



”MUTTA PÄIVÄ PÄIVÄLTÄ VOIT ISTUUTUA VÄHÄN LÄHEMMÄKSI...”

Etsivässä työssä vaadittavaa osaamista
asiakastyössä ja kentällä

Marika Lammi
p0751439

Opinnäytetyö
Helmikuu 2011
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagogiikan vaihtoehtoiset ammattiopinnot
Tampereen ammattikorkeakoulu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagogiikan erikoistumisopinnot

LAMMI, MARIKA:

”Mutta päivä päivältä voit istuutua vähän lähemmäksi...” Etsivässä työssä vaadittavaa osaamista asiakastyössä ja kentällä

Opinnäytetyö 50 s.
Helmikuu 2011

Etsivä sosiaalityö on ammatillinen työmenetelmä Norjasta. Tampereen kaupungissa Etsivää työtä on tehty melkein 20 vuotta. Etsivä työ on lastensuojelun ennaltaehkäisevä toimintamuoto. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaista erityisosaamista vaaditaan Etsivän työn työntekijöiltä. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään Etsivää työtä, sosiaalipedagogiikkaa, kentällä tehtävää työtä ja asiakastyötä. Tutkimus on tehty kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän avulla. Teemahaastattelu toteutettiin neljälle Etsivän työn työparille.

Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että Etsivä työ on vapaamuotoista ja nuorten alueella tapahtuvaa, aktiivista kontaktin ottoa. Niin kentällä tehtävässä työssä kuin asiakastyössä tärkeitä työn piirteitä ovat luottamus, kiinnostus nuorten asioihin, ajan antaminen, rinnalla kulkeminen ja läsnäolo. Etsivän työn työntekijöiden osaamiseen kuuluvat myös palvelujärjestelmän tuntemus, nuorten ohjaaminen, kuulemisen ja kohtaamisen taidot.

Etsivä työ on yksi sosiaalipedagoginen työmenetelmä. Työ sisältää samoja elementtejä kuten nuoren motivointi, itsepuun auttaminen ja yhteistoiminta ihmisten kanssa. Eri nuorilla on erilaisia ongelmia ja palvelun tarpeita, ja Etsivän työn työntekijöiden tulee tietää kaupungin tarjoamista palveluista. Projekteja sekä hankkeita tulee ja menee; jonkun olisi hyvä koordinoida ajankohtaisia nuorille suunnattuja palvelumuotoja. Olisikin tarkoituksenmukaista jos Etsivä työ ottaisi vastuulleen palvelujen ajanmukaisen koordinoinnin ja tiedottamisen. Tätä varten tulisi palkata oma työntekijä.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services
Option of Social Pedagogy

LAMMI, MARIKA:

"But you will sit a little closer to me, every day..." Skills Required in Outreach Work With Clients And on the Streets.

Bachelor's thesis 50 pages
February 2011

Outreach work is a professional social work method from Norway. Outreach work is preventive service in child welfare work. It is rather a specific intervention method to reach and to involve risk groups that are not in contact with the service. The objective of this study was to find out what kind of skills employees in outreach work need. The theoretical part of this study deals with outreach work, social pedagogy, work on the streets and client work. The study is qualitative. The data were collected by interviewing four work pairs in outreach work.

The study reveals that outreach work demands interest in youth and the ability to gain their trust. Employees in outreach work should possess the ability to give their time and be present. Employees in outreach work must know the service system and have skills to meet, listen to and instruct young people.

The work includes motivating young people and helping them to help themselves. The work is as demanding as it is rewarding. It is suggested here that co-ordinating the work and informing about it should be the responsibility of Outreach Work. This would involve hiring a person especially for that purpose.

Keywords: Outreach work, social pedagogy, client work, work on the streets, knowledge

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 ETSIVÄ TYÖ	6
2.1 Etsivän työn historiaa	6
2.2 Etsivä työ Tampereella	8
2.3 Työn lähtökohtia ja periaatteita	12
2.4 Asiakastyön ja kenttätöiden määritelmät	14
2.5 Etsivän työn ammatillisia vaatimuksia ja haasteita	16
2.6 Nuorisolain vaikutus Etsivään työhön	18
3 SOSIAALIPEDAGOGIIKKA.....	21
3.1 Sosiaalipedagoginen orientaatio	21
3.2 Toimintapätevyys sosiaalipedagogisesti orientoituneessa työssä	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	28
4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta.....	28
4.3 Aineiston analyysi.....	30
5 TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ JA KOKEMUKSIA ETSIVÄSTÄ TYÖSTÄ..	32
5.1 Etsivän työn tavoite ja tarkoitus	32
5.2 Etsivä työ kentällä	33
5.3 Etsivä työ asiakastyönä	35
5.4 Etsivään työhön liittyvä osaaminen ja työn vaatimukset	38
5.5 Kenttätöiden ja asiakastyön yhteneväisyydet ja eroavaisuudet.....	41
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	43
7 POHDINTA.....	46
LÄHTEET	48

1 JOHDANTO

Nuoruus on maailmankuvan tietoisien rakentamisen aikaa. Nuorisokasvatus on elämän salaisuuden pohtimista yhdessä nuorten kanssa. Se on nuoren rinnalla kulkemista siinä prosessissa, jossa hän jäsentää maailmaa ja muodostaa käsitystään elämästä, ihmisestä, yhteiskunnasta, uskonnosta, moraalista, sukupuolisuuudesta, yhteiskunnassa vallitsevista arvoista ja tavoista sekä erilaisista kulttuurimuodosteista.

- Juha Hämäläinen 2007 -

Kiinnostukseni Etsivään työhön heräsi keväällä 2009, ja se on ollut vaikutteena siihen, miksi teen opinnäytetyön Tampereen kaupungin Etsivälle työlle. Opinnäytetyöprosessin aikana olen käynyt monia keskusteluja ja pohdintoja aiheeni valintaa ja rajausta koskien. Etsivän työn työntekijät ovat olleet hyvin mukana tässä opinnäytetyöprosessissani ja antaneet aikaansa tutustumismatkallani Etsivään työhön. Etsivä työ on nuorten arjessa tukemista ja heille tarkoitettujen palvelujen piiriin auttamista. Joskus nuori voi tarvita vain pientä kannustusta asioidensa hoitoon.

Tässä opinnäytetyössä kerrotaan Etsivän työn asiakastyöstä ja kenttätyöstä. Asiakastyö periaatteessa sisältää molemmat työmuodot, mutta arjen työssä puhuttaessa niillä on erilaiset painotukset. Etsivässä työssä asiakastyöllä tarkoitetaan nuorten kanssa sovittua asioiden eteenpäin viemistä ja asioiden hoitoa. Se on kuin perinteistä sosiaalityötä, mutta nuoren aikatauluun sopivampana työmuotona. Kenttätyöllä puolestaan tarkoitetaan jalkautumista nuorten reviirille ja alueille, joissa otetaan kontaktia vapaa-aikaansa viettäviin nuoriin. Kenttätyön avulla nuoriin saadaan solmittua luottamuksellinen suhde ja yhteys asiakastyötä varten.

Luottamuksellisen suhteen solmimiseen liittyy myös opinnäytetyön nimi ” Mutta päivä päivältä voit istuutua vähän lähemmäksi...” Nimi tulee Antoine de Saint-Exupéryn kirjasta Pikku Prinssi, ja se kuvaa hyvin Etsivän työn prosessia kohti nuoren luottamusta. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Etsivän työn työntekijöiden osaamista niin asiakastyössä kuin kentällä tapahtuvassa työssä. Haastattelen Tampereen kaupungin Etsivän työn työpäreja ja selvitän heidän näkemyksensä Etsivän työn työntekijöiden osaamisesta. Tavoitteenani on, että

Etsivän työn työntekijät saavat myös itselleen todennettua tietoa ja pystyvät hyödyntämään sitä omassa työssään.

Opinnäytetyössä on pyritty loogisesti etenevään lukujen järjestykseen. Luvussa kaksi tutustutaan Etsivän työn historiaan, joka on saanut alkunsa Norjasta vuonna 1969. Luvussa käsitellään myös Etsivää työtä Tampereella, joka on lähtenyt liikkeelle vuoden 1991 projektista. Luvussa määritellään myös Etsivän työn asiakastyö ja kenttätyö. Etsivän työn lähtökohtia, periaatteita ja vaatimuksia avataan myös tässä luvussa. Nuorisolain muutoksen myötä Etsivää työtä on lisätty erilaisin hankkein ympäri Suomea. Sosiaalipedagogista ajattelua käsitellään luvussa kolme. Sosiaalipedagogisen toiminnan perusta on ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja osallistumisessa. Luvussa määritetään myös sosiaalipedagogisesti orientoituneen tekijän toimintapätevyyttä.

Tutkimuksen toteutus on sijoitettu lukuun 4, sillä on aiheellista selvittää ensin Etsivän työn menetelmää ja sosiaalipedagogiikan teoriaa. Luvussa neljä kuvataan tutkimuksen toteuttamista. Luvun alussa määritellään tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset. Tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto muodostui haastatteluista, kokousmuistioista, Etsivän työn perehdytyskansiosta ja opinnäytetyön tekijän omista havainnoista. Tutkimusaineisto on analysoitu käyttämällä aineistolähtöistä sisältöanalyysia. Viidennessä luvussa tutustutaan työn tuloksiin ja käydään läpi työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia Etsivästä työstä. Luvussa tutustutaan Etsivän työn eri osa-alueisiin työntekijöiden näkökulmasta. Kuudennessa luvussa tarkastellaan johtopäätöksiä, jonka jälkeen kirjoittajan oma pohdinta on luvussa seitsemän. Toivottavasti tämän järjestyksen avulla lukija saa paremman käsityksen opinnäytetyön tuloksista.

2 ETSIVÄ TYÖ

2.1 Etsivän työn historiaa

Etsivä työ on saanut lähtölaukauksensa Norjassa. Norjalaisen psykologin Haldis Hjortin alkuperäisteos *Det oppsøkende arbeidet* psykologi (1988) on ensimmäisiä etsivän työn perusteoksia. Seuraavassa on monia mielikuvia herättelevä ote hänen kirjastaan.

Näin unta. Olin junassa Venäjällä. Olin laskenut osan tavaroistani penkille, siinä lojuivat kukkaro, passi, matkaliput, kirjekuori, jonka taakse oli kirjoitettu sen kaupungin nimi mihin olin matkalla... Syystä tai toisesta minun täytyi laskeutua junasta sen seistessä paikoillaan. Luulin asian vievän vain silmänräpäyksen, joten poistuin junasta ilman päällysvaatteita. Tietenkin juna lähti heti, siinä minä seisoin pienellä venäläisellä maalaisasemalla. Vasta hetken päästä minulle valkeni, miten hankalaan tilanteeseen olin joutunut tai itse hankkiutunut... Tajusin, ettei huutaminen hyödyttänyt. Saatoin ainoastaan toivoa, että luokseni tulisi joku, joka kumartuisi ylleni. Joku, joka puhuisi kanssani yhteistä kieltä tai viitsisi opetella kieltäni ja ymmärtää olosuhteeni. Tulisiko joku, joka kykenisi selvittämään minut tästä tilanteesta?

- Haldis Hjort kirjassaan *Etsivän työn psykologia* 1995 -

Norjassa kehitetty sosiaalisen kenttätyön malli on työmenetelmä riskioloissa elävien nuorten auttamiseksi. Norjalainen kenttätyömalli vie avun sinne, missä nuoret oleskelevat ja viettävät aikaansa. Työntekijät toimivat työpareina, luovat kontakteja, motivoivat ja tukevat nuoria heidän pyrkimyksissään. (Huhtajärvi 2007, 451.)

Norjan etsivä sosiaalityö on saanut alkunsa Oslossa vuonna 1969 kun nuorten huumausaineiden käyttö yleistyi kaupungin keskustassa. Vajaan kahdenkymmenen vuoden jälkeen Norjassa oli 52 etsivän työn toimipistettä ja 240 kenttätyöntekijää. Norjan etsivässä sosiaalityössä on kehittynyt pääasiassa kaksi erilaista mallia, jotka ovat Uteseksjonen-työ (US) ja Feltarbeit-työ (FA). Uteseksjonen-työ on suurissa kaupungeissa, ydinkeskustoissa tehtävää työtä ja vaikeiden nuoriso-ongelmien käsittelyä. US-työ on yksilö- ja ongelmakeskeistä, 16–30-vuotiaisiin nuoriin kohdistuvaa työtä ja käsittelee usein vaikeita

päihdeongelmia. Uteseksjonien-työ on jakautunut kolmeen ryhmään. Yhden ryhmän tavoitteena on vähentää ja ennaltaehkäistä huumeiden väärinkäyttöä keskustassa. Huumeiden käyttäjiä auttaessa kiinnitetään huomiota myös perheeseen, sillä yhteydenpitoa vanhempiin pidetään hyvänä työtapana kriisitilanteissa. Toinen ryhmä on hiv-ryhmä, joka ehkäisee tartuntojen leviämistä valistamalla huumeiden ja päihteiden käyttäjiä. Kolmas ryhmä tekee ehkäisevää työtä monikulttuurisissa ympäristöissä, joissa nuoret ovat siirtolaisten tai pakolaisten lapsia. Feltarbeit-työtä tehdään lähiöissä tai pienissä kaupungeissa. FA-työ on ryhmäkeskeistä, 10–18-vuotiaisiin kohdistuvaa ennaltaehkäisevää toimintaa. Tavoitteena on luoda kontakteja, motivoida ja tukea nuoria heidän pyrkimyksissään. Feltarbeit-työ on kytkeytynyt esikaupunkialueiden hallintoon eri tavoin esimerkiksi kulttuuritoimen, sosiaalitoimen tai lastensuojelutoimen alaisuuteen. FA-tiimit ovat keskittyneet auttamaan lähiöiden levottomia nuorisoryhmiä ja tekevät myös terapeutista työtä. (Pihlaja 1997, 9–10.)

