkokemukseni perusteella voin päätellä, että ”onnistumisilla” etsivät nuorisotyöntekijät kuitenkin pääosin viittaavat nuorten kanssa tehtyihin edistysaskeliin. Moni painotti, että nuorilta saatu palaute on se kaikin motivoivin ja merkityksellisyyttä tuottavin.

”Sitten hän me eletään näistä onnistumisista, ku saadaan jottain etteenpäin.” (Haastateltava 2)

Monen nuoren tilanne on haastava, syrjään jääneiden taustoissa on usein vuosien aikana kasaantuneita ongelmia. Asioiden selvittely ei ole helppoa. Etsivät nuorisotyöntekijät saattavat turhautua yhteiskunnan rakenteista ja byrokraattisista esteistä, joita nuoren kanssa taivaltaessa tulee eteen. Silti asioiden eteenpäin saaminen, nuoren kiittolisuus ja kohtaamisen avulla syntynyt luottamus on monen etsivän mielestä työn parhaita ja motivoivimpia seikkoja.

Mulle suurin motivaattori tässä työssä on se et kun mä nään et mä voin jotenkin auttaa jotain muuta ja sit kun näkee et se ihminen pääsee jotenkin eteenpäin. Tai sit vaikka kun joku asiakas sanoo että sä teet kyllä tosi hyvin sun työn, ni siitä tulee kyllä tosi hyvä fiilis, ihan semmonen et kyl mä nyt jotain oon tehnyt oikein. (Haastateltava 1)

Onnistumisen kokemukset nuorten kanssa ja se, että näkee työstä olleen hyötyä. (Kysely)

Ennen kaikkea se, että pystyy auttamaan nuoria eteenpäin elämässä ja heiltä saatu palaute sen myötä on kaikkein tärkein kannuste jaksamiselle. (Kysely)

Työn merkityksellisyyden kokeminen auttamisen onnistuessa on aineiston perusteella yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin tekijöitä. Kokemus toisen auttamisesta ja myös hyvin läheisten vuorovaikutussuhteiden luomisesta nuorten kanssa on etsivän nuorisotyön erityislaatua suhteessa moneen muuhun nuorten kanssa toimivaan ammattialaan. Etsivän rooli suhteessa nuoreen on hyvin tasavertainen. Tarja Juvonen kuvailee etsivän työntekijän roolia sanoilla ”luottohenkilö”, ”oma aikuinen” ja ”kanssakulkija”. Etsivät ovat viestinviejä ja asianajajia. Näiden tehtävien hoitaminen mahdollistuu ammattiroolissa, jossa nuorta tavataan pääosin hänen vapaa-ajallaan ja valitsemallaan reviirillä. (Juvonen 2015, 22-23.)

Tällaisen ammatillisen position avulla nuoren on helpompi kiinnittyä etsivän tukeen, sekä luottaa siihen, että yhdessä asioihin tarttumalla ja niitä tutkimalla voidaan saada nuoren haluamaa muutosta aikaiseksi. Mielestäni on mielenkiintoista pohtia myös sitä, miten vuorovaikutussuhteet nuoriin voivat tuntua hyvin läheisiltä myös etsivän näkökulmasta. Aineisto vahvistaa sitä ymmärrystä, että myös yksintyöskentelevät kokevat tekevänsä merkityksellistä ja arvokasta työtä, sekä tuntevat mielihyvää kokiesaan auttamisesta olevan hyötyä.

Myötätuntoisen käyttäytymisen on todettu olevan erityisen hyvä keino lisätä merkityksellisyyden kokemusta työssä. Samoin on osoitettu, että merkityksellisessä työssä on yhtenä ulottuvuutena sosiaalisen hyvän tekeminen. (Juntunen, Pessi, Aaltonen, Martela & Syrjänen 2017, 108, 112.) Voisi ajatella, että etsivien keskeisimpiä työmenetelmiä on myötätunnon kokeminen nuorta ja hänen tilannettaan kohtaan. Myötätuntoinen lähestyminen ei ainoastaan helpota luottamuksellisen suhteen syntymistä nuoreen, vaan myös antaa etsivälle kokemuksen työn arvokkuudesta, ajatuksesta että ”on tehnyt jotain oikein”.

Mitä kaikkea onnistumiset sitten kätkevät taakseen merkityksellisyyden kokemisen lisäksi? Onnistumisiin viitataan, kun halutaan tuoda esille vaikkapa sitä, että nuori on saanut etsivän tuella hankittua vuokra-asunnon tai hän pitkällisen pohdinnan ja keskustelujen tuloksena uskaltautuu etsivän kanssa hakemaan apua masennusoireisiinsa. Frank Martelan mukaan niillä, jotka tekevät työkseen hyvää, esimerkiksi auttamalla muita, toteutuu elämässään huomattava merkityksellisyyden lähde työtä tekemällä

(Martela 2020). Etsivät kohtaavat työssään paljon tarinoita; nuorten menneisyyden traumoja, vaikeuksilla verhottua elämää ja haasteellisia tulevaisuuden suunnitelmia. Psykkinen kuormitus on paikoin suurta. Onnistuminen työssä voi olla pienissä hetkissä, sanoissa ja suhteissa, jotka kannattelevat nuoria ja auttavat eteenpäin. Tässä opinnäytetyössä en kuitenkaan pysähdy tarkemmin tutkimaan etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemusta työn merkityksellisyydestä ja siitä tunnekirjosta, joita suhteissa nuoriin syntyy. Etsivän työn kentällä olisi mielestäni hyvin perusteltua pysähtyä tutkimaan etsivän nuorisotyöntekijän tunteita nuoria ohjattaessa. Usein auttajan tunnekokemus jää liiaksi varjoon. Mitkä ovat ammatillisen kohtaamisen ja henkilökohtaisen elämän rajapinnat suhteessa ohjattavaan nuoreen? Etsivä nuorisotyöntekijä saavuttaa nuoren luottamuksen oman persoonansa avulla. Työntekijän eletty elämä ja arvomaailma vaikuttavat kohtaamisessa, osa tiedostetusti ja osa tiedostamatta. *Aineisto vahvisti ymmärrystä siitä, että työn merkityksellisyyden kokeminen ja hyvän tekeminen on iso työhyvinvoinnin lähde myös yksintyöskentelevien etsivien kokemuksissa.*

## 5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Sitä tuntee itensä semmoseksi ihme yksinäiseks sotilaaks!

(Haastateltava 1)

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli, että yksintyöskentely koetaan etsivän nuorisotyön kentällä haasteelliseksi. Työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavat tekijät olivat siis tietyin osin ennalta pääteltävissä. Aineistoa analysoidessani, pyrin saamaan syvempää ymmärrystä siitä, mitkä tekijät erityisesti haastoivat jaksamista ja olisiko työhyvinvoinnin subjektiivisesta luonteesta huolimatta mahdollista löytää yhteisiä näkemyksiä työn kuormittavuudesta. Seuraavaksi esittelen löydökseni aineistosta. Olen jakanut työhyvinvointia heikentävät tekijät kolmeen alaluokkaan: ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden kokemuksiin, arvostuksen puutteeseen ja huonoon palkkaukseen sekä psykososiaaliseen kuormitukseen.

### 5.2.1 Ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden kokemukset

Työturvallisuuskeskus määrittelee yksintyöskentelyn sosiaalisena kuormitustekijänä työhön liittyen (Työturvallisuuskeskus 2020). Ammatillinen yksin jääminen tuottaa jo maalaisjärjellä ajateltuna stressiä. Ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden kokemukset tulivat aineistosta esiin kuvauksina, joissa etsivät kokivat tarvitsevansa työparia, kolle-

gaa tai ylipäättään henkilöä, jolta olisi voinut kysyä neuvoa tai jonka puoleen olisi voinut kääntyä hankalassa tilanteessa. Vaikka muiden kuntien etsivien läsnäolo ja mahdollisuudet ottaa heihin yhteyttä tunnustettiin, se ei aina poistanut tunnetta ulkopuolisuudesta tai yksin jäämisestä oman kunnan asioiden hoitamisessa. Myös työmuodon vahvassa kehitysvaiheessa oleminen ja siten rooliepäselvyydet suhteessa muihin toimijoihin heijastuivat aineistosta.

Ei ole ketään omassa kunnassa, keneltä kysyä neuvoa (paitsi sosiaalitoimi, mutta heillä on omat kiireensä). Toisaalta tämä työmuoto on aika uusi, joten ymmärrän siis, että työn raamit ja sisältö kehittyvät ajan myötä. Välillä kuitenkin tuntuu, että olisi mukavaa, jos olisi joku, jolta kysyä, kuinka etsivän kuuluisi toimia joissain tilanteissa tässä kunnassa. Työ on kuitenkin opettanut tekijäänsä. En halua liikaa moittia tätä asiaa, koska kukaan ei myöskään vaadi minulta tietynlaista työtapaa, koska ympärillä olevilla ei ole täsmätietoa työn sisällöstä. Muiden kuntien etsiviltä voi tarvittaessa kysyä apua, mutta jostain syystä en aina sitä viitsi tehdä, en halua kuormittaa liikaa muita. (Kysely)

Lisäksi kyselyaineiston vastauksissa yksintyöskentelyn koettiin vaikuttavan jopa sairaslomalle jäämiseen. Kolme vastaajaa koki, että eivät voi jäädä sairaslomalle, koska kokivat, ettei muita työn sisältöjä hallitsevia työntekijöitä ei ole, jolloin nuorten asiat jäisivät hoitamatta.

Yksin työskentely on haastavaa ja raskaita tapauksia ei pääse aina purkamaan tai saa työparia tarpeen mukaan. Ei voi jakaa haastavia asiakkaita toisen etsivän kanssa, vaan kaikki kaatuu itselle. Sairauslomalle jääminen on mahdotonta, sillä asiakkaiden asiat jäävät hoitamatta kun ovat yksin minun harteillani. (Kysely)

Ulkopuolisuuden kokemukset nousivat myös suhteessa omaan organisaatioon. Kokemukset etsivän nuorisotyön erilaisuudesta suhteessa perusnuorisotyöhön olivat yksi keskeinen työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttava tekijä, joka aineistossa nousi esiin. Monet etsivät kokivat, ettei ympäröivä lähityöyhteisö (jos sellainen oli), esimies tai muu organisaatio ymmärtänyt etsivän nuorisotyön roolia ja perustehtävää. Nämä kokemukset varjoon jäämisestä omassa organisaatiossa olivat yhteydessä ulkopuolisuuden kokemuksiin. Oma rooli työyhteisössä saattoi olla epäselvä ja siihen saattoi liittyä ristiriitaisuuksia, jotka koettiin kuormittavina.

Työyhteisö on tavallaan niinku tosi iso, mutta sitten kun työtä tekee yksin ja on vielä aika introvertti ja kokee ehkä sen työyhteisön lisäkuormitustekijänä niin sieltä haluaakin jonkin verran vetäytyä ja olla mukana vaan sen verran mikä on hyvä, koska sieltä ei saa itselle lisäenergiaa.. (Haastateltava 4)

Pitkälle jatkunut kokemus ulkopuolisuudesta on työssä jaksamisen kannalta keskeinen vaaratekijä uupumisen osalta. Auttaja tarvitsee autetuksi tulemisen kokemuksia, jotta jaksaa vaativassa kohtaamistyössä. Kestävän etsivän nuorisotyön edellytyksenä olisi luoda sellaisia rakenteita, jossa säännönmukaisesti otetaan yksintyöskentelevät ja heidän kokemuksensa kuuluviin ja esille. Muutoin kyynistyminen ja työssä uupuminen on pidemmällä aikavälillä mahdollista, jopa todennäköistä. Edellä mainittujen seurauksia ovat usein joko työpaikan vaihtaminen tai sairausloma. Aineistosta huokui myös jonkin verran epävarmuutta suhteessa alueellisiin verkostoihin ja järjestettäviin yhteisiin päiviin.

Yksin kunnassa etsivää tekevänä kaipaisin enemmän huomiota etsivien verkostolta, mutta koen olevani melko ulkopuolinen tässä ryhmässä. Joudun rajoittamaan mielestäni turhat tapaamiset (muuten vaan kahvit) pois ja tämän vuoksi en ehkä ole päässyt niin tutuksi alueen etsivien verkostoon. (Kysely)

Etsiväverkostot koettiin pääosin hyvinä areenoina, mutta yksintyöskentelevällä saattaa aineiston perusteella olla korkeampi kynnys osallistua yksin, kuin vastaavasti tiimin kanssa osallistuvilla. Alueverkoston tai muiden tiimien vahva yhteisöllisyys voi siis olla jopa jonkinlainen kynnys osallistumiselle, koska se voi korostaa ulkopuolisuuden tunteita yksintyöskentelevillä. Erityisesti uusilla ja työhön perehtyvillä yksintyöskentelevillä etsivillä nämä tunteet voivat olla luonnollisesti korostuneita.

Aina kun tapaa näitä jotka tekee samaa työtä, niin niillä on se niiden yhteisö... sen takia sitä tuntee olonsa ulkopuoliseksi...Useimmiten ei oo mitään väliä kun osallistun vaikka johonkin koulutuksiin, jossa ei ole tuttuja, mutta noissa tilanteissa se käy välillä tosi raskaaksi kun niihin ei voi ikinä mennä silleen et ”no niin kaverit, mennäas tonne”.. kun niihin pitää aina mennä yksin ja sitten pitää soluttautua jonkun seuraan. (Haastateltava 1)

Keskeistä työssä jaksamisen kannalta ja ulkopuolisuuden kokemuksen lievittämiseksi lienee se, että yksintyöskentelevälle rakentuu riittävästi sosiaalisen tuen rakenteita ympärilleen. Toisaalta tämä aineisto myös vahvisti tarvetta alueelliselle koordinaatorille siltojen rakentajana ja sosiaalisen tuen tarjoajana yksintyöskenteleville.



