

Digitaalisen nuorisotyön osaamisen edistäminen

Case: Hollolan kunta

LAB-ammattikorkeakoulu

Liiketalous (YAMK)

2023

Jussi Leinonen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Leinonen, Jussi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK Sivumäärä 54 + 6	Valmistumisaika 2023
Työn nimi Digitaalisen nuorisotyö osaamisen edistäminen Case: Hollolan kunta		
Tutkinto Tradenomi (YAMK), digitaaliset ratkaisut		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Lassi Puodinketo, vapaa-aikapäällikkö, Hollolan kunta		
Tiivistelmä <p>Kehittämistutkimuksen tarkoituksena oli parantaa digitaalista nuorisotyön osaamista Hollolan kunnassa ja integroida digitaalinen toiminta osaksi nuorisotyöntekijän perustyönkuvaan. Tutkimukseen osallistuivat kaikki kunnan nuorisotyöntekijät.</p> <p>Teoriakehyksessä tarkasteltiin digitaalista nuorisotyötä, motivaatiota, muutosprosessia sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyttä, jonka kontekstina oli ryhmän kanssa työskentely sekä kehittäminen. Kehittämistutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusotteella hyödyntäen toimintatutkimusta. Aineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla ja analyysissä käytettiin teemoittelua. Kehittämistyöpajoissa käytettiin ratkaisu- ja voimavarakeskeistä menetelmää.</p> <p>Kehittämistutkimuksessa tuotettiin yhdessä tavoitteita ja tarjottiin työkaluja digitaalisen nuorisotyön osaamisen kehittämiseen. Samalla kehitettiin asenteita digitaalisen osaamisen integraatiosta nuorisotyöntekijän työnkuvaan. Jatkokehittämistä voidaan tehdä kuntarajat ylittävässä toiminnassa, työntekijöiden sitoutumisen edistämiseksi sekä erityisnuorisotyössä.</p>		
Asiasanat nuorisotyö, digitaaliset taidot, ratkaisukeskeisyys		

Abstract

Author(s) Leinonen, Jussi	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 54 + 6	
Title of Publication Development of digital youth work Case: Municipality of Hollola		
Name of Degree Master of Business Administration, Digital Solutions		
Name, title and organization of the client Lassi Puodinketo, Head of Leisure Services, Municipality of Hollola		
Abstract <p>The aim of this thesis was to improve the digital skills of the youth workers at the Municipality of Hollola. The goal was to seamlessly integrate digital skills into the youth workers' job description.</p> <p>The knowledge framework was based on digital youth work, motivation, the process of change, and solution-focused therapy. The context involved working with groups and developing them.</p> <p>The thesis employed action research, which relies on continuous reflection. The research material consisted of semi-structured interviews, which were analyzed thematically. Solution-focused therapy methods were used during the development workshop.</p> <p>The development workshops contributed by establishing goals for the development of digital skills and providing means to further enhance digital skills in the field of youth work. The aim was to foster a motivated attitude towards the integration of digital skills into the youth workers' job description.</p>		
Keywords youth work, digital skills, solution focused therapy		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Kehittämishankkeen tausta.....	1
1.2	Kehittämistutkimuksen tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset.....	2
1.3	Tietoperusta	3
1.4	Tutkimusmenetelmä	4
2	Digitaalinen nuorisotyö.....	6
2.1	Nuorisotyö	6
2.1.1	Etsivänuorisotyö	7
2.1.2	Koulunuorisotyö.....	8
2.1.3	Eriyisnuorisotyö	9
2.1.4	Digitaalinen nuorisotyö	9
2.1.5	Nuorison tilanne.....	11
2.2	Ratkaisu ja voimavarakeskeisyys tiimin kehittämisessä.....	12
2.3	Motivaatio.....	15
2.4	Muutosprosessi	17
3	Case Hollola	21
3.1	Nuorisotyö Hollolassa.....	21
3.2	Käytetyt menetelmät.....	22
3.3	Tutkimusosion toteuttaminen.....	26
3.4	Kehittämisosion toteuttaminen.....	30
4	Tulokset.....	36
4.1	Tutkimusosion tulokset.....	36
4.1.1	Digitaalisen osaamisen tila	37
4.1.2	Osaamisen hyödyntäminen	38
4.1.3	Nuoren digitaalisten taitojen tukeminen	39
4.2	Kehittämisosion tulokset.....	40
4.3	Tulosten yhteenveto	41
5	Johtopäätökset	43
5.1	Pohdinta	43
5.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	45
5.3	Kehittämistutkimuksen arviointi	46
5.4	Jatkokehittämis ehdotukset	47
	Lähteet	50

1 Johdanto

1.1 Kehittämishankkeen tausta

Digitaalinen nuorisotyö on kokenut merkittävän murroksen, kun digitaaliset laitteet ja internetin tarjoamat mahdollisuudet ovat lisääntyneet ja tulleet olennaiseksi osaksi nuorten arkea (Tilastokeskus 2020). Opetus- ja kulttuuriministeriön nimittämä osaamiskeskus Verke teki tutkimuksen järjestöjen nuorisotoiminnasta vuonna 2018, jonka tulosten mukaan 80 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että digitaalista mediaa ja teknologiaa tulee hyödyntää enemmän järjestöjen nuorisotoiminnassa (Verke 2021a; Verke 2018, 4–6). Samaa näkökulmaa tuo esiin myös Nuori kirkko ry:n ja Kirkkohallituksen kasvatus ja perheasiat -yksikkö (Turkila ym. 2019, 26–30) tekemässään tutkimuksessa, jonka tuloksissa 84 % työntekijöistä kokee, että digitaalista mediaa ja teknologiaa tulisi hyödyntää enemmän seurakunnan nuorisotyössä.

Kehittämishankkeen kohdeorganisaatioksi valikoituu Hollolan nuorisopalvelut, jossa on tarvetta kehittää digitaalisessa ympäristössä tapahtuvaa nuorisotyötä. Hollolan kunnan (2021) nuorisotyö kattaa nuorten kasvatuksellisen ohjauksen ja tarjoaa nuorille toimitila-, harrastus- sekä tieto- ja neuvontapalvelua. Hollolassa nuorisotyö tarjoaa alle 29-vuotiaille palveluitaan, jotka kattavat niin liikunta-, kulttuuripalvelut kuin myös työpajatoimintaa.

Sosiaalinen media tarjosi nuorille mahdollisuuden pitää yhteyttä kavereihinsa Suomen ollessa poikkeustilassa, jolloin fyysistä kokoontumista rajoitettiin. Sosiaalisen median alustat, kuten Facebook, Instagram, Snapchat ja TikTok, toimivat kanavina, joissa nuoret voivat jakaa viestejä, kuvia ja videoita sekä pitää virtuaalisesti yhteyttä toisiinsa. Tämä digitaalinen kommunikaatioväline tarjosi nuorille tärkeän tavan ylläpitää sosiaalisia suhteitaan ja tuntoa kuuluvansa yhteisöön, vaikka fyysinen kohtaaminen oli rajoitettua. (#MPKorona 2020.) Covid-19-pandemian aikana yhteiskunnallisesti asetettiin rajoituksia fyysisiin tapaamisiin sekä ryhmien tapaamisiin ja harrastuksiin. Kun fyysiset tapaamiset rajoitettiin, nuorten sosiaalinen elämä siirtyi vahvasti digitaaliseen ympäristöön. Nuoret alkoivat käyttää entistä enemmän digitaalisia kanavia ja alustoja kommunikointiin, vuorovaikutukseen ja yhteydenpitoon. Tämä muutos asetti myös nuorisotyön ammattilaisille haasteen ja tarpeen sopeutua uuteen tilanteeseen. Ammattilaisten oli tarpeen löytää tapoja olla läsnä digitaalisessa ympäristössä, osallistua nuorten toimintaan ja tarjota tukea ja ohjausta myös virtuaalisesti. Tämä vaati heiltä aktiivista oppimista ja sopeutumista uusiin digitaalisiin työkaluihin ja viestintäkanaviin. Tilanne kehittyi niin nopeasti, että tätä ei voitu toteuttaa suunnitelmallisesti, vaan heille digitaalisessa ympäristössä toimiminen oli luontaisempaa, omaksuivat sitä enemmän työhönsä kuin toiset.

Valtakunnallisesti on kehitetty erilaisia vaihtoehtoja Covid-19 pandemian vauhdittamana erilaisia ratkaisuja digitaalisen nuorisotyön kentälle. Yksi näistä on Netari, joka on valtakunnallinen nuorisotalo netissä, jossa nuoret voivat viettää aikaa turvallisessa paikassa aikuinen on läsnä ollessa (Pelastakaa lapset ry 2021). Toisaalta Verke tarjoaa nuorisopalveluille valtakunnallisesti opastusta työskennellä nuorten kanssa digitaalisessa ympäristössä tuoden osaamista nuorisotyön kentälle (Verke 2021a).

Koronarajoitusten päätyttyä ja yhteiskunnan uudelleen auettua ollaan aivan uuden kaltaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa nuorisotyön kannalta. Nuorisotyö on uuden haasteen edessä yhteiskunnan rajoitteiden päättymisen myötä, sillä fyysistä kohtaamistyötä tehdään uudelleen niin koulussa kuin vapaa-ajan vietossa nuorten kanssa. Samaan aikaan kuitenkin nuorisotyöllä on tarve digitaaliselle kohtaamiselle digitaalisessa ympäristössä. Tämä asettaa uuden haasteen nuorisotyöntekijöiden kohtaamisen kentällä, sillä osa nuorista on edelleen enemmän digitaalisessa ympäristössä, kuten erilaisissa some-ympäristöissä, ja osa nuorista ovat palanneet paljon yhteiskunnalliseen normaaliin tilaan. (Puodinketo 2022.)

1.2 Kehittämistutkimuksen tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on vahvistaa organisaation työntekijöiden osaamista digitaalisella kentällä ja tasa-arvoistaa digitaalisen työskentelyn eroja eri työntekijöiden välillä. Tavoitteena on varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on tarvittavat taidot ja valmiudet toimia tehokkaasti ja osallistavasti digitaalisessa työympäristössä. Samalla tarkoitus on saada hyväksytyksi koetut tavat tehdä kohtaamistyötä digitaalisen maailman kautta kaikille työntekijöille käyttöön tasapuolisesti. Tavoitteiksi asetetaan nuorisotyön tekijöiden digitaalisen osaamisen ja taitojen nykytilan analysointi, analyysin pohjalta nousevien tarpeiden tarkastelu sekä sen kartoittaminen, missä työntekijät näkevät tarvitsevansa kehittämistä ja yhtenäistämistä tiimissään. Hankkeen aikana kartoitetaan asioita, mitä tehdään päällekkäin ja miten taidot sekä tiedot organisaation sisällä liikkuvat digitaalisen nuorisotyön kentällä.

Tämän kehittämistutkimuksen päätutkimuskysymys on:

- Kuinka Hollolan nuorisotyöntekijöiden digitaalista osaamista voidaan kehittää osaksi työnkuvaa?

Päätutkimuskysymystä tukevat alakysymykset ovat:

- Mikä on Hollolan nuorisotyöntekijöiden digitaalisen osaamisen tila?
- Miten nuorisotyöntekijöiden osaamista voidaan hyödyntää työyhteisössä?

Tutkimuksessa pääasia on selvittää, mitä digitaalinen osaaminen on nuorisotyöntekijöillä ja millä keinoilla sitä on mahdollista tukea ja kehittää. Työntekijöiden lähtökohdat sekä kiinnostuksen kohteet voivat erota suuresti toisistaan, joka on yleisesti työssä voimavara. Kuinka erilaisuus voidaan ottaa voimavaraksi digitaalisella kentällä, kun fyysisellä kentällä valjastetaan erilaisuutta valtavasti? Onko mahdollista hyödyntää erilaisuutta myös digitaalisella kentällä? Tutkimuksessa selvitetään myös, kuinka tavoitteellista työtä digitaalisuuden kautta Hollolan nuorisopalvelut tekevät? Onko työyhteisöllä yhtenäistä ajatusta digitaalisesta nuorisotyöstä Hollolassa?

Kehittämistutkimuksen kannalta digitaalinen nuorisotyö on laaja käsite. Kehittämistutkimuksen aluksi rajaukseksi asetettiin Hollolan kunnassa tehtävä digitaalinen nuorisotyö. Yhteistyö organisaation kanssa käydyn keskustelun pohjalta tavoitteeksi rajautuu kuitenkin nykytilan tarkastelu, joka toteutetaan työntekijöiden yksilöhaastattelujen kautta. Tässä kohtaa myös päätetään keskittyä digitaalisen työn integroimisesta nuorisotyöntekijöiden työnkuvaan vahvemmin. Nykytilan pohjalta järjestetään kehittämistyöpaja Hollolan kunnan nuorisotyön strategian mukaisesti integroiden koko tiimi työskentelyyn mukaan. Tarkoituksena on tarkastella Hollolan nuorisotyöntekijöiden omia tavoitteita digitaaliseen nuorisotyöhön, näkemyksiä digitaalisiin työkaluihin sekä kuinka he voivat hyödyntää niitä omassa työnkuvassaan.

1.3 Tietoperusta

Digitaalisen nuorisotyön kehittäminen on laaja-alainen kenttä, jossa on sovellettava kohdeorganisaation rakennetta sekä olemassa olevia ratkaisuja. Nykypäivänä digitaalisuus on saavuttanut jokaisen osa-alueen ihmisten elämästä. Tämän vuoksi digitaalisen osaamisen parantaminen edellyttää kohdentamista vahvuuksiin ja menestyvien alueiden keskittymistä. Kyseisen tiedon kautta voidaan parantaa osaamista niille osa-alueille, jossa se on vielä heikompaa. Nuorisotyön kenttä itsessään on hyvin pirstaloitunutta ja pyrkii auttamaan monessa asiassa nuoria. Se kattaa niin vapaa-ajan, koulunkäynnin kuin kaikki tarvittavat tasonvaiheet pyrkimyksenä tuoda osallisuutta ja vaikuttamisen mahdollisuutta nuorille. Tähän päälle nopeasti sosiaaliseen mediaan ja erilaisiin digitaalisiin välineisiin keskittyvä nuorisotyö myös omaksuu käyttöön nopeitten erilaisia uusia välineitä sekä menetelmiä, joiden perässä on vaikea pysyä.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys keskittyvät vahvasti voimaannuttamaan olemassa olevaa taitoa tai ominaisuutta. Tätä apuna käyttäen on mahdollista saada olemassa olevat tiedot ja taidot paremmin valjastettua esiin. Menetelmänä ja strategiana ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys myös suuntaavat ajatuksen kehittämiseen ja eteenpäin suuntautumiseen

eikä perinteiseen ongelman kaivamiseen, eli siihen mikä on pielessä. Menetelmät auttavat etsimään ihmisestä motivaatiota kehittää ja saavuttaa itsessään uutta.

Motivaatio uuden oppimiseen ja vanhan taidon uudelleen määrittelyyn on suuressa roolissa työhyvinvoinnin puolesta, sillä mielekäs ja motivoitunut tekeminen antaa ihmiselle voimaa jaksaa työssään paremmin sekä tehdä sitä laadukkaammin. Korkea motivaatio uuden oppimiseen myös parantaa erilaisten muutosprosessien hyväksymistä, jotka ovat nykyään jatkuvaa arkipäivää työelämässä.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus lähestyy ihmisen tutkimista monipuolisesti, keskittyen hänen kokemuksiinsa ja monimuotoisiin tekijöihin. Tällaisessa tutkimuksessa pyritään syvällisesti ymmärtämään tutkittavan tai tutkittavien kokemuksia sekä niiden moninaista ulottuvuutta. (Vilka 2021b 18–19.) Tässä kehitystutkimuksessa laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmänä käytetään toimintatutkimusta. Toimintatutkimus luokitellaan tutkimukseksi, jossa teoria ja käytäntö ovat vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimus pyrkii yhdistämään teoreettisen tiedon ja käytännön toiminnan tiiviisti keskenään. (Kananen 2012, 26–27.)

Tutkimusmenetelmäksi nykytila-analyysia varten valikoituu yksilöhaastatteluina tehtävät teemahaastattelut. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan teemahaastattelu ei ole sidottu niin tiukasti kiinni tiettyihin kysymyksiin, jolloin se antaa keskustelulle tilaa ja näin syventää tarvittavia osa-alueita. Yksittäiset tarkat kysymykset jokaisessa keskustelussa rajaisivat materiaalin saatavuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Teemahaastattelulla eli puolistrukturoidulla haastattelulla saadaan poimittua haastattelusta välttämättömät tiedot tutkimuskysymyksen vastaukseksi (Vilka 2021a, 124). Haastattelujen kysymykset pohjautuvat kirjallisuusaineistoon ja aiempiin tutkimuksiin sekä ajankohtaisiin webinaareihin. Tämän teorian pohjalta rakennetaan teemat haastattelua varten, josta saadaan organisaation nykytila-aineisto.

Teemahaastattelun aineiston pohjana käytetään Verken ja kirkollisen nuorisotyön, jotka ovat laajoja sekä valtakunnallisia toimijoita, tutkimuksia. Tämän lisäksi haastatteluja varten tutkitaan digitaalisen nuorisotyön toimintojen kenttään. Tutkimuksessa perehdytään myös olemassa olevaan tutkimustietoon nuorisotyöstä. Näiden aineiston pohjalta selvitetään, missä nuoret digitaalisessa maailmassa liikkuvat ja mitä nuoret digitaalisessa ympäristössä käyttävät.

Teemahaastattelun aineisto litteroidaan tekstimuotoon. Litteroinnin tarkoitus on keskittyä asiasisältöön eikä vuorovaikutukselliseen tilanteeseen, eli tehdään osittainen litterointi.

Haastattelut nauhoitetaan joko etäyhteyden kanssa kuvan kera tai pelkällä äänellä kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa. Litteroinnin tarkkuutta voidaan tarkentaa, mikäli haastatteluissa nousee asioita, jotka vaativat sitä myöhemmin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Litteroinnin pohjalta materiaali teemoitellaan nostamalla esiin haastattelussa esiin tulleita teemoja. Nykytila-analyysi teemoitetusta aineistosta toimii kehityspajan tavoitteiden pohjana. Tarkoituksena on nostaa työntekijöiden haastatteluista esiin tuomat asiat ja käsitellä näitä aiheita työyhteisön kanssa. Tavoitteena on kehittää uusia tapoja ja luoda työkaluja, joilla saada toimintaa työyhteisölle kehittämisen menetelmää. Kehitystyöpajassa kehitetyt menetelmät ja materiaalit tullaan antamaan Hollolan nuorisopalveluiden käyttöön. Kehityspajaan tullaan ottamaan huomioon organisaation strategia ja siihen peilaten työpajassa työstetään Hollolan nuorisotyöntekijöille digitaalisen nuorisotyön tulevaisuuden tavoitteita.

2 Digitaalinen nuorisotyö

2.1 Nuorisotyö

Nuorisotyö on Suomen Nuorisolain (1285/2016) mukaan työtä, jolla on tavoitteena edistää nuorten osallisuutta, vaikuttamismahdollisuuksia sekä parantaa mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa. Sen tarkoitus on tukea nuorten kasvua, itsenäistymistä, yhteisöllisyyttä ja muita näihin liittyviä tietoja sekä taitoja. Laki velvoittaa nuorten erilaisiin toiminta- ja harrastusmahdollisuuksiin tukemiseen, edistämään heidän yhdenvertaisuuttansa, tasa-arvoa sekä varmistamaan oikeuksien toteutuminen. Kaiken kaikkiaan tämä laki pyrkii auttamaan nuorten kasvu- sekä elinoloja yhteiskunnassa. (Finlex 1285/2016.) Nuorisotyö on herkkää ja sensitiivistä työtä, jossa keskeistä on tukea nuoren omaa kulttuurillista identiteettiä sekä auttaa heitä pohdiskelemaan ja käymään avointa keskustelua omasta sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan. (Nivala & Ryyänen 2019, 247). Nuorisotyö on lakisääteistä kasvatustyötä, jolla pyritään ennaltaehkäisevästi tukea nuoria sekä nuorisoilmiöitä (Nuoperi 2023). Perusnuorisotyö terminä tarkoittaa työtä, jossa pyritään toimimaan nuorten ominaisessa ympäristössä sekä mahdollistamaan omatoimista osallisuutta sekä erilaiset ohjatut toiminnot (Kinnunen ym. 2015, 86).

Suomessa 1960-luvulla nuorisotyö koettiin kasvatuksen ja ajanvietteen puitteissa tapahtuvaksi kansalaistoiminnaksi. Nuorisotyö on määritelty 1970-luvulla nuorisolautakunnassa työksi, jolla pyrittiin luoda edellytyksiä nuorisotoiminnalle. Vuonna 1986 nuorisotyölaki uudistettiin ja siihen koottiin yhteen erilaisia säädöksiä ja ne laitettiin yhteen liikunta ja kulttuuritoimintalain kanssa. Nykyisin nuorisotyön keskeinen linjaus on elinolojen kehittämiseen sekä syrjäytymisen ehkäisyyn, joka on tuonut nuorisotyöhön uusia toimintamuotoja sekä muuttanut aiemmin olleiden merkityksiä. (Nuoperi 2023.)

Nuorisotyötä toteutetaan eri muodoissa sekä yksilö- että ryhmätasolla. Nuorisotyöntekijät ovat mukana järjestämässä erilaisia aktiviteetteja ja tapahtumia nuorille loma-aikoina, kuten leirejä, retkiä tai nuorisokeskusten toimintaa. Näissä tilanteissa painotus on usein ryhmätoiminnassa, jossa nuoret voivat osallistua erilaisiin aktiviteetteihin yhdessä samanhenkisten ikätovereidensa kanssa. (Allianssi 2020.)

Nuorisopalveluiden toiminta mahdollistaa erilaiset vapaa-ajan aktiviteetit ja tarjoaa usein nuorille paikan, jossa he voivat viettää aikaa. Nuorisotyöntekijät ovat ihmisiä, joille voi kertoa huolia ja he tukevat sekä auttavat löytämään oikeanlaista apua, mikäli eivät itse ole sopivia auttaja. Nuorisotyöntekijät pyrkivät luomaan avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin, jossa nuoret voivat turvallisesti kääntyä heidän puoleensa. He ovat läsnä nuorten elämässä tarjoten tukea, neuvontaa ja ohjausta erilaisissa tilanteissa. Nuorisotyöntekijät eivät ole

terapeutteja, mutta heidän roolinsa on olla aikuisia, joille nuoret voivat kääntyä tarvittaessa. Nuorisotyöntekijät toimivat esimerkkeinä nuorille. He pyrkivät välittämään positiivisia arvoja, asenteita ja käyttäytymismalleja. Tällainen esimerkillinen toiminta voi olla erityisen tärkeää nuorten kasvun ja kehityksen kannalta. Nuorisotyöntekijät voivat tarjota nuorille konkreettisia taitoja ja keinoja, jotka edistävät heidän hyvinvointiaan, itsetuntemustaan ja vuorovaikutustaitojaan. Nuorisotyöntekijät tukevat myös löytämään tarvittaessa harrastuksia ja niiden kautta toisia nuoria sekä näin vahvistaen nuorten yhteisöllistä olemista. (Allianssi 2020.)