Hjortin (1995, 24–26, 81) mukaan etsivässä työssä ammattiauttajalla on vain niukalti valtaa asiakkaaseen. Etsivän työn työntekijöillä ei ole minkäänlaisia painostuskeinoja, kuten esimerkiksi poliisilla on. Työntekijän on liikuttava joustavasti ja tiedettävä, että aina voi oppia jotain uutta ja nuoret voivat tietää jostain asioista enemmän kuin itse. Toisaalta on pidettävä kiinni omasta aikuiskulttuuristaan, oltava ylpeä vuosistaan ja taustastaan. Työntekijät voivat vain toimia omilla edellytyksillään, eläytymiskyvyillään, kinnostuksen kohteillaan ja taidoillaan, jotka saattavat nuorten mielestä tehdä kontaktin houkuttelevaksi.

Huhtajärven mukaan (2007, 452) Norjan esimerkin osoittamana nuoriin saa paremman kontaktin työparin ollessa eri sukupuolta ja ammattitaustaisia. Suurin osa Norjan etsivästä työstä tapahtuu kontaktityönä kentällä, jolloin nuorilla on mahdollisuus valita, haluavatko he olla tekemisissä työntekijöiden kanssa. Uudelle toimintamenetelmälle haluttiin löytää ammatilliset käytännöt ja raamit. Ammatillinen etsivä työ pitää sisällään muun muassa suunnitelmallista ja ennalta määriteltä etsimistä kentällä, dokumentointia, työparityön, tiimin ja niiden rakenteiden toimivuuden tarkastelua.

2.2 Etsivä työ Tampereella

Tampereen kaupungissa kokeiltiin Etsivän nuorisotyön projektia (ENT-projektia) Norjassa kehitetyn sosiaalisen kenttätyön mallin mukaisesti. Idea etsivän nuorisotyön kokeiluun syntyi vapaaehtoistyötä tekevässä järjestössä Nuorten Palvelu ry:ssä vuonna 1987. Neuvottelut projektin käynnistämiseksi Suomessa alkoivat vuoden 1988 keväällä. Itse Etsivän nuorisotyön projekti alkoi syksyllä 1991 taloudellisen kasvun oloissa, laman merkkien jo näkyessä. ENT-projekti perustui oletukselle, että Tampereen kaupungissa asuu nuoria, jotka eivät osaa, tahdo tai voi hakea apua yhteiskunnan palvelujärjestelmiltä. Ihmiskuvan perustana oli usko siihen, että nuoret kykenevät itse ratkaisemaan asioitaan ja tekemään valintoja. Heitä on vain tuettava ja autettava tekemään omat ratkaisunsa. Työntekijät antavat ammattitaitonsa asiakkaan käyttöön, mutta muutoksen avaimet ovat heillä itsellään käsissä. Työn kohteena eivät olleet ainoastaan nuoret vaan myös uusi työmuoto. (Pihlaja 1997, 7, 9, 12, 24, 54.)

Projektin ensimmäisen syksyn aikana työntekijöitä ja projektiryhmää koulutettiin viidessä eri jaksossa. Kahdessa ensimmäisessä jaksossa tutustuttiin etsivän työn tavoitteisiin ja periaatteisiin. Kolmannella jaksolla aiheena oli norjalainen etsivän työn malli, jonka esitti norjalainen psykologi Haldis Hjort. Neljännellä koulutusjaksolla käsiteltiin kontaktinottoa, vuorovaikutusta ja yhteisön johtamista. Viides jakso sisälsi nuorisoryhmien kanssa tehtävää työtä. Koulutuksen väliaikoina työparit aloittivat kenttätyötä omien alueiden havainnoinnilla, kartoituksella ja etsivän työn mahdollisuuksien arvioinnilla. Työparit tutustuivat myös kirjallisuuteen ja aluetta koskevaan tilastomateriaaliin. (Pihlaja 1997, 48, 52.)

Huhtajärven (2007, 452–453) mukaan etsivän nuorisotyön projektissa työskenteli kaksi nuorisotoimen työntekijää, yksi sosiaalitoimen työntekijä sekä kaksi Nuorten palvelu ry:n palkkaamaa työntekijää. Tämä kokoonpano mahdollisti etsivään nuorisotyöhön kaksi työparia ja heille vetäjän. Projektissa oli mukana myös nuorisosihteeri, joka vastasi kokonaisuudesta sekä projektiryhmä, joka koostui rahoittavista tahoista, kouluttajista, etsivän

nuorisotyön projektin työntekijän edustajasta sekä tutkijasta. Projekti päättyi 1995 vuoden lopussa, mutta se jatkui työmuotona Tampereen kaupungin nuorisotyön- ja sosiaalipalveluiden yhteistyönä.

Projektin tuloksena kentällä tehtävästä auttamistyöstä ja nuorten kohtaamisista syntyi toiminta-alueille kulttuuri, jossa nuoret hyväksyivät auttajien läsnäolon ja käyttivät kontaktinottomahdollisuutta parantaakseen omaa tilannettaan. Työtavan avulla luotiin uusi asiakaskunta, joka laajeni ja ulotti toimintansa tamperelaisen auttamisjärjestelmän verkostoihin. Projekti osoitti, että asiakkaita voitiin tavoittaa lähestymällä heitä kentällä, jossa he oleskelevat ja liikkuvat. Nuorten asiakkaiden olemassaolo, löytyminen ja onnistunut siirtyminen muiden auttamistahojen luo osoitti, että etsivä työtapa kannatti ottaa käyttöön. (Pihlaja 1997, 136, 213.)

Tampereen sisällä tapahtuneen hallintomuutoksen vuoksi Etsivän nuorisotyön nimi muutettiin Etsiväksi työksi vuonna 2001. Etsivän työn hallinnossa tapahtui suuri muutos kun Tampereen kaupunginvaltuusto teki päätöksen siirtää etsivän työn kolme nuorisotoimen työntekijää sosiaali- ja terveystoimen alaisuuteen. Poikkihallinnollisesti muodostunut työryhmä siirtyi kokonaisuudessaan lastensuojelun sijaishuollon vastuualueelle. (Huhtajärvi 2007, 454.)

Yleisesti Etsivä työ ymmärretään nuorisotyöksi, mutta Tampereella Etsivällä työllä on kuitenkin erilainen painotus, sillä työmuoto kuuluu sosiaalipuolelle. Etsivä työ on Tampereen kaupungin alaista toimintaa, joka on kuulunut lastensuojelun avohuollon tukitoimiin, mutta on nyt siirtynyt lapsiperheiden sosiaalipalvelun ehkäiseväksi työksi. Etsivä työ ohjaa nuoria monien erilaisten palvelujen pariin ja on yhteistyössä esimerkiksi nuorisotoimen, sosiaalitoimen, asumispalvelujen sekä mielenterveyspalvelujen kanssa. Etsivä työ tarjoaa matalan kynnyksen palveluja nuorille, jotka eivät yksin saa haettua apua ongelmiinsa. (Laukkanen 2009.)

Laukkanen (2009) mukaan Etsivä työ on alkanut projektina, joka kesti neljä vuotta. Etsivä työ on työparityöskentelyä, jossa on mieluiten mies ja nainen työpareina. Kun molemmat sukupuolet on edustettuna, se antaa nuorille vaihtoehtoja ja valinnanvapautta. Työpari voi myös täydentää toisiaan, ja

yhdessä heillä on laajempi ymmärrys asioihin. Etsivän työn asiakkaiden ikäjakaumana on 13–25-vuotiaat nuoret, keskustan alueella asiakkaiden keskimääräinen ikä on korkeampi kuin lähiöissä. Työtä tehdään myös marginaaliryhmien kanssa kuten mielenterveys- ja päihdeongelmista kärsivien nuorten sekä pitkäaikaistyöttömien kanssa. Kentällä tehtävää työtä tehdään myös iltaisin ja viikonloppuisin, jolloin työntekijät liikkuvat nuorten keskuudessa ja paikoissa, joissa nuoret kokoontuvat. Myös nuoret itse ilmoittavat työntekijöille paikkoja, joissa he kokoontuvat. Työntekijät eivät rajoita nuorten toimintaa esimerkiksi ottamalla pulloja pois tai puutu tupakointiin heidän liikkua nuorten alueilla. Työntekijät kuitenkin keskustelevat asiasta ja voivat kyseenalaistaa nuoren käytöstä. Työntekijät toimivat ammatillisen harkinnan mukaan, sillä nuorten silmin he eivät tavallaan toimi viranomaisina. Jos tilanne vaatii puuttumista, on vastuu kuitenkin työntekijöillä.

Etsivä työ on toiminnaltaan ehkäisevää ja korjaavaa, toisin sanoen yhteiskuntaan palauttavaa nuorisotyötä. Työ on laaja-alaista, sillä nuorilla on paljon erilaisia ongelmia ja asioita, joiden kautta he ovat tekemisissä Etsivän työn kanssa. Etsivän työn työntekijät lähestyvät nuoria myös koulumaailmassa. Työpareilla on alueellaan yksi yläkoulu, jossa työntekijät tekevät kohdennettua koulutyötä. Työntekijät ovat nuorten keskuudessa välitunneilla, jolloin nuoret voivat tulla juttelemaan ja työntekijät tuovat työtään tutuksi nuorille. Syksyisin Etsivän työn työntekijät ovat mukana myös seitsemäsluokkalaisten ryhmäytämistilaisuudessa. Koulutyö on toiminnaltaan kuitenkin aina nuorista lähtevää ja heille vapaaehtoista. (Laukkanen 2009.)

Laukkanen (2009) mukaan Etsivä työ antaa tukea ja ohjausta myös aikuistumisen kynnyksellä oleville 18–21-vuotiaille nuorille. Nuoret saavat apua esimerkiksi raha-asioissa, niiden hoidossa, viranomaisten kanssa toimimisessa ja hakemusten täytössä, asunnon hankinnassa sekä ura- ja koulutusasioissa. Etsivässä työssä nuorille annettava tuki on palveluohjausta.

Etsivässä työssä tehdään töitä palvelujärjestelmän tiedottamisen, nuorten neuvonnan ja ohjauksen parissa. Onnismaan (2007) mukaan tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus ovat ammatillisia toimintatapoja, jotka voidaan käsitteinä erottaa toisistaan, mutta silti ne käytännössä kietoutuvat toisiinsa. Tiedon

jakamisen tarkoituksena on antaa asiakkaalle tietoja, joita hän tarvitsee. Tiedottamisessa asiakas etsii puuttuvaa tietoa, jolloin hän on tiedon vastaanottaja ja työntekijä tiedon antaja. Neuvonta on vuorovaikutteisempaa kuin puhdas tiedonvälitys. Neuvonnassa asiakas odottaa saavansa ongelmaan neuvoja asiantuntijalta. Ohjaus ja neuvonta keskittyvät ohjattavan tulevaisuuteen. Ohjauskeskustelu on yleensä monivaiheinen ja rakenteeltaan löyhä. Ohjauksessa ohjattava osallistuu aktiivisesti esittämiensä ongelmien ratkaisemiseen. Ohjauksessa korostetaan asioiden tulkinnanvaraisuutta ja monia toimintamahdollisuuksia. (Onnismaa 2007, 23–28.)

Etsivän työn yhtenä työvälineenä on Internet, jolla pidetään yhteyttä nuorten kanssa. Etsivä työ tapahtuu myös sosiaalisen median avulla. Etsivän työn tiloissa toimii kaksi kertaa viikossa matalan kynnyksen palvelu Ylilyönti. Se on avoinna kaikille nuorille, eikä Ylilyöntiin ole ajanvarausta. Asiakkaina käyvät etupäässä ne nuoret, jotka tuntevat Etsivän työn työntekijöitä ennestään, mutta joskus nuoret tulevat ystävänsä kanssa, joka tarvitsee apua asioiden hoidossa. Paikalla on aina yksi Etsivän työn työpari, joka on vastuussa palvelun toiminnasta. Nuorilla on mahdollisuus saada neuvoja, käyttää puhelinta ja Internetiä. Joskus Ylilyönnissä järjestetään teemailtoja esimerkiksi ruoanlaiton tai kutomisen merkeissä. (Laukkanen 2009.)

Etsivä työ järjestää kesällä leiritoimintaa nuorille, ja leiri toimii osalle nuorista päihteettömänä vaihtoehtona kesän viettoon. Lisäksi nuorille on yhden yön leirejä. Työntekijöiden tavoitteena on löytää uusia työmuotoja ja keinoja siihen, miten viedä tietoa nuorten keskuuteen. (Laukkanen 2009.) Yhtenä esimerkkinä on Lumipallo-toiminta, joka on huumeidenkäyttäjien ja riskiryhmässä elävien varhaisemman löytämisen ja auttamisen muoto. Vuosina 2007 ja 2008 Tampereen Lumipallo-toiminnassa koulutettiin nuoria apuohjaajiksi jakamaan tietoa nuorten keskuuteen eri palveluista ja levittämään oikeaa terveyteen liittyvää tietoa esimerkiksi tartuntataudeista. Nuoret saivat tähän vertaistyöhön koulutuksen, jossa oli asiantuntijoita puhumassa päihteiden käytöstä, seksuaaliterveydestä, rikoksien seurauksista. Vertaistuki on tärkeää nuorille, ja Lumipallon vertaistyö toimi siltana nuorten välillä sekä Etsivään työhön. (Snellman 2009.)

2.3 Työn lähtökohtia ja periaatteita

Yhteiskunta- ja sosiaalitieteissä käytetään elämänhallinnan tarkastelussa käsitettä *empowerment*, joka liitetään valtaan, vaikuttamiseen, valtuutukseen ja mahdollisuuksien antamiseen eli voimistamiseen. Käsitteellä empowerment tarkoitetaan prosessia eli tapahtumaketjua, tavoiteltua lopputulosta tai molempia sekä yksilöiden että ryhmien näkökulmasta. Empowerment-käsitteen on katsottu lähestyvän elämänhallinta-ajattelua silloin, kun voimistamista tarkastellaan prosessin lopputuloksena. Elämänhallinta on kehämäinen prosessi, jossa yksilöiden aikaisemmat kokemukset ja tapahtumat vaikuttavat myöhempien vaiheiden toteutumiseen. Keskeistä on se, millaisia tavoitteita yksilöt itselleen tietoisesti tai tiedostamattaan asettavat. (Friis, Eirola & Mannonen 2004, 22.)