### 5.2.2 Arvostuksen puute ja huono palkkaus

No kun varmaan ongelmana on just se että kun sitä ei tiedetä että mitä se on tai mitä sen pitäisi olla. Yleisesti varmaan ajatellaan että joo, syrjäytymisen ehkäisyä, tosi siistiä! Mut et tavallaan sit ei kuitenkaan ymmärretä mitä se työ on ja miten sitä kannattaa tehdä ja miten vaikuttavaa se ihan oikeasti on! Et semmoset jutut menee varmaan suurelta yleisöltä aika ohi. Et ajatellaan et se on vähän semmosta puuhastelua sen nuoren kanssa ja vähän tehdään CV:tä. (Haastateltava 4)

Kerätyn aineistoon mukaan yksintyöskentelevä etsivä nuorisotyöntekijä kokee aika ajoin arvottomuuden tunteita työssään. Laajemmin ajateltuna koko nuorisotyön kenttä kärsii ajoittaisesta uskottavuusongelmasta ja kaipaa tieteellistä tukea työmuodon arvostuksen tunnustamiseksi yhteiskunnassa. Fundamentaalin kysymys on tämä: miten biljardin pelaaminen on vaikuttavaa nuorisotyötä, jossa on kasvatuksellisia tavoitteita? Etsivän nuorisotyön kentällä kysymys voisi sen sijaan olla: miten kahvinjuominen ja rinnalla kulkeminen ovat nuorta vahvistavaa ja eteenpäin vievää osallisuustyötä? Ja toisaalta, mitä kaikkea muuta etsivä nuorisotyö on kuin kahvin juomista?

Osa ongelmaa on menetelmien kuvauksen puuttuminen, toisin sanoen, miten nuoren vahvistaminen todella tapahtuu? Tomi Kiilakoski antaa esimerkin nuorisotyön sanallistamisen ongelmista hauskaan kalsaritonttustrategiaan viittaamalla. South Parkin kalsaritontut kuvailevat bisnestrategiansa kaksiosaisena: ensin myydään kalsareita, sitten kerätään voitot. South Parkin lapsihahmot sitten ihmettelevät, että miten myyminen lopulta tapahtuu, ehkä jotain keskeistä puuttuu prosessista? *Kiilakoski toteaa, että nuorisotyö kärsii sanallistamisen puutteesta, koska työ on voimakkaasti käytäntöihin suuntaavaa.* (Kiilakoski 2015, 121-122, 127.) Samanlaista problematiikkaa tapahtuu etsivän nuorisotyön kentällä. Ei osata kuvata riittävästi, mitä kaikkea kahvinjuomisen lomassa tapahtuu, mistä kaikesta keskustellaan, miten hitaasti tapahtuva tutustumisen ja kärsivällinen tavoittelu johtaa osan kanssa voimaantumisen prosesseihin. Kysymys liittyy myös laajemmin vaikuttavuuden osoittamisen hankaluuteen ihmisyydessä, eikä asetelma ole siten lainkaan uusi.

Yksintyöskenteleviä etsiviä valjastetaan mitä monenkirjavimpiin tehtäviin pienissä kunnissa. Tämä on osa sanallistamisen ja puutteellisen menetelmäkuvaamisen ongelmaa. Yksintyöskentelevien etsivien on vielä haastavampaa erotella ja selventää ympä-

ristölle omaa tehtävää ja tapoja toimia ilman tiimin tai vertaisten tukea. Osaltaan ongelmat oman tehtävän sanallistamisen haasteista ulospäin verkostoille ja vaikkapa omalle organisaatiollekin aiheuttavat arvottomuuden kokemusta. Yksintyöskentelevälle etsivälle voi olla työn aloitusvaiheessa hyvin hankalaa hahmottaa omaa roolia ja niitä tehtäviä, jotka todella kuuluvat etsivän työnkuvaan.

Tilannetta ei sinänsä helpota myöskään se, että käytännöt ja menetelmät kentällä ovat yhtä kirjavia kuin etsivät heterogeenisenä ryhmänä. Yksintyöskentelevät etsivät saattavat toimia kuljetuspalveluina alueilla, joissa on heikosti julkista liikennettä tai vaikkapa järjestämässä alakoululaisille iltapäivätoimintaa, jos paikkaajaa tarvitaan. Mieli-piteet siitä, mitä etsivän nuorisotyöntekijän tulisi tehdä pienessä kunnassa ovat myös hyvin monenlaisia. Toki valtionavustus kohdentuu aina suoraan etsivään nuorisotyöhön, eli pääsääntöisesti 15–29-vuotiaiden nuorten tukemiseen, tilanteissa, joissa nuori kokee hyötyvänsä etsivän tuesta.

Nostan nämä aiemmat pohdintani tässä kappaleessa esiin, koska ne mielestäni myötävaikuttavat arvostuksen puutteen kokemuksiin, sekä heikkoon esimiestukeen ja osaltaan myös huonoon palkkaukseen, joka ei sinänsä ole ainoastaan etsivän nuorisotyön ongelma vaan liittyy koko nuorisoalan palkkaukseen. Miten kokemukset arvostuksen puutteesta sitten näkyivät aineistoissa?

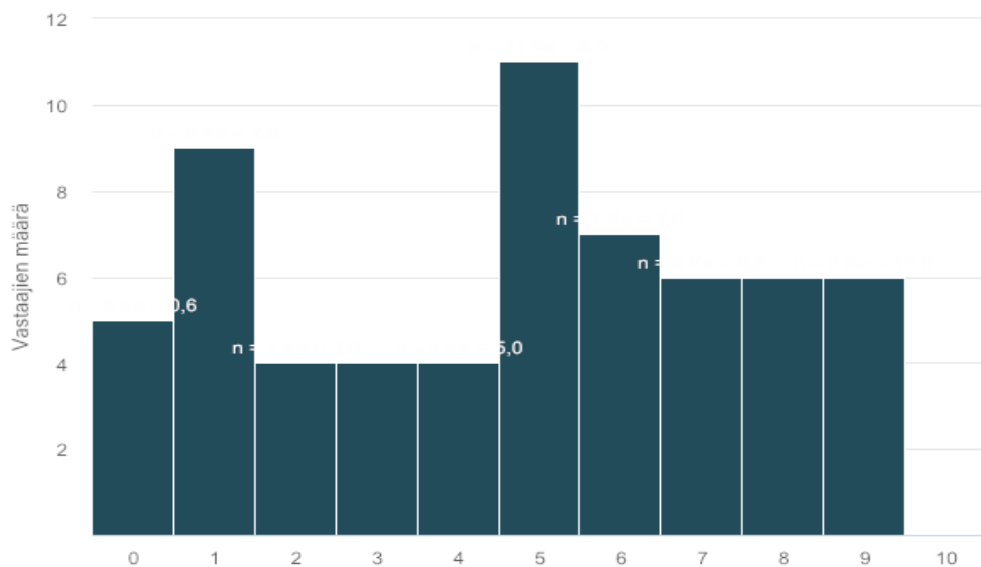
.. jotenki et ymmärrettäis samalla se et miten kuormittavaa se työ voi olla senkin takia et jos mä jossain vaiheessa vaikka sit kyseenalaistan jotain palkkausta tai muuta et ei tulis vaan sit semmosta vähättelyä.. et kun sä nyt työskentelet nuorisoalalla.. että ei perusnuorisotyötä pistettäis siihen samalle viivalle sen kuormittavuuden kanssa. Et kyl etsivä nuorisotyö on paljon kuormittavampaa kuin perusnuorisotyö.(Haastateltava 1)

Valtakunnallisilla päivillä taputetaan ja sanotaan että tärkeätä teette, näissä korulauseissa ynnämuissa..että hyvää työtä teette...Enkä mä tarkoita että sitä pitäis missään loistevaloissa olla.. ja palkkaus on tietty yksi..mää vertaan aina sitä siihen että meidän työmme on kuitenkin vaativampaa kuin perusnuorisotyö.(Haastateltava 3)

Monet yksintyöskentelevät ovat kuntien organisaatorakenteissa nuorisopalveluiden toimintojen alla. Monet kokivat, että heidän työtään rinnastettiin liikaa perusnuorisotyöhön. Vastauksissa tuotiin esille etsivän nuorisotyön vaativuutta ja kuormittavuutta suhteessa perusnuorisotyöhön. Samalla koettiin, ettei omassa organisaatiossa tunnustettu etsivän nuorisotyön erityislaatua, eikä nähty tehtävän vaativuutta.

Yksin tekeminen, tuen puute nuorisotoimelta. Teen aivan erilaista työtä, kuin muu lähityöyhteisöni. Tuntuu, ettei minun työlläni ole merkitystä, siitä ei olla kiinnostuneita, palaverissa minun työstäni tai kuulumisistani ei kysellä. Käsitellään vain muita nuorisotoimen tapahtumia ja ilmiöitä. Itse pyrin olemaan avoin ja valmis auttamaan, mikäli muut tarvitsevat apua, mutta minulle apua ei tarjota. (Kysely)

Arvostuksen puutetta koettiin myös esimiehen suunnasta. Kokemus esimiehen ja yksin työtä tekevän etsivän välisestä suhteesta tuli esille myös palautetta koskevassa kysymyksessä, jossa pyydettiin arvioimaan esimieheltä saatua palautetta työn suorittamisesta asteikolla 1-10. Tämän kysymyksen vastausten mediaani oli 6 ja keskihajontaa oli 2,91. Kaikki 62 vastaajaa vastasivat kysymykseen.



KUVIO 5: Vastausten jakauma arvioitaessa esimiehiltä saatua palautetta työn suorittamisesta

Esimiehen läsnäolon puuttuminen arjessa koettiin kuormittavana tekijänä ja puutteena, vaikka se toisaalta mahdollisti monille tunteen vapaasta ja vastuullisesta tavasta tehdä työtä. Esimies ei monen kokemuksen mukaan kuitenkaan ollut riittävän tietoinen etsivän työn sisällöistä ja siten myös arvostus koettiin joko puutteellisenä tai näennäisenä.

Esimes ei omasta mielestäni ymmärrä etsivän työn luonnetta, eikä häneltä saa tarvittavaa tukea työhön tai työn kehittämiseen. (Kysely)

Että kyllä kutsunnoissa aina kaupunginjohtaja kiittelee niin, että melkein tulee kyynel silmäkulmaan... mutta sitten se on taas seuraavissa kutsunnoissa sama juttu, että kyllä se arvostus on semmosta näennäistä. (Haastateltava 3)

Arvostuksen puutteen selkein esiintymä, josta oltiin laajasti yhtä mieltä läpi aineiston, oli huono palkkaus. Kyselyssä se nousi eniten valintoja (n=40) saaneeksi kysyttäessä heikentäviä tekijöitä kuvion mukaisesta määrittelystä. ”Jokin muu”- vaihtoehto sai myös tässä kysymyksessä paljon vastauksia (n=17), joka osaltaan näyttää, että työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat moninaisia ja yksilön kokemukseen perustuvia.

Rastita viisi työhyvinvointiasi heikentävää tekijää	n	Prosentti
vaihtelevat työajat	8	12,9%
perustehtävän moninaisuus ja epäselvyys	27	43,55%
työyhteisön huono ilmapiiri	12	19,35%
riidat tai muut vaikeudet verkostojen kanssa	17	27,42%
työn rajaamisen haasteet	39	62,9%
muiden työntekijöiden vyöryttämät työt	17	27,42%
huono palkkaus	40	64,52%
nuorten kanssa tehtävän työn kuormittavuus	22	35,48%
puutteellinen koulutus ja perehdytys etsivään työhön	5	8,06%
toimivien käytäntöjen puute työn arjessa	15	24,19%
muiden tahojen tai esimiehen nopealla aikataululla tulevat pyynnöt tehdä jotain	18	29,03%
työn jatkumisen epävarmuus (esim. valtionavustus, määräaikaisuus tai sijaisuus)	23	37,1%
jokin muu, mikä?	17	27,42%

KUVIO 6: Työhyvinvointia heikentävät tekijät.

Huono palkkaus koettiin kestämättömänä asiana ja sillä nähtiin olevan yhteyksiä myös työhön sitoutumiseen. Toki myös mahdollinen työsuhteiden määräaikaisuus, sijaisuudet ja vuosittain haettavan valtion avustuksen tuoma epävarmuus työsuhteeseen näkyivät heikentävissä tekijöissä (n=23).