2.1.1 Etsivänuorisotyö

Etsivää nuorisotyötä toteutetaan kaikissa Suomen kunnissa, ja tällä hetkellä maassamme toimii yhteensä 577 etsivää nuorisotyöntekijää. Etsivän nuorisotyön arvona ja periaatteena on rinnalla kulkeminen nuorilähtöisesti, jolloin nuori ihminen kohdataan ihmisarvon mukaisesti sekä kunnioittaen. Tärkeintä on nuoren kuuleminen, jossa tehdään monialaista yhteistyötä luottamuksellisesti pienellä kynnyksellä nuorelle, jotta tämän persoona sekä arvomaailma tulee oikein kuulluksi sekä saadaan tuettua hänen tarpeitaan oikealla tavalla. Tärkeää on, että tuetaan, mutta ei tehdä puolesta. (Into ry 2023.)

Etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa häntä sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan, itsenäistymistään, osallisuuttaan yhteiskuntaan ja muuta elämänhallintaansa sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivä nuorisotyö perustuu nuoren vapaaehtoisuuteen ja nuoren kanssa tehtävään yhteistyöhön. (Nuorisolaki 1285/2016.)

Etsivänuorisotyö eroaa muusta nuorisotyön kentästä, sillä sen keskiössä on yksilökohtaaminen ja asiakkaiden henkilökohtaisten tarpeiden huomioiminen. Etsivän nuorisotyön ammattilaiset työskentelevät aktiivisesti nuorten parissa ja pyrkivät löytämään ratkaisuja heidän elämäntilanteisiinsa. He tekevät yksilökohtaamisia erilaisin menetelmin, kuten keskustellen, neuvotellen ja ohjaten. Keskeinen tavoite etsivässä nuorisotyössä on nuorten aktiivointi yhteiskunnan suuntaan. Tämä tarkoittaa, että heidän työnsä painopiste on auttaa nuoria löytämään omat vahvuutensa, kiinnostuksen kohteensa ja tavoitteensa sekä ohjata heitä kohti koulutusta, työelämää ja aktiivista kansalaisuutta.

Digitaalista kohtaamista on toteutettu monin eri tavoin, ja yksi esimerkki siitä on tapahtunut Fortnite-pelin avulla. Ohjaajat ovat osallistuneet pelin toimintaan ja kohdanneet nuoria pelin äärellä. Fortnite on suosittu moninpelipeli, jossa pelaajat voivat osallistua erilaisiin pelimuotoihin ja pelata yhdessä verkossa. Tämän pelin avulla nuorisotyöntekijät ovat hyödyntäneet digitaalista kohtaamista ja luoneet nuorille uudenlaisen ympäristön, jossa voidaan kohdata ja osallistua yhteisiin aktiviteetteihin. Digitaalisen pelaamisen kautta myös kohdataan

nuoria, joita muu työkenttä ei välttämättä voisi mitenkään muuten kohdata, ja tällä kohtaamisella saadaan yhteys nuoren tilanteeseen voiden vaikuttaa hänen tilanteeseensa tavanomaista kohtaamista paremmin. Nuorisotyöntekijä yrittää löytää väliinputoajia yhteiskunnan verkosta ja auttaa heitä takaisin oman elämän tielle. Pääosin he työskentelevät koulupudokkuuden parissa peruskoulun päättäneiden sekä toisen asteen koulutuksen keskeyttäneiden kanssa. Koulupudokkuus viittaa tilanteeseen, jossa nuori keskeyttää koulunkäynnin ennen valmistumistaan tai ei saavuta tarvittavia opintosuorituksia edetäkseen seuraavalle luokalle. (Puodinketo 2022.)

2.1.2 Koulunuorisotyö

Nuorisotyön vahvistaminen perusopetuksessa on yksi valtakunnallisen nuorisopoliittisen ohjelman 2020–2023 alatavoitteista. Tämän tavoitteen taustalla on ylätavoite, joka on nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen sekä arjen sujuvuuden edistäminen. (VANUPO 2020–2023, 15–16.) Koulunuorisotyö oletetaan erotettavan koulun omasta kasvatuksellisesta toiminnasta ja lakisääteisistä hyvinvointitehtävistä sekä normaalista nuorisotyöstä. Koulunuorisotyö itsessään on terminä vielä niin nuori, että sille ei ole tutkimuksellisesti vakiintunutta määritelmää Suomessa. (Jurvanen ym. 2021.) Koulunuorisotyöstä puhuttavalla termillä tarkoitettava työmuoto on alkanut vakiinnuttamaan kuitenkin muotoaan vasta 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä (Hännikäinen-Uutela & Penttinen 2023, 7).

Koulunuorisotyö keskittyy työskentelemään kouluympäristössä ja heidän tehtävänä on kohdata nuoria koulutyön kontekstissa, ohjata koululuokkia ja tarjota tukea nuorisotyön näkökulmasta koulunkäynnille. Koulunuorisotyöntekijöiden toiminta on tiiviisti integroituna koulun erilaisiin prosesseihin ja suunniteltua yhteistyötä koulun henkilöstön ja oppilaiden kanssa. (Hollola 2021.) Hollolan koulunuorisotyössä erityistä painoarvoa annetaan viidesluokkalaisille nuorille. Heihin kohdistetaan enemmän resursseja ja toimenpiteitä, jotta heidän hyvinvointinsa ja kasvunsa voidaan tukea mahdollisimman hyvin. Koulunuorisotyöntekijät järjestävät erilaisia teematapahtumia, joista yhtenä esimerkkinä voidaan mainita viikinkiaikaisen historian elävöittäminen. (Puodinketo 2022.)

Koulunuorisotyön tavoitteena on luoda nuorille turvallinen ja kannustava ympäristö koulussa, jossa heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan ja oppimistaan voidaan tukea. Koulunuorisotyöntekijät toimivat yhteistyössä koulun henkilökunnan kanssa tarjoten nuorille mahdollisuuksia osallistua erilaisiin aktiviteetteihin, kehittää sosiaalisia taitojaan, vahvistaa itsetuntemustaan ja saada tukea koulunkäyntiin liittyvissä asioissa. (Allianssi 2020.)

2.1.3 Erityisnuorisotyö

Erityisnuorisotyö on nuorisotyön muoto, joka keskittyy erityistä tukea tarvitseviin nuoriin, erityisesti niihin, jotka ovat työelämän tai koulutuksen ulkopuolella. Se on suunnattu alle 29-vuotiaille nuorille, jotka tarvitsevat erityistä huomiota ja ohjausta elämäntilanteessaan. Erityisnuorisotyöllä on olemassa laajasti erilaisia määritelmiä, mutta pääosin ne keskittyvät vaikeuksiin ajautuneisiin nuoriin tai nuoriin, joilla on vakavia haasteita. Heihin sisältyvät esimerkiksi vammaiset, asunnottomat, työttömät, päihdenuoret ja muut yksilöllistä auttamista ja tukea tarvitsevat. (Nuoperi 2023.) Erityisnuorisotyöllä on viitteitä etsivästä nuorisotyöstä, mutta sen sisältämät haasteet ovat erilaisia.

Erityisen tuen tarpeen nuoret ovat pitkälti väliinputoajia omassa ikäryhmässään ja tarvitsevat omanlaista tukea, joka poikkeaa muusta tuesta, jota nuorisopalvelut yleisesti tarjoavat. Tämän takia erityisnuorisotyö tekee pitkä jänteistä työtä yksilöllisesti myös erityisen tuen kouluille, josta saadaan kontakti näihin väliinputoajanuoriin ja saadaan heille oikeanlaista tukea. Usein näillä nuorilla voi myös olla diagnooseja, jotka hankaloittavat yhteiskunnassa toimimista. Tällaisissa tilanteissa he voivat tarvita aikuisten tukea aivan eri tavalla kuin ikätoverinsa. Heidän henkinen ikätasonsa voi myös poiketa huomattavasti ikätovereistaan ja omasta kronologisesta iästään. (Aaltonen & Kivijärvi 2017, 81.)

2.1.4 Digitaalinen nuorisotyö

Digitalisaatio terminä on vaikea määritellä, vaikka sen käyttö on kasvanut viime vuosina huomattavasti. Usein kuvataan asioiden siirtämistä digitaaliseen muotoon sekä asioiden viemistä internettiin, mutta tämä on virheellistä digitalisaatiota, sillä kyseinen prosessi on digitalisoimista, eikä se yksinään riitä olemaan digitalisaatiota. Digitalisaatio sisältää digitalisoitumisen. (Lindgren 2019, 22–23.) Tässä kehittämistutkimuksessa edistetään digitalisaation prosessin edistymistä Hollolan nuorisopalveluiden käytössä ja puhutaan toimimisesta digitaalisessa ympäristössä eli digitaalisesta nuorisotyöstä.

Digitaalisessa nuorisotyössä on kaksi lähestymistapaa. Ensimmäisessä asetelmassa pyritään kehittämään ja antamaan nuorille eväitä pärjätä digitaalisten asioiden kanssa, kuten sovellusten ja laitteiden parissa. Tätä käsitellään tässä kehittämistutkimuksessa mediakasvatuksena. Toisessa lähestymistavassa korostetaan nuorten yksilö- tai ryhmäkohtaamista digitaalisten laitteiden ja sovellusten avulla, ja tätä toimintaa kutsutaan digitaaliseksi nuorisotyöksi. Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan digitaalista nuorisotyötä ja sen kehittämisen edellytyksiä.

Kasvatuksellisenä digitaalisuuden äärellä olevana menetelmänä on mediakasvatus, joka terminä on yleisesti tunnettu, mutta kuitenkin sen määritelmä ei ole selkeä. Terminä se sisältää kaksi valtavaa informatiivista kokonaisuutta, eli median ja kasvatuksen. Mediakasvatus on erittäin vaativaa, sillä se vaatii ymmärrystä paitsi viestinnän teoriasta sekä käytännön toteutuksesta, mutta myös kasvatustieteellistä teoriaa ja pedagogista ajatusta. (Merilampi 2014, 29.) Nuorisotyössä keskustellaan tänä päivänä paljon mediakasvatuksesta, ja nuorisotyöntekijät ovat päivittäin tekemisissä mediakasvatuksen kanssa, sillä mediasta ja älylaitteista on tullut päivittäisiä välineitä nuorten elämässä. Digitaalinen kasvatustyö voidaan ajatella olevan mediakasvatusta, mutta media kasvatus ei ole suoraan digitaalista nuorisotyötä. Mediakasvatuksella tarkoitetaan enemmän tässä kehittämistutkimuksessa sitä, kuinka nuorisotyö kasvattaa nuorisoa toimimaan median kanssa ja digitaalisessa ympäristössä.

Digitaalista nuorisotyötä ei ole erikseen määritelty juridisesti erilliseksi nuorisotyön muodoksi. Työnä nuorisotyö ja digitaalinen nuorisotyö on samaa, vaikka työ tapahtuu usealle vähemmän tutussa ympäristössä. Digitaalisessa nuorisotyössä ei ole niin sanottuja kuntarajoja, mikä hämärtää usein tilannetta siitä näkökulmasta, kenen vastuualueelle asioiden hoitaminen kuuluu. Digitaalinen nuorisotyö ei kuitenkaan ole mikään ihmeperannus kaikkeen, sillä kaikkia se ei tule milloinkaan koskemaan, varsinkaan tasapuolisesti (Verke 2016, 31). Kehittämistutkimuksessa määritelty digitaalinen nuorisotyö on nuorten kohtaamista sovellusten ja laitteiden avustuksella tai edellä mainittujen luomassa ympäristössä.

Tärkeinä päämäärinä digitaalisessa nuorisotyössä on taitojen kehittäminen, osallisuuden sekä yhteiskunnallisen aseman tukeminen. Näiden lisäksi oleellista on tasa-arvon ja oikeuden mukaisuuden lisääminen, sekä turvallisuuden tuottaminen. Ammattilaisten on tärkeää myös antaa tukea nuorille ongelmatilanteisiin sekä tarjota mahdollisuuksia saada apua, jos jokin aiemmin mainituista kohdista on mennyt pahasti vikaan. (Verke 2016, 30–31.) Ilman tavoitteellisuutta työtä ei voi kehittää eikä arvioida sen onnistumista, joten on tärkeää asettaa tavoitteita työlle, oli se sitten fyysisesti kasvokkain tapahtuvaa tai sitten digitaalisessa maailmassa tapahtuvaa. Tietoyhteiskuntaa säätelevät digitaalisella saralla myös erilaiset säädökset ja määräykset. Näistä selkein digitaalista työtä koskeva on tietoturva ja sen valvonta. Toisaalta nämä ovat työntekijää ohjaavia määräyksiä siitä, mitä tietoa saadaan säilyttää ja mitä ei saa. Samalla nämä säädökset myös antavat linjoja siihen, mitä tulee kertoa nuorille digitaalisessa ympäristössä toimimisesta. (Verke 2016, 30.)

Digitaalisen nuorisotyön osaamista kuvaavat erilaiset sovellukset ja sosiaalisen median kanavat, jotka elävät nuorison käytön mukaan. Erilaisia sosiaalisen median kanavia tulee, osa pysyy ja toiset katoavat käytöstä, kun vanhemmat sukupolvet ottavat niitä itselleen myös

käyttöön. Nuoret ovat monessa suhteessa digitaalisessa ympäristössä edelläkävijöitä ja ovat ajan hermolla. Tämä tuo digitaalisen nuorisotyön kentälle haasteen pystyä havaitsemaan, kun uutta toimintaa tai sovellusta tulee käyttöön. Nopeasti myös ilmiöt ovat havaittavissa nuorten käyttäytymisestä, kun sosiaalisessa mediassa leviää niin sanotusti viraalina jokin tuotos. Näitä viraaleja ovat erilaiset kokeilut, kuten esimerkiksi kuinka Coca Colasta saadaan parempi lisäämällä sinne jäätelöä. Erilaiset kuvamateriaalit, jotka levisivät nopeasti Ukrainan sodan sytyttyä, tavoitteena saattoi olla provokatiivinen tai realismin lisääminen sodasta. Usein viraalit ilmiöt eivät itsessään paljasta selkeää tavoitetta tai päämäärää, mutta niillä voi olla merkittävä vaikutus yksilön tasolla. Ne voivat synnyttää tunnetta yhteenkuuluvuudesta, luoda viihdettä ja iloa, herättää ajatuksia tai tarjota tilaisuuden ilmaista itseään luovalla tavalla. (Tuominen ym. 2023, 33–36.)

Digitaalisessa ympäristössä toimiminen edellyttää tiettyjen taitojen ja työkalujen hallintaa. Tämä sisältää esimerkiksi kyvyn navigoida tietokoneohjelmistoissa, ymmärtää erilaisia digitaalisia välineitä ja niiden käyttöä, osata hyödyntää internetiä tiedonhankintaan ja viestintään sekä hallita digitaalista sisällöntuotantoa. Lisäksi on tärkeää olla perillä tietoturvan periaatteista ja osata suojata omaa tietoturvaa digitaalisessa ympäristössä. Näiden välineiden käyttö on yleensä rakennettu hyvin intuitiiviseksi. Sosiaalisen median materiaalin määrä on tänä päivänä valtava, jolloin näkyvyyden aikaansaaminen digitaalisessa ympäristössä on haastavaa varsinkin, jos siihen käytettävä aika on vähäistä. Tässä voidaan kuitenkin todeta, että mikäli digitaalinen työskentely on fyysisen työskentelyn tukena, niin asiakaskunta löytää helpommin ja niin kutsuttu puskaradio tuottaa paremmin tulosta kuin Googlen tai Instagramin tekoälyalgoritmit, jotka eivät katso ehdotuksen sisältämää maantieteellistä aluetta.

2.1.5 Nuorison tilanne

Nuorisotyön eri toimijoiden käsityksiä ilmiöistä ja nuorisoon vaikuttavista tekijöistä selvitettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2019. Kyselyllä haettiin vastauksia ajankohtaisiin ilmiöihin, joita peilattiin aiempaan toimintaan. Kyselyn avulla selvitettiin, näkyykö ajankohtaiset ilmiöt uusina haasteina nuorisotyönkentällä. Suurimpia huolenaiheita tutkimuksessa nousi esiin juuri nuorten pelaamisesta ja some-maailmasta sekä syrjäytymisestä ja mielenterveysongelmista. Tämä kertoo nykypäivän asettamista valtavista paineista, joita nuoriin kohdistuu yhteiskunnallisesti. Nykymaailma on aktiivinen ympärivuorokauden ja jokainen on saatavilla erilaisten sovellusten kautta välittömästi. Samassa tutkimuksessa nuorten vahvuutena nähtiin avoimuus, monipuolisuus kouluttautua sekä itsensä toteuttaminen. (Allianssi 2019.)

Pelaaminen ja sosiaalinen media ovat tässä kehittämistutkimuksen kohteina, jotka näyttävät valtakunnallisesti olevan ammattilaisten huolenaiheena. Allianssin (2019)

tutkimuksessa 88 % kuntien vastauksista arvioi sosiaalisen median ja pelaamisen aiheiden nousseen selkeästi nuorten välisissä keskusteluissa viimeisen kahden vuoden aikana. Sosiaalisen median toimintaa ei nähty pelkästään huolena, vaan siellä on paljon positiivista. Huolena on sosiaalisen median puolella nuorille vääristyvä ja virheellinen kuva todellisuudesta sekä sen mukanaan tuoma paine joukkoon kuuluvuudesta. Tämä näyttäytyy samanaikaisesti nuorten sosiaalisten taitojen heikkenemisenä. Myös sosiaalisen median sekä pelaamisen riippuvuus on nähtävissä huolenaiheena ammattilaisten näkökulmasta.

Nuorilla on kyky omaksua uusia sovelluksia sekä mukautua digitaaliseen sosiaalisen median ympäristöön, vaikka se on jatkuvassa muutoksessa. Pelien sekä sosiaalisen median kautta nuorisolla on kohentunut kielitaito. Nuorisolla on aktiivista intoa vaikuttaa sekä he ovat tehokkaita tiedon hankkijoita. Samalla he myös muodostavat kontakteja uusiin ihmisiin ympäri maailmaa, joka tukee suvaitsevaisuutta ja ymmärrystä. (Allianssi 2019.)

2.2 Ratkaisu ja voimavarakeskeisyys tiimin kehittämisessä

Ratkaisukeskeisyys on syntynyt ajattelutapa 1950-luvulla Yhdysvalloissa. Tästä ajattelutapa on kehittynyt 1970-luvulta eteenpäin. Tämän päivän merkittävimpiä ja kuuluisimpia ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyden henkilöitä ovat Insoon Kim Berg, Steve de Shazer ja Elam Nunnaly. (Katajainen ym. 2003. 14–15.) Ratkaisukeskeinen ajattelutapa ei pyri välttämättä välttämään ongelmien syvällistä pohdintaa, vaan keskittyy pikemminkin löytämään ratkaisuja ja etenemistapoja ongelmien selvittämiseksi. Se korostaa positiivisia näkökulmia, vahvuuksia ja resursseja, jotka voivat auttaa henkilöä tai organisaatiota saavuttamaan haluamia tavoitteita. Tämä menettelytapa välttää syyllistämisen ja henkilöimisen kulttuurin, johon usein ongelmakeskeinen toimintatapa johtaa. Toimintatavan tarkoitus on luoda myönteistä ja toiveikasta ilmapiiriä, jotta asiat saadaan toimimaan. (Järvinen 2017.) Ratkaisukeskeisyys nähdään vaihtoehtona usein vallalla olevalle huomion keskittymiselle ongelmiin ja syyllisten etsintään (Räsänen 2007, 201). Ratkaisukeskeinen nimitykseen on harhaanjohtava, sillä lähestymistavassa ei pyritä kehittämään ratkaisua asiakkaan ongelmaan vaan keskitytään tarkastelemaan sen edistymistä ja löytämään asiakkaista itsestään ratkaisu (Ahola & Furman, 2018, 6). Ratkaisukeskeisyyden oivalluksena toimii ajatus, että ihmisen käyttäytymiseen liittyvät haasteet ratkeavat ilman ongelman syitä (Perkiömäki & Mayvor 2021, 8). Opinnäytetyön kehittämisosiossa on tarkoitus pyrkiä juuri ratkaisun kehittämiseen ilman syvällistä ongelman pohdintaa, jolloin ratkaisukeskeinen näkökulma valikoitui lähestymistavaksi kehittämisessä.

Ratkaisukeskeisyys keskittyy myönteiseen muutokseen (Rathner & Yusuf 2020, 7). Strategiana ratkaisukeskeisyys antaa työkaluja ongelmatilanteisiin ja niiden ratkaisemiseen. Ratkaisukeskeisyyttä voi hyödyntää niin kehittämistyössä kuin myös yksilöiden ja ryhmien

kanssa työskentelyssä. Menetelmänä tätä voidaan käyttää niin terapiassa, opetuksessa, urheiluvalmennuksessa, koulutuksessa, johtamisessa sekä organisaatioiden ja esihenkilötyöskentelyn kehittämiseksi. Tämän lähestymistavan ytimenä on tavoite, jonka juuret löytyvät terapiasta. (Hirvihuhta & Litovaara 2011, 62–63.)

Ratkaisupuhe on asiaa, jossa kerrotaan minkä pitäisi muuttua, sekä niistä keinoista millä muutos saadaan aikaan. Ratkaisupuhe ei ole luontaista ihmisille, mutta usein johdattelemalla keskustelua heidät voi saada tuottamaan kyseistä keskustelua. Tämä puhe saa ihmisessä tietynlaisen mielentilan, joka on voimaannuttavaa ja jota tässä tapauksessa ihminen itse vahvistaa. Tätä pidetään yhtenä ratkaisukeskeisyyden ydinasiana. (De Jong & Berg 2021, 66.)

Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä keskustelu on keskeisessä roolissa, sillä se on ratkaisukeskeisen menetelmän käyttäjän ja asiakkaan välisen vuorovaikutuksen perusta. Ratkaisukeskeinen keskustelu on täysin integroitavissa myös työyhteisön sisäiseen käyttöön. Sitä voidaan soveltaa organisaatioiden sisällä eri tasoilla, kuten johtamisessa, tiimityössä ja yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Keskustelun avulla voidaan edistää myönteistä ja rakentavaa ilmapiiriä, kannustaa osallistumista, kuunnella eri näkökulmia ja etsiä yhdessä ratkaisuja organisaation haasteisiin. Menetelmän tärkeimpiä perustaitoja voidaan sanoa olevan huolellinen kuuntelu, avoimet kysymykset, omin sanoin toisen sanoman toistaminen, sanattoman viestinnän huomioiminen, useassa kohdassa positiivisen palautteen antaminen, käsitysten hyväksyminen, poikkeustilojen tutkiminen, myötätunnon näyttäminen ja merkityksellisten asioiden tutkiminen. (De Jong & Berg 2021, 66.)

Furman (2014, 63–69) toteaa, että kuunteleminen ja sitä kautta hyvä kuuntelija ovat avainasemassa ratkaisukeskeisyydessä. Kuitenkin voidakseen olla hyvä kuuntelija täytyy osata olla taitava kysymysten kysyjä, sillä oikeat kysymykset ohjaavat löytämään oikean tiedon ja tätä kautta valmentaa työntekijän onnistumaan. Kysymyksiä tulee ratkaisukeskeisyydessä pääosin avoimia, jotta ne eivät kavenna näkökulmaa vaan päinvastoin avaavat sitä, sekä antavat mahdollisuuden vastata mahdollisimman kuvailevasti asioita. Ratkaisukeskeisyydessä on olemassa valmiita kysymyksiä, jotka voidaan opetella ulkoa mutta kysymyksiä tärkeämpää on käyttää niitä oikeisiin asioihin sekä oikeaan asiaan. Jatkokysymykset ovat avainasemassa, sillä ne osoittavat kiinnostusta työntekijää kohtaan, osallistavat tätä sekä mahdollistavat ratkaisujen löytymisen tehokkaammin. (De Jong & Berg 2021, 37–41.) Kysymykset saavat työntekijän tuntemaan olonsa myös kunnioitetuksi ja arvostetuksi oikeilla kysymyksillä. Tämä on avainasemassa myös kuulluksi tulemisen äärellä, joka on erittäin tärkeä osa ratkaisukeskeisyyden mielentilaa. (Furman ym. 2014, 63–69.)