Sosiaalialan työn keskeiset painotukset vaihtelevat, sillä alalla toimitaan hyvin erilaisten asiakasryhmien parissa. Tietyt käsitteet, kuten voimaantuminen, dialogisuus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, ovat kuitenkin tyypillisiä sosiaalialan työlle. Sosiaalialalla asiakastyö perustuu siihen ajatukseen, että lähes kaikilla ihmisillä on mahdollisuuksia etsiä ja löytää ratkaisuja ongelmiinsa. Voimaantuminen on sekä henkilökohtainen että sosiaalinen prosessi. Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään, mutta sitä voidaan kuitenkin edistää ja tukea. Dialogisessa vuorovaikutuksessa osapuolet ovat tasavertaisia, ja asiakassuhde perustuu avoimuuteen ja luottamuksellisuuteen. Dialogisuus voi olla puheen, kuuntelun ja keskustelun lisäksi paljon enemmän: sen avulla voidaan parhaimmillaan oppia toiselta ja muuttaa mielipiteitä sekä asenteita. Sosiaalialan työssä yhteiskunnallinen vaikuttaminen voi olla esimerkiksi asiakkaan tukemista asioidensa hoidossa. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 132–145.)

Asiakastyön käynnistyminen vaatii työntekijän ja asiakkaan välille luottamuksellisen ja turvallisen suhteen. Vuorovaikutuksessa molemmat osapuolet tulkitsevat asioita aina oman taustansa, historiansa, kokemuksiensa sekä elämänvaiheensa ja tilanteen luomien edellytysten pohjalta. (Mäkinen ym. 2009, 139.)

- *Mutta mitä tarkoittaa kesytetty?*
 - *Se on aivan liian unohdettu käsite, sanoi kettu. Kesyttää on sama kuin "solmia siteitä"...*
 - *Solmia siteitä?*
 - *Aivan niin, kettu sanoi. Nyt sinä et ole minulle vielä muuta kuin aivan samanlainen pieni poika kuin satatuhatta muuta pikku poikaa. Enkä minä tarvitse sinua. Sen enempää kuin sinäkään tarvitset minua. Minä en ole sinulle kuin kettu, samanlainen kuin satatuhatta muuta. Mutta jos sinä kesytät minut, niin me tarvitsemme toinen toisiamme...*
 - *Mitä minun tulee tehdä? pikku prinssi kysyi.*
 - *Sinun täytyy olla hyvin kärsivällinen, kettu vastasi.*
 - *Ensin istuudut ruohikkoon, noin, vähän etäälle minusta. Minä tarkastelen sinua, etkä sinä puhu mitään. Väärinkäsitykset johtavat aina sanoista. Mutta päivä päivältä voit istuutua vähän lähemmäksi...*
- Antoine de Saint-Exupéry teoksessaan Pikku Prinssi -

Särkelän (2001, 71) mukaan hyvällä auttamissuhteella on oma itsearvoinen merkityksensä. Hyvällä suhteella on emotionaalisesti korjaava merkitys asiakkaille, jotka mahdollisesti eivät ole kovinkaan usein kokenut luottamuksellista ja hyvää ihmissuhdetta.

Ihmisten välinen kohtaaminen voi tapahtua vain ihmisyyden välityksellä. Ihmisten on unohdettava suorittaminen, jotta pääsee käymään kohti toista ihmistä. Ei ole olemassa yksiä ainoita oikeita sanoja tai yleispätevää ohjetta, jotka kuuluu sanoa tietyssä yhteydessä. Ihminen ei pysty kuuntelemaan, mitä toinen sanoo, jos hänellä on jo vastaus mietitty valmiina. Ihmisten on opeteltava olemista, jakamista ja välittämistä. (Mattila 2007, 12.)

Särkelän (2001, 70–71) mukaan asiakas on yritettävä pitää subjektina työskentelyn aikana. Tarvitaan selkeitä tietoja siitä, miten työskentely tapahtuu ja mihin sillä pyritään. Näin tämä auttaa asiakasta ohjaamaan tapahtumia, ja hän myös joutuu ottamaan vastuun työskentelyn onnistumisesta. Asiakas on pidettävä oman toimintansa ohjaavana subjektina käymällä keskusteluja ja työskentelyn aikana itse auttamistapahtuman arvioinnin avulla. Asiakas voi ja pystyy vaikuttamaan tavoitteen toteutumiseen.

Etsivän työn eettiset periaatteet käyvät esimerkistä mille tahansa ihmissuhdetyölle. Asiakkaan subjektisuuden korostaminen, luottamukseen ja

avoimuuteen nojaaminen asiakassuhteessa ja ihmisen kunnioitus ovat tietenkin monen ammattikäytännön eettisiä periaatteita. Kontrollivelvoitteen puuttuminen asiakastilanteesta tekee etsivästä työstä edellä kuvattuihin periaatteisiin nojaavan työmuodon. Työntekijällä ei ole kentällä vallankäytön välineitä mihin nojata, joten hänet joko hyväksytään tai sitten ei. (Huhtajärvi 2007, 446.)

2.4 Asiakastyön ja kenttätyön määritelmät

Arjen työssä Etsivässä työssä puhutaan asiakastyöstä, jolla tarkoitetaan nuorten kanssa sovittua asioiden hoitoa ja kenttätyöllä tarkoitetaan jalkautumista nuorten reviirille ja alueille. Työpareilla on omat alueensa, joissa otetaan kontaktia vapaa-aikaansa viettäviin nuoriin. Kenttätyön avulla nuoriin saadaan solmittua luottamuksellinen suhde ja yhteys asiakastyötä varten. Etsivän työn asiakastyö on lähellä perinteistä sosiaalityötä, mutta siinä otetaan paremmin huomioon nuorten lähtökohdat ja valmiudet. Etsivän työn työntekijät joutuvat ottamaan monta asiaa huomioon, että asiakastyö nuoren kanssa sujuisi tuotteliaana. Työntekijöiden tehtävänä on motivoida nuori muutoksen haluun.

Etsivä työ lähtee liikkeelle aina kentällä tehtävästä työstä. Etsivän työn kentän kartoittamisella tarkoitetaan alueen fyysistä kartoittamista ja jalkautumista valittuihin lähiöihin sekä yhteydenottamista paikallisiin viranomaisiin ja kolmannen sektorin toimijoihin. Alueen fyysinen kartoittaminen tarkoittaa määrällistä tietoa, työntekijät tutustuvat tilastoihin, katsovat rajat kartalta ja kohdentaa tiettyihin lähiöihin, joihin syvennyttään tarkemmin. Jalkautumisen avulla kartoitetaan keskeiset paikat kuten puistot, rannat, kentät, koulujen pihat ja kauppakeskukset. Työntekijät jututtavat näissä paikoissa toimivia ihmisiä kuten myyjiä, vartijoita ja vahtimestaria, jotta saadaan tietoa nuorten kokoontumispaikoista. Yhteydenotoilla kerätään tietoa paikallisista viranomaisista ja kolmannen sektorin toimijoista sekä alueella tarjotuista palveluista. Tapaamisten avulla saadaan tietoa myös toimijaverkoston tietoja alueen nuorista ja heidän tilanteestaan. Näiden toimintojen rinnalla ryhdytään viettämään aikaa paikoissa, joissa havaitaan nuorison viettävän aikaansa. (Etsivän työn perehdyttämiskansio)

Juvosen (2010, 70, 76) mukaan etsivässä työssä hakeudutaan hyvinvointipalveluiden tarpeessa todennäköisesti olevien ihmisryhmien arjen toiminta-alueille. Ensikontaktin välineenä voi toimia esimerkiksi käyntikorttien jakaminen tai nuorille suunnatuista tapahtumista ja palveluista tiedottaminen. Etsivän työn työntekijät voivat kulkea kappaleen yhteistä matkaa nuorten kanssa sillä etsivän työn asiakkaat tarvitsevat lähes poikkeuksetta intensiivistä tukea palvelujärjestelmältä, mutta myös tukea palvelujen piirissä pysymiseen.

Etsivän työn työntekijät antavat asiakasnuorilleen intensiivistä tukea tarpeen vaatiessa. Nuori on ensin saatava itse innostumaan asioiden hoidon tarpeellisuudesta. Sosiokulttuurisesta innostamisesta voidaan puhua ihmisten välistä vuorovaikutusta lisäävän toiminnan yhteydessä. Kurjen (2000, 77) mukaan innostamisen tehtävät perustuvat aina ihmisten omaan osallistumiseen. Ne eivät kuulu pelkästään innostajalle ja tällöin vastuu toiminnasta siirtyy kaikille osallistujille yhteiseksi. Motivoitumisen perustana ovat ihmisten omat kulttuuriset vaateet ja tarpeet, se mitä ihmiset itse tahtovat.

Etsivän työn kentällä tehtävää työtä kuvaavia sanoja ovat vapaamuotoisuus, helposti lähestyttävyyys ja tarkkaavaisuus. Tilanteet vaihtelevat ja nuoren esiintuomat ongelmat asettavat työntekijöille haastetta löytää oikea tapa hoitaa asioita kyseisen nuoren kanssa. Kurjen (2000, 83) mukaan sanat *spontaanisuus, ilmaisun herkkyys, vapaus ja luovuus* kuvaavat innostamista ilmiönä ammatin ytimessä. Innostajia on luonteeltaan ja temperamentiltaan monenlaisia. Perusasenne, joka säätelee innostajan sekä ryhmän aina elävää ja muuttuvaa suhdetta on tärkeä työskentelyn pohja. Innostajan omat asenteet, odotukset ja uskomukset ovat oleellisen tärkeitä. Myös persoonalliset piirteet kuten itsetuntemus, psyykinen tasapaino, ja kypsyyys mahdollistavat monimuotoisten paineiden ja ongelmien kohtaamisen, joita työ tuo mukanaan. Innostajalla on hyvät ongelmanratkaisutaidot, hän osaa kohdata ongelmia ja vähentää jännitteitä. Hänellä on hyvä fyysinen ja hermostollinen vastustuskyky, sillä työssä ei ole selkeitä aikatauluja ja tehtäviä on paljon. Innostajalla on kyky omistautua ja kyky organisoida suuri määrä asioita ja ihmisiä. (Kurki 2000, 83.)

2.5 Etsivän työn ammatillisia vaatimuksia ja haasteita

Juvosen (2010, 71) mukaan ammatillisuutta voidaan tarkastella erilaisten kompetenssien avulla. Etsivässä työssä voidaan puhua kenttäkompetenssista ja ammattikompetenssista. Kenttäkompetenssilla tarkoitetaan alueellista, paikkaan liittyvästä tietämystä ja tietoa työskentelyn kohderyhmän taustoista. Kenttäkompetenssin piiriin voidaan laskea myös lakiin, hallintoon ja instituutioihin liittyvä osaaminen. Ammattikompetenssiin kuuluvat metodinen osaaminen, suunnittelu- ja organisointitaidot, aloitekykyisyys sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot.

On vaikea sanoa, milloin työntekijän tulisi lähestyä asiakasta ammatillisesti, milloin omana itsenään. Sosiaalialan ammattilaisen ammattitaidon perustana on halu auttaa ja inhimillinen arkiymmärrys. Ammattilainen on kuitenkin asiantuntija ja häneltä odotetaan omaa työtään koskevaa kokemukseen ja tutkimukseen perustuvaa tietoa. Hänellä on oltava psykologisen, kasvatustieteellisen ja sosiaalitieteellisen ajattelun tuomaa tietoa ihmisten hyvinvoinnista, sosiaalisista prosesseista ja yhteiskunnan toiminnasta. Teorioiden tunteminen auttaa sosiaalialan ammattilaista työn järkipäisessä suunnittelussa ja ongelmallisten tilanteiden ratkaisemisessa. Usein tieteelliseen tietoon pohjautuva ammattitaito suojelee myös työntekijää asiakkaiden kohtaamilta kriisitilanteilta. (Ketola & Kokkonen 1993, 41.)

Alan ammattilaiseksi ei synnytä hetkessä. Työntekijöiden on myös päivitettävä omaa osaamistaan. Helakorven (2005, 56–58, 88) mukaan osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa sekä niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Osaamiseen liittyy myös hiljainen tieto, joka on usein tiedostamatonta ja ihmisen omakohtaisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa. Ihmisen tieto ei ole aina suunnitelmallista, vaan tieto voi olla myös sosiaalista ja yhteydessä sosiaalisiin konteksteihin. Ihminen ei välttämättä ole tietoinen toimija vaan usein intuitiivisesti asioita ratkaiseva.

Kullakin työntekijällä on paljon osaamista, joka liittyy johonkin tiettyyn tilanteeseen. Joskus työntekijä saa hyvän kontaktin aikaiseksi, mutta ei aina. Joskus tärkeä palaveri sujuu hyvin, mutta ei sekään aina. Kukin työntekijä voi

oppia toisten osaamisesta ja samalla antaa omat oivalluksensa muiden käyttöön. Näin voi tehokkaasti lisätä työntekijöiden omaa kykyä kehittää työtään ja tiimin omaa luovuutta. (Toivonen & Asikainen 2004, 70–71.)

Oppimistakin tapahtuu koko ajan ja se johtaa usein osaamiseen. Jotkut asiat opitaan ensin opiskellen, koulutuksissa ja kursseilla, mutta monet asiat opitaan ilman varsinaista koulutusta tai opiskelua. Ei-tietoista oppimista tapahtuu työtä tekemällä, kokemalla, kokeilemalla ja reagoimalla työssä tuleviin tilanteisiin. Opittu tieto matkustaa suoraan osajansa hiljaiseen tietoon. Osaamisen olennaiset puolet tulevat niin itsestään selviksi osiksi omaa toimintaa tai ajattelua, ettei ne ole tunnistettavia ja muille jaettavia. (Toivonen & Asikainen 2004, 15–16.)

Hämäläinen ja Niemelä (1993) ovat kuvanneet neljä eri ammatillisuuteen liittyvää ulottuvuutta, jotka heidän mukaansa liittyvät sosiaalialan työntekijöiden omiin arvioihin siitä, millainen ihannetyöntekijä on. Nämä ulottuvuudet ovat yhteistyökykyisyys (-halukkuus), käytännönläheinen auttaminen, inhimillisyys ja luotettavuus. (Mäkinen ym. 2009, 54.)