Siis silloin aina kun se tulee puheeksi niin silloin mua alkaa aina vaan ärsyttää. Kun se on tällä alalla ihan villi länsi, et jotkut pahimmassa tapauksessa tekee tätä työtä niinku nuoriso-ohjaajan palkalla. Mikä on mun mielestä hävettävää et joku kunta tekee niin... se että kuin paljon täällä hehkutetaan

sitä et miten hyvää duunia mä teen ja sit jos otetaan se palkka puheeksi nii sit niinku kyseenalaistetaan et kyllähän sä tiedät ettei täällä voida maksaa enempää.. okei no ettikää toinen! Mua siis vaan harmittaa tosi paljon et miks ei voi maksaa tarpeeksi työstä josta mä tykkään. Mut siis esim tulevaisuuden suunnitelmiin ni kyl ne siihen vaikuttaa ihan ehdottomasti et kyl henkilökohtaisesti korkeakoulutettuna toivon et palkka olis jonain päivänä parempi ja et se alkais vähintään kolmosella. (Haastateltava 1)

...mutta ei nää kunnat täällä rupee vakinaistamaan, nää on niin persaukisia kuntia täällä. Kun täällä on muutenkin määräaikaista kunnantyöntekijöitä paljon. Et sehän on tietysti ongelma, varsinkin jolleki nuoremmalle, joka on AMK:n käynyt ja haluaa perustaa perheen ja ostaa asunnon.. Et sehän on se syy, miksi tässä on vaihtuvuutta ollu valtakunnallisesti.. Eihän ne näissä pysy.. Kyllä AMK:n käyneille on erittäin hyvin töitä, esim tuossa naapurikunnassa on vaihtunut vuoden välein etsivä. (Haastateltava 2)

Matala palkkataso, suosituspalkan puuttuminen sekä isot palkkaerot valtakunnallisella tasolla vaikuttavat sekä työhyvinvointiin, että työhön sitoutumiseen. Palkkaus on toki myös yhteydessä määräaikaisten etsivien tehtäviin. Oli toisaalta yllättävää huomata, miten huono palkkaus nousi niin kirkkaasti kyselyaineistosta esiin. Vastaajat kokivat, ettei palkka vastannut työn vaatimustasoa. Matala palkka vaikuttaa varmasti osaltaan myös vaihtuvuuteen, joka on ollut alalla paikoin suurta. Onko mahdollista, että erityisesti osa nuorista korkeakoulutetuista hakeutuu muihin tehtäviin ja yksi merkittävistä syistä työpaikan vaihtoon voi olla juuri palkkataso ja sen suhde työn vaativuuteen?

Lisäksi on huomioitava etsivien nuorisotyöntekijöiden naisvaltaisuus ja sukupuolen mahdollinen vaikutus palkkatasoon. Etsivistä noin 74 % oli naisia vuonna 2018. Määrä on pysynyt suhteellisen samalla tasolla viime vuosina. (Bamming & Walldén 2019, 25.) Yleisesti ottaen tiedetään, että naisvaltaisilla aloilla on matalampi palkkataso. Silti sukupuolen merkitys nähtiin osittain tärkeänä nuoria kohdatessa, vaikka sen ei kuvailtu vaikuttavan suoraan ohjauksen sujuvuuteen. Eräs haastateltava toi esille sitä, että suuri osa etsivän nuorisotyön kohtaamista nuorista on miehiä. Vuonna 2018 57 % nuorista oli miehiä. Sukupuolijakauma on tasoittunut vuosien saatossa, sillä vuonna 2008 vastaava luku oli 64 %. (Mt., 13.)

Musta olis tosi tärkeä että meitä miehiä olis enempi... Mun asiakkaista melkein kakskolmasosaa on miehiä, poikia. Mä pidän sitä itelläni ehdottomana vahvuutena että mä oon miehenä tässä. Tässä on varmaan myös se että perinteinen sote-ala sitten kuitenkin, niin naisia hakeutuu enempi. Toki se voi olla palkkauskysymyksen.. Joku sosionomiksi valmistunut mies, niin sillä

voi olla aika paljon enemmän etenemismahdollisuuksia, niin ne kattoo muita hommia. Ja varsinkin just jos tää on määräaikainen homma. Meitä onneks on tällä meijjän alueella on miehiäkin. Se ois tärkeä että ois molempia. (Haastateltava 2)

Etsivän nuorisotyön edelleen vakauttaessa asemaansa palvelukentällä, tulisi myös palkkaukseen sekä koulutusvaatimuksiin liittyviä epäsuhtia korjata. Koulutustaustat ovat edelleen etsivillä nuorisotyöntekijöillä kirjavia, vaikka vuonna 2018 suurin osa oli käynyt alemman ammattikorkeakoulututkinnon (60,6 %) ja vain 21,8% oli suorittanut vain toisen asteen tutkinnon (Mt., 27). Palkkauskysymystä tietenkin mutkistaa valtioavusteinen rahoitus. Sen ei kuitenkaan pitäisi estää vakituisia työsuhteita tai vaikuttaa merkittävästi palkkaukseen.

Olisi syytä tarkastella myös etsivän nuorisotyön kentän palkkaeroja, jotka ovat usein verrattaessa useampia satoja euroja. Tästä näkökulmasta on myös merkittävää, millaisia työn vaativuuden arvioita kunnissa tehdään, joiden perusteella palkkaus lopulta määrittyy. *Etsivän nuorisotyön asiantuntijajärjestön olisi mielestäni hyvä tarttua konkreettisesti vähintäänkin perustehtävän vaativuuden arvioimiseen, jonka avulla myös ammattiyhdistysliikettä saataisiin mukaan sommittelemaan sopivaa palkka-  
haarukkaa.* Tietysti koulutusvaatimuksen kysymys tulee tässä esille. On syytä harkita, olisiko etsivää nuorisotyötä koskevaa nuorisolakia syytä muokata siten, että etsivien nuorisotyöntekijöiden koulutustausta tulisi jatkossa olemaan vähintään alemman korkeakoulututkinnon tasoinen? Vai tulisiko palkkasuosituksia myös porrastaa koulutuksen ja työvaatimusten mukaisesti? Haastatteluissa tuli esille toive minimi- ja suosituspalkasta.

pitäis olla minimipalkka! semmonen mikä ois mistään kotoisin... semmonen jos niinku nykyään on et pitäis olla vähintään erityisnuorisotyöntekijän palkka, mikä ei ees toteudu.. Toinen juttu on tietty tää koulutusvaatimus.. Sillon kun mä hain niin tähän oli soveltuva korkeakoulututkinto.. mä oon sosionomi amk..mut kyllä mun pomo on sanonut et ei se ois ottanut tähän mitään muuta kuin sosionomin tai yhteisöpedagogin. (Haastateltava 1)

### 5.2.3 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työn sisältöihin, järjestelyihin ja työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa kuormitusta työssä. Tekijöitä voidaan luokitella monia, mutta tässä yhteydessä pidättäydyn niihin, joita aineistostani nousi esiin. *Vaikeat asiakastilanteet, yksintyöskentely, epäselvä työnkuva, esimiehen puutteellinen tuki ja vaikeudet yhteistyösuhteissa tai työyhteisön jäsenten*

*kanssa* nousivat esille sekä kyselyssä että haastatteluissa. (Työsuojelu 2019.) Nämä tekijät kuormittavat aineiston perusteella yksintyöskenteleviä sekä psyykkisesti että sosiaalisesti.

Etsivä nuorisotyö on auttamistyötä, jossa työntekijät kohtaavat vaikeissa tilanteissa olevia nuoria, joiden psykososiaalinen tukeminen voi olla kuormittavaa ja työssä jakamista haastavaa. Työkentällä on myös ollut etsivän toimintakulttuuriin liittyvä ideaali, jossa etsivän tulisi selviytyä myös kuormittavista tilanteista itsenäisesti, eikä työtaakkoja ole välttämättä jaettu tai jakamiselle ei ole riittäviä rakenteita. (Vilen 2017, 42.)

Psykososiaalinen kuormitus työssä koostuu osittain myötätuntostressistä, jota ilmenee ohjaustyössä nuoren kanssa. Myötätunto on kohtaamistyössä tärkeä tekijä, jolla saavutetaan luottamusta asiakkaaseen ja sen avulla myös työntekijä voi kokea iloa auttamisesta. Myötätuntuupumus on toisaalta myös emotionaalisesti kuormittavassa auttamistyössä yleistä ja on osin rinnastettavissa työuupumukseen. Myötätuntuupunut saa psykofyysisiä stressioireita ja esimerkiksi nukkuminen voi häiriintyä tai asiakastaapaamisissa esiin tulleet vaikeat asiat tulevat toistuvasti ajatuksiin myös vapaa-ajalla. Myötätuntuupunut kuitenkin kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi, joka voi vaikeuttaa väsymisen tunnistamista. (Seppänen & Kuusela 2017, 230-231.)

Jaakko Kaartinen-Koutaniemi kuvailee, että etsivän työn asiakaspinta voi imeä työntekijän sisäänsä. Nuoret saattavat koetella etsivän ammatillisuuden rajoja tai toivoa etsivästä enemmän kaveria kuin auttajaa. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 42.) Yksintyöskentelevillä psykososiaalista kuormitusta aiheuttaa myös yksin kohdattavat haasteet ja mahdolliset ristiriidat yhteistyötahojen, työyhteisön jäsenten tai esimiehen kanssa. Moniammatillisissa tiimeissä etsivän nuorisotyöntekijän positio nuoren rinnalla voi olla joistakin verkostoammattilaisista hämmentävä tai harhaanjohtava. Voi olla, että etsiville yritetään vierittää peruspalveluiden työtehtäviä. Suhde muihin ammattilaisiin vaatii etsiviltä usein jatkuvaa rajaamista ja se voi olla yhtä lailla ristiriitaista ja psykososiaalista kuormitusta aiheuttavaa. Myös esimiehen ymmärtämättömyys työn luonteesta ja psykososiaalisesta kuormituksesta voi vaivata yksintyöskentelevää pitkällä aikavälillä. Aineistosta nousi esiin psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavia tekijöitä useampia.

Välillä tuntuu että esimies ei ymmärrä, että jos on vaikka nuori joka on itse-tuhoinen, et miten ne asiat vaikuttaa, ja vaikka mä en mieli niitä asioita vapaa-ajallani niin se silti niinku kuormittaa. Sit aina kun mä tuun töihin niin ne tuntuu tuolla takaraivossa. Varsinkin semmoset niin sanotusti akuutissa tilassa olevat jutut, et miten paljon ne vie energiaa. (Haastateltava 1)

Osa nuorista jää "roikkumaan" palveluun ja empaattisena ihmisenä on haasteellista myös "irrottaa" nuorta tästä. Kun asiakaskunta on pääsääntöisesti haastavaa, myötätuntouupumusta on ajoittain ollut havaittavissa, ainakin kotoa on asiasta tullut huomautuksia! (Kysely)

Jotkin vastaukset kyselyssä painottivat, että työskentely nuorten kanssa oli palkitsevaa ja mukavaa, mutta verkostoissa tai työyhteisöissä koettiin hankauksia ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin koettiin kuormittavina. Jatkuvan rajaamisen ja etsivän nuorisotyöntekijän roolin kirkastaminen koettiin työssä jaksamista heikentäväksi, eikä yhteistyöhön oltu aina lähdössä positiivisesta asetelmasta aikaisempiin kokemuksiin pohjautuen.

Työssäjaksamista heikentää mm se, että yhteistyökumppanit eivät ymmärrä mitä etsivä tekee, esimerkiksi koulu kuvittelee minun olevan heidän nuorisotyöntekijänsä, vaikkon ole. Sosiaalitoimi ulkoistaa minut kaikesta täysi-ikäisiä nuoria koskevasta, koska myös siellä mielletään nuorisotyöntekijäksi, eikä etsiväksi. Tähän yritetään muutosta pitämällä kerran kuussa palavereja, jossa olisi ideana tehdä yhteistyötä. Heikkoa kehitystä on havaittavissa. (Kysely)

Asiakkaan ja työntekijän välille ei tule konflikteja.. Mulla ei ole ikinä ollut sellaista tilannetta, että mulla olis joku konflikti sen asiakkaan kanssa. Me jotenkin väitettäis toisillemme vastaan tai jotakin. Tai joutuis niinku perustelemaan itseään jotenkin sille asiakkaalle tai jotain.. mutta työtovereiden kanssa sellaisia tilanteita voi tulla. Ne on todella harvoja tilanteita, mutta silloin kun sellaisia tulee, nii ne on ehkä ne psykososiaalisesti kuormittavimmat jutut. (Haastateltava 4)

Etsivän nuorisotyön psykososiaalisesti kuormittavan ohjaustyön luonteen vuoksi, olisi tärkeää, että työn puitteet, organisaatio ja läheisimmät työtoverit tukisivat työssä jaksamista. Aineisto osoitti, että mikäli psykososiaalinen kuormitus kumpuaa työympäristöstä, voi yksintyöskentely käydä etsivälle nuorisotyöntekijälle raskaaksi ja aiheuttaa pitkällä aikavälillä tyytymättömyyttä työssä.

### 5.3 Työn kuormitukselta suojaavat tekijät

Työssäjaksamisen kannalta on tärkeää, että yksintyöskentelevä kokoaa riittävästi tukitoimia oman työnsä tueksi. Ammatillisuus on yksintyöskentelevän etsivän kestävä työhyvinvoinnin perusta. Yksintyöskentelevän tulee ensisijaisesti saada riittävästi sosiaalista tukea työnteon rinnalle. Sosiaalisen tuen tulee koostua riittävästi kollegoiden,



esimiehen, työyhteisön (jos sellainen on) ja verkostojen tuesta. Tärkeintä on kokemus, että yksin ei tarvitse olla. Aineiston perustella voidaan todeta, että aineistossa oli jokseenkin vaihtelua siinä, mitkä sosiaalisen tuen muodot koettiin tärkeinä.

Lisäksi ammatillinen reflektiivisyys on tärkeää yksintyöskentelevälle. Reflektiotaitojen kehittämiseen yksintyöskentelevä tarvitsee sekä koulutusta että sosiaalisen tuen tarjoajia ympärilleen. Kestävästi työssään viihtyvät pyrkivät aineiston mukaan tietoisesti tarkastelemaan tunnekokemuksiaan, ajatuksiaan ja nuorten kanssa läpikäymiään prosesseja keskustelemalla joko kollegoiden, verkostojen tai työnohjaajan kanssa. Työnohjaus oli hyväksi tueksi havaittu niiden osalta, jotka työnohjauksessa kävivät. Kyselyn vastauksissa kuitenkin kävi ilmi, että 44 % vastaajista ei käy työnohjauksessa toimiesseen yksintyöskentelevänä etsivänä. Tämä on mielestäni suuri prosentti kyselyyn vastanneista. Seuraavissa alakappaleissa kuvaan aineistosta löytämiäni suojaavia tekijöitä luokittain.