Ratkaisukeskeisyyden perusasenne on ei-tietämisen taito eli taito olla katsomatta asiaa oman viitekehystä tai ennakkoon muodostuneiden oletusten kautta. Tämä asenne on ratkaisevassa osassa tunnelman tuomisessa, jossa tuodaan uteliaisuuden tunne kertovalle osapuolelle. Tämä asenne mahdollistaa kysymysten esittämisen uteliaasti sekä mahdollisuuden nähdä toisen tärkeänä näkemät asiat ja hänen viitekehöksensä. (De Jong & Berg 2021, 34.)

Ratkaisukeskeisyyden avaintekniikoita ovat muutostoive, haluttu ja toivottu tulevaisuus sekä asteikko. (Rathner & Yusuf 2020, 43.) Niemi-Pynttari (2013) määrittelee yleisimmiksi tekniikoiksi ihmekysymykset, poikkeuskysymykset, tarkentavat kysymykset sekä asteikkokysymykset. Voidaankin sanoa, että samalla teemalla olevat tekniikat ja kysymykset saavat erituttajoiden käsissä erilaisia vivahteita, joka kertoo, kuinka pitkälti ratkaisukeskeisyydessä on kyse persoonalla tehtävästä työstä. Väänänen (2022) toteaa, että ihmekysymys suuntaa ajatukset tulevaisuuteen: Kuvittele, jos on tapahtunut ihme ja asia mikä oli, ongelma onkin kadonnut, miten asiat olisivat eri lailla? Poikkeuskysymys keskittyy Väänänen (2022) mukaan siihen, että mikä kaikki mahdollisti tilanteita, missä kaikki oli hyvin vaikka isossa kuvassa pääosin olisi ollut huonommin. Tällä kysymyksellä on tarkoitus hakea tilanteesta positiivista näkökulmaa, vaikka yleinen tilanne olisi huono.

Asteikkotekniikka on menetelmä, jolla pyritään asiakkaan kanssa arvioimaan missä hän kokee olevansa sekä millaisia tavoitteeseen suuntaavia asioita hän tekee, jotta pääsisi tavoitteeseen. Tällä voidaan arvioida pitkän aikavälin tavoitetta mitattavasti asiakkaan itsensä näkökulmasta, sillä hän arvioi hiljalleen askel kerrallaan asettaen tavoitteen päämääräänsä. (Rathner & Yusuf 2020, 136.) Asteikkotyökalulla voidaan arvioida vaikeita asioita, mutta tulee muistaa kuunnella tarkkaan asiakkaan vastauksia, jotta vältetään väärinymmärryksiä (Kupias ym. 2016).

Tiimin jäsenten kehittämisessä tarvitaan selkeä tapa edetä, joka myös on visuaalinen ja kevyt työntekijöille hektisessä arjessa. Pienet askeleet ja tavoitteet ovat paljon todennäköisemmin saavutettavia, ja niiden kautta on helpompi lähestyä isoa kokonaisuutta. Tiimin tärkein tehtävä on varmistaa, että kukaan ei anna liian suuria lupauksia edistymisestä. (Ahola & Furman, 2018, 88.)

Yksi tärkeistä ongelman käsittelytavoista ratkaisukeskeisyydessä on ongelman uudelleen määrittely, jonka kautta tarkoitus on nähdä asia uudesta näkökulmasta sekä löytää aiemmin haasteena tai negatiivisena nähty asia positiivisen ja voimavaran kautta. Tämä toteutetaan kysymysten kautta, joilla herätellään uusia näkökulmia, joiden kautta voidaan vahvistaa sekä kehittää haluttuun suuntaan menemistä. (Katajainen ym. 2003, 63–64.)

Kaikella toiminnalla on oltava tarkoitus ja jotta tavoite saa tarkoituksen, on työntekijän ymmärrettävä mikä päämäärä on ja miksi hän työskentelee sen eteen. Mikäli asiat sanellaan aina ylhäältä alaspäin, ei työyhteisö koe tarvetta ja tavoitetta omakseen. Tärkeämpää onkin kysyä työyhteisöltä ajatuksia siitä, mitä he näkevät tärkeäksi, sillä tämä lisää osallisuutta. Työyhteisön jäsenillä on myös kysyttäessä usein ajatuksia, kuinka tavoitteeseen päästään. Tämä tapa valjastaa käyttöön työntekijän kokemukset sekä tietämykset arjen asioista, joiden parissa työntekijät ovat omassa arjessaan, jolloin heillä käsitys mikä parhaiten palvelee ja soveltuu heidän arkeensa. Tällä tavalla on myös mahdollisuus paljon paremmin sitouttaa työntekijöitä muutosprosessiin. (Hirvihuhta & Litovaara 2004, 168–169.)

2.3 Motivaatio

Motivaatio on laaja käsite, joka sisältää useita erilaisia teorioita. Kehittämistutkimuksessa keskitytään pystyvyysteoriaan (Self-efficiency theory) ja teoriaa tukevaan positiiviseen psykologiaan. Näiden avulla vahvistetaan yksilön kykyjä sekä rohkeutta toimia omassa työssä. Uuden kehittäminen ja oppiminen on prosessi, jonka suurena liikuttajana on motivaatio kehittämiseen. Työnmukavuutta ja motivaatiota lisää työnkehittäminen, joka on työntekijälähtöistä (Aro 2018, 97). Työnkehittäminen on siis vuorovaikutuksessa itsensä kanssa ja niin sanotusti noidan kehässä motivaation suhteen. Voidaankin sanoa, että motivaatiota tarvitaan tekemään muutoksia, jotka motivoivat itse työntekoa.

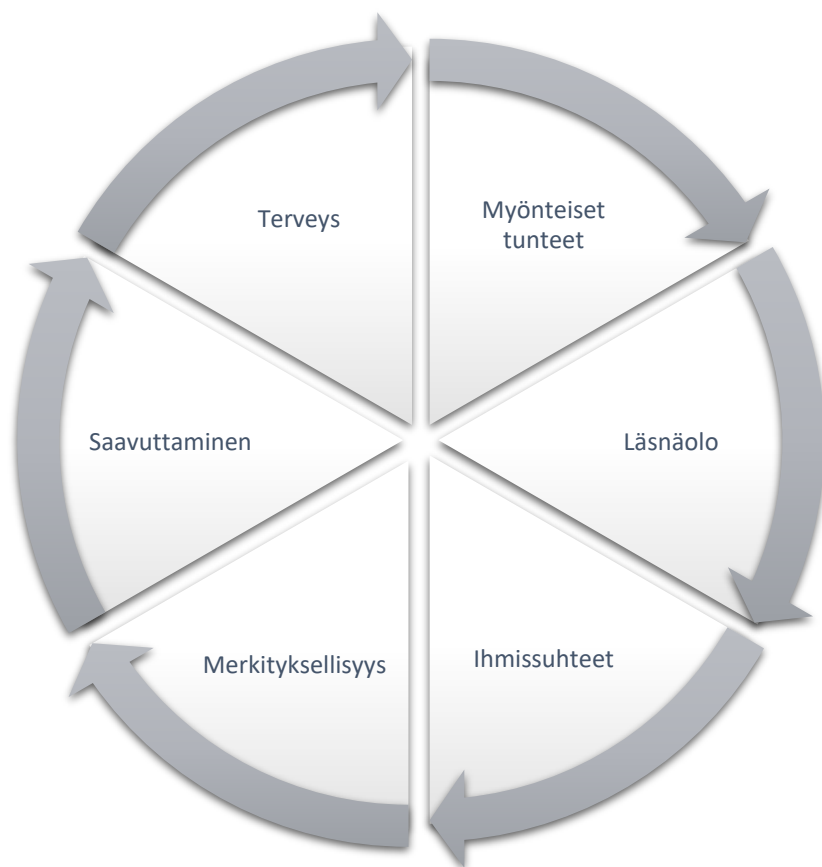
Motivaatio on monimutkainen käsite, joka voi vaihdella yksilöittäin ja eri tilanteissa. Yksi tärkeä tekijä, joka vaikuttaa motivaatioon, on mahdollisuus vaikuttaa itse osallistumaansa toimintaan. (Piha 2017, 11.) Motivaatio koostuu Lapin kirjoittamana Martelan (2015) mukaan psykologian perustarpeiden mukaan innostuksesta, merkityksellisyydestä sekä tekemisen ilosta. Tämä kokonaisuus koostuu kolmesta osa-alueesta, jotka ovat: 1) vapaaehtoisuus eli autonomia, 2) kyvykkyyden tarve 3) yhteenkuuluvuuden tarve. Tutkimukset kertovat, että motivaatiota on mahdollista myös johtaa. (Lappi 2022, 145.)

Pystyvyyden tunne on isona osana motivaatiota, sillä sen kautta ihminen uskaltaa astua omalta epämukavuusalueelta pois sekä parantaa oppimista ja muutoksen hyväksymistä (Zimmerman 2000). Työnohjauksella ja valmentavalla otteella on mahdollista parhaimmillaan vahvistaa ihmisen pystyvyyden tunnetta, joka on Albert Banduran luoma käsite (Kupias 2022, 31). Ihminen kokee pystyvyyttä oman todetun ja koetun onnistumisen kautta. Ihminen kokee pystyvyyttä myös vertaisen onnistumisen kautta. Jotta ihminen kokee toisen vertaisekseen, hänellä pitää olla kokemus, että he ovat niin sanotusti samalla tasolla onnistumisen suhteen. Kannustamisella on vaikutus ihmisen pystyvyyteen heti omien kokemusten sekä vertaisten onnistumisten jälkeen. On kuitenkin todettu, että sanoilla on helpompi

latistaa kuin kannustaa pystyvyyteen. Kehon kokemuksella asiaan ja kehon tunteella on vaikutusta ihmisen pystyvyyteen, jotka vaikuttavat ihmisen pystyvyyteen. (Bandura 1986).

Itsetunnon vaikutus työmotivaatioon konkretisoituu tutkimuksellisesti havaittuna vain silloin kun työn suorittaminen ei ole ihmiselle tärkeää, muutoin heidän pystyvyytensä työn suoritamiseen on yhtä hyvät kuin korkealla itsetunnolla olevalla ihmisellä (Gatham 2012, 137). Bandura (1997 & 2006, 11–12) määrittää erotusta itsetunnon ja minäpystyvyyden välille yksinkertaisesti sillä tavalla, että minäpystyvyys liittyy itsessään kykyjen arviointiin ja itsetunto oman arvon arviointiin.

Heikarin (2023) mukaan hyvinvointitaidot ovat olennaisia tekijöitä työssä jaksamisen ja työn imuun vaikuttamisessa. mikä puolestaan vaikuttaa työn laatuun ja työmotivaatioon. Hyvinvointitaidot eivät rajoitu pelkästään fyysiseen hyvinvointiin, vaan niiden kirjo on moniosainen. Heikari käytti PERMA+H-teoriaa, joka on Seligman kehittänyt (Kuvio 1).



Kuvio 1. PERMA+H-teorian osa-alueet (Seligman, Heikarin 2023 mukaan)

Heikari (2023) toteaa, että kaikki kuusi osa-alueita: myönteiset tunteet, läsnäolo, ihmissuhteet, merkityksellisyys, saavuttaminen sekä terveys ovat tärkeitä, vaikkakin jokaisella ihmisellä eri asteessa. Hän myös kertoo, kuinka jokaisella ihmisellä on perustaso jokaisessa, jota stressi ja muut asiat ajavat alaspäin mutta mikäli kokonaisuudessa paletti on hyvä, ihminen kykenee sietämään paremmin stressiä, eli pysymään motivoituneempuna elämänsä

asioihin. Positiivinen psykologia ei väheksy negatiivisia tunteita eikä välttele niitä, sillä ne pitää kohdata sekä tuntee. Se myös pyrkii tarkastelemaan asioita, jotka lisäävät hyvää, eikä niinkään pyri vain poistamaan pahaa. (Leppänen & Rauhala 2012, 42.)

Seligmanin teorian kautta peilatessa työyhteisöön sekä työssä olemiseen, joka vie suuren osan osa ihmisen arjesta, voidaan nähdä siellä useita osa-alueita, jotka vaikuttavat päivittäin työn kautta ihmisen hyvinvointiin. Ajatus siitä, että työn tulee antaa merkityksellisyyttä ja tarjota saavuttamisen tunnetta, muodostaa Seligmanin teorian mukaan 33 % prosenttia hyvinvoinnista. Tämän lisäksi ihmisellä on työpaikalla sosiaalisia ja vuorovaikutusta sisältäviä suhteita, jonka vuoksi voidaan ajatella, että noin 50 % työhyvinvointiin liittyvistä asioista tapahtuu suoraan työympäristössä. Kaikki nämä vaikuttavat joko positiivisesti tai negatiivisesti jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Positiivisen psykologian otteilla on mahdollista motivoida ja saada ihmistä paremmin ottamaan vastaan kehittämistä, sillä hyvässä tilanteessa oleva ihminen on resilientimpi muutoksen aiheuttamalle stressille ja kaaokselle. Tämä tukee muutoksen aikaan saamista tehokkaampana, kun otetaan huomioon ihmisen hyvinvointi. (Heikari 2023.) Voidaankin ajatella, että ihmisen hyvinvoinnilla on suuri vaikutus motivaatioon, uuden oppimiseen sekä sen integroimiseksi osaksi arkea.

2.4 Muutosprosessi

Kehittäminen on aina muutos olemassa olevaan tilanteeseen. Kehittämisen tuloksena on tarkoitus muuttaa olemassa olevaa ja pyrkimyksenä on saada aikaan muutos parempaan suuntaan, oli sitten kyseessä tehokkuus tai laadun parantaminen tai jokin ulkoisesti määritelty asia. (Tuulaniemi 2011, 126.)

Aron (2018, 162) mukaan nykyään muutokset eivät enää ole organisaatioissa selkeitä, joilla on alku ja loppu, vaan useat prosessit limittyvät keskenään. Toisinaan prosessit saattavat yllättäen vaihtua tai keskeytyä sekä sisäistää nopeita muutoksia. Hän toteaaakin, että nykyajan työelämän muutoksia voidaan luonnehtia jatkuvaa kuoppaista muutosta (continuous bumpy change). Hän luonnehtii organisaation ihmisten tarvitsevan tämän tilanteen vuoksi johdolta apua sekä tukea muutosprosessien valtamereissä. Aho (2023, 189) puhuu, että muutos on aina lähtöisin ihmisestä, vaikka puhumme usein hienoista asioista, kuten toimintakulttuurista, prosesseista ja järjestelmistä: Ihminen ja yksilö on se, joka mahdollistaa muutoksen onnistumisen.

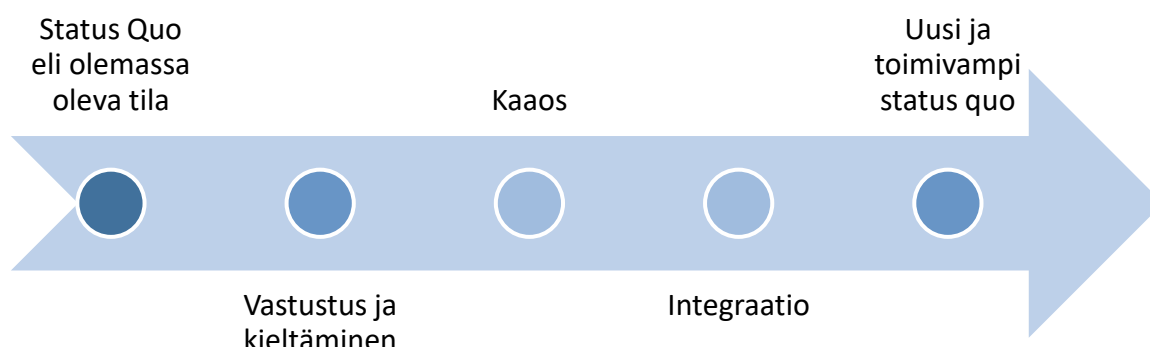
Muutokset ovat nykypäivänä arkipäivää, joten on tärkeää pohtia, mitä kaikkea tulee ottaa huomioon muutoksen onnistumisen kannalta. Suurena onnistumisen mahdollistajana psykologian näkökulmasta työyhteisöissä on muutoksen hyväksymisen tukeminen. (Leppänen

& Rauhala 2012, 101.) Tämä onkin organisaatioille haaste, sillä jokainen työntekijä tarvitsee omalta kohdaltaan yksilöllistä tukemista muutokseen. Tässä korostuu esihenkilötoiminnan sekä vertaisten antama tuki, sekä vaikuttamisen mahdollisuuden tarjoaminen, jotta työntekijä saadaan motivoitumaan muutokseen.

Muutoksen prosessissa on useita vaiheita ja eri ihmiset reagoivat eri muutokseen eri tavoilla, joka on myös prosessin kehittymisen kannalta tärkeä osa, jotta se voidaan juurruttaa käytäntöön. Muutos nähdään kehityksenä tai pelkona nykyisen tilanteen katoamisena, joka voi olla hyvää tai pahaa. (Havunen 2007, 157–164.) Muutoksessa tarvitaankin paljon tukea varsinkin henkilöstölle esimiestasolta silloin kun muutos on äkillistä tai muuten radikaalia, jolloin joudutaan tekemään muutos nopealla aikataululla (Kupias ym. 2014).

Havunen (2007, 158–159) toteaa muutoksen suhtautumisen riippuvan siitä, onko muutoksen syyt ulkopuolisia vai sisäisiä. Ulkoiset syyt kertovat miksi nykyisen toiminnan on muututtava, eli ulkoinen syy useasti pakottaa muuttamaan olemassa olevaa toimintaa. Tällaisia ulkoisia syitä muutokselle ovat esimerkiksi organisaation uudelleen organisointi tai muuten organisaation muutokset. Sisäisillä syillä tarkoitetaan ryhmän sisäistä vaatimusta muuttaa toimintaa nykyisestään.

Muutosvastarinta, eli muutoksen vastustaminen, yleensä lisääntyy erityisesti silloin, kun työntekijät ovat epätietoisia muutoksen syistä tai kun muutoksen syyt ja tavoitteet eivät ole vakuuttavasti perusteltuja heille itselleen. Tämä vaihe on ensimmäinen muutos Satirin viisi kohtaisesta muutoksen vaiheista (Kuvio 2). Erityisesti silloin, kun muutos koskee vakiintuneita rutiineja, muutosvastarinta voi olla voimakasta ja helposti johtaa vastakkainasetteluun. (Havunen 2007, 158–160.)



Kuvio 2. Virgin Satirin muutoksen viisi vaihetta (Havunen 2007, 158)

Käytännössä muutos sekä sen vastustamisesta tuleva tunnelma eli jännite saavat aikaan nykytilanteen muuttumisen. Kaaos-vaihe on yleensä tämä vaihe, kun muutosta vastustetaan psykologisesti eikä nähdä vielä muutoksen hyötyjä, vaan pelätään sen muokkaavan opittuja tapoja. Ryhmätoiminnassa kaaos tarkoittaa, että kaikki ryhmän roolit ja opitut tavat ovat hämärtyneet eikä asiat ole selkeitä, joka lisää stressiä. Tämä tila on monelle ryhmänjäsenelle turvaton. Tämä vaihe myös syö paljon energiaa ryhmässä. (Havunen 2007, 161–162.)

Integraatio on vaiheena tilanne, jossa arvioidaan tulevaisuutta ennen kuin on saatu uusi stabiili nykytila. Tässä vaiheessa arvioidaan ryhmän ja sen jäsenten tulevaisuuden hyötyjä sekä haittoja. Integraatiovaihe tuo vakautta kaaoksen jälkeen, ja siinä ryhmän jäsenet löytävät oman paikkansa ryhmässä. Tämän vaiheen haasteena on vaikeus oppia pois vanhoista tavoista, kun ryhmän jäsenet vielä heijastavat toimintaansa vanhaan tilanteeseen eivätkä ole vielä täysin omaksuneet uusia tapoja. Oppiminen uusiin tapoihin ei mene jäsenten kesken tasaisesti, vaan jokainen oppii uudet tavat omaan tahtiin. Kun ryhmän kaikki jäsenet saavuttavat uuden muutoksen tuoman tiedon ja taidon, he siirtyvät uuteen "status quo" -vaiheeseen. Tässä vaiheessa uudet toimintatavat, ajattelutavat ja käytännöt ovat vakiintuneet ja muodostavat uuden normaalin tilan ryhmälle. (Havunen 2007, 161–163.)

"Status quo" tarkoittaa tilaa tai tilannetta, jossa asioita pidetään ennallaan tai vakiintuneina. Se kuvaa tietynlaista tasapainoa, jossa ryhmän jäsenet ovat omaksuneet ja sisäistäneet muutoksen tuomat opit ja ne ovat osa heidän päivittäistä toimintaansa. Uusi "status quo" voi olla erilainen kuin aiempi tila, ja se heijastaa muutoksen onnistumista ja sen

integroitumista ryhmän toimintaan. Uuden "status quo" -vaiheen saavuttaminen merkitsee sitä, että ryhmä on siirtynyt muutoksen alkuvaiheista ja oppimisprosessista kohti vakaampaa tilaa. Uudet toimintatavat ja ajattelutavat ovat tulleet osaksi ryhmän normaalia toimintaa, ja jäsenet kokevat ne luonteviksi ja luontevasti soveltavat niitä arjen tilanteissa. On kuitenkin tärkeää huomata, että "status quo" ei tarkoita pysyvyyttä tai muutoksen loppua. Ryhmän tulee jatkuvasti arvioida ja kehittää toimintaansa, jotta se pysyy sopeutuvana ja kykenevänä vastaamaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin ympäristössään. Uuden "status quo" -vaiheen saavuttaminen tarjoaa kuitenkin vakaan perustan, jolta ryhmä voi jatkaa kehittymistään ja menestymistään. (Havunen 2007, 161–163.)

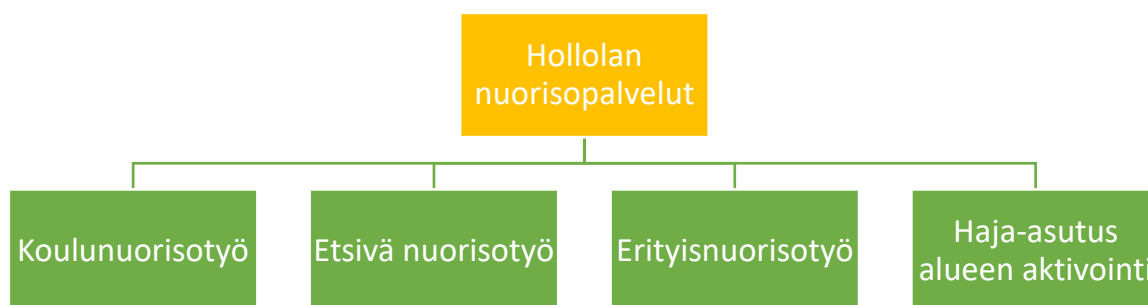
3 Case Hollola

3.1 Nuorisotyö Hollolassa

Hollola on Päijät-Hämeessä sijaitseva kunta, joka on perustettu vuonna 1865. Hollolan asukasluku oli vuoden 2021 lopussa 23 090 henkilöä. Hämeenkoski liitettiin vuonna 2016 Hollolaan, jolloin myös vastuu tämän alueen nuorisotyön toteutuksesta siirtyi Hollolan kunnalle. (Hollola 2021.) Lisäksi Hollolan haja-asutusalueeseen kuuluu Vesikansa, joka sijaitsee Asikkalan ja Lahden välissä vesijärven rannalla erillään Hollolan salpakankaan ja kirkonkylän muusta alueesta (Hollolan seurakunta). Visiona Hollolassa on tehdä itseään suomalaisille tunnetuksi, sillä 80 % asukkaista rakastaa Hollolaa, mutta Suomessa vain 5 % ihmisistä tietää Hollolan. Tarkoituksena on siis kiinnostavasti ja aktiivisesti kertoa Hollolasta. (Hollola 2021.) Tähän peilaten on tärkeää nostaa nuorisopalveluiden näkyvyyttä myös digitaalisessa ympäristössä sekä sosiaalisen median kentällä.