Edellä mainitut ammatillisuuteen liittyvät ulottuvuudet koskevat vahvasti Etsivän työn työntekijöitä, sillä heidän toimenkuvassaan on suotavaa olla yhteistyökykyinen, inhimillinen, luotettava ja käytännönläheinen auttaja. Näiden ominaisuuksien avulla asiakkaan kanssa tehtävä yhteistyö sujuu helpommin, sillä varmasti myös itse asiakkaat arvostavat työntekijöissä näitä samoja asioita.

Hyvän asiakassuhteen perusta on asiakkaan kokemus siitä, että hänet hyväksytään sellaisena kuin hän on, ongelmineen ja virheineen. Asiakkaan hyväksyminen sellaisenaan ei kuitenkaan tarkoita hänen tekojensa hyväksymistä. Työntekijä ei voi vaatia asiakkaalta sellaisia muutostoiveita, joita asiakas ei koe omakseen tai tällä hetkellä mahdollisiksi. Jos asiakas kokee haluavansa muutosta, hänet hyväksytään muuttumaan pyrkivänä henkilönä. Työntekijä voi toimia esimerkkinä miettimällä, mitä hän voisi tehdä tai toimia asiakkaansa auttamiseksi. (Särkelä 2001, 31–32.)

Huhtajärven (2007, 451) mukaan etsivän työn sisältämät kaottiset elementit edellyttävät työltä selkeitä rakenteita. Näillä kaottisilla elementeillä tarkoitetaan kenttätyötä, nuorten halujen ja toiveiden moninaisuutta, sattumanvaraisuutta sekä tunnettyötä. Tunnettyöskentelyllä tarkoitetaan erilaisten tunteiden kanssa työskentelyä sekä niiden huomioimista osana ihmisen muuta kokonaisuutta. Työntekijät kohtaavat työssään nuoria, joilla vaikea tai epäselvä elämäntilanne saattaa aiheuttaa epäluottamusta, pelkoa, vihaa, surua, pettymystä ja ahdistusta. Nämä erilaiset tunteet voivat siirtyä työntekijöihin ja sitä kautta työyhteisöön, jos oma suojaus ei toimi. Työtä rajaavia rakenteita ovat parityö, tiimityö, työalue, työaika, työnohjaus ja kenttätyön suunnitelmallisuus. Rakenteiden tarkoituksena on luoda järjestystä kaaokseen sekä osoittaa aika ja paikka, joissa työ suunnitellaan, tehdään ja arvioidaan.

2.6 Nuorisolain vaikutus Etsivään työhön

Nuorella on lukuisia lakiin perustuvia oikeuksia, mutta myös lukuisia velvollisuuksia ja rajoituksia, jotka määrittelevät hänen asemansa yhteiskunnan jäsenenä. Lisäksi erilaiset kansainväliset sopimukset, kuten YK:n lapsen oikeuksien sopimus määrittelevät lasten ja nuorten asemaa. Eri lait määrittelevät nuoren henkilön eri tavoin, joten nuoruuden alkua tai päättymistä on vaikea rajata ainakaan lakien pohjalta. (Aaltonen, Ojanen, Vihunen & Vilén 1999, 44.)

Lapsia ja nuoria koskettavia lakeja ovat esimerkiksi Suomen perustuslaki, kuntalaki, lastensuojelulaki, perusopetuslaki, nuorisolaki sekä yleissopimus lapsen oikeuksista. Suomessa nuorisotyö on lakiin perustuvaa ja sen perusyksikköinä ovat kunnat, joiden tehtävistä on säädetty nuorisolaissa. Nuorisotyön toteuttamisesta vastaavat kunnat, nuorisoyhdistykset ja muut nuorisotyötä tekevät järjestöt. (Aaltonen 2009, 12, 67.)

Hämäläisen (2007, 193) mukaan sosiaalisen ja pedagogisen yhdistämisen periaate on sisäänrakennettuna uudessa nuorisolaissa 27.1.2006/72, jonka tarkoituksena on tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja nuorten sosiaalista vahvistamista sekä parantaa

nuorten kasvu- ja elinoloja. Tavoitteen toteuttamisessa lähtökohtina ovat yhteisöllisyys, yhteisvastuu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen. Hämäläisen (2007, 193) mukaan määritykset soveltuvat hyvin kuvaukseen sosiaalipedagogisessa kehyksessä tapahtuvan nuorisokasvatuksen arvoista, tavoitteista ja haasteista.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteen (2010) mukaan nuorisolakiin lisätään säännökset paikallisten viranomaisten monialaisesta yhteistyöverkostosta sekä etsivästä nuorisotyöstä ja siihen liittyvästä tietojen luovuttamisesta. Nuorisolain tavoitteena on parantaa nuorten mahdollisuuksia saada tarvitsemansa julkiset palvelut. Samalla tehostetaan nuorille tarjottavaa varhaista tukea esimerkiksi koulutukseen ja työelämään pääsyn edistämiseksi.

Tampereella tehdään ammatillista etsivää työtä, mutta valtakunnallisella tasolla etsivää nuorisotyötä on lisätty erilaisin projektein ja hankkein nuorisolain muutoksen myötä. Moniin eri kuntaan haetaan etsivää nuorisotyöntekijää ja etsivä työ painottuu erityisesti koulutuksen tai työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin nuoriin. Työ sisältää yleensä nuorisotoimen, koulujen, työpajojen ja muiden yhteistyötahojen välistä toimintaa sekä verkostoyhteistyötä. Porvoon etsivän työn Siipi-hankkeen työntekijöiden Jarmo Veijalaisen ja Mira Sjöblomin (2010) mukaan Porvoon nuorisotoimessa käynnistynyt Siipi-hanke alkoi elokuussa 2008. Hankkeen tarkoituksena on etsiä ja tukea koulutuksen nivelvaiheessa olevia nuoria, jotka eivät ole saaneet tai vastaanottaneet koulutuspaikkaa. Kohderyhmänä ovat 16-vuotiaat ja sitä vanhemmat nuoret. Työmuotoja ovat muun muassa yhteistyö muiden nuorten parissa toimivien tahojen kanssa, yksilöllisen tuen antaminen, palvelunohjaus, pienryhmätoiminta sekä katutyö nuorten parissa. Siipi-hankkeen työ painottuu eniten työpajatoiminnan ja koulutoimen yhteistyöhön. Työntekijöiden mielestä etsivä työ on jakaantunut kahteen. On vanhan koulukunnan etsivää työtä, jossa katutyön ja etsimisen osuus on suurempi kuin tällä hetkellä monen kunnan käyttämässä etsivän työn mallissa, jossa asiakaskunta saadaan suoraan muiden yhteistyötahojen puolelta.

Suomen nykyisessä lainsäädännössä pyritään huomioimaan nuorten etu. Nuorisolain 20.8.2010/693 seitsemännen pykälän mukaan kunnan nuorisotyöhön ja nuorisopolitiikkaan kuuluvat nuorten kasvatuksellinen ohjaus, toimintatilat ja harrastusmahdollisuudet, tietopalvelut ja neuvontapalvelut, nuorisoyhdistyksien ja muiden nuorisoryhmien tuki, liikunnallinen, kulttuurinen, kansainvälinen ja monikulttuurinen nuorisotoiminta, nuorten ympäristökasvatus sekä tarvittaessa nuorten työpajapalvelut ja etsivä nuorisotyö tai muut paikallisiin olosuhteisiin ja tarpeisiin sopivat toimintamuodot.

1.1.2011 voimaan tulevan nuorisolain 693/2010 7 b § lisäyksen mukaan etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa hänet sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan ja itsenäistymistään sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivää nuorisotyötä tehdään ensisijaisesti perustuen nuoren itsensä antamiin tietoihin ja hänen omaan arvioonsa tuen tarpeesta.

1.1.2011 voimaan tulevan nuorisolain 693/2010 7 b § lisäyksen mukaan kunnan järjestäessä etsivää nuorisotyötä sen tulee nimetä etsivän nuorisotyön toimeenpanosta vastaava kunnan viranhaltija tai kuntaan työsopimussuhteessa oleva henkilö. Etsivällä nuorisotyöntekijällä on oltava riittävä koulutus ja kokemus nuorten kanssa tehtävästä työstä. Etsivää nuorisotyötä voivat järjestää kunta tai useammat kunnat yhdessä. Kunta voi järjestää etsivää nuorisotyötä hankkimalla palveluja myös nuorten palveluja tuottavalta yhteisöltä, jolloin kunta vastaa siitä, että sen hankkimat palvelut järjestetään tämän lain mukaisesti.

Opetusministeriön valtionavustukset riittävät ainakin 31.8.2011 asti, mutta sen jälkeen etsivän nuorisotyön hankkeet ja projektit voivat mahdollisesti jatkua jatkorahoitusten järjestettyä. Nuorisolakiin on nyt kirjattu, että kuntien tehtävänä on tarvittaessa järjestää etsivää työtä. Jos kunnat eivät sitä itse järjestä, sen voi mahdollisesti ostaa palveluna muulta taholta tai järjestää yhteistyössä toisten kuntien kanssa. Etsivä työote on kuitenkin löytänyt paikkansa varhaisen tuen puolella. Tampereen kaupungissa Etsivä työ on lapsiperheiden sosiaali-palvelujen pysyvä työmuoto.

3 SOSIAALIPEDAGOGIIKKA

3.1 Sosiaalipedagoginen orientaatio

Sosiaalipedagogiikan käsitteen synty ja varhaiskehitys Saksassa liittyivät kiinteästi yhteiskunnan teollistumiseen, kaupungistumiseen ja modernisoitumiseen ja pyrkimykseen hallita perinteisen sosiaalisen järjestelmän hajoamisesta syntyneitä sosiaalisia ongelmia. Sosiaalipedagogisen ajattelun kehitykselle erityisen merkityksellistä oli siihen liittyvän yhteiskunnallisen toiminta-alan autonomia. Sosiaalipedagogiikka määritteli tehtävänsä itse ja kehitti autonomisesti itseään yhteiskunnan toimintajärjestelmänä. Sosiaalipedagogisen liikkeen vaikutuksesta saksalaisessa pedagogiikassa alettiin etenevästi kiinnittää huomiota myös koulun ulkopuoliseen kasvatukseen. Sosiaalipedagoginen toiminta syntyi vastavoimaksi teollistuneen ja suurkaupungistuneen elämänmuodon aiheuttamalle taloudelliselle, sosiaaliselle ja siveelliselle hädälle. Arkeen suuntautunut sosiaalipedagoginen toiminta on asiakkaiden konkreettista auttamista heidän pyrkimyksissään rakentaa parempaa arkea ja hallita olosuhteitaan. Toiminnan lähtökohtana ja päämääränä on paremman arjen konkreettinen edistäminen. (Hämäläinen & Kurki 1997, 60, 74, 75, 80, 128.)

Sosiaalipedagoginen teoria ja toiminta tarjoavat välineitä yhteiskunnalliseen muutokseen. Muutos antaa mahdollisuuden oman toiminnan tarkasteluun ja uusien menetelmien kokeilemiseen. Ammatillisesti toimintakulttuurin muutos todentuu toimijoille siinä, että aiemman asiantuntijakeskeisyyden tilalle tulee kumppanuus ja prosessinomainen yhteistoiminta ihmisten kanssa. (Eskelinen, Heikkilä & Visavuori 2005, 91.)

Sosiaalipedagogisen orientaation pyrkimyksenä on ymmärtää, mitä yhteiskunnassa tapahtuu, ja suhteuttaa käytännön toimenpiteet ymmärrykseen sosiaalisten ongelmien luonteesta, syistä ja vaikutuksista. Keskeistä sosiaalipedagogisessa työssä on auttaa ihmisiä *itseapuun* ja tuottaa siinä tarvittavaa *subjektiutta*. Kyse on siitä, että ihmisiä autetaan näkemään niitä

mahdollisuuksia, joita heillä on vaikuttaa omaan elämänsä yksilönä ja yhteisönä. (Hämäläinen 1999, 60–61.)

Eija Semin (2005, 42) mukaan sosiaalipedagogisen toiminnan pääasiallisena alueena nähdään yksilön ja yhteisön voimavaralähtöinen ennaltaehkäisevä työ, mutta se liitetään myös muutostyöhön ja tulevaisuuden työhön sekä vaikuttamistyöhön. Työntekijän sosiaalipedagogisista taidoista korostetaan reflektiivistä, tilannesidonnaista ja verkostoitunutta työtettä sekä asiakaslähtöistä työskentelyä.

Sosiaalipedagogiikan tutkimuskohteita ovat yhteiskuntaan integroitumiseen, sosiaaliseen toimintakykyyn, yhteiskunnalliseen identiteettiin, osallisuuteen ja osallistumiseen sekä riittävään elämäntapaan liittyvät inhimillisen kasvun prosessit. Tutkimuskohteita ovat niin myös ne erityiset ongelmat, joita ihmisellä on integroitumisessa yhteiskunnan toimintajärjestelmiin ja yhteisöihin kuin se pedagoginen toiminta, joka edistää täysipainoista yhteiskunnan jäsenyyttä sekä ehkäisee ja lievittää integraatio-ongelmia, syrjäytymistä ja muuta huono-osaisuutta. (Hämäläinen, 1999, 32.)

Välittäminen alkaa itsestä välittämisestä ja siitä kokemuksesta, että minusta välitetään. Kokemus välittämisestä syntyy vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Kyky toisen kuuntelemiseen, huomioimiseen, toisen asemaan asettumiseen sekä tunteiden huomioonottamiseen rakentuu vähitellen yksilön omien sosiaalisten tunteiden vahvistuessa. Asioiden näkeminen, kuuleminen ja niihin puuttuminen on välittämistä. Puuttuminen on merkki aidosta kuulemisesta, todesta ottamisesta, halusta auttaa muutokseen ja lupauksesta rinnallakulkemisesta. (Eskelinen ym. 2005, 92.)

Hämäläisen ja Kurjen (1997, 18–20) mukaan sosiaalipedagogisen työskentelyn keskeisiä periaatteita ja tavoitteita ovat itseapuun auttaminen, itsekasvatuksellisten prosessien käynnistäminen ja vahvistaminen niin yksilöiden kuin ryhmien elämässä. Niihin kuuluu usein myös ihmisten rohkaiseminen ja toimintaan aktivointi elinolojensa kehittämiseksi ja arjen ongelmien ratkaisemiseksi. Korjaavan työn rinnalla myös ehkäisevä pedagoginen työ kuuluu olennaisesti sosiaalipedagogiikan alaan.