### 5.3.1 Reflektointi ja työnohjaus

Reflektiotaidot, sekä ammatillisen identiteetin tutkiskelu on osa etsivän nuorisotyöntekijän ammatillisuutta. Reflektoinnin merkitys korostuu yksin työtä tehdessä, kun työparista ei saa luonnollista heijastuspintaa arjessa. Ohjaustilanteissa muodostuvat esteet vaativat tilanteiden purkamista joko vertaisten, verkostoyhteistyötahojen tai työnohjaajan kanssa. Hyvin henkilökohtaisissa aiheissa työnohjaaja voi tarjota parhaan tuen omien tunteiden ja reaktioiden läpikäyntiin. Ilman reflektointia yksin etsivää nuorisotyötä tekevän voi olla pitkällä aikavälillä mahdotonta tehdä työtä kestävästi; ilman tukitoimia pelkkä merkityksellisyyden kokemus nuorten kanssa työskennellessä ei riitä takaamaan työssä jaksamista. Tunnetyössä vaaditaan purkukeinoja, jotta merkityksellisyyden kokemus voidaan säilyttää, eikä työntekijä uuvu ongelmien ratkomisen ja työssä kohtaamiensa kyynisten maailmankuvien ristipaineessa.

Työnohjaus on ennen kaikkea oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, jota tehdään luottamuksellisessa suhteessa työnohjaajaan. Lisäksi työnohjauksen tulisi olla tavoitteellinen, useammasta tapaamiskerrasta koostuva kokonaisuus, jossa jaetaan työhön liittyviä ajatuksia, tilanteita, tunteita ja näkemyksiä. Työnohjauksella on tutkimusten mukaan havaittu olevan yhteyksiä perustehtävän kirkastumiseen, työntekijän ammatillisen identiteetin vahvistumiseen sekä työssä jaksamisen parantumiseen. (Suomen työnohjaajat ry 2020.) On selvää, että etsivän nuorisotyön epämuodollisen

ja orgaanisen luonteen vuoksi, työnohjaus tarjoaa perusteltua tukea yksintyöskentelevän kohdatessa ja asettaessa työlleen rajoja suhteissa palvelukenttään ja mahdollisesti myös omaan organisaatioonsa.

Näen, että laadukas työnohjaus on ammatillisuutta ja työmuodon reflektiivisyyttä parhaiten tukeva keino ja siten tärkeä tukimuoto kaikille etsiville nuorisotyöntekijöille. Aineistossa oli monia syitä ja näkemyksiä työnohjauksen puuttumiselle. Keskeisin syy usein oli, että työnohjaukseen hakeutumisen prosessi koettiin hankalana tai yksinoikeudesta osallistua työnohjaukseen koettiin sisäistä ristiriitaa. Myös aiemmat huonot kokemukset työnohjauksesta saattoivat vaikuttaa siihen, että työnohjaukseen ei ollut tartuttu aiemmin.

Mulla oli silloin alussa kun tulin tähän niin silloin oli 6 kertaa vuodessa. Mut se loppu sitten.. se oli niinku opettajien ja rehtorin työnohjaaja ja mä sain sitten käydä niiden jälkeen. Ne halus vaihtaa sen, eikä ne löytäny uutta tilalle.. niin multaki loppu se sitten. Mä oon nyt 2 vuotta ollu ilman työnohjausta. Se oli hyvä se työnohjaaja, semmonen eläkkeellä oleva perheterapeutti.. Se oli tärkeää, että kyllä mä koen sen vähän puutteeksi tässä. Varsinkin kun mä teen yksin. (Haastateltava 2)

Ehkä väärin sanoa etten oo kokenut tarpeelliseksi.. mutta oon miettinyt, siinä pitää olla sellanen työnohjaaja, joka on perillä siitä että minkälaista mun työ on. Tässä on vähän kuulostellut kollegoilta kokemuksia, että jos se on ihan eri alueelta se työnohjaaja, niin vaatii häneltä kyllä ymmärrystä ja paneutumista siihen.. mä mietin monta kertaa myös sen perusnuorisotyön ja erityisnuorisotyön eroa ja sen eron hahmottaminen näyttää aiheuttavan yllättävän paljon haasteita.. mä haluaisin että työnohjaaja olis semmonen, joka ymmärtäis tätä sektoria ja tietty sitten että ne kemiat pelais. Mä en oo hirveesti kartoittanut sitä tällä hetkellä, koska meillä oli tilakysymyksiä ja muita tässä jotka nosti monia asioita pinnalle, mutta että ehkä sitä voisi tässä hakeutua..(Haastateltava 3)

Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi niiden osalta, jotka eivät työnohjauksessa käyneet, että työnohjaukseen olisi mahdollista päästä, mikäli sellainen koettaisiin hyvin tärkeänä. Syystä tai toisesta, prosessit hakeutumisessa olivat kuitenkin kesken. Etsivän nuorisotyön kentällä on puhuttu sekä sankari- että taikaviitoista. Yksintyöskentelevällä etsivällä nuorisotyöntekijällä voi olla suhteessa enemmän vapautta ja valtaa päättää työstään verrattuna tiimeissä työskenteleviin. Itsestä huolehtimisen tärkeys saattaa sumentua työn imussa, jos riittäville purku- ja reflektointitavoille ole varattu aikaa. Kyseessä on näkemykseni mukaan eräänlainen auttajan syndrooma, jossa auttaja osaa kyllä huolehtia ja tarkastella muiden tunnekuormitusta ja -taitoja, mutta omasta sisäisestä maailmasta huolehtiminen voi olla heikomppaa.

Etsivät nuorisotyöntekijät ja ammattikunnan alaryhmänä yksintyöskentelevät ovat alttiimpia kuormittumaan työssään, sosiaalisen tuen ja riittävien heijastuspintojen ja työtapojen puuttuessa. Yksintyöskentelevien työtapojen kehittämiseksi ja turvaamiseksi pitäisi edelleen kehittää mahdollisuuksia työnohjauksille vaikkapa jaetuissa ryhmissä, joihin useampi yksintyöskentelevä osallistuisi. Samoin etätyönohjauksen malleja tulisi kehittää työhön. Aineisto toisaalta kertoi niiden osalta, jotka työnohjauksessa kävivät, positiivista kokemusta työnohjauksen tärkeydestä työn tukena.

Kyllä työnohjauksella on työkyvyn säilymisen kannalta suuri merkitys. (Kysely)

Ilman työnohjausta työssä ei jaksaisi! Työnohjaus on paikka, jossa saa kaa-  
taa työtaakan harteilta ja purkaa vaikeita tilanteita. Usein työnohjaaja on  
ainoa henkilö, jolle voi kertoa luottamuksellisesti kaikista työasioista. (Kysely)

Toisaalta on myös ilmeistä, että osaavien ja etsivän nuorisotyön sisältöjä ymmärtäviä työnohjaajia on varmasti suhteessa vielä vähän. Lisäksi syrjäseuduilla voi olla vielä hankalampaa löytää sopiva työnohjaaja. Pitäisin tulevaisuudessa kentän tavoitteena, että työnohjauksen sisältymistä etsivään nuorisotyöhön tuettaisiin paremmin organisaatioissa ja etsiviä nuorisotyöntekijöitä ei jätettäisi yksin arvioimaan työnohjauksen tarvetta. Myös työnohjaajan etsimiseen tulisi tarjota paremmin tukea organisaation ja esimiehen puolelta.

### 5.3.2 Resilienssi eli muutoskyvykkyys kuormituksen säätelijänä

Persoonalla työskentelystä puhutaan yleisesti ottaen etsivän nuorisotyön kentällä ja siitä on jonkin verran tutkimustakin olemassa. Anne Puuronen on nostanut esille, että aitouden ja aikuisuuden elementit ovat läsnä etsivän nuorisotyöntekijän suhteissa nuoriin. Luottamuksen rakentaminen tapahtuu aitouden ja rajojen luomisella: siihen liittyy vapaus kohdata nuorta oman elämäkokemuksen kautta, muistaen kuitenkin, että vaikka kohtaaminen tapahtuu nuoren ehdoilla, se ei ole rajatonta. Etsivän nuorisotyöntekijän tulisi siis muistaa ammatillinen tilanne suhteessa nuoreen, persoonalla työskentelystä huolimatta. (Puuronen 2014, 27–28.)

Minua oli jo tätä opinnäytetyötä suunnitellessa mietityttänyt kysymys siitä, millaisen roolin yksin työtä tekevän persoonallisuus ja elämäkokemus saa suhteessa koettuun työhyvinvointiin? Ja miten yksin työtä tekevä etsivä onnistuu hyödyntämään henkilökohtaisia ominaisuuksiaan työssä? Perustavaa laatua oleva kysymykseni oli, että onko

yksintyöskentelevillä etsivillä mahdollisesti joitakin jaettuja ominaisuuksia tai yhteisiä piirteitä, joista olisi etua työssä jaksamisen ja työhön sitoutumisen kannalta?

Jaakko Kaartinen-Koutaniemi toteaaakin, että etsivän työn tekeminen on pääsääntöisesti persoonakysymys, ja että etsivillä on tällä saralla joukko yhteisiä piirteitä. Ulospäinsuuntautuneisuus ja heittäytyjän rohkeus ovat tekijöitä, joiden avulla nuori kohdataan aidosti. Kaartinen-Koutaniemi nostaa esiin myös hyvän itsetunnon merkityksen, sillä etsivä joutuu usein torjutuksi, testatuksi ja hylätyksikin. Lisäksi on huomiotava, että suhde, joka nuoreen syntyy on aina henkilökohtainen, aito ja vilpitön. Toisen elämään astuminen vaatii toisaalta myös ammatillista oman persoonan suojelemista. (2012, 39–40.) Olin haastatteluissa erityisen kiinnostunut niistä tekijöistä, jotka suojaavat ammatillista minää etsivänä työskennellessä.

Kysymykset persoonallisuuden vaikutuksista työhyvinvointiin ovat persoonallisuus- ja työpsykologian alaa, joka on verrattain sekä haasteellinen että mielenkiintoinen tutkimuskohde. Näiden tieteenalojen vuoropuhelu ei ole ollut täysin mutkatonta. Persoonallisuuspsykologiaan on kohdistunut arvostelua etenkin 1960- ja 1970-luvuilla, sillä sen on nähty keskittyvän liikaa persoonallisuushäiriöiden tutkimiselle ja toisaalta tieteenhaaralla ei ollut yhteistä näkemystä siitä, mitä persoonallisuuden piirteitä olisi hyvä tutkia työhyvinvointitutkimukseen liittyen. 1990-luvulla persoonallisuuden piirteet ovat nousseet uudestaan esiin työhyvinvointitutkimuskentällä. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2019.)

Kysymyksiin persoonallisuuden vaikutuksista työhyvinvointiin, on siis jonkin verran tutkimusta, mutta sen osapuutteeksi on toistaiseksi koitunut, että tutkimus on ollut suurimmaksi osaksi määrällistä ja kyselyaineistoihin pohjaavaa. Laadulliselle tutkimukselle on tarvetta, jotta ymmärrystä erityisesti työidentiteettiin liittyvistä kysymyksistä saataisiin syvennettyä. Persoonallisuus on yksi osatekijä muiden joukossa tarkastellessa koettua työhyvinvointia, eikä siten ylitulkinnalle ole varaa. Työpaikoilla persoonat suodattuvat normien, yhteisten toimintatapojen ja tavoitteiden läpi, eivätkä siten koetut työhyvinvointikokemukset ole ainoastaan persoonasta kumpuavia, vaan monen osatekijän ja vaikuttimen yhteissumma. (Mäkikangas, Feldt, Huhtala, Hyvönen 2017.)

Näihin edellä kuvailtuihin kysymyksiini löysin vastauksia resilienssin eli muutoskyvykkyyden käsitteestä. Resilienssi tarkoittaa ihmisen kykyä pärjätä myönteisillä keinoilla vastoinkäymisistä huolimatta. Resilienssi on tavallinen ilmiö, joka on sidoksissa ihmisen luontaiseen sopeutumiskykyyn vaikeuksista. Kyse ei ole muuttumattomasta tai täysin synnynnäisestä ominaisuudesta, vaan jokainen voi harjoittaa resilienssiä. Resilienssi on myös taito, joka kasvaa keskimäärin iän myötä. (Katainen, Lipponen & Litovaara 2016.)

Soili Poijula kuvailee, ettei resilienssille ole olemassa yhtä oikeaa kansainvälistä määritelmää, vaan *resilienssi on enemmänkin sateenvarjokäsite, joka muuntautuu kuvailemaan niin yksilön, perheen, organisaation, systeemin tai kulttuurin kykyä suuntautua uudelleen* (Pojjula 2018, 23). Resilienssi on suomennettu tarkoittamaan muun muassa joustavuutta, kimmoisuutta, pärjäävyyttä, muutos- tai palautumiskykyisyyttä, sitkeyttä, sisukkuutta ja plastisuutta. Resilienteille ihmisille ja yhteisöille on ominaista kyky nähdä tai luoda merkityksiä vastoinkäymisille tai kriiseille. Lisäksi resilientit ihmiset osallistuvat aktiivisesti elämän tapahtumiin. Omistautuminen ja osallistuminen mahdollistavat paremmin kykyä nähdä vastoinkäymiset osana ihmisen elämäkokemusta. (Mt., 16–17.)