Hollolan vapaa-aika palvelut sisältävät alleen nuorisotyön. Nuorisotyö tarjoaa muun muassa nuorten kasvatuksellista ohjausta, toimintatilat ja harrastusmahdollisuudet sekä tieto- ja neuvontapalveluita. Nämä palvelut ovat alle 29-vuotiaille nuorille tarkoitettuja. Nuorisopalvelut työskentelevät yhteistyössä erilaisten järjestöjen, yhdistysten ja muiden toimijoiden kanssa nuorten kasvatuksen ja hyvinvoinnin eteen. (Hollola 2021.)

Hollolan nuorisopalveluiden toiminta jakautuu Koulunuorisotyöhön, Etsivään nuorisotyöhön, Erityisnuorisotyöhön ja haja-asutus alueiden aktivointiin (kuvio 3). Koulunuorisotyö tekee yhteistyötä esimerkiksi Suomen Lions-liitto ry:n kanssa (Hollola 2021). Lions Quest-kasvatusohjelmalla on pitkäjänteisesti tarkoitettu ryhmäyttää oppilasryhmiä keskittyen eri elämäntilanteiden osa-alueisiin sekä tukea ikätason mukaisesti eri luokkia tarpeen mukaan. Teemoina Lions Questissa on turvallinen ryhmähenki, itseluottamuksen tukeminen ja päätöksenteko sekä vuorovaikutuksen kehittäminen, tunteiden ymmärtäminen ja terveys. (Kivioja 2023.) Hollolassa kaikki 5-luokkalaiset osallistetaan toimintaan yhden viikotunnin verran toimintaan, jota vetää ja ohjaa nuorisohjaajat koululla VERSO eli vertaissovittelu, joka on osallistava ja vaihtoehtoinen tapa ristiriitojen ratkaisuun kouluympäristössä. Hollolassa VERSO on käytössä jokaisella koululla, joka pohjautuu nuorisohjaajien vertaissovittelija-oppilaiden kouluttamiseen. Tämä osaltaan lisää sekä vahvistaa läpinäkyvää osallistavaa ja kuulluksi tulemisen sovittelukulttuuria kouluilla. Lisäksi koulunuorisotyötä tekevät nuorisotyöntekijät osallistuvat tarvittaessa sekä suunnitellusti eri luokka-asteiden vanhempainiltoihin sekä tukevat myös vanhempainyhdistysten sekä vanhempaintoimikuntien toimintaa. Painopisteenä Hollolan nuorisotyöllä näissä on erityisesti yläkouluikäiset. (Hollola 2021.)



Kuvio 3. Hollolan nuorisotyön kenttä

Etsivä nuorisotyö auttaa Hollolassa nuoria toisen asteen kouluun siirtymisen nivelvaiheiden kanssa sekä Jopo-koululaisten opinnohjaustunneilla jatko-opintojen löytämiseksi (Hollola 2021). Etsivä nuorisotyö tavoittaa nuoria monilla eri tavoilla, ja uusin toimivaksi huomattu menetelmä oli Fortnite-pelin kautta kohtaamisia tavoitellut projekti, jossa nuorisotyöntekijä osallistui peliin tavoittaakseen erilaisia nuoria, joita yleensä ei pystytä tavoittamaan perinteisin menetelmin (Puodinketo 2022).

Etsivän nuorisotyön kenttää Hollolassa on työskentely koulusta pudonneiden kanssa. Koulupudokkuudessa on omat haasteet varsinkin Hollolassa, sillä Hollolassa ei ole yhtään lukiota tai ammattikoulua, joten peruskoulun suorittaneet siirtyvät toiselle paikkakunnalle opiskelemaan. Tämä asettaa omia haasteita, sillä lähellä oleva Lahden kaupunki on useille paikka opiskella, mutta he asuvat edelleen Hollolassa, joka asettaa kuntarajan tuomat haasteet yhteistyölle ja nivelvaihdetyölle. (Puodinketo 2022.)

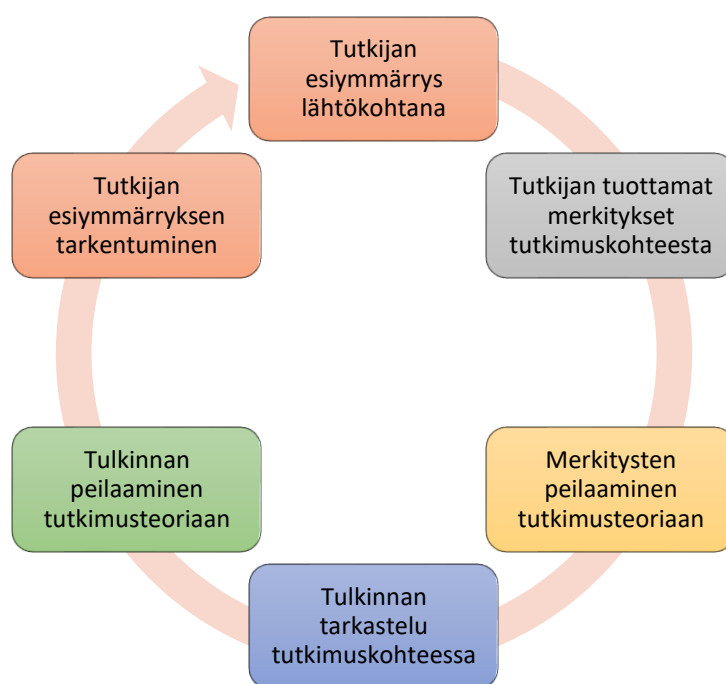
Hollolan erityisnuorisotyö kohtaa Kankaan koululla koululaisia sekä pitää nuorisotila Mestaa (Puodinketo 2022). Kankaan koulun on vaativan erityisen tuen koulu perusopetuksen oppilaille (Hollola 2021). Erityisnuorisotyö tukee erityistuen lapsien tasa-arvoisia mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa.

3.2 Käytetyt menetelmät

Vilka (2021b, 18) toteaa, että laadullista tutkimusta käytetään useilla eri aloilla esimerkiksi työyhteisöjen yhteisöllisyyden sekä asiantuntijuuden kehittämiseen. Laadullinen eli

kvalitatiivinen tutkimus tutkii ihmistä jollakin tapaa sekä ihmisen kokemuksia, näiden ollessa monimuotoisia tutkittavia asioita. Tutkimuksen kohteena on tutkimuksessa esiintyvän jonkin ilmiön subjektiivinen kokemus, jota yritetään ymmärtää. (Vilka 2021b, 18–19.) Laadullinen tutkimus oli koko opinnäytetyön ajan selkeästi mielessä, sillä kohderyhmä on sen verran pieni, että itsessään siitä olisi ollut haastava saada määrällistä tutkimusta. Toiseksi kehittämiskohde tuli miellettyä laadulliseksi kehittämiseksi ja tämä myös antoi avoimemman mahdollisuuden työskennellä tutkimuksen ja kehittämisen parissa, sillä Juhilan (2021) mukaan kvalitatiivinen tutkimus tarkentaa omaa aineistoa analysoinnin yhteydessä jättäen toisinaan jotain oletettua pois sekä lisäten jotain uutta.

Varto (1992) ja Schütz (2007) toteavat, että laadullinen tutkimus tapahtuu tutkijan ymmärtämisen vähitellen syventyessä hermeneuttisen kehän mukaan (Kuvio 4). Asian ytimen ideana on, että ihminen keskittyy tutkimaan ja ottamaan selvää aineistosta, kunnes ymmärrys tutkimuskohteen mielestä avautuu ja hän kykenee erottamaan oman tulkintatapansa tutkimuskohteen tulkinnasta. Tässä on ajatus ottaa huomioon toisten ihmisten näkökulmien moninaisuus kokemuksissa, käsityksissä sekä niiden välisessä yhteydessä. Lopulta on tarkoitus ymmärtää subjektiivisen käsityksen mukaisesti merkitykset tutkittavasta asiasta. (Vilka 2021b.)

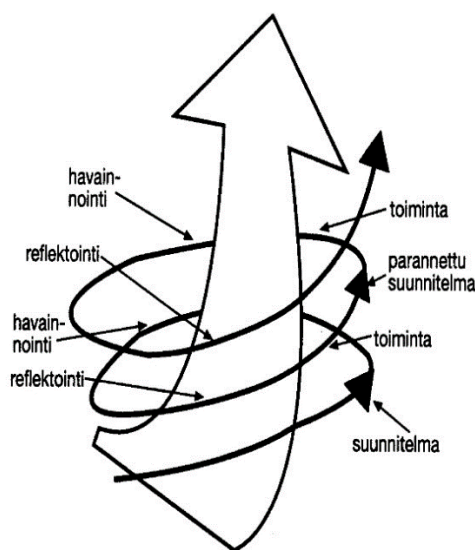


Kuvio 4. Hermeneuttinen kehä (Vilka 2021b)

Toimintatutkimus luokitellaan tutkimukseksi, jossa työn teoria sekä käytäntö ovat vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa (Kananen 2012, 26–27). Tutkimusstrategiana toimintatutkimus pyrkii sekä tutkimaan että muuttamaan todellisuutta samaan aikaan. Teoreettis-

metodologisena sitä voidaan luonnehtia muutokseen pyrkivänä toimintana. Tämä tutkimustapa keskittyy toimintaan niin tutkimuskohteen, tutkimusvälineiden kuin päämääränkin puolesta. (Jyrkämä 2021.) Toimintatutkimuksen tavoitteena voi olla tutkimuskohteen voimaantuminen ja ymmärryksen lisääminen. (Vilka 2021b). Pyrkimyksenä toimintatutkimuksen toiminnalla on saada selvyyttä syy-seuraussuhteisiin ja ymmärtää niitä (Kananen 2012, 27, 38). Tutkimuksena toimintatutkimus soveltuu strategiana sellaisiin töihin, joissa kohteena on ryhmä ja sen toiminta (Kananen 2012, 26–27, 41).

Jyrkämä (2021) toteaa Lewinin mallintaman toimintatutkimuksen etenevän spiraalimaisena prosessina (kuvio 5). Prosessi alkaa ongelman havaitsemisesta, tunnistamisesta ja kartoittamisesta. Tämän pohjalta tehdään tutkimus- ja muutossuunnitelma. Koko prosessin toteutumisen ajan tehdään arvioita sekä havainnointia, jonka pohjalta tarvittaessa tehdään muutoksia sekä täsmennetään prosessia. Tämän jälkeen uudistettua suunnitelmaa toteutetaan, seurataan ja arvioidaan edelleen. Prosessi voi niin sanotusti jatkua loputtomiin, mutta useitten todetaan tietty muutos saavutetuksi tai arvioidaan, että kyseinen muutos on saavuttamattomissa.



Kuvio 5. Toimintatutkimuksen perusmalli (Heikkinen & Jyrkämä 1999)

Laadullinen haastattelu oli perusteltu valinta, koska haastateltavien haluttiin voivan vastata mahdollisimman avoimesti ja omin sanoin, joka oli mahdollista tallennusvälineiden kehittymisen myötä. Tallennuslaitteet mahdollistivat pitkien vastausten vastaanottamisen sekä jälkianalysoinnin. Tätä on puolistruktuurinen haastattelu, jossa kysymykset on ennakkoon määritelty ja jossa ne esitetään samassa tai suhteellisen samassa muodossa kuitenkin antaen vastauksille vapaan muodon. (Hyvärinen ym. 2021.)

Teemahaastattelu pohjaa sananmukaisesti asioiden teemaan eikä kirjaimelliseen kysymysmuodon toistamiseen, jolloin valmisteltavat materiaalit ovat teemoja eivätkä kysymyslistoja. Tutkija perehtyy teemoihin ennakkoon tutkimusaiheen kirjallisuuden pohjalta, josta hän poimii itselleen näkökulman prosessin etenemisen kulmasta sekä muodostaa kysymykset ja avain teemat. Englannissa ei tunneta käsitettä teemahaastattelu, vaan se on määritelty puheessa puolistrukturiseksi haastatteluksi. (Hyvärinen ym. 2021.)

Teemoittelu pohjautuu siihen, että hankitusta aineistosta paikannetaan tärkeät aiheet eli teemat. Teemoittelu voidaan ajatella sisällönanalyysin muotona, jonka kautta nostetaan tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asioita sekä aineistosta selkeästi esiin nousseita tyypillisiä piirteitä. Yleisesti teema-analyysi tehdään haastatteluaineistosta, jossa tärkeää on muistaa, että haastattelun teemat eivät ole sama kuin analyysin tuloksena tulevat teemat. Teemoittelussa on syytä unohtaa ennakoasetelmat ja työstää aineistosta nousevat teemat erillisenä kokonaisuutena verrattuna materiaalin hankinnan teemoihin. (Juhila 2021b.)

Työpajatyöskentely on metodi, jolla voidaan koota aineistoa ja se on aina tavoitteellista sekä hyvin suunniteltua. Tavoitteena työpajassa voi olla tiedon kokoaminen, uusien ideoiden kehittäminen tai ymmärryksen lisääminen kohderyhmästä. Tavoitteet määrittelevät millaisia menetelmiä työpajassa käytetään. (Vilkkä 2021b, 90–91.)

Ideariihimenetelmänä (engl. brainstorming) on toiminnallinen ryhmässä tehtävä tapa kasata aineistoa yhteen. Tämä menetelmä on usein luontuva käyttäjälähtöiseen suunnitteluun. Ideariiheä voi käyttää monenlaisissa ongelmissa, tutkimuskysymyksissä sekä kehittämislustana. Tavoitteena on keskustelemalla, tarralapuilla tai verkkosovelluksilla kirjata kaikki mieleen tulevat asiat kyseisestä asiasta. Ideariihen tuotos ryhmitellä ryhmän kanssa asiakokonaisuuksien mukaan, jonka jälkeen ideariihikeskustellaan läpi. (Vilkkä 2021b.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyden asteikkokysymysmenetelmä on yksilöä tai ryhmää edistävä menetelmä, jossa edistymistä arvioidaan asteikkojen avulla, jossa tarkastellaan sekä lisätään kohteen omaa ymmärrystä itsestään sekä omasta merkityksellisyydestä (Franklin ym. 2012, 196–202). Asteikkokysymys perustuu siihen, että kaikki ymmärtävät asteikkoja ja pystyvät arvioimaan sille joko suoraan numeraalisesti tai visuaalisesti nykyisen tilansa. Tärkeintä menetelmän käyttämisessä on tehdä asteikko visuaalisesti näkyväksi. Asteikkokysymyksen käyttämisen hienoja ominaisuuksia on abstraktien ja vaikeiden asioiden visuaalisuuden kautta konkretisointi sekä niille pienien tavoitteiden asettelu. (Niemi-Pynttari 2013.)

3.3 Tutkimusosion toteuttaminen

Suunnittelu alkoi tammikuussa 2021 aiheen pohdinnalla sekä yhteistyöorganisaation etsinnällä. Helmikuussa 2021 käytiin sähköposti- ja puhelinkeskustelua Hollolan nuorisopalveluiden kanssa mahdollisesta kehittämistutkimuksen yhteistyöstä. Maaliskuun lopulla sovittiin alustavasti Hollolan vapaa-aikapäällikön kanssa aiheesta, joka kohdistuisi digitaaliseen nuorisotyön kenttään. Alustavan keskustelun jälkeen aihe tuotiin työyhteisön tiimiin, jossa asiaa käsiteltiin työntekijöiden tarpeiden näkökulmasta. Keskustelussa nousi esiin eritasoinen digitaalinen osaaminen sekä työnkehittämisen tärkeys, mutta alleviivattiin myös ajan puutetta sen toteuttamiseen. Tämän lisäksi työntekijät nostivat esiin tarpeen saada selkeyttä eri digitaalisten alustojen tavoitteellisuuteen.

Tutkimus aloitettiin palaverilla vapaa-aikapäällikön kanssa miettien digitaalisen nuorisotyön kehittämistä heidän yksikössään ja työyhteisössään. Keskustelu eteni nuorisotyön digitaalisessa kehittämisessä nopeasti siihen, että työntekijöiden keskuudessa on paljon osaamista ja he tekevät jo paljon digitaalista työtä. Haasteeksi vapaa-aikapäällikkö kuitenkin nimisi sen, että digitaalinen nuorisotyö nähdään ikään kuin lisäosana tai erillisenä osiona nuorisotyötä, vaikka näin ei ole, sillä digitaalinen ympäristö on vahvasti integroitu yhteiskunnan toimintamenetelmiin sekä yhteydenpitoon ja muuhun ympäristöön.

Nykytilan tarkastelu päätettiin toteuttaa yksilohaastatteluiden kautta, jotta tiedetään missä mennään ja mitä nähdään tärkeäksi kehittää. Kehittämistä rajattiin kuitenkin erilaisten tapojen työskentelyyn jättäen tämän hetken sosiaalisten medioiden sekä eri digitaalisten kanavien ohjelmien erittelyt pois opinnäytetyöstä. Tällä tarkoitetaan, että ei keskitytä olemassa oleviin sovelluksiin, peleihin tai ohjelmiin, vaan niiden yleiseen toiminta periaatteeseen sekä näiden taustalla olevan työskentelyn tavoitteisiin. Alustava suunnitelma haastatteluiden tekemiseen laadittiin keväällä 2022. Aikataulullisista syistä haastattelut siirtyivät syksyyn 2022 ja niihin osallistui 8 työntekijää kaikista 10 työntekijästä. Haastattelut toteutettiin esihenkilohaastattelua lukuun ottamatta etänä Teams-yhteyttä hyödyntäen. Teams-sovellus on käytössä sekä oppilaitoksen puolella että Hollolan nuorisopalveluilla, joten sen käyttö tuntui luontevalta koko prosessin tallentamiseen. Teams-sovellus myös mahdollisti haastattelun litteroinnin haastattelun nauhoituksen yhteydessä. Kahdessa haastattelussa hyödynnettiin Wordin sanelu- ja litterointityökalua. Nauhoitetut haastattelut mahdollistivat sen, että niihin voitiin tarvittaessa palata kehittämisprosessin myöhemmissä vaiheissa. Nauhoittaminen myös keventää teemoittamista materiaalissa, sillä jos haastatteluissa nousee jotain yllättävää, jonka ympärille aletaan kohdistamaan enemmän huomiota, niin on mahdollista tarkastella uudelleen haastatteluiden kyseisiä osa-alueita.

Koko nuorisopalveluiden henkilöstö kutsuttiin haastateltavaksi. Työntekijän kuulluksi tulemisen vuoksi, mutta myös pienen henkilöstön määrän vuoksi määrittyi, että jokaista haastateltiin henkilökohtaisesti. Sillä pyrittiin varmistumaan riittävän syvällisistä ja aidoista vastauksista. Samalla saatiin non-verbaalisia tietoja haastateltavista. Haastattelu myös mahdollisti odottamattomien mielipiteiden sekä näkökulmien esille tulon ja kirjaamisen. Haastateltavien määrä Hollolan nuorisopalveluissa oli 8 henkilöä, joista kolme toimii koulunuorisotyössä kahdella eri koululla, yksi on erityisnuorisotyöntekijä, kaksi toimii etsivä nuorisotyössä ja yksi on osittaisia etsivännuorisotyöntekijöitä, jotka samalla ovat mukana Hollolan kunnan haja-asutusalueen aktivoimisessa. Tämän lisäksi työyhteisössä on esihenkilö, joka toimii myös vapaa-aikapäällikkönä. Haastateltavat jaoteltiin koulunuorisotyöntekijöihin ja etsivän nuorisotyöntekijöihin. Sillä varmisteltiin, ettei raportissa ole mahdollista tarkentaa kenen vastauksesta on kysymys.

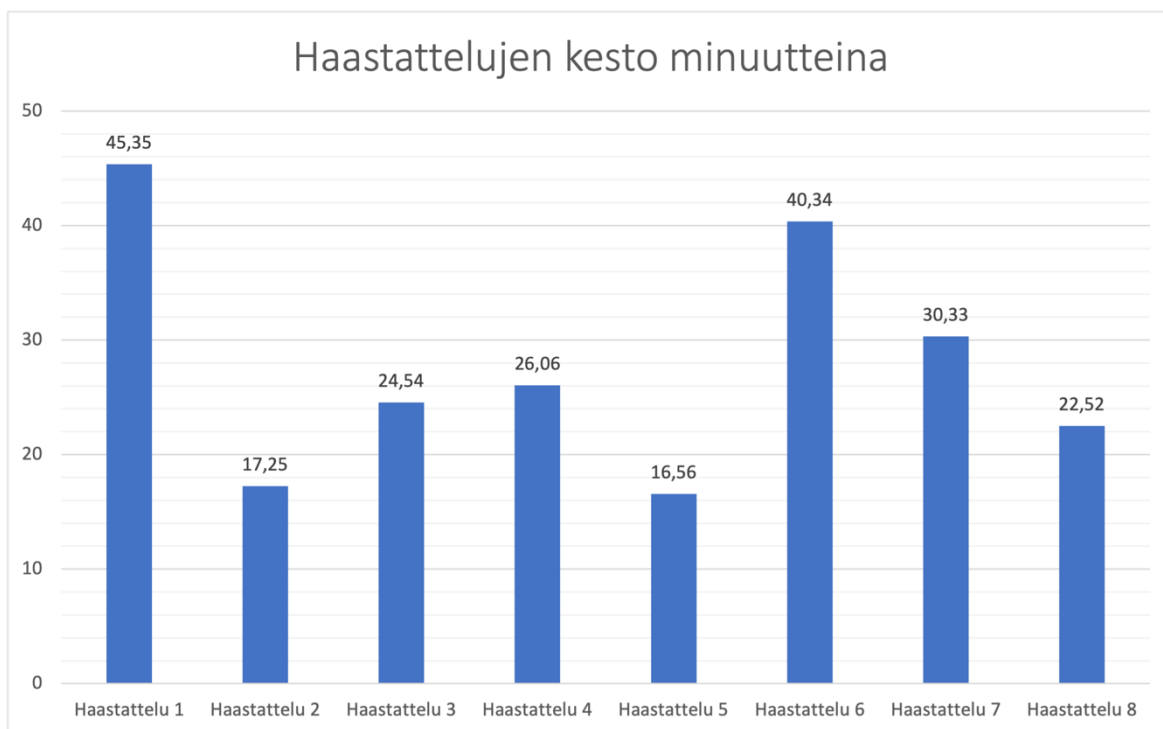
Haastatteluja suunniteltaessa käytiin läpi Verken sivustojen videomateriaalit ja tutkimukset, sekä niihin liittyvät tutkimukset. Kirjallisuusaineistona on aiheeseen liittyen tutkittu niin digitalisaatiota, digitaalista toimintaa sekä digitaalisia toimintaympäristöjä. Digitaalisen nuorisotyöntekijän haastattelun pohjaksi valikoituivat sekä Verken (2018) että Nuori Kirkko Ry:n ja kirkkohallituksen (Turkila 2019, 9–11) kasvatus ja perheasian -yksikön aineistot, joissa oli samalla aiheella tutkittu Kirkon nuorisotyöntekijöiden digitaalista nuorisotyötä sekä valtakunnallisesti haastateltu nuorisotyöntekijöitä aiheena digitaalinen nuorisotyö.