Arjen ongelmien ratkaisemiseen voi olla monia keinoja. Hämäläisen ja Kurjen (1997, 50–54) mukaan yksi keino voi olla sosiaalipedagogisen väliintulon malli. Malli koostuu viidestä vaiheesta, jotka ovat sosiaalisen todellisuuden tunteminen eli tutkimuksen tekeminen, diagnoosin tekeminen, suunnittelu eli ohjelmointi, toteutus ja arviointi. Ympäristöstä on saatava realistinen kuva ennen toimintaan ryhtymistä. Tällöin tarvittavat toimenpiteet kyetään järjestämään mahdollisimman tehokkaasti. Sosiaalipedagoginen diagnoosi on enemmän kuin pelkkien tutkimustulosten kirjaamista. Sen avulla tietoa muokataan eri tasolla, tehdään tavoiteltua tulevaisuuden käyttäytymistä koskeva ennuste ja etsitään ne olennaiset tekijät, jotka vaikuttavat keskeisesti tilanteeseen. Ohjelmointi on etukäteen mietittyä suunnittelua. Toiminta ja sen sisältö kuitenkin muuttuu toimintaan osallistuvien ihmisten aktiviteettien kautta. Sosiaalipedagogiikassa arviointi on elävää, dynaamista ja perusluonteeltaan humanistista. Metodologisia prosesseja ja sosiaalisen kasvatuksen vaikutuksia analysoimalla saadaan vastauksia kysymykseen, miten tavoitteet ovat toteutuneet.

Sosiaalipedagogisen toiminnan metodologia perustuu aina *dialogiin* eli ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja itse osallistumiseen kaikkiin toimintaprosessin vaiheisiin. Menetelmien peruseriaatteena on ihmisten itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. (Hämäläinen & Kurki 1997, 49.)

Sosiaalipedagogisen toiminnan tavoite käsitetään ympäristöön sopeutumisenä. Ihmistä kasvattaa se, mikä ympäröi häntä ja mitä hänelle elämässään tapahtuu. Ympäristöön sopeutumisen lisäksi ihmisen tulee muuttaa sitä. Ihminen oppii ryhmän arvot, normit ja käyttäytymismallit, johon hän sopeutuu. Sosiaalinen kasvatus tavoittelee sosiaalisten kykyjen saavuttamista ja kasvattaminen sosiaaliseen osallistumiseen on valmistautumista muutoksiin. Sosiaalipedagogiikan mahdollisuudet auttavat paremman tulevaisuuden rakentamisessa. (Hämäläinen & Kurki 1997, 34–35.)

3.2 Toimintapätevyys sosiaalipedagogisesti orientoituneessa työssä

Sosiaalipedagogisen työntekijätyypin työskentelyssä ovat tärkeitä erittäin asiakaslähtöiset ja luovat työtavat, joiden avulla asiakasta osallistetaan, hänen itsenäisyyttään lisätään ja häntä vahvistetaan yhteisönsä jäseneksi. Työmenetelmien avulla tavoitteena on tukea asiakkaan mahdollisuutta selviytyä yhteiskunnassa, ylläpitää terveyttä ja hyvinvointia, luoda mahdollisuus syrjäytymiskehityksen katkaisulle tai luoda mahdollisuus omaksua rikokseton elämäntapa. Sosiaalipedagogisen työntekijän lähtökohtana on, että asiakas itse vastaa omasta kasvustaan ja työntekijä vastaa tulevaisuuden edistämisestä yhteiskunnalle. Työntekijä käyttää työtapoja, joilla vaikutetaan ihmisten kulttuuriseen toimintaan ja elämäntavan uudistamiseen. (Myllärinen & Tast 2001, 84–85.)

Tutkivaan työotteeseen ja reflektiivisyyteen kasvattamista voidaan pitää ammattitaidon ydinalueena. Työntekijät ovat itse keskeisimpiä työnsä kehittäjiä sillä muutoksessa oleva työ edellyttää ammatillisen pätevyyden analysointia siten, että se peilaa omaa oikeutustaan, tarpeellisuuttaan ja käytäntöjään suhteessa kehittyviin toimintajärjestelmiin. (Myllärinen & Tast 2001, 46–47.)

Sosiaalialan ammattilaiset ovat työssään tekemisissä ihmisten arjen ja elämisen reunaehtojen kanssa. He siis tietävät, mitä ihmisille yhteiskunnassamme kuuluu. Sosiaalialan ammatillisen työn tavoitteena on voimavarojen lisääminen ja myönteisten ratkaisumallien kehittäminen vaikeuksien keskellä. Omasta työstä saatu tieto ja näkemys on yhtä merkityksellistä kuin tutkijoiden myöhemmin tuottama ja todentama tieto. Ammattilaisen havaitsemat ongelmat ja epäkohdat kertovat tilanteesta juuri tässä ja nyt. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2005, 25.)

Myllärinen ja Tast (2001, 49) avaavat kirjassaan B. Madsenin (1993) esittämää näkemystä sosiaalipedagogisen koulutuksen tuottamasta pätevydestä. Madsenin mukaan toimintapätevyydellä on neljä tärkeää ulottuvuutta, jotka liittyvät ammatilliseen toimintaan työn eri alueilla: ensimmäisenä tuottava alue, toisena tieteellinen, kokeileva alue, kolmantena kielellinen, sosiaalinen alue ja neljäntenä ilmaisullinen alue.

Myllärisen ja Tastin (2001, 49) mukaan tuottava alue on käytännössä toimimista, työskentelyä sen tehtävän parissa tai sellaisella työn alueella, jota ihmisten arkipäivä ja sen tukeminen edellyttävät. Tuottava pätevyys on esimerkiksi taitoa työskennellä niissä hoidon, huolenpidon, kasvun tukemisen ja kuntoutuksen tehtävissä, joita työ edellyttää. Etsivän työn perehdyttämiskansion mukaan työntekijät ovat kentällä nuorta varten, auttamassa ja kannustamassa heitä erilaisissa elämäntilanteissaan ja mahdollisissa vaikeuksissaan. Tavoitteena on nuorten elämänhallinnan kohentuminen ja sen tarkastelu oman elämän perspektiivistä käsin.

Tieteellisellä alueella työntekijä tarkastelee työtä kehittäjän ja tutkijan näkökulmasta. Analyytinen, synteesiä luova pätevyys edellyttää jatkuvaa maailmankuvan ja ihmiskuvan luomista ja tarkastamista. Tämän pätevyyden avulla työntekijä jäsentää toimintaa ja luo tekemiensä johtopäätösten perusteella uusia toimintakäytäntöjä. (Laiho 2005, 47) Tähän Madsenin tieteelliseen, kokeilevaan alueeseen voi kuulua esimerkiksi Etsivän työn rakenteellinen puoli ja siihen liittyvä työn tarkastelu. Lähtökohtaisesti Etsivä työ toteutettu moniammatillisena parityönä, mutta nykyään suurin osa työntekijöistä on sosionomeja (AMK). Työ on suunnitelmallista, tavoitteellista ja sen toteutumista dokumentoidaan. Etsivään työhön sisältyy oikeus ja velvollisuus sisältöjen kehittämiseen. Etsivä työ jakautuu kenttätööhön 45 %, asiakastyöhön 40 % ja rakenteisiin 15 %. Rakenteet sisältävät esimerkiksi tiimikokoukset, kehittämispäivät, esimieskeskustelut, työnohjaukset, koulutukset, työsuunnitelmat ja toimintakertomukset. (Etsivän työn perehdyttämiskansio)

Kielellinen, sosiaalinen alue on itsensä ilmaisemista ja ymmärrettäväksi tekemistä, toimimista sosiaalisessa vuorovaikutuksessa erilaisten ja erilaisissa olosuhteissa elävien ihmisten kanssa, kykyä kohdata ja kulkea rinnalla. Kommunikatiivinen pätevyys on ymmärtävän, ihmistä kunnioittavan ja hänen subjektiivistaan tukevan vuorovaikutuksen taitoja. (Myllärinen & Tast 2001, 50.) Madsenin kielellisen, sosiaalisen alueen pätevyyteen liittyvät asiat kuuluvat myös Etsivän työn osaamisvaatimuksiin ja työntekijöiden toimintaan. Etsivän työn perehdyttämiskansion mukaan asiakastyössä käytettävä motivointi on muutoshalun herättämistä, jolla autetaan nuorta hahmottamaan elämänsä

kokonaistilannetta. Nuorelle annetaan valinnan mahdollisuuksia sekä autetaan tulemaan tietoiseksi omista valinnoistaan ja vastuustaan. Rinnalla kulkeminen alkaa, kun asiakas määrittää itselleen tavoitteen.

Ilmaisullinen pätevyys edustaa toimintapätevyyden esteettistä ja emotionaalista ulottuvuutta. Työntekijän on kyettävä asettumaan toisen ihmisen asemaan sekä sanallisen viestinnän että luovan toiminnan avulla. (Laiho 2005, 92.) Madsenin ilmaisullinen alue korostaa työntekijän inhimillisyyttä, dialogisuutta ja kekseliäisyyttäkin. Etsivässä työssä asiakasprosessi on joko motivoituneen asiakkaan ohjaamista, neuvontaa ja auttamista tai Etsivän työn työntekijöiden viemä, aktiivisesti ja suunnitelmallisesti syvennettävä kontakti, jossa asiakkaan avuntarve voi olla tiedossa tai piilossa. (Etsivän työn perehdyttämiskansio)

Ella Laihon (2005) mukaan yksittäiset pätevyysalueet eivät näyttäytyä vain erilaisina tekniikoina ja menetelminä, vaan niistä muodostuu toiminnallinen kokonaisuus. Yhdistävänä tekijänä voidaan pitää luovaa suhtautumista ympäristöön ja itseensä. Luovalla suhtautumisella tarkoitetaan myös kykyä toteuttaa uudet ideat, jolloin syntyy uusia innovaatioita. (Laiho 2005, 47.)

Luovalla suhtautumisella voidaan esimerkiksi ymmärtää tamperelaisten nuorten tarpeista lähtenyt ajatus Etsivän työn toimitiloissa pidettävästä matalan kynnyksen palvelusta. Etsivän työn tutut asiakkaat alkoivat tulla toimitilan oven taakse koputtelemaan ja pyytämään sisään, joskus heillä oli tarve käyttää puhelinta, lukea sähköpostia tai tulla vain juttelemaan. Työntekijät aloittivat päivystyksen omissa toimitiloissaan kolmesti viikossa tiettyyn kellon aikaan. Paikka nimettiin Ylilyönniksi. (Etsivän työn perehdyttämiskansio)

Myllärinen ja Tast (2001, 41–42) pitää tärkeänä sosiaalipedagogisesti suuntautuneessa ammatillisessa työssä kahta toiminnallista ulottuvuutta: on tärkeää kehittää palvelujärjestelmää entistä vahvemmin yksilölliset tarpeet huomioonottavaksi ja toiseksi on tärkeää myös kehittää kansalaiskeskeisiä toimintatapoja. Sosiaalialan ammattilaisten tehtävänä on luoda mahdollisuuksia ja tukea sellaisten sosiaalisten verkostojen syntymistä, joiden avulla ihmiset voivat rakentaa yhteisöjä ja kasvaa persoonina. Ammattien kehitys on

sidoksissa yhteiskunnan kehitykseen. Sosiaalipedagogisen toimintapätevyyden avulla voidaan vastata parhaiten muutoshaasteisiin.

Myllärisen ja Tastin (2001, 79–80) tutkimuksen mukaan sosiaalipedagogista työntekijätyyppiä luonnehtii vahva yhteisöllinen asiakastyön orientaatio. Työntekijä liikkuu joustavasti palveluja tuottavassa järjestelmässä, mutta samanaikaisesti kykenee työskentelemään ilman palvelujen antamaa suojaa asiakkaan maaperällä. Sosiaalipedagogisen työntekijän arvopohja rakentuu yleisinhimillisten, humanistisen, sosiaalialan työlle ominaisten arvojen perustalle. Arvot todentuvat dialogisessa suhteessa yksilöön ja yhteisöön. Työntekijä nähdään niin asiakkaan omien resurssien esiin auttajana kuin yhteistyön, verkostoitumisen ja yhteisöllisyyden rakentajana.

Sosiaalipedagogisen työntekijätyypin heikkoutena nähdään ennen kaikkea työntekijän oma jaksaminen ja etenkin loppuun palamisen vaara. Heikkoutena saattaa olla myös vaikeus ottaa ammatillinen rooli, ja ääripäänä voi olla liikaa kaverina oleminen. Myös työtavan sopimattomuus vanhoihin rakenteisiin sosiaalipalvelujen kontekstissa voi aiheuttaa ristiriitaisia tunteita. Sosiaalipedagogisen työntekijän vahvuutena pidetään hänen ihmiskäsitystään ja erityisesti hänen uskoaan oppivaan ihmiseen. Asiakkaaseen uskomisen ja usein pettyminen on kuitenkin työntekijällä ammattitaidon koetinkivi. Onnistumisen nähdään vaativan paljon työtä, sillä toimimattomien, perinteisten työtapojen sijaan etsitään syvempää ymmärrystä ja uusia tapoja toimia. (Myllärinen & Tast 2001, 81–82.)

Yksilölle muodostuu henkilökohtainen toimintapätevyys, joka on enemmän kuin osiensa summa. Toimintapätevyys syntyy syvästä ymmärtämisestä, tietämisestä ja osaamisesta sekä kehittävästä työotteesta, jossa tulee esille persoonallinen näkemyksellisyys. (Myllärinen & Tast 2001, 51.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, millaista osaamista vaaditaan Etsivän työn työntekijöiden tekemässä asiakastyössä ja kentällä tapahtuvassa työssä. Tutkimus on rajattu koskemaan Tampereen kaupungin Etsivän työn työntekijöitä. Tutkimuskysymyksinä toimii viisi kysymystä, joiden avulla selvitetään Etsivän työn työntekijöiden näkemyksiä työstä ja sen vaatimuksista.