Resilienssiä on tutkittu jonkin verran ihmistyön kentällä aiemmin. Louise Grant ja Gail Kinman tutkivat resilienssiä sosiaalityön opiskelijoiden keskuudessa kyselyn avulla, jonka tuloksina saatiin selville, että resilienssi auttoi opiskelijoita sietämään paremmin työperäistä stressiä. Analyysi osoitti, että emotionaalisesti älykkäillä, sosiaalisesti luotavaisilla ja reflektiiviset taidot omaavilla opiskelijoilla oli parempi stressinsietokyky kuin muilla kyselyyn osallistuneilla. Tutkimuksen mukaan nämä resilientit piirteet myös edistävät psykologista hyvinvointia sosiaalityöntekijän ammatissa. Tutkimus osaltaan perusteli resilienttien taitojen huomioimista osana sosiaalialan koulutusohjelmia tulevaisuudessa, jotta työntekijöiden hyvinvointi säilyisi paremmin stressaavassa työssä. (Grant & Kinman 2012, 605, 609.)

Aineistossa esiintyi analyysini mukaan paljon resilienttiä ilmaisua ja puhetta, jossa vaikeudet, niin nuorten kuin organisaatorakenteiden, nähtiin useasti osana elämää ja niihin osattiin monesti suhtautua merkityksellisesti ja myös rajaten omaa sidonnaisuutta käsillä olevaan hankaluuteen. Resilientti toiminta ja ajattelu etsivässä nuorisotyössä

heijastuu myös suhteessa nuoreen eteenpäin vievänä ja muutoskyvykkäänä voimana nuoren kohdatessa epäonnistumisia.

Tässä huomaa, että joillakin on semmoinen tarve, että kaikki asiakasasiat on nyt tässä ja mun pitää nyt saada niistä kaikista langoista pidettyä kiinni ja ohjattua se just tota reittiä ettei se vaan kaadu ja kompastu. Et tämmösiä keskusteluja on tullu käytyä että joku on vaikka sanonut että, sinun ei olisi pitänyt ohjata häntä kouluun, koska tiedettiin jo etukäteen että hän tulee epäonnistumaan. Ja sit taas kun ehkä etsivässä työssä näkökulma on mun mielestä nimenomaan se, että nuorella on oikeus epäonnistua. Ja se että etsivä kulkee siinä rinnalla ja sit se nuori lävähtää naama edellä sinne kuralammikkoon, niin minä en nosta häntä sieltä ylös, minä seison siinä ja sanon että ”voi kun kävi ikävästi, mitä me tästä opitaan? Nousetko ylös? En lähde tästä mihinkään pois.” Ja hän nousee ja jatkamme matkaa. Et ei oo tarkoitus ohjata kiertämään niitä kuralammikoita. Niin sekin ois varmaan kuormittavaa, jos yrittäisi saada sen asiakkaan polun täydelliseksi ja saada sen onnistumaan ja varmasti niinku kaikki menee hyvin. Mut sitten ku lähtökohta on jo se, että elämä ei mene niin, eikä se haittaa ja ne huonot jutut on itse asiassa niitä hyviä juttuja.. Niin sitten ei kannu sitä asiaa sillä tavalla.(Haastateltava 4)

Tällainen kyky nähdä nuoren elämään kuuluvat vaikeudet osana luonnollista kehitystä, myötäelää niitä, kuitenkin kantamatta liikaa huolta, kuului osan haastateltavien puheista. He tuntuivat omaavan resilientin asenteen, jonka avulla he suojautuivat myös liialta psykososiaaliselta kuormitukselta tai myötätuntostressiltä.

...Et ku asioita voi käsitellä ihan niinku asioina. Se on sen asiakkaan elämä, se ei koske minua. Okei tää on mun työ, mutta jos sen asiakkaan tilanne ei etene, niin ei sekään koske minua ja mä en oo siltikään tehnyt työtäni huonosti. Et jotenkin osaa ajatella sillä tavalla. Ja jotenkin tietoisestikin tekee sitä semmosta ajattelua että okei, tämä ei nyt toimi, se ei nyt mennyt sinne, tää ei nyt jostain syystä etene... noh, se ei ole minun syy, eikä se koske minua ja ootas kun kahden vuoden päästä voi tapahtua joku naks, oikea-aikaisuus on siis ylipäättään ihan supertärkeää, ja se ei ole kiinni työntekijästä vaan asiakkaasta. Et siinä on niinku paljon semmosta mistä täytyy osata ajatella, että ei hätää, ei ole minun harteillani tai minun vastuullani.. ja silti ei oo huono työntekijä vaikka ei kannu koko maailmaa. (Haastateltava 4)

Aineistosta nousi esiin viitteitä, jotka todistivat sekä resilienssiä että persoonallisuuden vaikutteita koettuun työhyvinvointiin. Näitä viitteitä pystyy tulkintani mukaan tarkastelemaan siten, että tietyn tyyppiset resilienssiä edustavat piirteet auttavat yksintyöskenteleviä jaksamaan paremmin työssään. Erityisesti joissakin haastatteluissa tarmokkuus, sisukkuus ja käsillä oleviin asioihin rohkea tarttuminen tulivat esiin, sekä työn vaatimusten ja odotusten luonnehdinnassa, että haastateltavien omassa tulkinnoissa työpöersonallisuudestaan.

Haastattelija: Vaikuttaako tämä arvostuksen näennäisyys sun sitoutumiseen tai motivoitumiseen tässä työssä?

Haastateltava 3: En myönnä! Vaikka kiduttaisit! Mä tykkään tästä työstä. Minun motivaatio ei oo kärsinyt. Mä saan jotenki niin aidon palautteen siitä työstäni, se nuorilta saatu palaute.. että se mua kannattalee ja pitelee. Mä varmaan oon semmonen persoonana että en mää semmosta jatkuvaa taputtelua.. tottakai se on kivaa! Mut ei se ainoa oo, joku esimiehen taputtelu.. tottakai sitä tulee jonkun verran ja enemmänkin on toki saatu..

Etsivä nuorisotyöntekijä kokee työssään aika ajoin myötätuntostressiä auttaessaan nuoria selviytymään vaikeissa tilanteissa. Emotionaalinen kuormitus voi olla välillä kohonnutta. Aineistosta oli havaittavissa, että monilla oli resilienssiä kohdata vaikeuksia ja toisaalta kyky säilyttää uskoa ja jaksamista hankalissakin tilanteissa. Myös työ – ja elämäkokemus nähtiin tekijänä, joka auttoi jaksamaan työssä.

Kyllä mä sanoisin että toisaalta, kun oon kohta tässä 20 vuotta näitten haastavien nuorten kanssa pelannut, niin on jonkinlainen varmuus siinä, ettei ihan pienistä hetkaha. Mulla on vajaa sata asiakasta ollu täsä vuosien saattossa.. niin kyllä mä koen sen että ko mää yksin tätä teen, niin tällä kokemuksella, mun on helpompi pyörittää tätä vaikka se tuo haasteensa joissakin tapauksissa. (Haastateltava 2)

Itsemyötätunto liittyy resilienssiin siten, että se suojelee yhtenä tekijänä työntekijää myötätuntuupumukselta. Itsemyötätunto on yksinkertaistaen ystävällisyyttä itseä kohtaan. Itsemyötätuntoon kuuluu tietoisien läsnäolon ulottuvuus, joka tarkoittaa sitä, että päätämme kohdata vaikeat tunteet sellaisina kuin ne ovat ja siten pystymme vaikuttamaan rakentavasti kärsimyksellemme luomalla tilaa ja hyväksyntää itselle (Ahlvik & Paakkanen 2017, 153).

Itsestä täytyy pitää huolta.. täytyy rakastaa itseään että voi pitää muista huolta ja rakastaa muita. Mutta vastuu meillä kaikilla on kuitenkin omasta elämästä itsellä. Ja joskus voi olla, että lähtökohdat eivät ole oikeudenmukaiset.. mutta maailma ei välttämättä todellakaan ole sitä. Ei oo aina kivaa ja mukavaa ja voi voi kun ei sais pettymyksiä tulla.. mutta näin se vaan on. (Haastateltava 3)

Aineistosta piirtyi esille yksintyöskentelevälle etsivälle tyypillisiä ominaisuuksia, joista ainakin rohkeuden ja reippauden kuvaukset osoittautuivat resilienteiksi piirteiksi. Osaksi heiltä myös odotettiin tarmokasta ja asioihin tarttuvaa otetta. Haastateltavat kuvailivat, kuinka heihin luotetaan johdon osalta, mutta toisaalta heiltä myös odotettiin paljon osaamista ja itsenäistä töihin tarttumista.

Toisaalta musta tuntuu välillä et multa odotetaan... mitenköhän sen nyt sit sanois, semmosta tarmokuutta tai että mä meen tosi usein niinku yksin

edustamaan itteeni tai nuorisopalveluita, tai mulla on usein semmonen fiilis että mä oon kaiken maailman verkostotapaamisissa usein sit myös edustamassa heitä. (Haastateltava 1)

Verkostotapaamisessa eräs etsivä kuvaili etsivien olevan ”joka paikan höyliä”, joita kutsuttiin milloin mihinkin tilanteeseen mukaan. Isojen asiakokonaisuuksien koordinointi nuoren ohjausprosesseissa tuntui olevan usein yksintyöskentelevien vastuulla pienellä paikkakunnalla.

Kyllä tää koskee koko nuorisotyön kenttää, että ollaan sellasia moniosajia. Jos sielä tarvii tehdä jotain sellasta mitä muut ei osaa.. niin nuorisotyöntekijät tekee sen kyllä! (Havainnointiaineisto)

Etsivän nuorisotyön kentällä on koettu myös ongelmalliseksi se, että valtionavusteista työtä valjastetaan joissakin kunnissa sellaisiin tarkoituksiin, joihin sitä ei ole tarkoitettu. Yksintyöskentelevän etsivän nuorisotyöntekijän voi olla hankala puolustaa työnkuvaansa ja olla tekemättä töitä, jotka eivät etsivälle nuorisotyöntekijälle kuulu. Työnkuvan rajaamiseen vaaditaan toisaalta rohkeutta ja ammatillisuutta, että paikoin työkokemuksen mukana tuomaa malttia ja viisautta: resilienssiä.

Kyllä tarmokkuutta ja reippautta vaaditaan. Yksin työtä tekevät osaa monta asiaa, ne handlaa aika paljon asioita ja niillä on usein koko se paketti hallussa. Siis yksin työtä tekevä usein hoitaa sen koko homman ja on vaan tosi sisällä siinä omassa työssä. (Havainnointiaineisto)

Toiveikkaana pysyminen hankalissakin tilanteissa on resilienssin perusta. Positiivisen tavoittelun ylläpitäminen on osa resilienssiä toimintaa, joka tuli esille haastatteluissa erityisesti suhteessa nuoren kanssa työskentelyyn. Yleisesti ottaen myönteinen asenne ja myönteisten tunteiden tavoittelu ovat avaintekijöitä resilienssissä. (Poijula 2018, 28,129.)

Avoin mieli, semmonen tietynlainen peruspositiivinen elämänasenne, jota saa sitten hyödynnettyä siinä siten, et sit ne nuoretkin huomaa siinä että ei heidän asiat ookaan nyt sitten niin vaikeita tai hankalia..et ne on osaltaan semmosia persoonaan liittyviä kysymyksiä.. mut kyl mä sitten toisaalta myös ajattelen, että ne on osa ammattitaitoa ja ne on asioita, joita voi opetella ja joiden varmaan ois hyvä sisältyä siihen ammattitaitoon jossain kohtaa. (Haastateltava 4)

Resilienssitutkimukset ovat osoittaneet, että yleisin reaktio stressaavaan tilanteeseen on sopeutuminen ja sen erilaiset muodot. Resilienssiä tulisikin lähestyä sairausulottuvuuksista erillisenä prosessina. Resilienssi tarjoaa uuden näkökulman lähestyä ihmisten ja yhteisöjen kykyä säilyä terveenä vastoinkäymisissä. Resilienssiprosessiin kyt-



keytyy kaksi ulottuvuutta: toipuminen ja kestävyys. Toipuminen tarkoittaa tässä yhteydessä kykyä palautua tasapainoisesti ja nopeasti stressistä ja palata stressiä edeltäneeseen terveydentilaan. Kestävyys taas tarkoittaa toipumiskehityksen jälkeistä aikaa, jopa henkistä kasvua ja toiminnan parantumista seurauksena näistä terveistä reaktioista aiemmin kohdattuun stressaavaan tilanteeseen. (Poiijula 2018, 30–31, 25.)