Haastattelukysymysten tuli olla tarpeeksi laajoja, jotta haastateltavat pääsisivät tuomaan esiin omat kokemuksensa ja näkemyksensä asiasta. Kysymysrunko rakentui Verken käyttämään tutkimuskyselyn pohjalle, saman suuntaisia arvoja käytti myös kirkollinen nuorisotyön tutkimus. (Verke 2021a, Hintsala 2016) Verke-livessä on käyty läpi tutkimustuloksia, joissa osiot ovat jaettu seuraavanlaisesti: Asenteet, Digitaalisuus nuorisotyön käytännöissä, Osaaminen, Haasteet ja Mahdollisuudet & Strateginen suunnittelu ja kehittäminen (Verke 2021a). Toisena materiaalina oli Kirkollisen nuorisotyön tutkimus 2016 sekä Verken tekemä nuorisotyön ammatillisen digiosaamisen kriteeristö.

Haastattelun runko jakautui neljään osa-alueeseen. Ensimmäisessä osa-alueessa käsiteltiin asenteita, joihin sisältyivät digitaalinen osaaminen sekä perustyönkuva. Toisessa osa-alueessa tarkasteltiin osaamista, johon sisältyivät koulutukset sekä olemassa olevat menetelmät. Kolmas osa-alue oli tavoitteellisuus, jossa pyrittiin tarkastelemaan mitä olemassa olevia tavoitteita jo on. Tavoitteellisuuden sisällä oli myös avoin kysymys siitä, mitä kehittämistutkimukselta haluttaisiin. Lopuksi haastattelurungossa oli avoin haasteiden ja mahdollisuuksien osio, jolla pyrittiin saamaan avoimia vastauksia digitaalisesta nuorisotyöstä.

Haastattelurungon valmistuttua aineiston pohjalta pidettiin palaveri vapaa-aikapäällikön kanssa. Palaverissa käytiin läpi teemat, joihin tutkimusaineisto-osiossa kysymysten kautta lähdetäisiin liikkeelle. Vapaa-aikapäällikkö oli samoilla linjoilla asioiden kanssa, joten kävimme keskustelua haastattelun järjestämisestä. Keskustelussa pyrittiin ratkaisemaan, miten työntekijät sekä hänet itsensä voitaisiin parhaiten saada haastatteluun. Pohdinnan päätteeksi todettiin, että ajanvarauskalenterin käyttö olisi varmasti yksinkertaisin kaikkien vaihteluvien työkuvioiden vuoksi. Tässä kalenterissa haastateltavat voisivat itse valita sopivan ajankohdan haastattelulle vapaista mahdollisista ajoista.

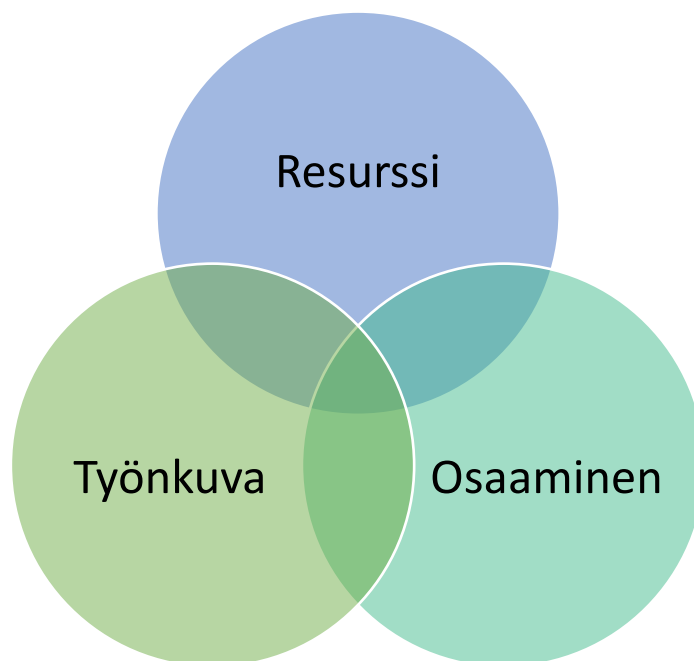
Haastattelut sovittiin työntekijöiden kanssa Doodle-alustan kautta, jolloin jokainen pystyi valitsemaan omasta kalenterista sopivan yksilöajan tapaamiselle, eikä aikaa tarvinnut käyttää sähköpostiviestittelyyn asian sopimiseksi. Vaikka Doodlen käyttö koettiin hyvin helpoksi, sen täyttämisen muistuttelu jouduttiin tekemään muutamaan otteeseen, jotta saatiin osallistujamäärää kasvatettua kymmeneen henkilöön kahdeksasta henkilöstä. Kahdeksan henkilöä vastaa 80 % koko henkilöstöstä, joka on prosentuaalisesti otettuna hyvä ja antaa todennukaisen kuvan haastattelujen sisällöstä työyhteisössä. Haastattelujen kestot esitetty grafiikkana (kuvio 6).



Kuvio 6. Haastattelujen kestot

Haastattelun litterointimateriaali lajiteltiin kysymysten mukaan, joita alettiin sitten analysoidaan. Ensiksi huomiota kiinnitettiin siihen, mikä on työntekijöiden puolesta tärkeimpiä esiin nostettavia asioita, joihin kehittämistä tarvitaan Hollolan nuorisopalveluissa. Haastattelujen

pohjalta saatu materiaali lajiteltiin isojen teemojen alle: resurssi, osaaminen, työnkuva (kuvio 7). Suurimpana teemana nousi haastatteluista aika- resurssi, joka ei suoraan ollut kysymyksenä missään aiheessa. Teema nousi kuitenkin esille, sillä puolistruktuurinen haastattelu antoi mahdollisuuden nostaa muitakin kuin vain kysytyjä aiheita esiin. Aika-resurssin lisäksi tavoitteellisuus digitaalisen nuorisotyön suunnasta Hollolan vapaa-aikatoimessa oli epäselvää työntekijöille.



Kuvio 7. Haastattelun analyysin pääteemat

Osaamisen alla paljastui usealla olevan käytössä monia erilaisia digitaalisia kohtaamisen ja työskentelyn välineitä, joita ei kuitenkaan koettu digitaaliseksi nuorisotyöksi aluksi, sillä ne olivat vain työn helpottamisen ja tukemisen välineitä. Haastattelussa työnkuvassa nousi esiin eri ikäpolvisuus, jonka kautta osa koki sosiaalisen median sekä digitaalisten välineiden käytön haastavammaksi ja vähemmän omaksi.

Haastattelun huomiona tehtiin havainto että, digitaalinen nuorisotyö miellettiin hyvin etäiseksi, mutta haastattelun kautta siihen saatiin liitettyä työn arjen näkökulmia. Haastattelussa nousi Whatsapp-sovelluksen käyttö pääosin tavoitettavuutta helpottavaksi digitaalisen kentän työkaluksi. Tavoitteellisuudessa haastattelujen pohjalta nousi epätietoisuus siitä, mikä tarkalleen ottaen on tavoite digitaalisen nuorisotyön puolesta ja mistä tavoitteet heille asetetaan.

3.4 Kehittämisosion toteuttaminen

Työpajan alkuperäinen tarkoitus oli luoda materiaalia, jota voitaisiin hyödyntää perehdytyksessä. Työntekijöiden haastattelun kautta kävi selväksi, että tiimi omasi valtavan määrän osaamista ja taitoa ja ongelmana yhdenmukaiselle materiaalille oli työkentän pirstaleisuus sekä työnkuvien erilaisuus. Tavoitteeksi nousikin digitaalisen työskentelyn integroiminen perustyöhön eri työnkuvissa. Työpajoja päädyttiin pitämään kaksi, joista toinen oli kehityskäskien korostamiseksi ja toinen niiden seuraamiseksi. Samalla pystyttiin integroimaan ratkaisu- ja voimavarakeskeistä ajattelua kevyellä otteella työyhteisön voimavaraksi. Tämän tarkoitus oli myös parantaa työssä jaksamista, työyhteisön yhteistä toimimista sekä läpinäkyvämpää sekä yhtenäisempää toimintaa.

Tutkimusmateriaalin teema-analyysin kautta lähdettiin rakentamaan sopivaa kehittämismenetelmää sekä kehittämistavoitetta tutkimuskysymyksiin. Tarkoituksena oli vastata alkuperäiseen kysymykseen: kuinka Hollolan nuorisotyöntekijöiden digitaalista osaamista voidaan kehittää osaksi työnkuvaa? Tutkimusosion pohjalta pystyttiin tiedostamaan, että Hollolan nuorisopalveluiden työntekijöillä oli kaikki olemassa oleva osaaminen, jota aika ajoin koulutuksilla päivitettiin. Tämän vuoksi ulkopuoliselle koulutusmateriaalille ei ollut niin suurta tarvetta, kuin lähtökohtaisesti oli ajateltu. Vapaa-aikapäällikön kanssa keskustellessa havaittiin, että koulutusmateriaalia tärkeämpää olisi yhteisöllinen tiedon ja taidon jakaminen sekä keinojen kehittäminen sen mahdollistamiseksi. Tämä myös korostui haastattelun vastauksissa, sillä työntekijät kokivat, että heillä ei ole aikaa tavata toisia ja että he toimivat paljolti joko yksin tai työparin kanssa.

Tutkimusmateriaalin analyysin pohjalta rakennettiin ratkaisu- ja voimavarakeskeistä kehittämismenetelmää, joka voitaisiin yksinkertaisesti integroida haluttuun organisaatioon ja jo olemassa oleviin palaverirakenteisiin. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ajattelu mahdollisti myös kehittämisen olevan intensiivistä ja vähän aikaa vievää, kun tarkoitus siinä ei ole puida ongelmia vaan asettaa realistisia tavoitteita, joita arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti.

Kehittämisosioon suunniteltiin kaksi tapaamiskertaa, joista ensimmäisessä tarkoituksena oli luoda tavoitteet, pohtia haastavia kohtia toiminnassa sekä sitä mikä kaikki toimii tällä hetkellä. Samalla kartoitettaisiin työntekijöiden näkemyksiä sille, mitä he asettaisivat itse tavoitteiksi digitaalisen osaamisen kehittämisessä. Tästä käytiin keskustelua tiimin esihenkilön kanssa ja mietittiin ryhmäjakoja, sillä työntekijöiden määränä 10 on liian suuri ideariihen tehokkaaseen työskentelyyn. Tässä päädyttiin jakamaan ryhmä kahtia etsivään nuorisotyöhön ja koulunuorisotyöhön.

Kehittämisspaja I

Ensimmäisen kehittämispäivän ryhmän jaossa kuitenkin työntekijät nostivat esiin, että heissä on työntekijöitä, joilla haja-asutusalueella työskentely on hyvin hajanaista eri osa-alueilla. Tämän vuoksi heille päädyttiin tekemään oma ryhmä. Näin ollen kolme ryhmää työsti ideariihellä omissa pienryhmissä työyhteisölle tuoden esiin oman työnkuvan kautta onnistumisia, tavoitteita sekä haasteita. Tämä toteutettiin post-it lapuilla tehtävällä ideariihellä. Ideariihen visuaaliseksi helpottamiseksi ryhmille annettiin jokaiseen osa-alueeseen omanvärinen post-it lappu. Näin lopputulosta kerätessä vastaukset olivat helppo lajitella värin mukaan.

Ideariihen tuotosten pohjalta lähdettiin pohtimaan nykytilaa eri osa-alueissa ja ryhmät saivat itse määritellä kehitettävän osa-alueen oman tärkeysjärjestyksensä mukaan. Valinnanvapauden nähdään lisäävän motivaatiota kehittää kyseistä osa-aluetta. Tässä kohtaa kehityspajaa tuli keskustelussa nopeasti esiin eri työntekijöiden eri lähtötasot digitaalisten taitojen suhteen. Samalla alkoi nopeasti myös kuulumaan keskustelua, jonka pohjalta jokainen sai uusia vinkkejä digitaalisilla alustoilla toimimiseen ja keskustelulla saatiin näytettyä digitaalisen työskentelyn kehittämisen helppous, sillä pelkällä työkaverin kuuntelemisella oli selkeitä toimintaa kehittäviä piirteitä.

Keskustelun pohjalta lähdettiin kehittämään ratkaisukeskeisen asteikkokysymyksen mukaisesti kehitettävää asiaa. Asteikkokysymys helpottaa isompien tavoitteiden pilkkomista pienemmiksi, kuten Hollolan nuorisotyöntekijöiden kanssa huomattiin. Ensin valittiin jokaiselta ryhmältä osa-alue, jota he haluavat kehittää. Sen pohjalta saatiin arviota siitä, missä tällä hetkellä asteikolla mennään sekä mikä olisi numeraalisesti ajatus siitä, mikä asteikko halutaan saavuttaa. Tämän jälkeen käytiin läpi mitä nykyisen numeraalisen osaamisen alle jää, eli mitä on jo saavutettu. Sen jälkeen pohdittiin mitä pitäisi tehdä, että voitaisiin arvioida lopulliseen tavoitteeseen kohti edistymistä edes puoli askelta. Kehittämisen tärkeyden vuoksi tilanteessa sanoitettiin työntekijöille se, että osana kehittämistä voi tapahtua myös paikoillaan pysymistä tai jopa asteikolla taakse päin etenemistä. Samalla heille kerrottiin, että toisaalta kehittämisellä on myös mahdollisuus ottaa harppauksia eteenpäin. Tämä kaikki pohjautuu pitkälti siihen, että pienen askeleen kehittämisen kautta asia pysyy mielessä, joka edistää huomattavasti enemmän toimintaa, kun ainoastaan yksittäiset toimet. Ryhmän saatua määriteltyä itselleen puoliaskel –tavoitteen heille kerrottiin, että asetettuun tavoitteeseen palataan ensi kerralla ja peilataan mihin suuntaan nykyisestä pisteestä on lähdetty.

Kolme tavoitetta:

Haja-asutusalueen puolella työajalla etsivät nuorisotyöntekijät ja alueen aktivoijat muodostivat oman tavoitteen. Tavoitteena oli digitaalisen työotteen kehittäminen näkyvyyden osalla alueella. Vähemmän osaavat työntekijät asettivat tavoitteeksi sosiaalisen median paikanusominaisuuksien hyödyntämisen kohtaamisen tukena ja edistyneemmät asettivat tavoitteeksi sisällön laadun parantamisen, jota arvioidaan kohtaamisten määrän kautta. Etsivän nuorisotyötyöntekijät muodostivat yhdessä tavoitteekseen somekanavien aktivoimisen sekä sisällöntuottamisen. Tässä he keskittyivät Instagram-alustan käytön sisällöntuottoon. Tavoitteena heillä oli seuraavana edistysnä lisätä sisällön tuottamista matalalla kynnyksellä ja samalla rajata yhteisen tilin sisällön tuottamista selkeämmin vastuupäiviin, jolloin vastuu sisällön tuotannosta jakautuu. Koulunuorisotyön ohjaajat asettivat itselleen tavoitteen digitaalisten taitojen kehittämiseen. Askel-tavoite asetettiin jakamalla tieto taitoa yhteisestä taitopankista sovittujen palaverien kautta. Heidän pyrkimyksenään on kuukauden sisään tasoittaa tietoteknisten ja digitaalisten taitojen eri asteisuutta.

Ensimmäisen kehityspajan tuotoksen ideariihen materiaali lähetettiin sähköpostitse kaikille Hollolan nuorisopalveluiden työntekijöille seuraavana päivänä muistutukseksi siitä, mitä oli tehty. Samalla viikolla tavoitteet myös kirjoitettiin auki ja lähetettiin muistutukseksi siitä, mitä oli sovittu tehtäväksi seuraavan kolmen viikon aikana ennen seuraavaa tapaamista. Seuraavalla viikolla, eli reilua viikkoa ennen seuraavan kehityspajan alkamista laitettiin vielä uudelleen muistutteluksi tavoitteiden koonti Hollolan nuorisotyöntekijöille.

Kehittämistyöpaja II

Kehittämistyöpaja II aloitettiin ratkaisu- ja voimavarakeskeisellä onnistumisen jakamisen harjoitteella, jossa tarkoitus on moniosainen tarkoitus. Harjoitteen tarkoituksena oli saada pari kuuntelemaan ja keskittymään aidosti siihen, mitä toinen kertoi, samalla kun kertoja sai ilmaista oman onnistumisensa. Tämän tavoite oli voimaannuttaa, koska onnistumisista kertominen suuntaa mieltä kohti positiivisia kokemuksia ja toimivia asioita. Tämä suuntaa ajatukset voimavaroihin eikä tavanomaiseen ongelmakeskeiseen ajatteluun, jossa keskitytään murehtimaan asioita, jotka eivät suju hyvin, ja etsitään syitä ja syyllisiä niille. Harjoitteella oli tarkoitus kertoa onnistuminen, joka liittyy digitaaliseen nuorisotyöhön ja jos mahdollista, myös laitteiden käyttämiseen tai kohtaamisiin verkon ylitse. Alkuun harjoitteeseen lähteminen vaikutti hitaalta ja työyhteisö ei lämmennyt ajatukselle nopeasti. Pienen huumorin heittelyn kautta kuitenkin työyhteisö lähti tekemään harjoitetta. Osa heittäytyi vakavammin mukaan ja osa teki harjoitetta kevyemmällä otteella, joka ei harjoitteen toimivuuden kannalta ollut kuitenkaan merkittävää. Tämän harjoitteen viimeinen tavoite oli herätellä ajatuksia työntekijöiltä digitaalisen nuorisotyön äärelle.

Harjoitteen päätteeksi käytiin nopeasti läpi miltä harjoite tuntui, sekä kerrottiin perusteluita kuuntelutaidon opettelusta, vertaisen onnistumisen kuuntelemisesta sekä onnistumisten jakamisen suuntaavasta ajattelutavasta. Tästä jatkettiin diaesityksen pohjalta (Liite 2), jossa ensin oli kirjallisella ohjeella harjoite. Sen jälkeen kehittämispajassa esiteltiin pystyvyyden tunteen teoriaa Albert Banduran (1986) mukaan. Tarkoituksena oli tuoda esiin, kuinka tärkeää kaikki muut asiat ovat onnistumisessa ennen teoriaa, joka Banduran mukaan on viimeinen asia pystyvyydessä; sitä ennen tulee kaikki koettu, nähty ja tunnettu onnistuminen asian tiimoilta. Tässä yhteydessä käytiin keskustelua siitä, kuinka puhuminen, kannustaminen ja palaute ovat isossa osassa ihmisten toimintaa. On kuitenkin merkittävää, että jos ihminen sanoo toiselle jotain sellaista, jonka toinen ottaa negatiivisesti, niin tarvitaan kymmenkertainen määrä positiivista sanottavaa paikkaamaan sitä. Tämä taas on haaste, sillä eri ihmiset voivat myös hyvää tarkoitetun asian kääntää negatiiviseksi, jolloin työn määrää onnistumisen tukemiseen joudutaan tekemään vielä lisää.

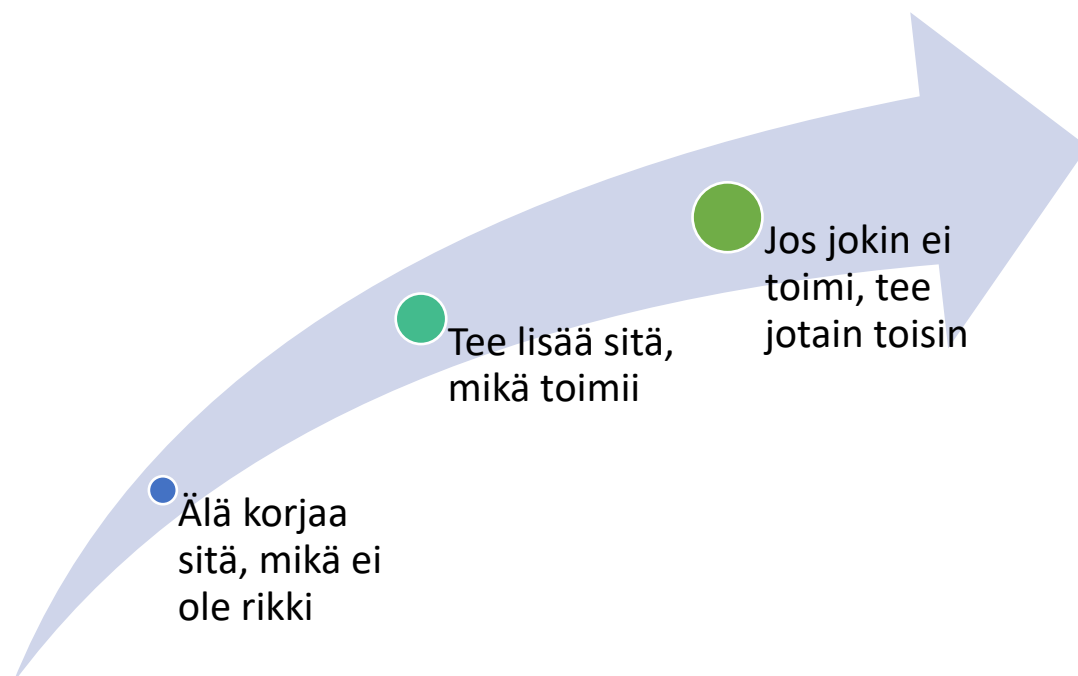
Ensimmäisellä kerralla aloitettiin ratkaisu- ja voimavarakeskeisellä asteikkokysymyksellä. Toisella kerralla aloitettiin käymällä läpi ensin teoriana, millaisia kysymyksiä siinä on sekä miten se toimii. Asteikkokysymyksen ideana on pitkälti konkretisoida vaikeiden asioiden hahmottamista etenemiseksi sekä kehittymiseksi asettaen hyvin pieniä konkreettisia tavoitteita, joihin pyritään saavuttaakseen lopulta haluttu taso, joka sisältää halutut asiat. Samalla se myös konkretisoi tavoitteita matkan varrella siitä, mitä tarkalleen ottaen halutaan tavoitella ja miten se muuttaa asioita, kun haluttu tavoite saavutetaan. Asteikkokysymyksen tarkoitus on antaa työkalut tehdä tavoitteita kehittämiselle sekä samalla tarjota keinon arvioida kehittymistä sovitulla aikajänteellä. Sen tarjoaa mahdollisuuden tarkastella haluttua tavoitetta, sillä asteikkokysymys voi tuoda esiin jossain kohtaa sen, että tavoitetta ei tavoitella niin korkealle, kun aluksi ajateltiin. Tällöin saadaan siitä haluttu hyöty ja pienet teot tekevät positiivista muistuttamista oikeasta suunnasta asteikkokysymyksen kautta, jolloin tavoite pysyy mielessä. Tavoitteiden saavutettavuus pienten tavoitteiden kautta edistää lopullisen tavoitteen saavuttamista merkittävästi.