Tutkimuksessa haetaan vastauksia kysymyksiin:

1. Mitkä ovat Etsivän työn tavoitteet?
2. Mitä Etsivän työn asiakastyöhön kuuluu?
3. Millaista on kentällä tehtävä työ?
4. Miten asiakastyö ja kenttätyö eroavat toisistaan?
5. Mitä osaamista Etsivä työ vaatii?

Näistä viidestä kysymyksestä nousi toistuvat teemat haastatteluihin, joita käytiin vapaamuotoisesti ja ilman tiukkoja rajoitteita. Ennen varsinaisia tutkimuskysymyksiä haastateltavat työparit saivat kertoa omasta opiskelu- ja työtaustoistaan sekä miten he olivat päätyneet Etsivään työhön. Vilkan (2005, 110) mukaan taustatietojen kuvaaminen auttaa tutkijaa hahmottamaan haastateltavan maailmaa. Tämän jälkeen Etsivän työn työntekijöiden esille nostamat asiat ja keskustelun kulku määräsivät haastattelujen suunnan.

4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen, sillä laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa tutkimusaineiston kokoa ei säätele määrä vaan sen laatu (Vilka 2005, 126). Tutkimuksen alkamisen aikaan Etsivän työn työntekijöitä oli kymmenen, joista kahdeksan teki niin asiakastyötä kuin kentällä tehtävää työtä. Tutkimukseen osallistuivat neljä Etsivän työn työparia.

Laadullisessa tutkimuksessa on asianmukaisesti korostettava tutkimusasetelmia koskevan rajaamisen tarpeellisuutta. Rajaamisessa on kyse myös tulkintaa koskevasta rajauksesta. Tutkijan omat mielenkiinnon kohteet ja tarkastelunäkökulmat vaikuttavat aineiston keruuseen ja kerättävän aineiston luonteeseen. Laadullinen aineisto ei siis sellaisenaan kuvaa todellisuutta, vaan todellisuus välittyy lukijalle tutkijan omien tulkinnallisten tarkastelunäkökulmien välittämänä. (Kiviniemi 2001, 71–72.)

Tutkimuksessa päädyttiin tutkimushaastatteluun eli laadullisessa tutkimusmenetelmässä käytetyn aineiston keräämisen tapaan. Tutkimushaastatteluja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. (Vilkkä 2005, 183.) Aineisto Etsivän työn työntekijöiden osaamisesta kerättiin teemahaastattelun avulla, jolloin keskusteltavat aiheet muotoutuvat haastattelun aikana. Haastattelujen tarkoituksena oli Etsivän työn työntekijöiden oman osaamisen eli etsivän työmenetelmän tunnistaminen. Haastattelujen avulla haettiin myös vastauksia Etsivän työn kentällä tehtävän työn ja asiakastyön eroihin. Etsivän työn neljän työparin haastattelut tapahtuivat kolmena eri päivänä. Haastattelupäivät ja ajat oli sovittu työparien työaikojen mukaan, ja jokaisen parin haastatteluun varattiin aikaa noin tunti.

Haastattelut tapahtuivat Etsivän työn toimistolla, joka oli työntekijöille tuttu ympäristö. Hirsjärven ja Hurmeen (2006, 74) mukaan teemahaastattelu edellyttää hyvää kontaktia haastattelijan ja haastateltavan välillä, siksi haastattelupaikan tulee olla rauhallinen ja haastateltavalle turvallinen. Kaikki haastattelut tallennettiin videokameralla. Haastattelujen nauhoituksen vuoksi tilanne poikkesi kuitenkin tavanomaisesta. Muutama työntekijä sanoikin ennen haastattelua, että vaikka käsiteltävä asia onkin tuttua, niin nauhoitus saa heidät hieman jännittämään.

Hirsjärven ja Hurmeen (2006, 92) mukaan haastattelujen tallentaminen kuuluu kuitenkin teemahaastattelun luonteeseen. Tällä tavoin haastattelu sujuu nopeasti ja ilman katkoja. Nauhoitetun haastattelun avulla saadaan myös kommunikaatiotapahtumasta säilytetyksi olennaisia seikkoja, esimerkiksi äänenkäyttö, tauot ja johdattelu.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, sillä haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat kaikille samat. Teemahaastattelussa kaikkein oleellisinta on se, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelussa tutkittavien ääni tulee kuuluviin ja haastattelijä vapautuu tutkijan näkökulmasta. Teemahaastattelussa ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 48.)

Nauhoitettuja haastatteluja kuunneltiin useaan kertaan kevään, kesän ja syksyn aikana. Tässä tutkimuksessa jokainen aikaisemmin mainittu tutkimuskysymys toimi samalla aineiston teemojen kokoajana. Moilasen ja Rähän (2001, 53) mukaan teemoittamisessa on kyse aineiston pelkistämisestä etsimällä tekstin olennaisimmat asiat. Näiden teemojen avulla tavoitetaan aineiston merkityksenantojen keskeisin sisältö. Teemat liittyvät siis aineiston sisältöön eivätkä sen pieniin yksityiskohtiin.

Tutkimushaastattelun lisäksi opinnäytetyössä on käytetty Etsivässä työssä tuotettua materiaalia kuten Etsivän työn perehdytyskansiota. Vilkan (2005, 119) mukaan tutkimusaineistoa voi kerätä havainnoinnilla, joka tapahtuu esimerkiksi osallistuvalla havainnoinnilla tai tarkkailemalla ihmisten toimintaa jossakin tilanteessa. Opinnäytetyöntekijän omat havainnot Etsivästä työstä täydentävät myös tutkimusaineistoa.

4.3 Aineiston analyysi

Haastattelut nauhoitettiin videokameralla, joten niihin pystyi palaamaan useaan otteeseen. Haastatteluja ei kirjoitettu sanatarkasti, vaan niistä otettiin vain tarpeellisia teemoihin liittyviä merkityskokonaisuuksia. Teemahaastattelun avulla asioiden ryhmittely tutkimuskysymysten alle oli melko vaivatonta. Jokaisen työparin haastatteluista tehtiin omat muistiinpanot, joita vertailtiin myös toisiinsa. Näiden muistiinpanojen avulla ryhmitettiin haastatteluissa toistuvia, tutkimuskysymykseen vastaavia asioita.

Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Vilkan (2005, 140) mukaan sisällönanalyysissä etsitään aineistosta merkityssuhteita tai merkityskokonaisuuksia. Etsivän työn työntekijöiden haastatteluissa tärkeiksi nousseet asiat lokeroitiin omien otsakkeiden alle. Nämä otsakkeet tulivat suoraan tutkimuskysymyksistä eli Etsivän työn tavoitteista, asiakastyön ja kenttätyön määrittelyistä sekä työntekijöiden osaamisen kartoittamisesta.

Etsivän työn työntekijät saivat opinnäytetyön luettavakseen ja mahdollisuuden kommentoida senhetkistä tuotosta. Vilkan (2005, 34) mukaan tutkijoiden pitää aina varmistaa, että tutkittavien antamaa tietoa ei esitetä tutkimustekstissä väärällä tavalla. Tässä opinnäytetyössä pyritään tuomaan esiin Etsivän työn työntekijöiden näkemyksiä ja omakohtaisia kokemuksia työn merkityksestä ja sen vaativuudesta. Näin ollen tutkimustulosten esittämisen yhteydessä on käytetty sitaatteja havainnollistamaan työntekijöiden vastauksia ja esimerkkejä.

5 TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ JA KOKEMUKSIA ETSIVÄSTÄ TYÖSTÄ

5.1 Etsivän työn tavoite ja tarkoitus

Sosiaalialan ammattilaisen eettisten ohjeiden (2005, 5) mukaan sosiaalialan työn tavoitteena on hyvän tekeminen, ihmisten auttaminen, puutteen ja kärsimyksen vähentäminen, muutos ja kehitys. Sosiaalialan työtä tehdään monenlaisissa toimintaympäristöissä. Asiakkaan elämäntilanne saattaa olla vaikea, ja hänellä voi olla epäluuloinen asenne virkamiehiä kohtaan. Ihmiset myös tulkitsevat asioita eri tavoin ja eri lähtökohdista käsin. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, 2005)

Etsivässä työssä tavoitellaan niitä nuoria, jotka eivät ole tulleet autetuiksi muissa palveluissa. Työtä tehdään esimerkiksi syrjäytyneiden nuorten kanssa. Juvosen (2010, 72) mukaan syrjäytyminen ilmenee eri ulottuvuuksilla: syrjäytymisenä koulutuksesta, palkkatyöstä, toimeentulosta tai sosiaalisista suhteista. Etsivän työn tavoitteena on löytää niitä nuoria, jotka eivät ole tulleet autetuiksi tai eivät ole löytäneet palvelujen piiriin. Työparien mielestä Etsivä työ eroaa muista työtavoista siten, että työntekijät menevät sinne missä nuoret on.

Kentällä tehtävän työn yhtenä tavoitteena on, että mahdollisimman moni nuori tietäisi Etsivästä työstä ja voisi luottaa työntekijöihin. Nuori tietää, kehen ottaa yhteyttä, kun tulee tarve jonkinlaiseen apuun. Joskus asiat voi olla niin, että nuori ei halua mitään erityistä apua vaan haluaa vain keskustella tutun ja turvallisen aikuisen kanssa.

Ehottomasti tarvitaan eri tasoisia palveluja. Tarvitaan niitä paikkoja, jotka asettaa tiukat rajat. Tarvitaan myös niitä paikkoja, joissa ei olla ihan niin tarkkoja, mutta on tietyt säännöt ja toisaalta tarvitaan myös hitusen myös meitä, jotka on pohjassa ottamassa koppia niistä, ketä ei oo saatu kiinnitettyä niissä aikaisemmissa vaiheissa.
-Työpari 2-

Nuoret ovat yhteydessä Etsivään työhön monenlaisten asioiden vuoksi. Työ ja työn tavoite on eritasoista, se voi olla ennaltaehkäisevää, haittojen vähentämistä tai korjaavaa. On hyvä, jos työntekijät kykenevät ottamaan asiat asioina, sillä eteen voi tulla mitä tahansa. Nuorten mieltä painavat asiat voivat

vaihdella esimerkiksi kouluvalinnoista mielenterveys- ja päihdeongelmiin. Työntekijöiden tehtävänä on paneutua määrätyn nuoren asioihin ja ohjata tarvittaviin palveluihin.

Etsivän työn kentällä tehtävä toiminta on osaksi myös primääritason vaikuttamista, jolla tarkoitetaan, että työntekijät omalla läsnäolollaan lisäävät turvallisuutta. He ovat usein ainoita aikuisia nuorten vapaa-ajalla tai arjessa. Kenttätöyössä huomattavat asiat, esimerkiksi tieto uusista huumausaineista ja levottomuudesta, viedään eteenpäin. Kenttätöyö on suunnitelmallista: jokaisella lähiössä tai ostoskeskuksen käynnillä on tavoite, joka kirjataan kenttäpäiväkirjaan ennen kentälle lähtöä. Työntekijät seuraavat kadulla olevien nuorten lukumääriä ja kirjaavat illan aikana tulleet kontaktit kenttäpäiväkirjaan. Etsivän työn työntekijät seuraavat keskustan alueen ja lähiöiden tilaa muutenkin.

5.2 Etsivä työ kentällä

Etsivässä työssä tehdään töitä ruohonjuuritasolla nuorten maaperällä heidän vapaa-aikanaan ja heidän suostumuksellaan. Kenttätöyössä työntekijät jalkautuvat alueelle ja ovat aktiivisesti saatavilla. Työntekijät ottavat kontaktia tai tarkkailevat tilannetta. He ovat sekä etsimässä että löydettävissä. Kentällä tehtävä työ voi olla aluksi kevyttä rupattelua, mutta ajan myötä suhde syvenee. Työntekijöiden mielestä luottamuksen merkinä on se, kun nuori alkaa puhua itselleen tärkeistä asioista. Nuoret ovat ottaneet työntekijät hyvin vastaan kentällä. Aluksi nuoret haluavat tietää, miksi työparit ovat siellä, mutta hiljalleen heistä tulee nuorten elämään kuuluvia aikuisia. Työntekijät arvelevat, että nuoret eivät ottaisi heitä vastaan, jos työntekijöiden työnkuva olisi erilainen.

Työhän on itsessään hyvin vapaamuotoista ja sitä ei ole hirveesti rajattu, eikä sitä hirveesti oikein voi rajatakaan. Kun se tapahtuu niin sanotusti vapaalla reviirollä niin siellä voi vastaan tulla mitä vaan. Keinot ja tavat on sitten sen mukaiset.

-Työpari 1-

Erään työparin mukaan Etsivä työ kentällä on aktiivista kontaktinottoa ja työntekijällä täytyy olla kiinnostus nuorten asioihin. Työparin roolit jakautuvat

niin, että toinen työntekijä havainnoi, kun toinen heistä juttelee. Työparityöskentely on tärkeää, sillä aina ei tiedä, kuka on selän takana. Työparissa toinen tuo toisilleen turvaa. Työpari sopii myös keskenään turvallisuudesta ja muista asioista, toinen ottaa aktiivisemmän roolin ja toinen passiivisemmän tarkkailijan roolin. Työntekijältä vaaditaan avointa mieltä ja pelisilmää. Työntekijöiden tehtävänä ei ole pelkästään löytää niitä nuoria, jotka eivät ole löytänyt palveluiden piiriin. Työntekijöiden tehtävänä on myös luoda ja syventää luottamuksellisia suhteita muihin alueella liikkuviin nuoriin.

Alue on sellainen, joka on kävellen hallittavissa. Työntekijät lähtevät sinne, missä nuoret ovat, eli palvelu menee nuorten luokse. Etsivän työn työntekijät luovat kontakteja, tutustuvat uusiin nuoriin ja syventävät suhteita vanhoihin tuttuihin. Työntekijän on kestettävä myös hiljaisia hetkiä. Kadulla annetaan myös ohjausta ja neuvontaa, joka ei johda pitkäaikaiseen prosessiin. Niin sanottua ensikäden ohjausta voidaan antaa kadulla ja Internetissä. Joskus työntekijät huomaavat, että joku tietty nuori viettää kadulla paljon aikaa, ja kiinnittävät häneen huomion. Työntekijät voivat ottaa häneen enemmän kontaktia ja katsoa yhdessä, löytyisikö muita vaihtoehtoja. Aina kenttäillan jälkeen työntekijät käyvät läpi illan kulun ja kirjaavat havaintojaan.