Aineisto vahvisti ymmärrystäni yksintyöskentelevien resilienteistä ominaisuuksista sekä yksin työtä tehdessä että nuorta ohjatessa. Resilientti ajattelu ja toiminta suojaavat ja säätelevät aineistoni mukaan yksintyöskentelevää etsivää liialta kuormittumiselta. Resilienssi eli muutoskykyisyys lisäksi kehittyy työkokemuksen myötä. *Lisäksi resilienssi on mielestäni etsivän nuorisotyön kentällä laajemminkin olemassa oleva ilmiö, jonka keinoja vertaisopitaan etsivän verkostoissa, aluetapahtumissa ja valtakunnallisilla päivillä.* Etsivä nuorisotyö on työmuoto, jossa etsivältä vaaditaan muutoskyvykkyyttä, toiveikkuutta, rohkeutta, asioihin tarttumista ja palautumiskykyä stressaavista tilanteista. On lohdullista ymmärtää, että nämä taidot kehittyvät työtä tehdessä, eivätkä ole synnynnäisiä tai pysyviä piirteitä, vaikkakin myös temperamentilla ja persoonallisuudella on vaikutuksensa yksilökohtaiseen resilienssiin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa tuon opinnäytteeni tulokset tiivistetyksi esille ja pyrin arvioimaan miten hyvin opinnäyte vastasi tutkimuskysymyksiini (vrt. Kananen 2019, 45). Opinnäytetyöni tavoitteena oli jäsentää ymmärrystä yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista. Tarkoituksena oli tuottaa myös jäseneltyä tietoa työhyvinvointia vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Varsinaiset tutkimuskysymykset olivat seuraavanlaiset:

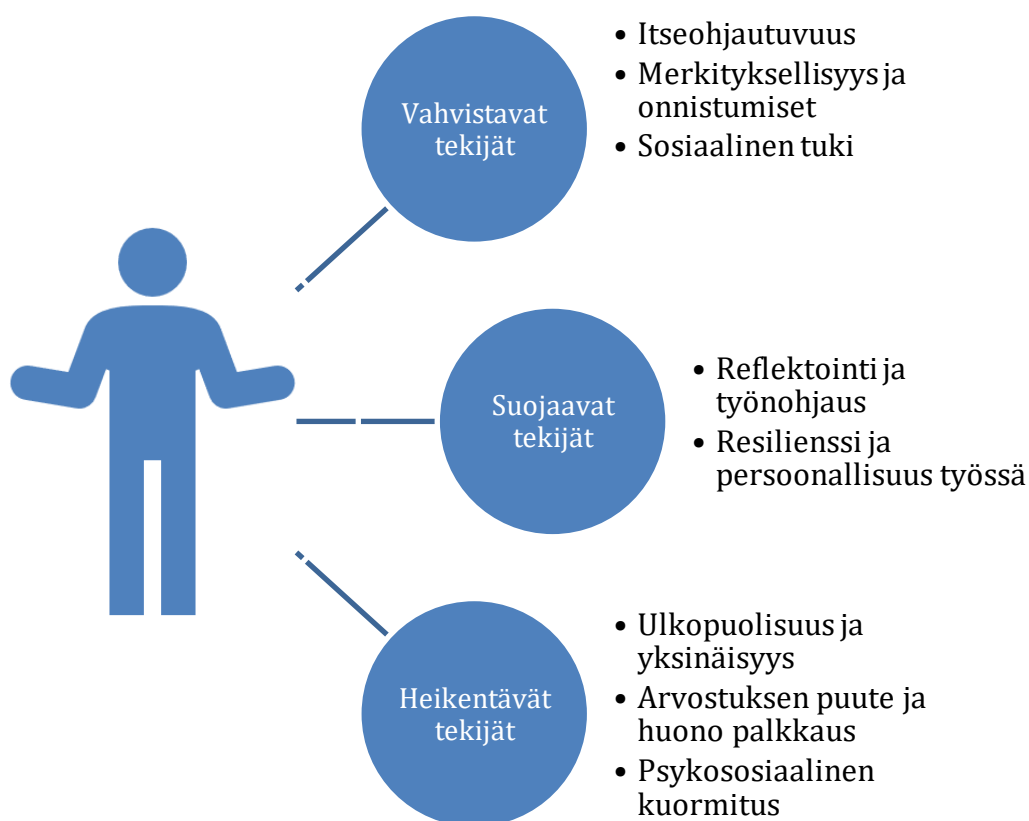
- Miten yksin etsivää nuorisotyötä tekevät kokevat työnsä työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Ja alakysymykset:

- Mitkä tekijät yksin tehtävässä etsivässä nuorisotyössä vahvistavat koettua työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät yksin tehtävässä etsivässä nuorisotyössä heikentävät koettua työhyvinvointia?

- Vaikuttaako yksinyöskentely työhön sitoutumiseen? Millä lailla?

Vahvistavien ja heikentävien tekijöiden lisäksi analyysivaiheessa esiin piirtyi myös kolmas luokka, suojaavat tekijät. Näiden vaikuttavien tekijöiden yhteisvaikutus tarjoaa mielestäni kokonaisempaa laadullista ymmärrystä yksinyöskentelevien etsivien arjesta sekä kokemuksista työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on kokemuksellinen, muuttuva ja henkilökohtainen tila, johon myötävaikuttavat useat eri osatekijät. Opinnäytteeni tuloksissa aineistosta nousivat selkeimmin esiin yksinyöskentelevien etsivien työhyvinvointikokemuksen kannalta tutkimusjoukolle yhteiset tekijät. Näiden tulosten perusteella hahmottelen yksinyöskentelevän etsivän työhyvinvointikokemuksen prototyypin, jossa yhdistyvät analyysissäni esiin tulleet tekijät. Käytän prototyyppi- ilmaisua, koska haluan korostaa mallin olevan ensimmäinen hahmotelma yksinyöskentelevän etsivän nuorisotyöntekijän työhyvinvointikokemuksen määrittelystä. Prototyyppi on seuraavanlainen:



KUVIO 7: Työhyvinvointikokemuksen prototyyppi yksinyöskentelevälle etsivälle.

Arvioidessani työn tuloksia, voin todeta, että onnistuin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni kohtuullisen hyvin aineiston analyysissa. Tulokset tukivat jäsennellympää ymmärrystä yksintyöskentelevien etsivien kokemasta työhyvinvoinnista ja siihen korostuneesti vaikuttaneista tekijöistä. Vaikka aineistosta löytyi pääluokkia, oli kuitenkin yksilöllistä vaihtelua jonkin verran. Osalla haastateltavista korostui sosiaalisen tuen muodot työhyvinvointikokemuksessa: he pyrkivät luontaisesti hakeutumaan verkostojen ja vertaisetsivien seuraan ja keskusteluihin työssä jaksamistaan tukien. Kollegiaalinen jakaminen oli heidän työhyvinvointikokemuksessaan merkittävä osa työssä jaksamista.

Osalla haastatelluista taas korostui reflektoinnin ja työnohjauksen merkityksellisyys työstä aiheutuvan stressin ja psykososiaalisen kuormituksen säätelijänä. Resilienssin ja persoonallisuuden vaikutukset koettuun työhyvinvointiin kuulsivat läpi kaikista aineistoista. Itseohjautuvuus ja persoonalla työskentely nähtiin voimavarana. Yksilötasolla resilienssi tarkoittaa hyvää sopeutumiskykyä stressaavissa olosuhteissa. Kestävyyden arviointi on osa resilienssivoimavarojen tarkastelua. Resilienssiin liittyviä psykososiaalisia piirteitä aikuisuudessa ovat mm. realistinen optimismi, aktiivinen selviytyminen, suuri selviytymisen minäpystyvyys, hyvä kognitiivinen toiminta, suunnitelmallisuus, motivaatio, luottamus, hyvät sosiaaliset taidot, huumori, myönteinen ajattelu ja anteliaisuus. (Pojjula 2018, 123.)

Huomionarvoista oli, että monet resilientit piirteet nousivat esille kaikissa haastattelussa, sekä myös havainnointi- ja kyselyaineistossa. Resilientit piirteet pyrkivät tulkintani mukaan suojaamaan ammatillista minää ja siten säätelemään koettua työstressiä. Optimistinen ja eteenpäin katsova asenne oli yhteinen tekijä kaikissa haastattelussa: vaikka etsivälle nuorisotyölle tyypilliset rajaamisen ongelmat ja yksintyöskentely koettiin raskaana, pyrkivät kaikki haastateltavat tietoisesti optimismiin ja resilienssiin asemoitumiseen myös kuormittavista tekijöistä keskustellessa. Jälkikäteen toisaalta pohdin myös sitä, kokivatko haastateltavat mahdolliseksi työroolistaan käsin osoittaa heikkoutta tai jaksamisen ongelmia haastattelutilanteessa. Työssä jaksamisen haasteet ovat monesti auttamisammateissa osittain vaiettuina salaisuuksia, omaa haavoittuvuutta voi olla usein vaikea osoittaa ammatillisessa ympäristössä ja myös etsivät nuorisotyöntekijät ammattikuntana kärsivät ajoittain ”supersankariviitan” painosta harteilla. Toisaalta resilientti asenne ja toiminta ovat opittavissa olevia ja kehittyviä

ominaisuuksia. Aineistoni mukaan yksintyöskentelevät etsivät nuorisotyöntekijät kohtaavat työssään luontaisesti resilienssiä vahvistavia tilanteita ja roolissaan auttajana myös adaptoituvat resiliettiin ajatteluun ja toimintaan.

Kysymykseen työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen vaikutuksista en saanut näkemykseni mukaan riittävästi kysymykseen vastaavaa aineistoa kootuksi. Toisaalta aineisto osoitti, että huonolla palkkauksella ja koetulla arvostuksen puutteella on yhteys työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin. Työhön sitoutumiseen vaikutti aineiston perusteella kuitenkin niin moni muukin asia, että sen tarkemmaksi analysoimiseksi tarvittaisiin syvempää jatkotutkimusta. Esimerkiksi työn merkityksellisyyden kokemukset ja onnistumiset olivat aineiston mukaan selkeästi työtyytyväisyyttä ja sitoutumista lisääviä tekijöitä monen kohdalla, ja kompensoivat siten tyytymättömyyttä palkkaukseen ja arvostukseen. Tulevaisuutta ajatellen työntekijöiden sitoutumiseen sekä työhyvinvoinnin kokemukseen tulee vaikuttamaan alan palkkakehitys sekä koulutusvaatimusten yhdenmukaistamisen tarve. Yksintyöskentely ei sinänsä näyttäytynyt aineistoni valossa kovin keskeisenä sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä, vaan muut tekijät painottuivat enemmän.

*Keskeinen viestini analyysin tuloksista yksintyöskentelevän etsivän nuorisotyöntekijän työhyvinvointikokemuksesta on, että vaikka kokemus on aina subjektiivinen, aineiston perusteella voi olettaa, että yksintyöskentelevät voivat löytää omaan työhyvinvointiinsa merkittävästi vaikuttavia tekijöitä prototyyppiä ja työn tuloksia tarkastelemalla. Siten luomani prototyyppi voisi toimia myös reflektointivälineenä oman työhyvinvoinnin mittaamiseen. Mahdollisuuksien mukaan, malli voi myös auttaa sekä etsiviä että esimiehiä arvioimaan kokonaiskuvaa työhyvinvoinnista sekä tarttumaan niihin tekijöihin, joiden tilaa tulisi kohentaa. Prototyyppiä voisi esimerkiksi hyödyntää keskustelujen jäsentäjänä joko esimiehen tai työnohjaajan kanssa arvioitaessa yksintyöskentelevän senhetkistä työhyvinvointikokemuksen tilaa. On ehdottoman tärkeää, että yksintyöskentelevien etsivien kokema työn kuormitus tunnustetaan ja se huomioidaan esimiesten, organisaatioiden ja laajemmin etsivän nuorisotyön kentällä. Lisäksi resilienssin käsite on uusi mielenkiintoinen ulottuvuus etsivän nuorisotyön kentällä käytävään keskusteluun ja jäsentää myös persoonallisuuden, ammatillisuuden ja oppimisen vaikutuksia työhyvinvointikokemukseen.*

## 6.1 Kehitysehdotuksia jatkoon

Opinnäytetyön tuloksista kehittyi jatkotutkimusideoita sekä kehitysehdotuksia kentälle yksintyöskentelevien etsivien tueksi. Esittelen seuraavaksi kehitysideat jatkoa varten. Kehitysehdotuksia olisi hyvä soveltaa etsivän nuorisotyön kentälle eri tahojen toimesta, jotta tulevaisuudessakin turvataan yksintyöskenteleville etsiville kestävät puitteet työn tekemiseksi. Näin varmistamme myös, että tuen tarpeessa olevat nuoret saavat laadukasta apua sekä aidosti kohtaavan, työssään hyvin jaksavan etsivän.

- *Työnohjauksen vakiinnuttaminen yksintyöskentelevien etsivien työn tukimuotona.* Tähän tarvitaan etujärjestön ja koordiaatioalueiden yhteistyötä. Eri-tyisen tärkeää olisi viestiä työnohjauksen välttämättömyydestä etsivien nuorisotyöntekijöiden esimiehille. Selkeä ja suunnitelmallinen viestintä sekä tiedottaminen työnohjauksen sisällöistä sekä työnohjaukseen hakeutumisen prosessista keventäisi yksintyöskentelevien etsivien taakkaa huolehtia yksin työnohjaukseen hakeutumisesta. On sekä eettisesti että ammattialan kestävän työta-  
van kehittämisen näkökulmasta tärkeää, että yksintyöskentelevät etsivät saavat riittävästi tukea työnohjaukseen hakeutumisessa.
- Jatkotutkimusaiheena muille opinnäytetöille ja alan tulevaisuusnäkymiä ajatellen, olisi mielenkiintoista, jos *työhön sitoutumista tarkasteltaisiin etsivässä nuorisotyössä vielä syvemmin laadullisen tutkimuksen avulla.* Persoonallisuus ja resilienssi-tekijät taustavaikuttajina etsivässä nuorisotyössä antaisivat myös kiinnostavan jatkotutkimusaiheen sekä nuoren kohtaamiseen että työhyvinvointiteemaan liittyen.
- *Opinnäytetyön tulosten perusteella etsivän nuorisotyön kentällä on syytä käydä avoimempaa palkkakeskustelua ja osallistaa myös kuntien ja Aluehallintovirastojen väkeä mukaan julkiseen keskusteluun.* Lisäksi Into- etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n ja alan ammattiliittojen olisi toivottavaa osallistua keskusteluun. Erityisesti yksintyöskentelevien asema etsivien joukossa on myös palkkauksen osalta heikompi: työn vaativuutta on vaikeampi ja raskaampi osoittaa organisaatiolle ilman vertaisten tukea. Palkkaus- ja koulutuskysymyk-

set ovat myös alan tulevaisuutta ja ammatillisuutta määrittäviä tekijöitä nuorehkon ammattialan yhä professionaalistuessa. Työn vaativuutta ja vaikuttavuutta tulee nostaa edelleen esiin, jotta palkkatasot saataisiin yhdenmukaisemmiksi ja työn vaativuutta vastaaviksi.

- Yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden tukemiseksi organisaatioissa tarvitaan enemmän tietoisuutta etsivän nuorisotyön luonteesta sekä suunnitelmallisempaa työhyvinvointikokemuksen tukemista. *Yhteiset arvioivat keskustelut esihenkilön kanssa myös työssä olisi hyvä sisällyttää työn arkeen säännöllisesti. Teemakeskusteluissa voisi halutessaan käyttää tukena vaikkapa yksintyöskentelevän etsivän nuorisotyöntekijän työhyvinvointikokemuksen prototyyppiä.* Jo edellä mainituilla keinoilla organisaatiot ja esimiehet kykenisivät tukemaan yksintyöskenteleviä etsiviä parempaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.
- *Yksintyöskentelevien vertaisverkostoja tulisi edelleen kehittää. Etsivän nuorisotyön koordinaatioalueilla olisi hyvä kartoittaa yksintyöskenteleville suunnattujen verkostojen mahdollinen tarve ja ajankohtaisuus.* Tässä aluekoordinaattorin rooli on keskeinen. Yksintyöskenteleville tulisi tarjota jollakin säännönmukaisuudella mahdollisuus jakaa arkea ja pohtia työn sisältöjä vertaisten kanssa, jottei kokemus yksinäisestä puurtamisesta tai ulkopuolisuudesta ammatillisessa mielessä käy liian kuormittavaksi.
- *Resilienssi – käsite voi avata uusia keskusteluja ja näkymiä etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointiin.* Toistaiseksi keskustelu on osin ollut hyvin polarisoitunutta: on työhön liittyvää uupumusta ja toisaalta työn imua. Resilienssin teoria ei sulje pois vastoinkäymisiä tai haasteita, mutta antaa positiivisen psykologian mukaisesti tulevaisuususkoa ja on luontaista käyttäytymistä, jota jokainen voi harjoittaa. Uskon että erityisesti kuormittavissa ohjaustöissä työskentelevät hyötyvät resilienssi-termiin tutustumisesta. Tulevaisuudessa olisi syytä miettiä, millaisin sisällöin resilienssin käsite ja resilienssiä selviytymistä tukevat keinot kuuluvat etsivien täydennyskoulutukseen tai yhteisöpedagogien tutkintoon.

## 7 POHDINTA

Laadullisen tutkimuksen pohdinta on tutkijan analyysiä, jossa pohditaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Lisäksi tulosten tarkastelu ja niiden arvioiminen suhteessa aiempaan tietoon on keskeistä pohdinnan kannalta. Pohdinta on yksinkertaista opinnäytetyön onnistumisen tarkastelua. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182; Kananen 2019, 47.) Opinnäytetyöni prosessi sujui lopulta suhteellisen rauhalliseen tahtiin, jonka turvin ehdin pohtia myös luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä tekijöitä. Aineiston kerääminen sujui hyvin, ilman suurempia vastoinkäymisiä koronakeväästä huolimatta. Kyselyaineistoon sain peräti 62 vastausta joulukuussa 2019, joka vakuutti aiheen tärkeydestä. Kyselyn analyysi oli lopulta pääosin laadullista, sillä määrälliseen analyysiin kyselyni ei jälkikäteen taipunut Webropol-ohjelmalla eikä SPSS-ohjelmalla. Jälkikäteen ajateltuna, olisin voinut hakeutua ohjaukseen kyselyä laatiessani, jotta olisin voinut saada paremmin määrällistä aineistoa kokoon kyselyn avulla. Kysely tuotti kuitenkin paljon laadullista aineistoa, sillä se sisälsi suhteellisesti monta avointa kysymystä. Kyselyn laatimiseen käytin mallina Työturvallisuuskeskuksen yksilötutka-työhyvinvointikyselyä (Työturvallisuuskeskus 2020). Kysely on tarkasteltavissa liitteenä.

Haastatteluihin pääsin käsiksi maaliskuussa 2020. Haastattelujen anti oli laadulliselle opinnäytteelle keskeinen; haastatteluaineistot kuvasivat tarkemmin ja syvällisemmin työhyvinvointikokemuksen tekijöitä ja nostivat esiin myös yksilökohtaisia eroja analyysia tehdessä. Aineistotriangulaatio toteutui opinnäytetyössä, sillä aineistoja kerättiin kolmella eri menetelmällä. Haastatteluja tein alkuun kolme maaliskuussa ja työstin analyysia. Tein toukokuussa vielä yhden lisähaastattelun, tavoitellakseni paremmin aineiston saturaatiota. Aineiston saturaatio eli kylläntyminen kertoo siitä, että aineiston tulokset alkavat toistua. Neljännen haastattelun jälkeen koin, että riittävä aineiston kylläntymistä oli tapahtunut. (Kananen 2019, 33.)

Tulokset lähetin haastateltaville luettavaksi ennen työn loppuarviointia, sillä halusin varmistaa, että haastateltavat kokisivat aineiston anonymisoivan mm. suorat lainaukset riittävällä tavalla. Lisäksi katsoin, että haastateltavien osallistaminen vielä loppuvaiheen tarkasteluun takaisi paremmin työhyvinvointikokemusten eettistä käsittelyä. Edellä mainittujen opinnäytetyön vaiheiden tarkastelu on tärkeä osa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia. Luotettavuuden arviointi on pohdintaa sitä, mitä, miten ja miksi on tehty. Lisäksi luotettavuuden arviointiin vaikuttaa opinnäytteessä

käytetty kirjallisuus, sen ajankohtaisuus ja sopivuus aiheen valinnan kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182.)

Työhyvinvointi on käsitteenä ja teoreettisena viitekehyksenä äärimmäisen laaja kokonaisuus, jonka vuoksi oli paikoin haasteellista pysyttäytyä teoriaosuudessa riittävän selkeänä. Käsitteen määrittelyssä käytin oman näkemykseni mukaan riittävän laajoja teorioita työhyvinvoinnin kokemuksesta yksilön kannalta ja siihen vaikuttavista osatekijöistä. Harri Virolaisen (2012) osa-alueet työhyvinvoinnista, Päivi Rauramon (2011) työhyvinvoinnin portaot sekä työuupumuksen määritelmät jäsensivät ymmärrystä käsitteen sidonnaisuuksista ja kokonaisvaltaisuudesta. Jätin tietoisesti henkilökohtaisen elämän vaikutuksien arvioinnin ja niiden tarkastelun opinnäytteeni ulkopuolelle aiheen rajaamisen vuoksi. On tietenkin tunnistettava vapaa-ajan laadukkuuden ja henkilökohtaisen elämän vaikutukset koettuun työhyvinvointiin, mutta tässä opinnäytteessä rajaaminen oli perusteltua aiheen riittävän napakan ja tarkan käsittelyn vuoksi.

Sisällönanalyysin tein teemoittelemalla aineiston ja löysinkin kaikista aineistoista yhdistäviä luokkia, jotka jaoin työhyvinvointikokemukseen vaikuttaviin tekijöihin: vahvistaviin, heikentäviin ja suojaaviin. Analyysin tekeminen ja tuloksista muovautunut yksintyöskentelevän etsivän nuorisotyöntekijän prototyyppi vahvisti ymmärrystäni työhyvinvointikokemukseen eniten vaikuttavista osista, aiheen subjektiivisuudesta sekä sidonnaisuuksista myös henkilökohtaisen elämän ja kokemusten puolelle.

Resilienttien piirteiden esiin nouseminen aineistosta osoitti mm. temperamentin, persoonallisuuden sekä selviytymiskyvyn yhteyksiä koettuun työhyvinvointiin. *Resilienssi tarkoittaa ennen kaikkea kykyä selviytyä vastoinkäymisistä sekä ylläpitää reflektiivinen ja positiivinen asenne vaikeuksista huolimatta.* Aineiston mukaan yksintyöskentelevät etsivät nuorisotyöntekijät kehittävät resilienssiä luontaisesti työssään kohtaamalla tilanteita, jotka ovat psykososiaalisesti kuormittavia sekä ohjaustyön, organisatorisen työympäristön että yksintyöskentelyn osalta. Emotionaalinen älykkyys, reflektointikyky, empaattisuus ja sosiaaliset taidot sekä rakentavat että suojaavat osaltaan ihmisten kanssa työskentelevien resilienssiä työssään (Grant & Kinman 2012, 609–611). Tulevaisuutta ajatellen, olisi hyvä kehittää resilienssiä ammattialan sisällä työhyvinvoinnin tukemiseksi. Myös täydennyskoulutukseen tai yhteisöpedagogin koulutusohjelmaan olisi hyvä tulevaisuudessa sisällyttää resilienssiä käsitteleviä opintoja, jotka tukisivat työntekijöitä kestävään työhyvinvointiin.



## LÄHTEET

Ahlvik, Catarina & Paakkanen, Miia 2017. Itsemyötätuntoa työelämään. Teoksessa Pessi, Anne Birgitta, Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.). Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Alanen, Olli & Kotkavuori, Aapo 2015. Välittämisen ammattilaiset. Vamoksen käsikirja etsivään nuorisotyöhön. Helsinki. Helsingin Diakonissalaitos. Viitattu 24.4.2019. <https://www.hdl.fi/wp-content/uploads/2018/01/Helsingin-Diakonissalaitos-julkaisu-v%C3%A4litt%C3%A4misen-ammattilaiset-vamos.pdf>

Bamming, Ruth & Wallden, Jaana 2018. Etsivä nuorisotyö 2017 - Valtakunnallisen etsivän nuorisotyön kyselyn tulokset. Vaasa: Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. Viitattu 13.4.2019. <http://www.avi.fi/documents/10191/10616116/Etsiva-Nuorisotyö-2018-LSSAVI.pdf/>

Bamming, Ruth & Wallden, Jaana 2019. Etsivä nuorisotyö 2018- Valtakunnallisen etsivän nuorisotyön kyselyn tulokset. Vaasa. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. Aluehallintovirastojen julkaisuja 71/2019. Viitattu 6.4.2020. <https://www.avi.fi/documents/10191/13272028/Etsiv%C3%A4%20nuorisoty%C3%B6%202018+-+LSSAVI>

Dufva, Mikko, Halonen, Minna, Kari, Mika, Koivisto, Tapio, Koivisto, Raija & Myllyoja, Jouko 2016. Miltä näyttää työn tulevaisuus? Tilannekatsaus ja kuusi muutostulkua. Näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. Viitattu 27.4.2019. <https://tietokaytoon.fi/documents/1927382/2116852/Milt%C3%A4+n%C3%A4ytt%C3%A4%C3%A4+ty%C3%B6+n+tulevaisuus/674fd30e-f47e-40b3-9a56-0d23f9c7d86f?version=1.0>

Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne & Katja Kokko 2008. 3.1 Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Finlex 2016. Nuorisolaki 21.12.2016/1285 § 10. Viitattu 18.4.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161285#L3P10>

Grant, Louise & Kinman, Gail 2012. Enhancing Wellbeing in Social Work Students: Building Resilience in the Next Generation. Social Work Education Vol. 31, No. 5. Viitattu 17.8.2020. [https://www.open.edu/openlearn/ocw/pluginfile.php/805113/mod\\_resource/content/6/Grant%20and%20Kinman%20-%20Enhancing%20Wellbeing.pdf](https://www.open.edu/openlearn/ocw/pluginfile.php/805113/mod_resource/content/6/Grant%20and%20Kinman%20-%20Enhancing%20Wellbeing.pdf)

E-mentoroinnilla tukea verkossa – yhteisöllisyyttä yksin työskenteleville. Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus. Viitattu 11.4.2019. <https://www.tpy.fi/etsivan-nuorisotyon-osaamiskeskus/etsivalle-nuorisotyontekijalle/e-mentorointi/mukaan-mentorointiin/>

Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus. Internet-sivut. Viitattu 18.4.2019 <https://www.tpy.fi/etsivan-nuorisotyon-osaamiskeskus/yhteystiedot/>

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 15.4.2020. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_ty%C3%B6n\\_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Heikkilä, Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Huhtajärvi, Piia 2007. Ammatillinen etsivä työ. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.). Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura verkkojulkaisuja 89. Julkaisuvuosi 2016. Kappaleesta: Etsivän nuorisotyön projekti Tampereella. E-kirja.
- Juvonen, Tarja 2015. Sosiaalisesti kontrolloitu, hauraasti autonominen. Nuorten toimijuuden rakentuminen etsivässä työssä. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki.
- Kaartinen-Koutaniemi, Jaakko 2012. Etsivässä työssä. Kauan sä aiot olla siinä? Helsinki: LK-kirjat/Lasten keskus.
- Kananen, Jorma 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, Jorma 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Katajainen, Antero & Lipponen, Krisse & Litovaara Anneli 2016. 7.luku Resilienssi eli vaikeuksista selviämisen kyky. Teoksessa Voimaa -hyvän elämän polku. Duodecim. E-kirja. Viitattu 25.4.2020.
- Kiilakoski, Tomi 2015. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169. Viitattu 18.4.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106142/978-952-456-203-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koivula, Antti & Alasoini, Tuomo & Toppinen-Tanner, Salla 2019. Työn murros haastaa uuden eduskunnan. Esitykset tiedotustilaisuudessa 16.1.2019. Työterveyslaitos. Viitattu 26.4.2019. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/01/Esitykset-tiedotustilaisuudessa-16.1.2019.pdf>
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Pro.
- Mauno, Saija & Minkkinen, Jaana & Auvinen, Elina, 2019. Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. E-artikkeli. Viitattu 12.4.2020. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119377/nakertaako\\_tyon\\_intensiivisyyden\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119377/nakertaako_tyon_intensiivisyyden_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Martela, Frank 2020. Elämän tarkoitus. Suuntana merkityksellinen elämä. Kappaleesta: Voiko hyvää olla liikaa? Gummerus. E-kirja.
- Mikkola, Leena, 2009. Sosiaalinen tuki työssä: katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen. Sosiaalinen tuki työssä. Katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen. Puheviestinnän vuosikirja 2009, 26-47. Viitattu 12.4.2020.