Työyhteisön kanssa kehittämispajassa käydessä läpi sovittuja tavoitteita, konkretisoitui myös haaste omaksua itselle ei-tärkeitä tavoitteita. Suurin osa asetetuista tavoitteista saavutettiin, mutta mikäli sovittu asia jäi yhtään ympäröiväksi, sen toteuttaminen jäi tekemättä. Tästä esimerkkinä oli tilanne, jossa koulunuorisotyön kanssa oli sovittu sellaisen palaverin pitämisestä, jossa he voisivat jakaa itselle tärkeää teknistä osaamista niille, joilla sitä on niukemmin. Tämä ei toteutunut, koska heillä oli kiireiset aikataulut, eikä heillä ollut selkeää ajatusta siitä, mitä siellä odotetaan jakavan. Kuitenkin yksi digitaalisella saralla itseään heikolle tasolle arvioinut kertoi edistyneensä taitojen parissa uskallettuaan yrittää ja onnistuttuaan tekemään teams-kutsun. Tästä käytiin keskustelua, sekä kerrottiin kuinka suuri ja

mittava tuollainen pieneltä tuntuva onnistuminen loppupeleissä on. Etsivän nuorisotyön Instagram-päivitys tavoite onnistui, mutta tämän yhteydessä työntekijät kertoivat, että heidän toimestaan oli tehty delegointia sellaiselle henkilölle, jolta se sujuu luonnostaan. Tämä poikkesi toivotusta, sillä edellisellä kerralla keskusteltiin siitä, että jokainen henkilö sen pystyisi ja osaisi tekemään harjoiteltuaan sitä ensin. Työntekijöiden kanssa puhuttiin myös delegoinnin synnyttämästä haasteesta sellaisessa tilanteessa, jossa osaava henkilö ei olisi käytettävissä ja näin ollen delegaation mahdollisuus poistuisi.

Haja-asutusalueen työntekijät kokivat ja kertoivat saavuttaneensa asetetun tavoitteen lisäksi näkyvyyttä omassa työskentely ympäristössään. Tässä kohtaa kerrottu, että nyt tulisi asettaa uusi tavoite kohti haluttua määränpäättä ja sopia siitä aikataulu, jotta kehittyminen jatkuu työyhteisössä. Samalla kannustettu ottamaan kyseinen tapa arvioida ja asettaa tavoitteita viikoittaiseen palaverikäytäntöön käyttämällä siihen muutaman minuutin.

Lopuksi kehittämisspajassa käytiin läpi ratkaisu- ja voimavarakeskeisen kehittämisen periaatteita. Tämä antaa yleiseen toimintaan hieman raameja, miten aloittaa toimimaan sekä kehittämään omia toimintojaan arjessa. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työotteen periaatteet (kuvio 8) tuotiin työyhteisölle käytettäväksi periaatteiksi. Ne kannustavat lisäämään toimivaa toimintaa ja jättämään korjaamatta sellaista, joka jo toimii. Tarkoitus on keskittyä kehittämään sellaista, joka ei toimi ja rohkeasti kokeilemaan, jotta saadaan toimivaa aikaan.



Kuvio 8. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työotteen periaatteet

Lopuksi työyhteisöä kannustettiin jatkamaan omassa toiminnassaan, sillä Hollolan nuorisopalveluiden työntekijät ovat alansa huippuosaajia ja he kehittyvät vieläkin paremmaksi

jakamalla omia taitojaan toisilleen. He ovat tehneet matkan varrella loistavia päätöksiä ja päässeet pitkälle, joten hyvällä valitulla tiellä kannattaa jatkaa. Ammattilaisina nuorisotyöntekijät ovat lähimpänä nuorten yhteisöjä, joista muutokset ja uudet ympäristöt, niin fyysiset kun digitaaliset, kumpuaa, sillä nuoret omaksuvat uusimmat asiat yleensä nopeimmin. Työyhteisöä muistutettiin vielä lopuksi, että tulevaisuutta ei voi tietää, mutta sitä voi ennustaa, mitä voisi tulla ja kuuntelemalla nuoria voidaan nähdä mihin suuntaan ollaan heidän parissaan menossa.

Lopuksi käytiin vielä itse kehittämispajoista keskustelua sekä tuotiin esille, että kehittäjän näkökulmasta jo edellisellä kerralla työyhteisön jäsenten puhumat asiat oli selkeästi otettu kuuleviin korviin ja käyttöön. Heidän pienet työntekovinkkinsä oli selkeästi kuultu ja se osaltaan vahvistaa, että tällaiselle kehittämistoiminnalle on ollut tarvetta, koska työyhteisössä oleva hiljainen tieto ei ole aiemmin liikkunut. Tästä syystä työyhteisöä kannustettiin kehittämään toimintaa siten, että tällaisia tiedon jakamisen mahdollisuuksia saataisiin järjestettyä. Ne lisäävät yhteistä hyötyä eikä ole keneltäkään niin sanotusti pois omasta työstään. Keskustelussa edettiin nopeasti työntekijöiden kesken siihen, millaisia ominaisuuksia nykyisissä käytössä olevissa sosiaalisen median kanavissa on, sekä mihin he itse soveltavat mitäkin. Myös se, että liian pitkä suunnitelmallinen pohdinta yleisesti tuhoaa aikeen tehdä sisältöä kanaville, jonka vuoksi tärkeintä olisi tuoda julki omaa työtään kanavalla ilman tarkkaa suunnitelmaa. Työntekijöiden mahdollisuutena olisi hyödyntää sopivat hetket lyhyillä päivityksillä ja käyttää nopeaa niin sanottua story-julkaisua, joka on voimassa vain 24 tuntia eli yhden vuorokauden. Keskustelu oli kaiken kaikkiaan moninaista ja se koettu hyvänä ja tärkeänä digitaalisen työn parantamisena.

4 Tulokset

4.1 Tutkimusosion tulokset

Tutkimusosion tulokset perustuvat haastattelun kysymyksiin (Liite 1). Nuorisotyöntekijöiden työnkuva on laaja ja sen ydin on nuorten kohtaaminen. Vuorovaikutustaidot sekä läsnäolo, oli se sitten fyysistä tai digitaalisten välineiden kautta tapahtuvaa, on suuri osa työtä. Nuorisotyöntekijöiden suurin työväline on vuorovaikutuksessa oma persoona, jonka avulla pyritään saamaan luottamus nuoreen. Haastatteluissa tärkeänä nähtiin, että nuorella olisi mahdollisimman matala kynnys ottaa yhteyttä nuorisotyöntekijään.

...ennaltaehkäisevällä meiningillä arjen tuessa...

...kohdata, auttaa, tukea, neuvoa.

...semmoista rinnalla kulkemista...

Haastattelun analyysi paljasti, että nuorisotyöntekijöiden työnkuva on hyvin pirstaleinen ja vaihteleva. Työnkuva voi vaihdella suuresti eri työnkuvien välillä. Nuorisotyöntekijät voivat työskennellä yksilöiden kanssa tarjoten tukea ja kohtaamista, mutta he voivat myös vetää erilaisia ryhmiä ja tehdä ennaltaehkäisevää työtä moniongelmaisten asioiden parissa. Yksilötyöskentelyä oli niin tukihenkilön roolin kautta kuin opastavana aikuisena. Ryhmätyöskentely oli pääasiassa koululuokkien kanssa. Näiden kautta peilattuna nähtiin haasteita digitaalisessa ympäristössä saman toiminnan toteuttamisessa.

Tämä monipuolisuus työnkuvassa osoittaa, että nuorisotyöntekijät joutuvat hallitsemaan laajan valikoiman taitoja ja työskentelemään erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa. Heidän on kyettävä tarjoamaan yksilöllistä tukea ja ohjausta nuorille sekä samalla luomaan ja johtamaan ryhmiä ja järjestämään erilaisia toimintoja. Lisäksi heidän on pystyttävä tunnistamaan ja puuttumaan moniongelmaisiin tilanteisiin sekä ennaltaehkäisemään niitä. Digitaalisen työskentelyn näkökulmasta nuorisotyöntekijöiden monipuolinen työnkuva korostaa digitaalisten taitojen merkitystä. Työskennellessään erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa heidän on osattava hyödyntää digitaalisia välineitä ja teknologioita tarjotakseen nuorille yksilöllistä tukea ja ohjausta. Digitaalisten välineiden avulla he voivat esimerkiksi kommunikoida nuorten kanssa, jakaa tietoa, tarjota etäohjausta ja järjestää virtuaalisia tapaamisia tai toimintoja.

...ehkä me ei sitten pystytä tätä sulkapalloa tai frisbeetä tai käymään kalassa.

...hankalampi vielä saada sitä näkyvyyttä...

Erona digitaalisen ja fyysisesti tehtävän nuorisotyön kanssa on, kuinka nuoret kohdataan. Tämä riippui työnkuvasta, kuinka pitkälle sekä kuinka helposti fyysinen työ on vietävissä digitaaliseen ympäristöön. Työnkuvat toimivat yksilötasolla, jolloin työntekijät pystyivät paremmin ottamaan käyttöön erilaisia digitaalisia välineitä itselleen. Tällä he pystyvät helpottamaan kohtaamisen kynnystä nuorten kanssa. Tämä asettaa tekemiselle uusia haasteita, mutta samalla se tarjoaa myös mahdollisuuksia. Toisaalta digitaalisen ympäristön näkyvyys ja tavoitettavuus on hieman arpapeliä varsinkin alkuun, jos oma asiakaskunta ei ole vielä työntekijää digitaalisesta ympäristöstä löytänyt. Tämä tuo oman henkilökohtaisen markkinoinnin kehittämisen näkökulma myös työntekijöille.

4.1.1 Digitaalisen osaamisen tila

Osaaminen näkyi haastattelun analyysin tuloksissa, vaikka alkuun haastatelluissa esiintyi selkeästi ajatusta, että heillä ei ole osaamista digitaaliselta kentältä. Haastattelujen aikana, kun asiaa kysely heiltä syvemmin, paljastui, että työntekijät käyttivät monia erilaisia digitaalisia välineitä nuorten kanssa. Yleisimpinä olivat Whatsapp ja Snapchat sekä koulunuorisotyön puolella koulun käyttämä Wilma-järjestelmä. Tämän lisäksi työntekijöillä olivat käytössä erilaiset Microsoft o365 tietokoneohjelmat sekä Teams ja Outlook työnorganisoinnin ja virallisen yhteydenpidon kanavana. Työyhteisö tuntui käyttävän paljon etäyhteyttä toistensa kanssa asioimiseen ja viikoittaiset palaverit olivat usein etänä, joka varmasti oli lisääntynyt huomattavasti pandemian tuomana aikana, jolloin työtä vietiin paljon digitaaliseen etätyö ympäristöön.

sosiaalisessa mediassa jonkun verran sitä nuorisotyötä vastallee. No wilman käyttö kanssa digitaalista nuorisotyötä se sanotaan, että useampi 100 viesti viikon aikana lähtee yleensä ryhmä viesteinä ja muuta.

Digitaalisen nuorisotyön erot omaan perustyöhön ei näyttäytynyt juurikaan varsinkin, kun kysymyksiä syvennettiin haastattelussa jatkokysymyksillä digitaalisten välineiden käytöstä. Alkuun työyhteisössä tuotettiin, että heillä ei ole käytössä digitaalisia menetelmiä tai välineitä. Kysyttäessä tarkemmin käytettävistä välineistä nousivat esiin tietokone ja älypuhelin, joiden kautta avautui, että käytössä on oikeastaan iso digitaalinen maailma, kun useampia digitaalisia sovelluksia oli työnkuvassa käytössä.

yksi lailla sä kohtaats verkossa, kun sä kohtaats face to face se on vaan erilaista, en näe siinä mitenkään semmoista poikkeavaa muuten mikä siinä on niinku erilaista tekstiä tulkitset ... tulkitset sen sillä tavalla mitä sä tulkitset sen vaikka toinen saattaisi tarkoittaa eri että se periaatteessa tämmöinen face to face

No siis pääsääntöisesti tuota aika lailla WhatsAppiin on semmoinen olennainen olennainen mitä käytetään. Se voi olla video tai puhelua tai se voi olla pelkkä puhelu tai viestittely.

Haastatteluanalyysin perusteella työntekijät eivät kokeneet nuorten tarvitsevan digitaalisen osaamisen tukemista läheskään yhtä paljon, kuin he itse tarvitsivat. Haastattelussa kolme sanoitti olevan mahdollista, että on nuoria, joiden kasvuympäristö ei mahdollista heidän digitaalisten laitteiden käyttöä samalla tasolla kuin heidän vertaisensa ikätoverit. Haastateltavat totesivat nuorison tarvitsevan ehdottomasti kasvatusta digitaalisessa ympäristössä toimimiseen ja kokivat kannustavansa nuoria mahdollisuuksien mukaan kasvamaan digitaalisessa ympäristössä asialliseen toimintaan.

...digitaalisen nuorisotyön pitäisi tulla osaksi nuorisotyötä niinku luontaisesti, että me ei puhuttaisi vaan enää välttämättä digitaalisesta nuorisotyöstä, vaan puhuttaisiin vaan niinku nuorisotyöstä mitä tehdään sekä fyysisessä maailmassa että digi alustoilla.

4.1.2 Osaamisen hyödyntäminen

Tutkimusosion haastattelunaineiston analyysinä yhtenä kohtana esiin nousi se, että aikaresurssi ja sen kohdentaminen on isossa roolissa kehittämisessä ja muutoksen tukemisessa. Muutosprosessi vaatii ylimääräistä kohdennettua aikaa, jotta se voi vakiinnuttaa lopulta oman olemassaolonsa työhyvinvoinnin kannalta järkevästi. Suuremmat muutokset, kuten digitaalinen nuorisotyö laajemmin, vaativat erityistä omistautumista ja suunnitelmallista työtä. Tällaiset muutokset vaativat aikaa ja resursseja, jotta niiden toteuttaminen onnistuu menestyksekkäästi. Digitaalinen nuorisotyö voi käsittää erilaisia toimenpiteitä, kuten nuorten kohtaamista ja yhteydenpitoa sosiaalisen median ja digitaalisten viestimien kautta.

Tutkimuskysymyksen mukaisen osaamisen kehittäminen on olennainen osa digitaalista nuorisotyötä. Tämä kehittäminen tulisi olla läsnä koko työnkuvassa. Se tarkoittaa, että nuorisotyöntekijät tarvitsevat taitoja ja valmiuksia toimia digitaalisessa ympäristössä ja hyödyntää erilaisia digitaalisia työkaluja ja viestintäkanavia. Näiden taitojen kehittäminen mahdollistaa nuorisotyöntekijöille tehokkaamman ja vaikuttavamman tavan tavoittaa ja osallistaa nuoria. Sosiaalisen median ja digitaalisten viestimien avulla nuorisotyöntekijät voivat luoda kontakteja nuorten kanssa, jakaa tietoa ja tarjota tukea. Näiden kanavien avulla voidaan saavuttaa nuoria, jotka eivät välttämättä osallistuisi perinteisiin nuorisotyön toimintoihin. Digitaalisen nuorisotyön avulla voidaan myös tarjota nuorille erilaisia oppimis- ja osallistumismahdollisuuksia, esimerkiksi verkko-oppimisen tai etäosallistumisen kautta.

...lisää resursointia ja koulutusta ja ohjeistusta.

... suunnitelmallisuus tai se, että siihen oikeasti olisi käytetty aikaa miettiä...

...pitäisi tehdä tuota nuorisotyön näkökulmasta. Niissä pitää olla joku pointti mukana...

... pitäisi pystyä sitten resurssimaan aika paljon aikaa...

... realistisella otteella pyritään mahdollisimman tehokkaasti ottamaan käyttöön kaikki sellaiset niin kuin digitaalisen nuorisotyön sovellukset, jotka oikeasti vaikuttaa...

Selkeänä kehittämistuloksena haastatteluaineiston analyysistä nousi tutkimuskysymyksen peilaten myös aika nähdä ja keskustella asioista kollegoiden kanssa, sekä ulkopuolisen työnohjauksellisen näkemyksen saaminen. Työntekijät kokivat saavansa työnohjauksellista tukea esihenkilöltä ja tämän olevan heille riittävää. Ulkopuolista ohjausta ei kuitenkaan ole ollut pandemioiden ja maailman tilanteen puolesta, jotta omaa työtään saisi kehitettyä sen saralla. Digitaalinen nuorisotyö vaatii myös jatkuvaa kehittymistä ja oppimista, koska digitaalisen ympäristön ja teknologisten ratkaisujen kehitys jatkuu jatkuvasti.

... sosiaalinen ja itseohjautuva, niin tarvitsen myös työhöni tukea.

4.1.3 Nuoren digitaalisten taitojen tukeminen

Tutkimusaineiston haastattelutilanteissa sivuttiin osassa haastatteluissa nuorten digitaalisten taitojen tukemista. Tämä nähtiin osana digitaalista nuorisotyötä. Nuorisotyöntekijät kokivat, että he sivuavat hyvin vähissä määrin suoraan digitaalisten taitojen tukemista sekä näkivät, että sitä selkeästi tarvitaan. Heidän mukaansa nuoret tarvitsevat tukea erityisesti kriittisessä medialukutaidossa, syvemässä tiedon haussa sekä vaikuttamisessa sosiaalisen median kautta. Nuorisotyöntekijöillä ei kuitenkaan ollut selkeää tavoitetta nuorten digitaalisten taitojen tukemiseen.

...Minulla olisi jokaiselle aina heittää se fyysinen vastaus... mutta tota mä haluan, että mä en anna sitä vastausta heille vaan heidän pitää kaikilla on se wilma, kaikki osaavat käyttää halutessaan.

... sivutaan sitä vitosten kanssa jossain kompassi aineistossa.

...perustiedon haku on kyllä ...no googlen käyttö... mutta sitten kun sun pitää jotain tietoa ruveta etsimään niin se on tosi hankalaa...

...koen, että me ollaan niinku auttamattomasti myöhässä...

Nuorten digitaalisten taitojen heikkous nähtiin laajasti myös yhtenä eriarvoisuutta ja syrjäytymistä lisäävänä tekijänä. Useat työntekijät korostivat haastatteluissa, että nuoret ovat

eriarvoisessa asemassa digitaalisten välineiden käytön suhteen. Nykyään nuorten elämä on vahvasti kietoutunut sosiaalisen median sisältöön ja tämä korostaa entisestään digitaalisten taitojen merkitystä. Esimerkiksi, jos nuorella ei ole käytössään älypuhelinta, hän voi jäädä paitsi monista tärkeistä vuorovaikutuksen muodoista ja yhteisöllisistä kokemuksista, jotka tapahtuvat pääasiassa digitaalisessa ympäristössä. Tämä voi aiheuttaa syrjäytymistä ja vaikeuttaa sosiaalisten suhteiden muodostamista sekä osallistumista vertaisryhmien toimintaan. Tämä nuorten digitaalisen eriarvoisuuden ongelma korostaa tarvetta tukea ja kehittää digitaalisia taitoja erityisesti niille nuorille, jotka ovat heikommassa asemassa tai joilla on rajallisempi pääsy digitaalisiin resursseihin. Vahvistamalla nuorten digitaalisia taitoja voimme edistää heidän osallisuuttaan, luoda tasavertaisempia mahdollisuuksia ja ehkäistä syrjäytymistä digitaalisen yhteiskunnan vaatimuksia täynnä olevassa maailmassa.

4.2 Kehittämisosion tulokset

Kehitystyöpajan aikana työyhteisö pystyi luomaan tavoitteita digitaaliselle kehittämiselle ja ottamaan ensimmäiset askeleet kohti niiden saavuttamista. Samalla aikana tarjottiin työkaluja ja resursseja, jotka auttoivat työyhteisöä jatkamaan kehittämistyötä eteenpäin. Kehittämisosion keskeisenä tuloksena syntyi ratkaisu- ja voimavarakeskeisiä tavoitteita, jotka saavutettiin hyvällä tasolla. Samalla havaittiin, että selkeiden ja konkreettisten tavoitteiden puuttuminen saattaa aiheuttaa haasteita tavoitteellisuudessa. On tärkeää, että tavoitteet ovat selkeitä, mitattavia ja konkreettisia, jotta työyhteisö pystyy suuntaamaan toimintaansa kohti haluttuja tuloksia. Tavoitteiden selkeys auttaa myös mittaamaan kehityksen edistymistä ja arvioimaan saavutettuja tuloksia.

Kehittämispajan työyhteisölle mahdollistettu yhteinen aika digitaalisen työnkuvan integroimiseksi tuotti nopeasti keskustelua, jossa saatiin jaettua informaatiota. Esiin nousi keskustelua varsinkin sosiaalisen median applikaatioihin liittyen, kuten että sijainnin jakaminen Snapchatissa mahdollistaa nuorten kohtaamisen, kun he tietävät missä nuorisotyöntekijä on ja kun he haluavat kertoa oman olinpaikkansa digitaalisessa ympäristössä. Toisena selkeänä esimerkkinä oli keskustelu story-julkaisujen käyttämisestä, joissa tuotiin esiin, että niiden käyttäminen ei tarvitse myöskään olla niin suunnitelmallista kuin toiset ajattelivat. Sisällölle tulee antaa isompi merkitys.

Työyhteisön yhteisöllisyys oli selkeästi huomattavissa jo ensimmäisellä kehittämissessalla keralla. Kuitenkin tutkimuksen aikana havaittiin, että haastattelujen jälkeen työyhteisössä oli tapahtunut melkoista vaihtuvuutta työntekijöiden osalta. Tämä vaihtuvuus loi tarpeen lisätä läsnäoloaikaa ja kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta työyhteisössä, jotta voitaisiin ylläpitää ja nostaa työyhteisön motivaatiota.

Toisella kehitystyöpajakerralla työyhteisöön liittyi uusi työntekijä, joka oli vasta aloittanut tehtävässään. Uuden työntekijän mukaantulo loi tilaisuuden tutustua työyhteisöön kasvotusten ja loi sopivan rennon tunnelman kehittämispajalle. Samalla se mahdollisti työyhteisön keskenään tutustumisen paremmaksi, sillä onnistumisen kuuntelemisen harjoite tukee yhteisöllistä vuorovaikutusta.

Haastatteluaineiston perehtymisessä havaittiin, että tutkimuksia on olemassa nuorisosta ja nuorisotyötä tutkitaan, mutta digitaalisen nuorisotyön käsite on suhteellisen uusi. Tämä varmasti omalta osaltaan vaikuttaa siihen, että digitaalinen nuorisotyö koetaan erillisenä asiana nuorisotyöhön, kuten Hollolan vapaa-aikapäällikkö Puodinketo (2022), totesi. Toisena havaintona materiaalista korostuivat pandemian vaikutukset digitaaliseen työskentelyyn, johon oli tehty harppauksia Suomen ollessa pandemian vuoksi muutama vuosi sitten suljettuna. Haastattelujen järjestämisen venyessä aikataulusyistä havaittiin uusi muutos nuorisotyönkentällä nopeasti, joka oli pandemian jälkeinen yhteiskunnan liikkumisen avautuminen.

4.3 Tulosten yhteenveto

Digitaalisen nuorisotyön osaaminen vaatii jatkuvaa kehittymistä, sillä digitaalinen maailma kehittyy jatkuvasti eteenpäin. Nuoret omaksuvat nopeasti uusia digitaalisia ympäristöjä ja toimintatapoja sekä ottavat käyttöön uusia sovelluksia samalla kun vanhoja jää pois käytöstä. Tämä luo haasteita nuorisotyöntekijöille, jotka pyrkivät pysymään nuorten tekemisen ja toiminnan kärryillä. Parhaat tulokset saavutetaan osallistamalla nuoret itse heidän omassa digitaalisessa ympäristössään. Tämä voi tarkoittaa nuorten kouluttamista ja tukemista digitaalisten taitojen kehittämisessä sekä yhteistyötä nuorten kanssa uusien sovellusten ja ympäristöjen hyödyntämisessä. Digitaalisen nuorisotyön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on siis jatkuvaa prosessia, jossa työntekijöiden on pysyttävä ajan tasalla nuorten digitaalisessa toimintaympäristössä.