Asiakkaat tulevat periaatteessa aina kentältä, mutta joskus nuori voidaan ohjata Etsivään työhön jostakin muualtakin. Kentällä tarkoitetaan alueen katuja, kauppoja, ostoskeskuksia, koulujen ja päiväkotien pihoja. Nuoria löytyy muistakin paikoista, joissa on katosta tai suojaa. Etsivän työn työntekijät käyvät myös alueen nuorisotiloissa ja kohdennetuissa kouluissa. Eri paikoissa käydessään työntekijät näkevät nuorten erilaiset roolit ja säännöt, mutta siinä samalla tekevät myös itseään tutuiksi sekä antavat nuorille mahdollisuuden lähestymiseen heille sopivassa tilanteessa. Nuori saa itse valikoida, mitä kertoo ja kuinka paljon kertoo työntekijöille.

Nuorisotiloilla pyritään käymään, nähdään nuoria kadulla ja koululla. Se on jatkumoa, että nähdään erilaisissa rooleissa ja erilaisessa tilanteessa. Näkee viettämässä vapaa-aikaa ja koulussa missä on nyt varmaan ne tiukimmat säännöt. Hyvin erilaisissa tilanteissa oppii tuntemaan sitä nuorta ja näkee sen minkälaisia juttuja sillä on.

-Työpari 3-

Kenttätöyöhön liittyviä asioita ovat työn säännöllisyys ja sattumanvaraisuus, jotka eivät sulje toisiaan pois. Työntekijöillä ei voi olla suurta taustaoletusta työpäivän kulkuun, sillä työ on päivästä ja ajasta riippuvaista. Kuitenkin työpari yrittää käydä säännöllisesti alueensa paikoilla, jotta nuoret tietävät työntekijöiden tulosta. Vuodenajat voivat vaikuttaa nuorten määrään, ja talven aikana voi olla hiljaisempaa. Silloin työntekoa voidaan painottaa koulutyöhön, projekteihin ja yksilötyöhön.

Työntekijöiden mielestä tärkeitä asioita ovat työn kehittäminen. Esivän työn työntekijöiden on hyvä tietää myös ryhmädynamiikasta osatakseen lukea tilanteita ja viedä viestiä kentältä. Eräs haastateltavista työpareista puhui nuorten kohtaamisesta, luottamuksen kasvamisesta ja työn vaatimasta tarkkaavaisuudesta, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä huomaa, kuka tarvitsee apua ja millaista. Myös Juvosen (2010, 76) mukaan nuorelle annettu yksilöllinen, kohdennettu ja intensiivinen tuki on etsivän työtöteen perusta. Asiakasnuoret valikoituvat asiakkaiksi kenttähavaintojen ja vapaa-ajalla tapahtuvien kohtaamisten perusteella. Kontaktin synnyttyä nuorta pitäisi huomioida ja tavata paljon. (Juvonen 2010, 76–77.)

5.3 Etsivä työ asiakastyönä

Asiakastyössä asiakkaat tulevat kentältä tai ohjattuna muulta taholta. Asiakastyötä tehdään nuoren kanssa, joka tuo esille jonkin asian, missä tarvitsee apua. Asia voi liittyä esimerkiksi koulutukseen, työhön, asumiseen, mielenterveyteen tai päihteisiin. Työpari ja nuori sopivat asiakastapaamisen ja katsovat miten asiassa mennään eteenpäin. Työpari voi mennä nuoren kanssa sosiaalityöntekijän luo, hoitaa yhdessä Kelan papereita tai etsiä vaikka työharjoittelupaikkaa nuorelle. Asiakastyö voi olla pitkä prosessi, jossa hoidetaan monta eri asiaa tai joskus on vain yksi asia, missä nuori haluaa tukea. Etsivän työn asiakastyö on rinnallakulkemista ja tukemista. Asiakastyö alkaa ja päättyy sovitusti.

Asiakastyössä nuori on aina aloitteentekijä. Asiakastyö on pitkä prosessi, jossa voi olla mukana eri asioita. Jokaisella nuorella on omanlainen asiakasprosessi. Esimerkiksi nuoren muuttaessa omaan asuntoon, asiointia voi tapahtua sosiaalitoimiston, Kelan ja vuokranvälittäjän kanssa. Etsivän työn työntekijät voivat muistutella nuorta tapaamisista ja muuton aikataulusta. Joskus nuoren omaan asuntoon muuttamiseen voi liittyä aikaisempi pitkäaikainen asunnottomuus, jolloin työntekijät voivat tukea nuoren uusien elämäntapojen toteutumista. Asiakastyö voi alkaa yhdestä pienestä asiasta, mutta jatkua suurempien ongelmien ratkaisemiseen. Työntekijä katsoo yhdessä nuoren kanssa, mistä ja miten asioiden hoito aloitetaan. Työpari sopii nuoren kanssa yhdessä asiakastapaamiset, eikä asiakastyö katkea siihen, jos nuori ei tule paikalle. Nuori voi tarvita enemmän aikaa, ja hän aloittaa asioiden hoitamisen, kun aika on siihen otollinen.

Verkostotoiminta rakentuu luottamukselle, joka saavutetaan riittävän turvallisuudessa ympäristössä ja vuorovaikutuksen kautta. Turvallisuutta lisää toimijoiden tuttuus ja arvojen tunteminen. (Eskelinen ym. 2005, 89.) Työntekijöiden mielestä Etsivälle työlle on ominaista luottamuksellisuus, vapaaehtoisuus ja erilainen lähestymistapa. Asiakastyössä asiakas on aina itse pyytänyt, että hoidetaan jokin asia yhdessä. Asiakastyö aloitetaan, oli asia mikä tahansa, mihin nuori tarvitsee apua, esimerkiksi asumisasiat, raha-asiat tai tuettu asuminen. Työntekijöiden mielestä Suomessa on hyvä, mutta monimutkainen yhteiskuntajärjestelmä. Usein järjestelmän byrokratia, vieraat termit, hitaus ja erilaisten lomakkeiden täyttäminen tekevät asiainnista monimutkaisen nuorelle. Etsivän työn työntekijä voi toimia tulkkina nuoren ja toisen palvelun työntekijän välillä. Nuoria saatellaan erilaisiin palveluihin sekä tukimuotoihin.

Asiakastyössä on prosessiasiakkaat, mutta se voi olla myös kontaktin ylläpitoa. Prosessiasiakkailla tarkoitetaan niitä nuoria, joiden kanssa tehdään aktiivisesti työtä. Kontaktien ylläpito sisältää Etsivän työn vanhojen asiakkaiden yhteydenpidon ja muistuttelua mahdollisuudesta ottaa uudestaan yhteyttä. Työ voi olla rinnalla kulkemista, sillä nuoret tuntevat työntekijät jo kentältä.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työntekijät ovat tukena myös silloin, jos nuori on laitoksessa. Yhteydenpitoa ei katkaista, vaan nuoren elämässä ollaan mukana myös silloin, jos nuori on poikennut kaidalle tielle. Kun nuori palaa takaisin, on tieto tuttujen aikuisten läsnäolosta jo yksi voimavara jatkaa tavallista arkea.

Paljonhan me tehdään sellaista rinnalla kulkemista. Et kun nuori on oppinu meidät kentällä tuntemaan niin se luottamus on hyvä... Nuoret saa olla sillä lailla kuin ne on ja me ei sinänsä puututa, mutta se ei tarkoita, ettei me voitais sanoa siitä omaa mielipidettämme ja arvioida tilannetta.

-Työpari 3-

Etsivän työn työntekijä ei saa luovuttaa vaikka nuorella voi olla ylitsepääsemättömän tuntuista asioita elämässään. Joidenkin nuorten elämässä päihteet ovat vahvasti kuvioissa mukana, ja nuorilla voi olla vaikeita päihdeongelmia. Etsivä työ on joillekin asiakkaille hoitomotivaation nostamista, herättelyä, käytännön asioiden hoitelia ja auttamista siviilissä hoitajaksojen jälkeen. Kaikilla nuorilla ei kuitenkaan ole ongelmia päihteiden kanssa. Etsivä työ auttaa nuoria sellaisissa asioissa, jotka nuoria askarruttavat. Nuoren kanssa tehtävä työ kestää niin kauan, kuin se vaatii aikaa.

Toisessa ääripäässä yläasteikäiset joiden kans pohditaan mihin vois hakee ja toises ääripääs yli parikymppiset jotka on voinu istua jo muutamia vuosia vankilassa... Siihen mahtuu aika paljon, on niin montaa erilaista.

- Työpari 1-

Eräs työpari nosti esille nuorten näkökulman, jonka työntekijät huomioivat työssään. Työpari kuvaili Etsivän työn palvelulähtöisyyttä ja eritasoisuutta. Haastattelussa puhuttiin myös työn monipuolisuudesta ja yhteistyötahoista. Myllärinen ja Tastin (2001, 88) mukaan laaja-alaisen palveluosaamisen tavoitteena on saada asiakkaat omia voimavarojaan aktivoimaan sekä omaa elämänsä uudistamaan yhteistoimintaan. (Myllärinen & Tast 2001, 88.)

Etsivän työn työntekijöiden mielestä asiakastyö on selkeämpää kuin kentällä tehtävä työ. Asiakastyössä on myös aina tavoite, mitä kohti mennään. Etsivän työn työntekijä on ihminen ihmiselle, häntä ei ajatella niinkään viranomaiseksi tai työntekijäksi. Etsivän työn työntekijöiden ja asiakkaiden suhde toisiinsa on etupäässä tukihenkilötyyppinen suhde.

5.4 Etsivään työhön liittyvä osaaminen ja työn vaatimukset

Etsivän työn menetelmä antaa työlle puitteet, mutta työntekijöiden oma persoona ja arvot vaikuttavat työmuotoon. Puohiniemen (1993, 6, 13–15) mukaan arvot ohjaavat valintojamme ja aktualisoituvat vasta valintatilanteissa (Eskelinen, Heikkilä & Visavuori 2005, 89). Arvot perustuvat inhimillisen olemisen tärkeimpiin edellytyksiin eli biologisiin tarpeisiimme, sosiaalisen vuorovaikutuksen edellytysten luomiseen sekä ryhmän säilymisen ja hyvinvoinnin varmistamiseen (Puohiniemi 1993, 6, 13–15, Eskelisen, Heikkilän & Visavuoren 2005, 89 mukaan).

Eräs työpari kertoi Etsivän työn työntekijöiden välittävästä suhteesta nuoriin. Työpari kertoi myös työmenetelmän inhimillisyydestä ja humanistisuudesta. Huhtajärven (2007, 447) mukaan etsivän työn työskentelytapa perustuu humanistiseen ihmiskäsitykseen sekä uskoon muutoksen mahdollisuudesta. Humanistinen ihmiskäsitys sisältää ajatuksen, ettei toivottomia tapauksia ole olemassa. Etsivä työ myös vieroksuu ajatusta ihmisten leimaamisesta ja ongelmakeskeisestä ajattelusta. Ne voivat kuvata tiettyä vaihetta ihmisen elämässä, mutta mikäli ihminen joutuu kantamaan tiettyä leimaa itsessään kauan, siitä saattaa tulla este muutokselle.

Sosiaalipedagogista ammatillista työtä tehdään muodollisten sosiaalistamis- ja kasvatusjärjestelmien ulkopuolella etsivässä työssä niin lasten ja nuorten kuin maahanmuuttajien, mielenterveysasiakkaiden ja muiden syrjäytymisvaarassa olevien parissa. Dialogisen kohtaamisen kautta avun tarpeessa olevat kohtaavat avuntarpeensa ja auttajansa. Etsivän työn menetelmät antavat avun tarpeessa oleville mahdollisuuksia saada asiantuntija-apua oman valintansa mukaan tulematta alistetuksi. (Myllärinen & Tast 2001, 40.)

Eräs työpari toi esille monia tärkeitä asioita Etsivästä työstä eli työntekijöiden kohtaamisen taidon, kaoottisuuden sietämisen, rinnalla kulkemisen ja luottamuksen. Työntekijän taitoihin kuuluu, että osaa olla riittävän lähellä, mutta riittävän kaukana. Työntekijän on mietittävä ammatillisuuden rajan vetoa. Joskus työntekijän rooli on tulkkina oloa nuoren ja toisen palvelun työntekijän

välillä. Etsivän työn työntekijä voi selvittää nuorelle etukäteen, millaisista asioista määrätyssä palvelussa voidaan puhua ja mitä asioita tulee olla mukana palveluun siirryttäessä. Joskus työntekijä voi myös huolehtia, että nuori on täyttänyt kaikki tarvittavat paperit, ja asioiden hoito saadaan nopeammin liikkeelle. Tulkkina olemisen rooli liittyy vahvasti sosiaalipedagogiikan henkeen.

Varsinkin hyvästä toiminnasta yritetään aina kiittää tai huomata se, että jokin asia on hoidettu kun ei se vaadi sen enempää. ”Hyvä kun hoidit, hieno homma.” Se on kuitenkin tärkeätä, että nuorille tulee niitä onnistumisen kokemuksia varsinkin jos niitä ei ole ollut kovinkaan paljon tässä palvelujärjestelmässä.

-Työpari 3-

Kenttätöön osaamisalueita ovat kuunteleminen, ihmisen kohtaaminen ja työntekijän kyky tarttua pienempiin vihjauksiin. Työntekijä osaa nähdä ryhmästä ne nuoret, jotka tarvitsevat apua. Työntekijällä tulee olla myös pelisilmää ja ymmärrys siitä, miten kullekin nuorelle voi puhua sekä hänen on huomioitava sanaton viestintä, elekieli ja ruumiinkieli. Etsivän työn työntekijällä olisi hyvä olla luontainen kyky työskennellä nuorten kanssa. Olisi myös hyvä, jos työntekijällä on hyvä kontaktinottokyky.

Työntekijältä vaaditaan sellaista luontaista kykyä olla nuorten seurassa, ja heittäytyä siihen nuoren maailmaan. Mutta sitten täytyy olla se aikuinen siellä. Sellainen paljon puhuttu kohtaaminen, että kuuntelee oikeasti.