[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22824/Prologi2009\\_26-47\\_Mikola.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22824/Prologi2009_26-47_Mikola.pdf?sequence=1).

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru, & Huhtala, Mari & Hyvönen, Katriina 2017. 7. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa: yhteenveto. Teoksessa: Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkinen, Anu 2020. Laatua etsivään nuorisotyöhön hyvällä esimiestyöllä. Johtamisen laatuindikaattorit. Yamk-opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.8.2020. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/336127/M%c3%a4ki-nen\\_Anu.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/336127/M%c3%a4ki-nen_Anu.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Mäkisalo, Merja, 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.

Juntunen, Elina & Pessi, Anne Birgitta & Aaltonen, Tapio & Martela, Frank & Syrjänen, Tii 2017. Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Juuti, Pauli & Salmi, Pontus 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus University Press.

Laine, Timo 2007. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma pro oy.

Oksanen, Kaisa 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Viitattu 26.4.2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13\\_17\\_tulevaisuusselonteko\\_osa1\\_FL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oksanen, Tuula 2018. Kunta10-kysely 2018, Helsinki. Työterveyslaitos. Verkkojulkaisu Helsingin kaupungin sisäisessä verkossa.

Opinnäytetyöprosessin eettiset suositukset, muistilistat opiskelijalle ja ohjaajalle 2018. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 17.4.2019. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6prosessin%20eettiset%20suositukset%20muistilistat%20opiskelijalle%20ja%20ohjaajalle.pdf>

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juha, 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pietikäinen, Petteri 2011. Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press.

Poijula, Soili 2018. Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. 3.korjattu painos. Helsinki: Kirjapaja.

Puttonen, Sampsa & Hasu, Merja & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 25.4.2019. [http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL\\_Tyohyvinvointi\\_paremmaksi\\_kannet\\_22062016.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf)

Puuronen, Anne 2014. Etsivän katse: etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen – näkökulmia käytännön työstä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Viitattu 14.4.2019. [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan\\_katse.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan_katse.pdf)

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Saarela-Kinnunen, Maria & Eskola, Jari 2007. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki. Aseman lapset ry.

Savaspuro, Miia 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille. Mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan. E-kirja. Helsinki: Almatalent.

Seppänen, Anna Martta & Kuusela, Sari 2017. Myötätunto asiakaskohtamisissa. Teoksessa Pessi, Anne Birgitta & Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.). Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sorell, Anni-Reetta 2017. Kuka laivaa ohjaa ja minne se seilaa? Etsivän nuorisotyön johtaminen ja sen mahdollistamat työn rakenteet. Yamk-opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.4.2019. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137262/Anni-Reetta\\_Sorell.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137262/Anni-Reetta_Sorell.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suomen työnohjaajat ry 2020. Työnohjaus. Viitattu 25.4.2020. <https://www.suomen-tyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työsuojelu 2017. Yksintyöskentely. Työsuojeluhallinnon verkkosivusto. Viitattu 17.4.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>

Työsuojelu 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Työsuojeluhallinnon verkkosivusto. Viitattu 11.5. 2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyslaitos 2020. Työhyvinvointi. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 29.8.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus 2020. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Viitattu 17.4.2020. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus)

Työturvallisuuskeskus 2020. Yksilötutka kartoittaa työhyvinvointia. Viitattu 24.5.2020. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/tyokalut\\_ja\\_kehittaminen/yksilotutka](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/tyokalut_ja_kehittaminen/yksilotutka)

Vilen, Anna 2018. Etsivän nuorisotyön käsikirja. Etsivän nuorisotyön kehittämisen tuki -projekti. Espoon nuorisopalvelut. Viitattu 18.4.2019. <https://www.tpy.fi/etsivan->

[nuorisotyön-osaamiskeskus/etsivalle-nuorisotyöntekijälle/etsivan-nuorisotyön-kasi-kirja/](#)

Violainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books on Demand.

## LIITTEET

### LIITE 1

#### Teemahaastattelukysymykset

##### Perustiedot

1. ikä
2. koulutus
3. sukupuoli
4. kokemus etsivässä työssä
5. työhistoria

##### Vahvistavat ja heikentävät tekijät, mitkä ovat mielestäsi...?

1. Yksin työtä tekemisen hyvät puolet etsivässä työssä?
2. Yksin työtä tekemisen huonot puolet etsivässä työssä?
3. Mitä keinoja sinulla on arjessa ylläpitää työhyvinvointiasi?

##### Persoonallisuus/ persoonan kanssa työn tekeminen

1. Soveltuuko yksin työtä tekeminen sinulle? Miksi? Miksi ei?
2. Mikä on sinulle luonteen puolesta helppoa? mikä vaikeaa työssäsi?
3. Teetkö työparityötä? Jos teet, miksi ja miten?

##### Työkokemuksen merkitys työtä tehdessä

1. Oletko harkinnut alanvaihtoa? Jatkokysymyksenä: Mistä syistä harkitsit?
2. Mitä ajattelet etsivän nuorisotyön naisvaltaisuudesta?
3. Miten työkokemus vaikuttaa kykyysi voida hyvin/huonosti työssä?
4. Miten yksin etsivässä nuorisotyötä tekeminen on vaikuttanut sinuun työntekijänä?
5. Palkkaus: miten näet palkan ja sen vaikutuksen mm. Työhön sitoutumiseen

##### Organisaation tuki ja vaikutukset

1. Miten hyvin organisaatiosi tuntee etsivän nuorisotyön?
2. Miten organisaatio tukee työhyvinvointiasi?
3. Millainen on työyhteisösi?

4. Saatko vertaistukea alueen muilta etsiviltä?
5. Työnohjaus?
6. Esimies ja palaute, saatko riittävästi palautetta?

#### Vertaistuki ja kollegiaalisuus

1. Mikä arvo vertaistuella on sinulle?
2. Mikä arvo kollegoilla on sinulle?

#### Osaaminen ja koulutus

1. Pitäisikö etsivään olla omaa koulutusta? Esim. opintokokonaisuus tmv?
2. Miten motivaatio vaikuttaa työn tekemiseen?
3. Miten tukea yksin työtä tekevän motivaatiota?
4. Mitä ajattelet palkkauksesta?
5. Missä näet itsesi 5 vuoden päästä?



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## Työhyvinvointikysely yksin etsivää nuorisotyötä tekeville

### Taustakysymykset

#### 1. Mikä on ikäsi \*

- 18-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-65
- 66-70

#### 2. Sukupuoleni on \*

- Nainen
- Mies



Muu

**3. Miten kauan olet tehnyt etsivää nuorisotyötä? \***

- alle 2v.  
 2-4v.  
 5-9v.  
 yli 10 v.

**4. Missä organisaatiossa työskentelet? \***

- Kunnan nuorisopalvelut  
 Kunnan sosiaali- ja terveystyöpalvelut  
 Kunnan vapaa-ajan palvelut  
 Työllisyyspalvelut  
 Oppilaitos  
 Järjestö tai muu yhdistys  
 Jokin muu, mikä?

## **Ammatillinen osaaminen ja työn imu**

**5. Minkälaiseksi koet ammatillisen osaamisesi etsivässä nuorisotyössä?**

Asteikolla 1-10, 1= ei lainkaan riittävä osaaminen 10= erinomainen osaaminen

0

**6. Saattoiko riittävästi etsivää nuorisotyötä tukevaa koulutusta?**

Asteikolla 1-10 1=koulutus on täysin riittämätöntä 10=koulutusta on erittäin riittävästi saatavilla)

0

**7. Onko etsivässä nuorisotyössä mielestäsi mahdollisuus oppia uusia asioita ja taitoja?  
Asteikko 1-10 1=en opi juuri uutta 10=olen uusien asioiden äärellä erittäin usein**

0



**8. Miten motivoitunut olet tekemään etsivää nuorisotyötä?  
Asteikko 1-10 1=en ole lainkaan motivoitunut 10=olen todella innostunut ja motivoitunut työstäni**

0



**9. Tähän voit halutessasi perustella edellistä vastaustasi.**


**10. Luotatko työnantajaasi? Asteikko 1-10, 1= en luota lainkaan 10=luotan erittäin paljon**

0



**11. Tähän voit halutessasi perustella edellistä vastaustasi.**


12. Miten todennäköistä on, että työskentelet etsivänä vuoden päästä?  
Asteikko 1-10 1=ei lainkaan todennäköistä, 10= erittäin todennäköistä

0



## Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

13. Kuvaile omin sanoin, mitkä tekijät mielestäsi vahvistavat työssä jaksamista ja työhyvinvointiasi.


14. Koetko saavasi työyhteisöltäsi tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa, joita etsivänä kohtaat? Asteikko 1-10 1=en saa ollenkaan tukea 10= saan erittäin paljon tukea

0



15. Saatko esimieheltäsi tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa? Asteikko 1-10 1=en saa ollenkaan tukea 10= saan erittäin paljon tukea

0



16. Saatko esimieheltäsi palautetta työsi suorittamisesta? Asteikko 1-10 1= en saa ollenkaan palautetta 10= saan erittäin paljon palautetta

0



17. Rastita viisi työhyvinvointiasi tukevaa tekijää, jotka koet tärkeimpänä etsivässä nuorisotyössä

\*

- toimivat käytännöt työn arjessa
- hyvä tuki esimieheltä
- mahdollisuus kehittää työtä
- työyhteisön luottamuksellinen ja hyvä ilmapiiri
- toimivat yhteistyösuhteet verkostoihin
- merkityksellisyyden tunne ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen
- henkilökohtaisen osaamisen kehittyminen ja etenemismahdollisuudet
- arvostuksen ja hyvän palautteen saaminen työyhteisöltä, työtovereilta tai nuorilta
- työturvallisuuden vaaliminen ja säilyminen
- riittävä ja motivoiva palkkaus
- säännöllinen työnohjaus
- vertaistuki muilta etsiviltä
- jokin muu, mikä?

## Työparityö ja työnohjaus

18. Miten toimivaksi koet työparityöskentelyn muiden toimijoiden kanssa? Asteikko 1-10 1=ei lainkaan toimivaa, 10=erittäin toimivaa

0



19. Voit halutessasi perustella edellistä vastaustasi.


20. Teetkö työparityötä säännöllisesti tai määrätyn luontoisesti? Kenen kanssa? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- sosiaalityöntekijä
- sosiaaliohjaaja

- kuraattori
- nuoriso-ohjaaja
- työpajan ohjaaja
- erityisnuorisotyöntekijä
- psykologi
- terveydenhoitaja
- en tee työparityötä säännöllisesti
- joku muu ammattilainen, kuka?

**21. Oletko osallistunut työnohjaukseen ollessasi etsivänä nuorisotyöntekijänä? \***

- Kyllä
- En

**22. Minkälaisia ajatuksia sinulla on työnohjauksesta etsivän nuorisotyön tukitoimena?**


Työssä jaksamisen haasteet

## **Työhyvinvointia heikentävät tekijät**

**23. Kuvaile omin sanoin tekijöitä, jotka heikentävät työssä jaksamista ja työhyvinvointiasi.**


**24. Saatko aluekoordinaattorilta riittävästi tukea työhösi etsivänä nuorisotyöntekijänä?**

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

**25. Koetko työn kuormituksen useimmiten \***

- kevyenä
- sopivana
- raskaana
- jotain ylläolevien väliltä

**26. Mitkä tekijät haittaavat eniten työssä jaksamistasi etsivässä nuorisotyössä? Valitse viisi. \***

- vaihtelevat työajat
- perustehtävän moninaisuus ja epäselvyys
- työyhteisön huono ilmapiiri
- riidat tai muut vaikeudet verkostojen kanssa
- työn rajaamisen haasteet
- muiden työntekijöiden vyöryttämät työt
- huono palkkaus
- nuorten kanssa tehtävän työn kuormittavuus
- puutteellinen koulutus ja perehdytys etsivään työhön
- toimivien käytäntöjen puute työn arjessa
- muiden tahojen tai esimiehen nopealla aikataululla tulevat pyynnöt tehdä jotain
- työn jatkumisen epävarmuus (esim. valtionavustus, määräaikaisuus tai sijaisuus)
- jokin muu, mikä?

**27. Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (0 tarkoittaa sitä, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön) \***

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

\*

**28. Näetkö jaksavasi nykyisissä tehtävissäsi terveytesi puolesta vuoden kuluttua? \***

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

**29. Oletko ollut terveydenhuollon (työterveys tai julkinen terveydenhuolto) piirissä työn kuormittavuuden, uupumisen tai muun työstä johtuvan haitan vuoksi toimiessasi etsivässä nuorisotyössä viimeisen vuoden aikana?**

- kyllä
- en
- olen tai olen ollut sairaslomalla

**30. Halutessasi voit kommentoida kyselyä.**