Tavoite olla viisi vuotta nuoria edellä

Digitaalista nuorisotyötä kohtaan on olemassa erilaisia asenteita, ja on positiivista havaita, että suurin osa asenteista on myönteisiä ja sitä pidetään jo osana työnkuva. Työntekijöiden asenteet vaihtelevat kuitenkin huomattavasti. Joukossa on innostuneita henkilöitä, joilla on näkemystä digitaalisesta käyttäytymisestä ja intoa tutustua uusiin sosiaalisen median välineisiin. Toisaalta on myös niitä, jotka suhtautuvat varovaisesti ja näkevät asiassa paljon haasteita, kuten oman ajan riittämättömyyden uusien asioiden omaksumiseen. Työyhteisössä ikäpolvien ero näkyi niin, että osa koki tarvitsevansa lisää koulutusta, jonka kautta saisi vahvempaa osaamista digitaalisesta ympäristöstä sekä sosiaalisen median käytöstä.

Mikäli työntekijä ei tunne sosiaalisen median käyttöä ja digitaalisia välineitä omakseen edes henkilökohtaisessa elämässä, on niiden käyttö työssäkin haastavampaa, jolloin kynnyks niiden käyttöön ottamiseen nousee korkeammalle. Samalla kun digitaalisten välineiden ja sosiaalisen median käyttö nuorisotyössä lisääntyy, voi vähäinen kokemus ja osaaminen näillä alueilla aiheuttaa haasteita. Nuorisotyöntekijät saattavat kokea epävarmuutta siitä, mitä kaikkea tulisi ottaa huomioon digitaalista nuorisotyötä toteuttaessaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että suuremmat muutokset, kuten digitaalinen nuorisotyö, edellyttävät aikaa, suunnitelmallisuutta ja osaamisen kehittämistä. Digitaalisen nuorisotyön avulla voidaan tavoittaa nuoria uusilla tavoilla ja tarjota heille erilaisia osallistumis- ja oppimismahdollisuuksia. Perinteisen kasvokkaisen kohtaamisen merkitys säilyy edelleen tärkeänä osana nuorisotyön käytäntöjä.

5 Johtopäätökset

5.1 Pohdinta

Hollolan nuorisopalveluiden digitaalisen osaamisen kehittäminen oli prosessina vaihteleva ja hyvin antoisa. Kehittämistyöhön osallistaminen mahdollisti hyvin erilaisten työntekijöiden tapaamisen. Näiden tapaamisten aikana kehittyi ymmärrys nuorisotyöntekijöiden työnkuvasta, joka erityisesti Hollolan kokoiseen kuntaan suhteutettuna näyttäytyi moninaisena ja jopa harvinaisena, kun huomioidaan koulunuorisotyön parityöskentelymalli. Kehittämistyön kautta tarkasteltuna nuorisotyöntekijöiden työnkuva näyttäytyi rakentuvan melko vahvasti työntekijän oman persoonan ja työtavan kautta, jolloin työtä voitiin toteuttaa monin eri menetelmin ja keinoin. Kaikessa mielenkiinnossaan nämä ovat vaikuttaneet millaista digitaalista nuorisotyötä tehdään Hollolan nuorisopalvelun sisällä.

Työyhteisön digitaalisten taitojen kehittäminen oli haastava prosessi kehittämiseen tutustumisessa. Kehittämistyöhön myönteisesti vaikutti ratkaisu- ja voimavarakeskeisen kehittämisen strategian, jonka kautta tarkasteltuna tästä kehittämistyöstä muodostui selkeämpi kokonaisuus. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys näyttäytyi tämän työn tutkijalle luontaisena, mutta silti oppimista vaativana suuntauksena kehittää sekä toimia ryhmän kanssa.

Hollolan nuorisopalveluiden digitaalisen osaamisen kehittäminen on kestänyt vajaan kaksi vuotta. Ajanhallinta kehittämisprosessin eteenpäin viemiseksi osoittautui vuorotyön kannalta haasteeksi, joka näyttäytyi pahimmillaan, että koko kehittämistutkimus kaatuisi siihen. Pitkäkestoinen tutkimusprosessi osoittautui voimavaraksi, kun aikamääre piteni projektin tekemisen suhteen, jolloin tuli näkyväksi enemmän työyhteisön tila, sen muutokset ja mihin suuntaan digitaalinen nuorisotyö ylipäättään alkoi suuntautua. Pitkä aika myös auttoi työntekijöitä suuntaamaan ajatuksia enemmän digitaalisen osaamisen kehittämiseen sekä sen integroimiseen omaan työnkuvaan, kun haastattelujen ja kehittämispajan välille jäi reilu puoli vuotta aikaa.

Ajan pitkäjänteisyys selkeästi auttoi toimintatutkimusmenetelmää luoden pidemmän aika-haarukan, jolloin se lisäsi tutkimuksen aikana reflektointia tehtyihin havaintoihin ja joka mahdollisti paremmin tarkentamaan suunnitelmaa kehittämistyössä (vrt. Jyrkämä 2021). Voidaankin todeta toimintatutkimuksen tarvitsevan oman aikansa toteuttamiseen, jotta tämän tutkimuksen parhaat puolet saadaan esiin sekä saadaan aikaan uudelleen suunnattua tavoitteellista tutkimusta.

Kehittämistyön aikana kävi ilmi, että alkutavoite luoda materiaalia digitaaliseen nuorisotyöhön osoittautui tutkimusvaiheessa sivuraiteille osuvaksi, kun selkeästi tarve kehittämiselle oli työn osaamisen jakamisessa. Tämä lähti ohjaamaan kehittämistyötä uuteen suuntaan.

Toisena yllätyksenä nousi tutkimusosiossa selvyys siitä, että työnohjausta ei juurikaan ollut Hollolan nuorisopalvelun työntekijöille tarjolla. Työnohjauksen tavoitteena on ohjata työtä tavoitteellisempaan suuntaan sekä sanansa mukaisesti viedä työtä ohjaavasti eteenpäin. Kehittämishankkeen alkuun asetetut tavoitteet integroida digitaalinen osaaminen osaksi perustyötä osoittautui suureksi sekä aikaa vieväksi haasteeksi, mutta tavoitteiden avulla saatiin muutosprosessi alkuun sekä pystyttiin todentamaan, että prosessi oli jo ennen kehittämistä alkutekijöissään. Tutkimuksella pystyttiin näkemään, että potentiaali muutokselle oli olemassa ja myös työyhteisö onnistuttiin motivoimaan mukaan, kun heidän kanssaan käytiin läpi muutosprosessin tavoiteltu sisältö ja laajuus.

Digitaalisen osaamisen tuominen osaksi nuorisotyön perustyönkuvaa saatiin alkuun, joka vaatii vielä työyhteisöltä tiedostettua ja pitkäjänteistä integrointia asian tiimoilta. Tässä korostuu paljon ihmisten henkilökohtainen arvomaailma ja asenne digitaaliseen työskentelyyn joko myönteisesti tai hidastavasti. Hollolan nuorisopalvelujen työyhteisössä oli havaittavissa molempia asenteita, jolloin tarvitaan tietoista työstämistä, jotta digitaalinen osaaminen tulee osaksi perustyönkuvaa. Työyhteisölle on annettu välineet ja menetelmät tämän prosessin eteenpäin viemiseksi ja heillä on yhdessä tarvittavat taidot sekä olemassa olevaa oikeanlaista asennetta prosessin loppuun saattamiseksi.

Tämän työnkuvan selkeyttäminen digitaalisen osaamisen osalta motivoi ihmisiä ja edistää heidän työhyvinvointiaan. Se helpottaa työntekoa nuorisopalveluissa tässä digitaalisessa maailmassa, korostaen yksilöiden kyvykkyyttä ja edistäen yhteenkuuluvuutta. Näillä molemmilla tekijöillä on myönteinen vaikutus työhyvinvointiin ja pystyvyyden tunteeseen (Lappi 2022, 145).

Hollolan nuorisopalveluiden henkilöstö lähti hyvällä asenteella haastatteluihin mukaan, joka tarjosi tarvittavaa materiaalia koko tutkimushankkeen ajan huolimatta oman työn kiireestä. Tämä vakuutti tutkimushankkeen tärkeyttä sekä ajan hermolla olemista. Kehityshankkeessa oli nähtävissä selkeästi alkujähmeyttä kehittämispajan menetelmien sisältöön heittäytymisessä, joka kuitenkin osoittautui vain alkukankeudeksi. Kaikki työntekijät osallistuivat oman lähtökohdan mukaisesti aktiivisesti kehittämistutkimukseen sekä kehittämispajaan. Heiltä myös kysyttiin mielipiteitä kehittämisen sekä tuotettavan prosessin puolesta ennen haastattelun kautta hankittua materiaalia.

Asenne Hollolan nuorisopalveluiden henkilöstöllä oli hyvä. Asenteeseen peilaten voidaan ajatella, että vastarinta muutosta kohtaan on lievästi vähentynyt, joten muutoksen prosessi on niin sanotusti integraatiovaiheessa matkalla kohti uutta normia (Havunen 2007, 161–163). Tähän muutoksen edistymiseen on varmasti vaikuttanut maailman digitaalinen suuntautuminen sekä pandemian aikana tapahtunut digitaalinen toimintaan siirtyminen.

Tavoitteellisuus voidaan todeta suurimmaksi tekijäksi, jonka äärellä on työyhteisön kannalta kehittämistutkimuksessa oltu. Jokaisessa vaiheessa keskusteltuun nousi digitaalisen kentan tavoitteellisuus, ja kuinka absurdina sekä epäselvänä se työntekijöille näyttäytyy. Tavoitteellisuuden asettelu onkin ollut opinnäytetyön suurena haasteena ja mahdollisuutena.

Tavoitteellisuuden äärellä oleminen näyttäytyi tuloksissa selkeänä ratkaisukeskeisyyden arvona. Tulosten valossa voidaan ajatella, että selkeiden pienten tavoitteiden asettaminen tuli työryhmälle helpommaksi, mikä puolestaan auttaa pitkällä aikavälillä tavoitteiden saavuttamisessa, kuten ratkaisukeskeisyydessä määritellään (Ahola & Furman, 2018, 88).

5.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Kehittämishankkeen pääkysymys oli: *Kuinka Hollolan nuorisotyöntekijöiden digitaalista osaamista voidaan kehittää osaksi työnkuvaa?* Tämän kysymyksen selvittämiseksi asetettiin kaksi alakysymystä, joilla pyrittiin tarkentamaan digitaalisen osaamisen nykytilaa sekä kuinka osaamista sen saralla voidaan kehittää.

Ensimmäisenä alakysymyksenä oli: *Mikä on Hollolan nuorisotyöntekijöiden digitaalisen osaamisen tila?* Digitaalisen osaamisen määritelmä on laaja ja käsittää valtavan määrän vaihtoehtoisia välineitä sekä sovelluksia. Työntekijöillä on käytössään monia erilaisia sosiaalisen median välineitä sekä digitaalisia ohjelmia älypuhelimissa sekä tietokoneella. Ne ohjelmat, jotka jokaisella yksilöllä on käytössä, ovat saatu haltuun. Haastatteluiden pohjalta kävi ilmi, että vaihtelevuutta oli siinä, kuinka pitkälle sovellukset tai sosiaalisen median alustat ovat käytössä kullakin yksilöllä, mutta perustietotaito niistä oli jokaisella olemassa. Digitalisaatio ja digitaaliset taidot sanoina tuntuivat kuitenkin aiheuttavan työntekijöissä osamattomuuden tai ymmärtämättömyyden tunnetta. Digimaailma nähtiin itselle vieraana asiana, vaikka todellisuudessa se oli sulautunut tavalla tai toisella jokaisen omaan arkeen. Verken (2021b) digiosaamisen kriteeristö perustelee digitaalisen osaamisen taitona käyttää työssä olevia laitteita, jotka mahdollistavat työskentelyn digitaalisessa ympäristössä. Kriteeristö myös määrittää osaamiseksi sen, että tarjottuja sovelluksia käytetään sekä niiden perusominaisuuksia ja asetuksia osataan käyttää.

Toinen alakysymys: *Miten nuorisotyöntekijöiden osaamista voidaan hyödyntää työyhteisössä?* Digitaalista osaamista on siis olemassa paljon jo nykyisessä työyhteisössä. Kuitenkin se on hajanaista ja jokaisella on yksilöllisesti omat vahvuudet sekä löydetty tavat toimia digitaalisesti. Työyhteisössä on paljon käytössä erilaisia sosiaalisen median alustoja sekä digitaalisia sovelluksia, joiden kanssa työntekijän tulee operoida. Työntekijät ovat nuorten kautta hyvin tietoisia nuorison liikkeistä, sillä he käyttävät paljon osallistamista nuorten

kanssa. Tämän vaikutuksesta he tulevat tietoisiksi myös siitä, missä nuoret tällä hetkellä digitaalisessa ympäristössä ovat.

Suhtautuminen digitaaliseen osaamiseen osana työnkuvaa näyttäytyi vaihtelevana Hollolan nuorisopalveluissa, sillä kaikki olivat sitä mieltä, että se on osa perustyötä. Kuitenkin digitaalisen osaamisen konkreettinen toteuttaminen nähtiin olevan henkilösidonnaista, joka osaltaan aiheutti vaihtelevuutta. Asenteissa heijastui selkeästi, kenelle on luontaista toimia digitaalisessa ympäristössä. Nuoremmat työntekijät omasivat selkeästi helpommin asenteen ottaa digitaalisuutta käyttöön, vaikka he eivät olisikaan siihen mieltyneet. Vanhemmilla työntekijöillä oli myös usein tarve huomattavasti syvällisempään tavoitteelliseen toimintaan sekä suunnitelmallisempaan sisältöön digitaalisessa ympäristössä varsinkin sosiaalisessa mediassa. Kehittämistyöpajassa saatiin avattua hyvin keskustelua digitaalisen osaamisen kentästä sekä käytiin keskustelua tavoitteista. Tavoitteet kuitenkin vaihtelivat nuorisotyöntekijän työnkuvan mukaan. Sosiaalisen median käyttö saatiin ajateltua tavoitteellisesti niin, että sen käytön tarkoitus on madaltaa kynnystä ottaa yhteyttä nuorisotyöntekijään.

5.3 Kehittämistutkimuksen arviointi

Kehittämistutkimuksen suunnitelmavaiheessa asetettiin tavoite: *Kuinka Hollolan nuorisotyöntekijöiden digitaalista osaamista voidaan kehittää osaksi työnkuvaa? Tämä tavoite saatiin saavutettua kehittämishankkeen työpajavaiheessa, jolloin Hollolan nuorisotyöntekijöiden työyhteisölle kehitettiin hyödynnettäviä menetelmiä ja keinoja. Itse digitaalisen osaamisen integroiminen työnkuvaan jäi alkuaskeliin työpajan antaen vasta alkusysäyksen kehittämisen prosessille.*

Toimintatutkimuksen periaattein arviointia on tapahtunut koko prosessin ajan ja sen kautta on uudelleen määritelty tavoitteen suuntaa, sillä Jyrkämän (2021) mukaan nimenomaan toimintasuunnitelmaperiaate on jatkuva toiminnan reflektointi. Tämä tarkoittaa, että mikäli tutkimus toteutettaisiin uudelleen, sen tulokset voisivat tilanteesta ja ympäristöstä riippuen antaa erilaisia tuloksia.

Tutkimuksen reliabiliteetti eli toistettavuus ja pysyvyys on tutkimusosiossa pyritty saavuttamaan mahdollisimman suurella ja laajalla haastattelukentällä, joka luo pysyvyyttä, vaikka tilanne työyhteisössä elää. Tällä pyrittiin myös poistamaan sattumanvaraisuutta, sillä pienessä otoksessa on vaarana sattumanvaraisuuden kasvaminen tuloksissa. Työskentelyssä on ollut reflektiivinen ote, jossa on ollut tutkimuskysymyksen tavoite mukana, kuten Vilkka (2021, 185) on todennut.

Kehittämisosion työpajassa tehtiin ammatillisia havaintoja ryhmadynamiikasta sekä ryhmäprosessista verrattuna muutokseen. Havainnoista näyttäytyi muodostuvan objektiivisia

pitkän uran kautta, joiden aikana on opittu havaitsemaan asioita ilman objektiivista kantaa ja nimenomaan rakentamaan havainnoista objektiivista tietoa. Tämän kirjaaminen on myös omaa ammatti-identiteettiä, joka selkeästi tuo luotettavuutta sekä merkityksellisyyttä kehittämistyölle.

Tutkimuksen tietoturvasuutta noudatettiin tekemällä kaikki tulkinnat ilman nimiä ja muotoilemalla haastattelut numeroilla. Kehittämistutkimuksessa on pyritty myös ottamaan huomioon eettiset näkökulmat. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät ovat vapaaehtoisesti osallistuneet haastatteluun. Heillä on ollut myös mahdollisuus valita kuinka laajasti he vastaavat kysymyksiin. Kehittämistyöpajassa työntekijät ovat osallistuneet työyhteisönä eikä tutkimuksessa ole eritelty työntekijöiden vastauksia. Työntekijät ovat voineet osallistua kehittämistyöpajan työskentelyyn haluamallaan intensiteetillä. Kehityspajassa tuotetusta materiaalista, eli työntekijöiden asettamista tavoitteista ei tehty yksilöllisiä vaan Hollolan nuorisopalveluiden työnkuvan perusteella tehtyjä tavoitteita. Tämä on antanut yksilönsuojaa eikä kehittämistyöpajaa ole viety liian henkilökohtaiselle tasolle, joka myös mahdollistaa yksityisyyden turvan työntekijöille. Kehitystyöpajassa ei myöskään käytetty suoria lainauksia työpajatoiminnasta, jolloin ei voida määrittää kenen sanomaa mikäkin toiminta on ollut. Pieni työyhteisö toi omat haasteensa, mutta yksilölliset tiedot eivät siitä huolimatta tule esiin. On vaatinut myös pohdintaa, kuinka muotoilla mitään tietoa tutkimuksen sekä kehittämistuosoksen aikana.

5.4 Jatkokehittämisehdotukset

Hollolan nuorisopalveluille voisi jatkossa suunnitella perehdytysmateriaalin, joka olisi helposti muokattavissa jatkuvaan muuttuvaan työskentely-ympäristöön ja digitaaliseen nuorison kohtaamiseen. Digitaalisen materiaalin tulisi tukea työyhteisön yhteisöllisyyttä sekä tukea tavoitteellisuutta digitaalisen nuorisotyön saralla. Tämä materiaali voisi hyvin jatkaa aloitettua ratkaisu- ja voimavarakeskeistä lähestymistapaa kehittää työyhteisössä asioita pienin askelin, jotta voidaan saavuttaa myös ne suuret tavoitteet, jotka näyttävät tavoittamattomilta.

Työnohjauksen säännönmukainen järjestäminen useamman kerran vuodessa tukisi työyhteisön työotteen kehittymistä sekä samalla ryhmämuotoisena toteutettuna työyhteisön yhteisöllisyyttä, jolloin motivoitaisiin työntekijöitä laadukkaampaan työhön sekä valjastettaisiin osaamisen jakaminen tehokkaammaksi. Työnohjaus voisi hyvin olla kanava, jossa osaaamista ja näkökulmia työn tekemiseen työstettäisiin työyhteisönä. Tämän avulla sitouttaminen työyhteisön arvoihin olisi suunnitelmallista ja tavoitteellisempaa.

Digitaalisen nuorisotyön kehittäminen on ennen kaikkea kiinni asenteesta, jota pystytään juuri mielekkäällä sekä selkeällä perehdytysmateriaalilla ja työnohjauksella luomaan. Asennetta on myös syytä kouluttaa ja integroida strategiassa työyhteisössä sekä esimerkkien että käytännön koulutuksien kautta. Digitaalisen nuorisotyön suurin asenteellinen haaste on omaksua se osaksi arkipäiväistä työskentelyä eli integroida se osaksi perustyötä nuorisopalvelussa, jolloin se on osana kaikkien työtä eikä delegoidu niille, jotka sen mieltävät ominaisemmaksi itselleen. Tämä vaatii digitaalisia taitoja heikommin omaavien motivointia sekä kouluttamista osaavammiksi joko oman työyhteisön sisäisellä koulutuksella tai ulkopuolisella koulutuksella. Kohdentamalla resursseja heidän kouluttamiseensa voidaan saada aikaan isompi muutos suuressa kuvassa.

Tutkimusvaiheessa nousi esiin, että Hollolan nuorisopalvelut olivat olleet Verken koulutuksessa, jossa oli puhuttu samoja asioita mitä tuli esiin kehittämis- sekä tutkimusvaiheessa. Tällaisten koulutusten asioihin uudelleen palaaminen työyhteisön sisäisesti tai ulkopuolisen jatkokoulutuksen hyöty olisi valtava varsinkin, kun työyhteisö on juuri lähtenyt työstämään tätä digitaalisen nuorisotyön asenteellista muutosta, jonka kautta he työyhteisönä integroivat digitaalisen työskentelyn syvällisemmin osaksi omaa perustyötään.

Digitaalisen nuorisotyön rakentaminen Hollolan nuorisopalveluille, jossa otetaan huomioon kunnan koko sekä digitaalisen ympäristön tarjoaminen, haasteena on kuntarajojen ylittämisen, sekä se mitä sisältöä rakennetaan digitaaliseen ympäristöön. Myös tavoitteet kohtaamisen lisäksi tulisi määrittää. Digitaalinen nuorisotyö on hyvin monimuotoinen ja monipuolinen toimintakenttä, joka haastaa aiempaa enemmän ennen digitaalista ympäristöä vallinneen nuorisotyön. Tämän kehittäminen vaatii myös yhteistyötä valtakunnallisella tasolla, jossa määritetään, kenen on hyvä toimia sekä miten ja kuka vastaa mistäkin.

Jatkokehittämissuunniteluksena Hollolan kunnan nuorisotyöntekijöiden osaamisen kehittämisessä nuorten kohtaamisessa digitaalisessa ympäristössä on osaamisen edistäminen. Kehittämisen kohteena tulisi olla työyhteisön käytössä olevien alustojen tavoitteellinen ja määrittöinen opastus. Tämän lisäksi tulisi pyrkiä tehostamaan tiettyä alustaa, jota käytettäisiin tavoitellakseen selkeästi kohdata tiettyä nuorisoryhmää. Tämän saavuttamiseksi tarvittaisiin esimerkiksi eri sosiaalisen median käytön koulutusta ja määrittelyä tavoitteen kautta. Hollolassa hyödynnetään tällä hetkellä Facebookia tapahtumien ilmoittamiseen ja se on määritelty niin sanotusti informaation levityskanavaksi, joten tätä samantyyppistä alustojen määrittelyä tarvittaisiin syvemmältä. Samalla jatkokehittämisenä toimisi myös asiakasryhmien määrittelyä eri alustojen mukaan.

Työyhteisön jäsenten käyttämien tapojen sekä menetelmien yhtenäistäminen nousi esille, kun työpajoissa selvisi, että työyhteisön vaihtuvuus on ollut viime aikoina suurta. Tätä

tukemaan olisi hyvä kehittää työntekijöille yhdistävä toiminta suunnitelma sekä tavoitteellinen materiaali. Tällainen digitaalinen nuorisotyön materiaali olisi hyödyllinen konsepti valtakunnallisesti nuorisotyölle, jossa usein työyhteisöt koostuvat pienistä henkilöstömääristä suuria kaupunkeja lukuun ottamatta. Myös työyhteisön digitaalisten arvojen käsittely tukisi työyhteisön yhtenäistä toimintaa kohti parempaa digitaalista osaamista varmistaen osaamisen jakamisen työyhteisön kesken vahvemmin.

Tutkimusosiota rakentaessa selkeää määritystä valtakunnallisesti ei tunnu löytyvän erityisnuorisotyöstä, joten erityisnuorisotyön työnkuvan tieteellinen sekä tutkimuksellinen määrittäminen olisi hyvä tehtävä tutkimustyö. Erityisnuorisotyö poikkeaa muusta nuorisotyöstä, mutta se on kuitenkin hyvin verrattavissa etsivään nuorisotyöhön ja muuhun yksilötyöhön, jolloin tarvittaisiin selkeää konkreettista työnkuvan tekemistä sille, missä menee raja millekin ja miten ne eroavat toisistaan. Tämä helpottaisi perustyönkuvassa työntekijöitä pitkässä juoksussa sekä myös suunnitelmien rakentamista ja tavoitteiden asettamista työlle.

Nuorison digitaalinen mediakasvatus on hyvin perusteltua tutkimus- ja kehittämisosa-alueita. Hollolan nuorisopalvelu tarjoaa tällä hetkellä hyvin pintaraapaisua mediakasvatukseen ryhmämuotoisen toiminnan ohella. Mediakasvatuksen opetus on myös rajallista koulujen resurssien puitteissa, joten selkeän ja tavoitteellisen mediakasvatus paketin rakentaminen, missä sisälletään opetus mukaan kehittämiseen, olisi kysyntää. Tähän mediakasvatukseen voisi sisällyttää opastusta digitaalisessa ympäristössä toimimista, kriittisen medialukutaidon edistämistä, turvallista käyttäytymistä sekä yksityisyyden käsitteiden avaamista digitaalisessa ympäristössä.

Lähteet

- Aaltonen, S., & Kivijärvi, A. 2017. Nuoret aikuiset hyvinvointipalvelujen käyttäjinä ja kohteina. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 198. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Aho, T. 2023. Kokeilukulttuuri: Johda kasvua joka päivä. Alma Talent.
- Ahola, T & Furman, B. 2018. Reteaming-valmennus – yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisukeskeinen kehittämismenetelmä. Lyhytterapiainstituutti.
- Allianssi, Demi, Pelastakaa Lapset, Väestöliitto & Yeesi. 2020. #MPKorona-kysely koronaviruksen vaikutuksista nuorten elämään, Tiedotustilaisuus 8.4.2020. Viitattu 25.6.2020. Saatavissa <https://nuorisoala.fi/nuoret-kokevat-ahdistusta-ja-saavat-voimaa-sosiaalisista-kontakteista-koronatilanteessa/>
- Allianssi. 2019. Nuorisoalalla näkyvät ilmiöt. Viitattu 22.5.2023. Saatavissa <https://nuorisotyosta.fi/ilmiot/>
- Allianssi. 2020. Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet. Viitattu 15.5.2023. Saatavissa <https://nuorisoala.fi/nuorisotyon-ammattieettiset-ohjeet/>
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent.
- Bandura, A. 1986. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
- De Jong, P. & Berg, I, K. 2021. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Keuruu: Lyhytterapiainstituutti.
- Gatham, G. 2012. Work motivation: History, theory, research and practice. Sage publications.
- Euroopan komissio. 2018. Developing digital youth work - Policy recommendations, training needs, and good practice examples. Euroopan unioni. Viitattu 20.5.2023 Saatavissa <https://data.europa.eu/doi/10.2766/949615>
- Franklin, S., Trepper, T. S., Gingerich, W. J. & McCollum, E. E. 2012. Solution-focused brief therapy A handbook of evidence-based practise. New York: Oxford University Press.
- Harvey, C. 2016. Using ICT, digital and social media in youth work. Screenagers International Research Project - A review of research findings from Austria, Denmark, Finland, Northern Ireland and the Republic of Ireland. National Youth Council of Ireland.

Viitattu 5.4.2023. Saatavissa

<http://www.youth.ie/sites/youth.ie/files/International%20report%20final.pdf>

Heikari, S. 17.3.2023. Positiivinen psykologia koulutus. Kytäjä: Familiar.

Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus. Teoksessa Hannu Heikkinen & Rauno Huttunen & Pentti Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä: toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä. Atena Kustannus.

Hintsala, M-A. 2016. Digitaalinen nuorisotyö kirkossa. Kirkon kasvatus ja perheasiat 2016.

Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. 2011. Ratkaisun taito. Vammala: Tammi.

Hollolan kunta. 2021. Viitattu 23.8.2021. Saatavissa <https://www.hollola.fi/>

Hollolan seurakunta. 2021. Vesikansan alue. Viitattu 1.5.2023. Saatavissa <https://www.hollolanseurakunta.fi/vesikansa>

Tuominen, S.; Tormulainen, A. & Kosonen, M-L. 2023. Joustavasti ja kokeillen. Selvitys nuorisotyötä tekevien järjestöjen digitalisaatiosta. Humak & Verke

Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus. Teoksessa Hannu Heikkinen & Rauno Huttunen & Pentti Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä: toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus.

Hännikäinen-Uutela, A-L. & Penttinen, P. 2023 Koulunuorisotyö. Kaakkois-suomen Ammattikorkeakoulu

Hyvärinen, M, Suoninen, E. & Vuori, J. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.5.2023. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Into etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. 2023. Etsivä nuorisotyö. Viitattu 12.5.2023. Saatavissa <https://www.intory.fi/etsiva-nuorisotyö/>

Juhila,K. 2021. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.5.2023. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Juhila,K. 2021 Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.5.2023.

Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Jurvanen, S.; Kauppinen, E.; Kiilakoski, T.; Kivijärvi, A.; Laine, S.; Nyman-Kurkiala, P. ja Siegfriids, A. 2021. Mitä koulunuorisotyö on? Tutkimuskatsaus koulunuorisotyön määritelmiin ja tavoitteisiin. Nuorisotutkimusseura

Jyrkämä, J. 2021. Toimintatutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.5.2023. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Talent oy.

Kananen, J. 2012. kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Duodecim. Helsinki.

Kinnunen, V.; Djupsund, R. & Kiilakoski, T. 2015. Kolmas luku. Teoksessa Kii- lakoski, Kinnunen, V.; Djupsund, R. & Kiilakoski, T. 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään. tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Viitattu 25.4.2023. Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106142/978-952-456-203-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kivioja, K. 4.4.2023. Lions Quest -koulutus sopii kaikille kasvattajille. Lions lehti. Viitattu 25.4.2023. Saatavissa <https://www.lions.fi/lions-quest/ajankohtaista/lions-quest-koulutus-sopii-kaikille-kasvattajille/>

Kupias, P.; Peltola, R. & Saloranta, P. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Alma Talent.

Kupias, P.; Peltola, R. & Saloranta, P. 2016. Onnistu palautteessa. Alma Talent.

Kupias, P. 2022. Työnohjaus ja coaching: Tukea työssä onnistumiseen. suomentietokirjailijat ry.

Lappi, T. 2022. Eron työuupumuksesta. Alma Talent.

Lapsen ääni 2020-kyselytutkimus, Pelastakaa Lapset ry, Viitattu 27.8.2020. Saatavissa https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/pelastakaalapset/main/2020/05/22105112/Lapsen_aani_2020_FI_web.pdf

- Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Alma Talent.
- Lindgren, J.; Mokka, R.; Neuvonen, A. & Toponen, A. 2019. Digitalisaatio – murroksen koko kuva. Tammi.
- Merilampi, R-S. 2014. Mediakasvatuksen perusteet. Helsinki: Avain.
- Niemi-Sampan, P. 2021. Koronakevät 2020: sosiaalisen median rooli nuorten selviytymisessä poikkeusoloista. Helsingin yliopisto. Pro Gradu
- Niemi-Pynttari, M. 2013. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Viitattu 25.5.2023. Saatavissa <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/06/07/voimavara-ja-ratkaisukeskeinen-nakokulma-ohjaustyossa/>
- Nivala, E. & Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka: Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- NUOPERI - Nuorisotyön tallentaminen. Sanastoa. Viitattu 7.4.2023. Saatavissa <https://www.nuoperi.fi/sanasto2.php?id=6>
- Pelastakaa lapset Ry. 2021. Mikä on Netari? Viitattu 30.8.2021. Saatavissa <https://www.netari.fi/netarista/>
- Perkiömäki, A. & Wärn-Rancken, M. 2021. Ratkaisukeskeiset työkalut. Muutoksen tukena.
- Piha, K. 2017. Konflikti päivässä. Kulttuuri ratkaisee yrityksen kohtalon.
- Puodinketo, L. 14.4.2021. Hollolan Vapaa-aikapäällikkö. Haastattelu. Hollola
- Ratner, H. & Yusuf, D. 2020. Lasten ja Nuorten ratkaisukeskeinen ohjaus ja neuvonta. lyhyt terapiainstituutti
- Räsänen, M. 2007. Coaching ja johtajuus, valmentava ote esimiestyössä. Helsinki: Edita.
- Tilastokeskus. 2020. Internetin käyttö medioiden seuraamiseen ja viestintään lisääntynyt. Viitattu 23.8.2021. Saatavissa https://www.stat.fi/til/sutivi/2020/sutivi_2020_2020-11-10_tie_001_fi.html
- Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Talentum Media
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. VANUPO 2020–2023. Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020–2023. Viitattu 14.4.2023. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162007/OKM_2020_2_VANUPO_fi_u.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. PS-kustannus

Verke. Digitaalisuus järjestöjen nuorisotoiminnassa 2018. 2018. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.5.2023 Saatavissa

<https://www.verke.org/uploads/2021/01/542a6f05-jarjestoraportti-2018-verke.pdf>

Verke. 2016. Kohti digitaalista nuorisotyötä. Viitattu 8.2.2022. Saatavissa

<https://www.verke.org/julkaisut/kohti-digitaalista-nuorisotyota/>

Verke. 2019. KUNNALLISEN NUORISOTYÖN DIGITALISAATIO 2019

Verke. 2021. Mitä on digitaalinen nuorisotyö? Ja mitä Verke tekee? Viitattu 30.8.2021.

Saatavissa <https://www.verke.org/verke/>

Verke. 2021. Nuorisotyön ammatillisen digiosaamisen kriteerit. Viitattu 23.5.2023.

Saatavissa https://www.verke.org/uploads/2021/05/ef90d0f5-nuorisotyon-ammattillisen-digiosaamisen-kriteerit_verke.pdf

Väänänen, P. 8.11.2022. Ratkaisu- ja voimavara kouluttaja. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen koulutus. Heinola: Familiar.

Turkkila, R.; Niemelä, J. & Pietiläinen, J. 2019. Digitaalinen nuorisotyö kirkossa. Nuori kirkko ry ja Kirkkohallituksen Kasvatus ja perheasiat-yksikkö.

Zimmerman, B. J. 2000. Self-efficacy: An essential motive to learn. Contemporary Educational Psychology, 25, 82–91.

Liite 1. Haastattelukysymykset

Asenteet

Mikä on perustehtäväsi nuorisotyössä?

Kuinka verkossa tehtävä nuorisotyö eroaa perustyöstä?

Millaisia välineitä digitaaliseen nuorisotyöhön on käytössä?

Osaaminen

Millaisia koulutuksia verkkonuorisotyöhön on ollut?

Millaisia menetelmiä on käytössä digitaaliseen nuorisotyöhön?

Tavoitteet

Mitä digitaalisella nuorisotyöllä halutaan saavuttaa Hollolassa?

Millaisia hankkeita tai projekteja on tällä hetkellä digitaaliseen nuorisotyössä menossa?

Mitä toiveita kehitystyölle Hollolan nuorisopalveluissa?

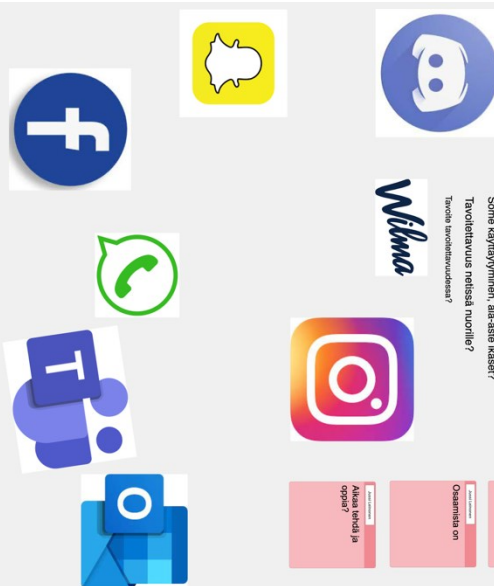
Haasteet & Mahdollisuudet

Mitä haasteita ja mahdollisuuksia digitaalisessa nuorisotyössä on?


Liite 2. Kehittämistyöpajan aivoriihi

Siellä missä nuoretkin/ Nuorten kanssa

Some löydäkyymin, ala-estei käisit?
Tavoitettavuus meissä nuorilla?
Tavoite tavoitettavuudessa?



TIKTOK? -> Lyhyt videot 7s



MIKÄ TOIMII/ ONNISTUU

LAADUN - KÄYTTÄJÄN TUNNUS - NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ NÄKÄYTTÄVÄ	MIELETTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ	MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ
MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ	MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ	MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ

TAVOITTEET

MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ	MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ	MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ
---	---	---

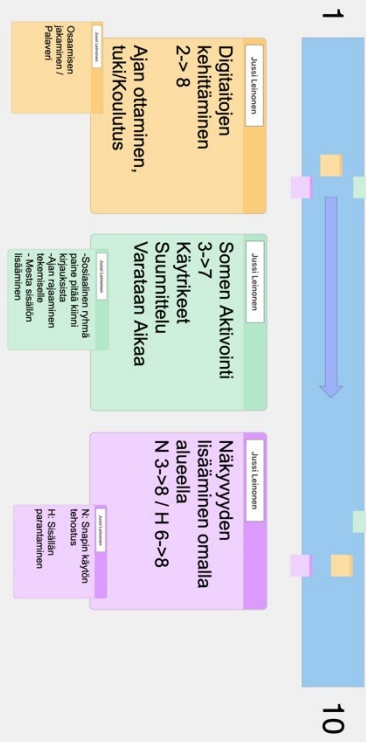
HAASTEET

MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ	MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ	MAKUSTI KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ KÄYTTÄVÄ
---	---	---

Tavoite olla 5 vuotta nuoria edellä

Kehittämis tilanne asteikko (ratkaisukeskeisyys)

Johdettu aselikkosummitelma haastavan tai
organiellisen tilanteen parantamiseksi



Liite 3. Kehittämistyöpajan diaesitys



Digitaalisuuden integroiminen nuorisotyönkuvaan

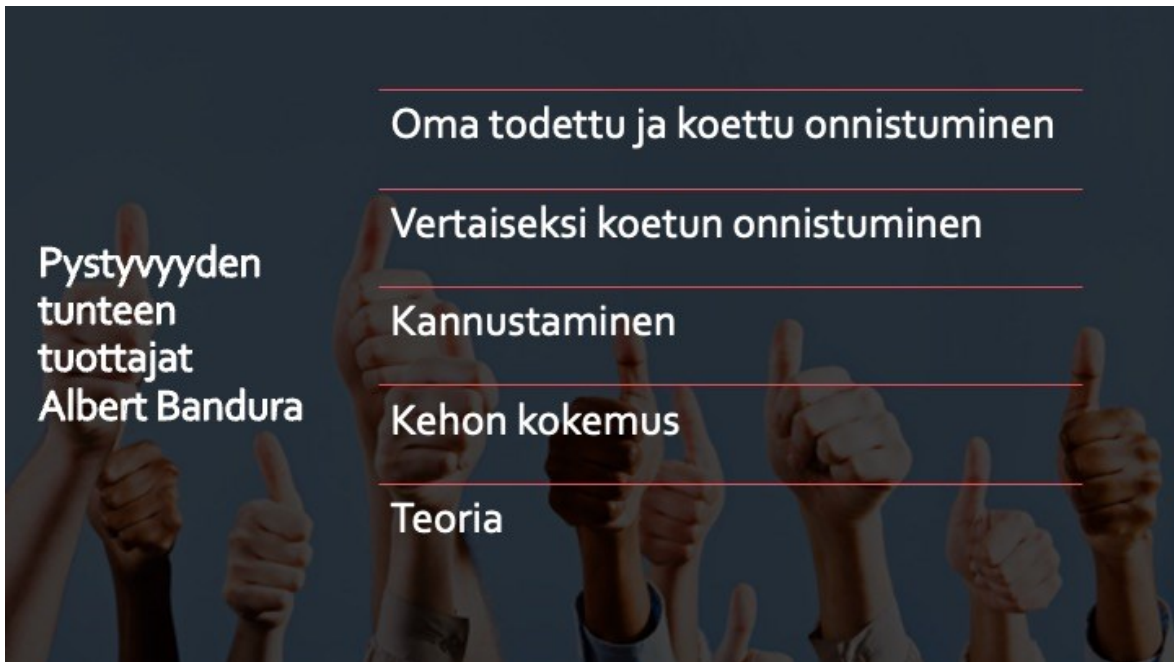
Kohde organisaatio: Hollolan nuorisotoimi
Tekijä: Jussi Leinonen, YAMK opiskelija



Onnistumisen kokemus

Parin kanssa toisilleen onnistuneen kokemuksen jakaminen. Kuuntelija esittää yhden tarkentavan kysymyksen kokemuksesta.

(Jos mahdollista digitaalisesta kohtaamisesta, laitteiden käytöstä tai muuten digitaalisuuteen liittyvä.)



Pystyvyyden
tunteen
tuottajat
Albert Bandura

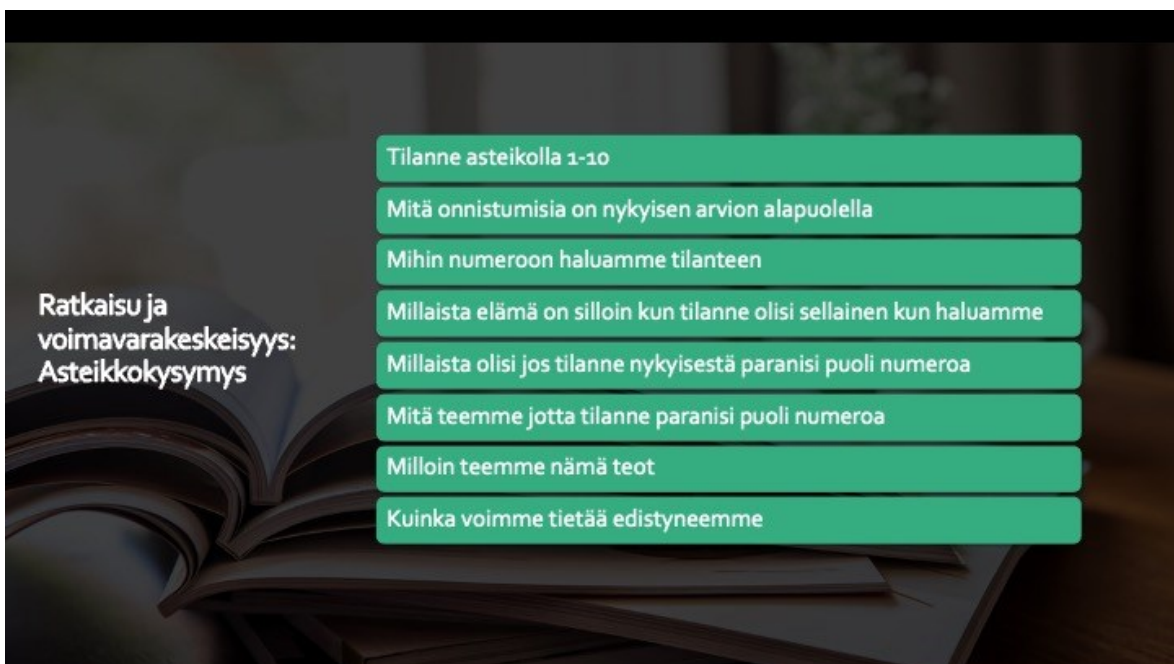
Oma todettu ja koettu onnistuminen

Vertaiseksi koetun onnistuminen

Kannustaminen

Kehon kokemus

Teoria



Ratkaisu ja
voimavarakeskeisyys:
Asteikkokysymys

Tilanne asteikolla 1-10

Mitä onnistumisia on nykyisen arvion alapuolella

Mihin numeroon haluamme tilanteen

Millaista elämä on silloin kun tilanne olisi sellainen kun haluamme

Millaista olisi jos tilanne nykyisestä paranisi puoli numeroa

Mitä teemme jotta tilanne paranisi puoli numeroa

Milloin teemme nämä teot

Kuinka voimme tietää edistyneemme

Kuinka jatkaa
digitaalista
kehittymistä

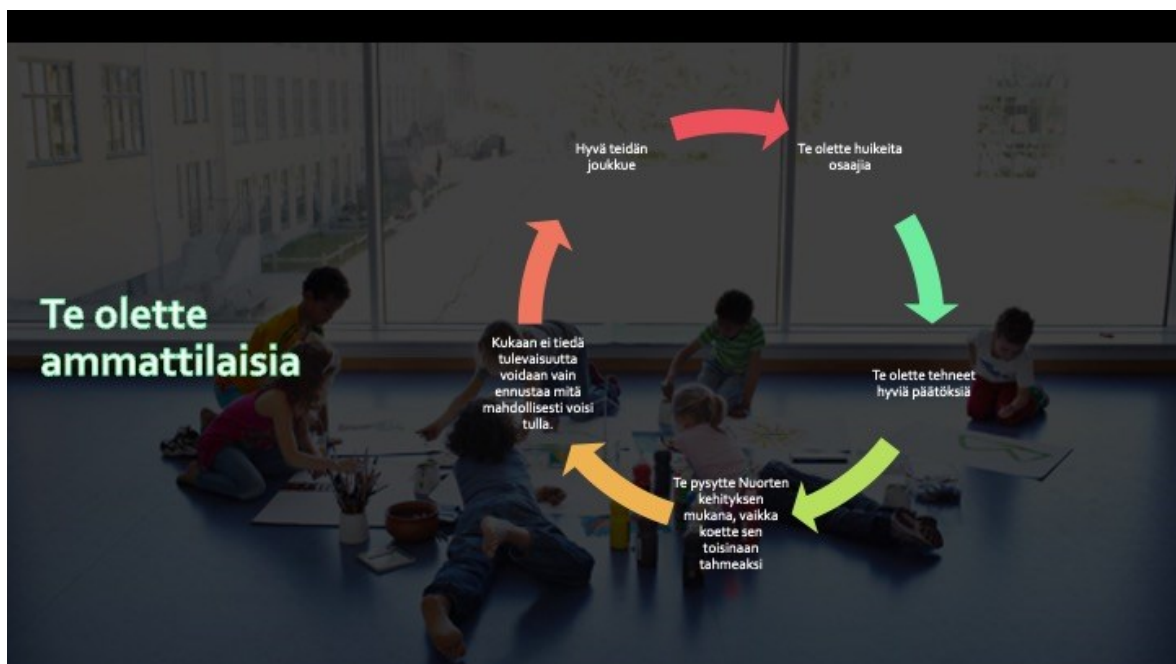
Asian arvioinnin integroiminen
säännöllisesti esim. viikko palaveriisiin

Älä korjaa sitä, mikä ei ole rikki.

Tee lisää sitä, mikä toimii.

Jos jokin ei toimi, tee jotain toisin.

Ratkaisu ja voimavarakeskeisyyden periaatteet



Kiitos

Yhteystiedot

Puh. 040-7581184

Sähköposti:

Jussi.leinonen@student.lab.fi

Leiskanen@gmail.com

Whatsapp: 040-7581184

Discord: Leiska#7185

Facebook: Jussi Leinonen

Instagram: rauta_leiska

Pinterest: @leiskanen

Playstation: RautaLeiska

Steam: leiskanen