-Työpari 3-

Kentällä olo on fyysisesti vaativaa, ja siihen tarvitaan erilaista jaksamista. Työntekijä on valmis siirtymään asiasta toiseen ja ihmisestä toiseen. Työ on hektistä ja on varauduttava kaikkeen. Työntekijän tulee sietää kaoottisuutta, eikä hän voi ahdistua ihmisten paljoudesta. Kentällä tehtävä työ vaatii työntekijältä pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä, sillä kaikki ei aina mene suunnitelmien mukaan. Työntekijät eivät voi laatia tiukkaa aikataulua. Työntekijän tulee sietää myös hiljaisia hetkiä, koska joskus kentällä ei ole ketään pitkään aikaan ja joskus taas nuoria on hyvinkin paljon. Etsivä työ vaatii työntekijältä joustavuutta esimerkiksi työaikojen suhteen. Joskus voi tulla sellaisia tilanteita, että työntekijöiden päivä loppuisi viideltä, mutta sitten joku tarvitsee apua ja työntekijät jäävät auttamaan. Myös viikonloput ja iltoihin painottuva työ vaativat työntekijältä joustoa omasta elämästä.

Etsivän työn asiakastyössä osaamisen alueita ovat esimerkiksi pitkä pinna ja hyvä huumorintaju. Työntekijä osaa ottaa asiat asioina ja on varautunut mihin vain. Työntekijä tietää paljon eri palveluista, järjestelmistä, nuorten oikeuksista ja velvollisuuksista. Vahva tieto palvelujärjestelmistä auttaa työntekijöitä vastaamaan nuoren kysymyksiin heti.

Etsivän työn työntekijät pohtivat haastatteluissa omaa ammatillista rooliaan ja rajanvedon vaikeutta. Työntekijöillä on muodostunut jonkinasteinen suhde joihinkin nuoriin, jotka viettävät paljon aikaa kaduilla ja ovat sitä kautta tekemisissä Etsivän työn työntekijöiden kanssa. Suhteen pitäminen ammatillisissa rajoissa on joskus haastavaa.

Työntekijä osaa olla riittävän lähellä, mutta riittävän kaukana. Asiakkaasta tulee jollain tavalla tärkeä, mutta työntekijä on kuitenkin ammattiroolissa. Kun luottamus herää ja nuori alkaa kertoa enemmän asioitaan, voi työntekijästä joskus tuntua, että tieto lisää tuskaa. Työntekijä sietää työssään ahdistusta, mutta vetää rajan. Työntekijän on osattava erottaa työelämä vapaasta.
- Työpari 4-

Työntekijältä vaaditaan kärsivällisyyttä. Hän ei lannistu, kun nuori saattaa ottaa takapakkia vaan jaksaa olla nuoren vierellä ja uskoa. Työntekijä antaa aikaa, pysähtyy kuulemaan nuorta ja odottaa oikean hetken saapumista. Työntekijä hyväksyy asiakkaan vajavaisuuden ja ymmärtää, miksi jokin ei onnistu.

Kaikki Tampereen kaupungin Etsivän työn työntekijät toivat haastatteluissa esille palvelujärjestelmän tuntemisen merkityksen. Etsivän työn työntekijän tulee tietää erilaisista yhteiskunnan palveluista ja tukimuodoista, joita voi suositella nuorille. Yhteistyön ja verkostoitumisen merkitystä ei voi liikaa korostaa tämänkaltaisessa työmuodossa. Työntekijät voivat itse tutustua uusiin palvelumuotoihin, ja sen jälkeen he osaavat kertoa nuorelle erilaisista vaihtoehdoista. Myös työntekijän sosiaaliset taidot ja kyky kohdata nuori omana yksilönään ovat tärkeitä työn elementtejä. Sosiaalipedagogiikkaan viittaava elementti puolestaan on työntekijän taito työskennellä kentällä ja kadulla.

5.5 Kenttätyön ja asiakastyön yhteneväisyydet ja eroavaisuudet

Haastattelut painottuivat enemmän kenttätyön avaamiseen ja kentällä tapahtuvaan työhön. Asiakastyö on tärkeää, mutta kentällä tehtävä työ on kuitenkin niin erilaista, että se sai enemmän painoarvoa haastattelutilanteissa. Etsivä työ on kunkin työntekijän ja työparien näköistä toimintaa, he voivat painottaa työssään erilaisia asioita, ja heidän omat kokemuksensa vaikuttavat tietysti työn kuvaan ja laatuun.

Asiakastyöhön löytyy osajia pilvin pimein tästä kaupungista, voisin kuvitella, mutta kenttätyö on aika spesiaali juttu, siihen ei kaikki välttämättä pysty. Kun tehdään tämän tyyppistä työtä, oma päänuppi pitää olla kunnossa ja olla luja luonne.

-Työpari 1-

Etsivän työn työntekijöiden mielestä yhtäläisyytenä on se, että niin kentällä kuin asiakastyössäkin ollaan samalla lailla nuorten kanssa tekemisissä. Samalla tavalla luodaan ja syvennetään kontaktia. Monesti asiakastyössä ja kentällä tehtävässä työssä puhutaan myös samoista asioista. Työntekijältä vaaditaan kaaoksen hallintaa, pitkäjänteisyyttä ja tärkeää on myös ajan antaminen niin kauan kunnes on oikea hetki. Nuori tarvitsee aikaa asioiden miettimiseen ja päätöksentekoon. Työnteko voi alkaa vasta sitten, kun nuori on valmis.

Että sä oot kiinnostunu ihmisen asioista. Samalla lailla vaatii sitä kaaoksen ja paineensietokykyä ja että osaat laittaa niitä asioita järjestykseen. Mikä on nuoren tavoite, niin pitää se mielessään. Ja lähtee järjestelmällisesti hoitamaan niitä. Kun tää homma pelittää, sitten katotaan seuraavaa asiaa.

-Työpari 4-

Eroavaisuutena nähdään puolestaan se, että kentällä ja kadulla ei fyysisesti hoideta nuorten asioita, vaan siellä on eritasoista keskustelua ja nuorten kanssa yhdessäoloa. Kentällä voidaan kuitenkin sopia, koska nuorella olisi aikaa nähdä työntekijöitä ja keskustella rauhassa. Asiakastyössä lähdetään hoitamaan nuorten asiaa konkreettisesti molempien tilassa eli yhteisesti sovitussa paikassa. Tapaamiset voidaan sopia esimerkiksi kahvilaan. Kenttätyö ja asiakastyö eroavat myös olosuhteissa, sillä työolosuhteet ovat erilaiset kadulla ja sovitussa asiakastapaamisessa. Asiakastyötä tehdään yleensä päivällä ja kentällä tapahtuvaa työtä tehdään esimerkiksi kymmeneltä illalla. Kentällä

tehtävä työ vaatii rohkeutta ottaa kontaktia nuoriin. Myös fyysiset vaatimukset vaikuttavat kenttätyöhön, joka vaatii erilaista jaksamista kuin asiakastyössä. Myös nuorten ikä vaikuttaa Etsivän työn työnkuvaan. Kentällä liikkuvat ja työntekijöiden tapaamat nuoret ovat iältään nuorempia kun taas asiakastyötä tehdään enemmän jo täysi-ikäisten kanssa. Etsivän työn työntekijöiden mukaan eri-ikäisten asiat ovat myös erilaisia. Työntekijän toiminta ja käyttäytyminen voivat hieman vaihdella eri-ikäisten kanssa, mutta etupäässä hän hoitaa asioita samalla tavoin.

Asiakastyössä asiakas on itse pyytänyt, että lähdetään tekemään jotain. Kentälle mennään nuoren alueelle ja kutsumatta. Työntekijän on ansaittava oma paikka. Työntekijän on huomattava, koska antaa tilaa ja koska voi mennä lähemmäs ihmistä.

-Työpari 2-

Asiakastyössä niin nuori kuin työntekijätkin tulee sovittuun paikkaan ja on molempien yhteisesti sovituissa tilassa. Kadulla työntekijät ovat vierailijoita nuorten maailmassa. Asiakastyössä työntekijät keskittyvät täysin määrättyyn nuoreen, kun taas kentällä on nuoren kavereita ja muitakin korvia eikä välttämättä herää sellaista keskustelua kuin yksityisemmällä alueella.

Haastattelussa tuli ilmi, että Etsivän työn työntekijät joutuvat joskus seuraamaan niitä asioita, joita voidaan muussa työmuodossa kontrolloida enemmän. Esimerkiksi nuorten päihteidenkäyttö voi olla näkyvää kun Etsivän työn työntekijät tekevät töitä viikonloppuisin ja iltaisin. Kyllä Etsivän työn työntekijöilläkin on lupa puuttua, mutta he käyttävät siihen ammatillista harkintaa.

Työntekijän on hyvä olla omana itsenään ja mennä kohderyhmän ehdoilla...Isompien kanssa voi olla aikuisempaa se keskustelu. Näiden pienempien kanssa taas istuskellaan siellä ulkona eikä ihan kauheesti keskustella, sillä sitä he ilmeisesti tekevät myös keskenään.

- Työpari 2 -

Etsivässä työssä työntekijällä on tärkeä rooli nuorten elämässä. Nuoret voivat lähentyä työntekijään ja ajatella työntekijää muuksi kuin ammattilaiseksi. Työntekijän on kuitenkin itse muistettava, että hän tekee Etsivää työtä työkseen eikä ota muita rooleja, vaikka nuoret olisivatkin niitä antamassa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Etsivä työ on monimuotoinen palvelu, jolle on muodostunut oma paikkansa Tampereen kaupungin sosiaalipalveluihin. Työ ei välttämättä ole kovin näkyvää, mutta nuorille hyvin tarpeellista. Työntekijät ovat mukana nuorten vapaa-ajalla ja arjessa heidän omissa toimintaympäristöissään. Etsivää työtä tehtäessä vapaalla reviirillä on työ vapaamuotoisempaa ja sitä tehdään niihin olosuhteisiin sopivalla tavalla. Myös työparien toiminta eri lähiöissä tai keskustassa voi olla heidän omannäköistään. Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, millaista osaamista vaaditaan Tampereen kaupungin Etsivän työn työntekijöitä. Etsivän työn kentällä tehtävän työn ja asiakastyön monimuotoisuuden vuoksi kysymykseen ei ole vain yhtä vastausta. Etsivää työtä tehdään erilaisten asioiden ja nuorten parissa, joten työntekijöiden osaamiseen kuuluu monia eri osa-alueita ja lähestymistapoja.

Sosiaalipedagogiikan teoriaa lukiessa tulee huomanneeksi paljon samankaltaisuutta Etsivän työn mallin kanssa. Ensimmäisenä tulee mieleen, että kummassakin menetelmässä mennään ihmisten luo. Ei vain odoteta, että nuoret lähestyvät työntekijöitä, vaan työntekijät ovat siellä, missä tarvetta on. Erilainen lähestymistapa tuo hedelmällisemmän maaperän työnteolle. Haastatteluissa mainittuja ja sosiaalipedagogiikkaan rinnastettavia asioita ovat esimerkiksi rinnalla kulkeminen, ajan antaminen ja nuorten tukeminen. Ajan antamisesta todettiin, että nuorta on jaksettava tukea ja odottaa sitä oikeaa hetkeä, kun hän on valmis ratkaisuun tai muutokseen. Asiakastyö on pitkä prosessi, jossa mennään asiakkaan ehdoilla. Työntekijä voi antaa erilaisia vaihtoehtoja, mutta asiakas on se, joka tekee päätöksen.

Jos on jotain missä nuori vaatii apua... voi olla pitempiä aikoja, ettei tarvi mitään. Se vaatii pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä siihen, että asiat tapahtuvat oikeasti aika hitaasti. Ja pitää mielessä se, että se on siitä nuoresta lähtöisin... Työntekijän pitää tietää myös palvelujärjestelmästä. Aika paljon käytetään niitä samoja. Joillekin toiselle voi sopia hirveen hyvin se, mikä ei sovi toiselle.

-Työpari 4-

Työparien haastattelussa tuli esille kenttätyön aikana saavutettu luottamus, jolla on tärkeä vaikutus asiakastyöhön. Kentällä voidaan tehdä töitä nuorten kanssa, joilla ei ole vielä suuria murheita tai ongelmia, ja työn taso on kevyen jutteleminen asteella. Tämä kuitenkin madaltaa nuorten kynnystä siirtyä Etsivän työn työntekijöiden kanssa isompien ongelmien avaamiseen. Kun nuori tietää, missä asioissa voi ottaa yhteyttä Etsivään työhön ja millaisia henkilöitä työntekijät ovat, on Etsivän työn kenttätyön avulla saatu taas yksi onnistunut kontakti, joka voi muuttua pitkäaikaiseksi asiakassuhteeksi.

Etsivän työn työntekijöiden haastattelujen perusteella voi todeta, että työntekijät ovat aidosti kiinnostuneet työstään ja tekevät sitä, koska välittävät nuorista paljon. Työntekijöiden kokemuksista saa kuvan, että kun nuori saa jonkin asian raiteilleen, se on niin palkitsevaa, että työntekijä jaksaa työskennellä taas muidenkin asioiden kanssa. Vaikka työntekijät ovat nuoren kanssa yhteistyössä silloin, kun on ongelmia, voi asian kääntää voitoksi. Kun yhdestä selviää, niin selviää kyllä toisestakin.

Varmaan sellainen, mitä ollaan nyt puhuttu, niin on saatu työssä onnistumisia viime aikoina. Kun on ollu muutama nuori mies, joilla on onnistuneet päihdehoidot ja kuntoutus päässy hyvin vauhtiin. Nyt ollaan aika paljon tehty töitä päihdeongelmaisten kanssa. Hoitomotivaation herättelyä ja sitten käytännön asioiden hoitelia sen kuntoutuksen lisäksi. Se kuntoutus tietysti tehdään siellä laitoksessa, mutta me ollaan pystytty jeesaamaan täällä siviilissä.
-Työpari 1-

Haastattelujen yhteenvetona voidaan todeta, että Etsivä työ on vapaamuotoista ja nuorten alueella tapahtuvaa, aktiivista kontaktin ottoa. Niin kentällä tehtävässä työssä kuin asiakastyössä tärkeitä työn piirteitä ovat luottamus, kiinnostus nuorten asioihin, ajan antaminen, rinnalla kulkeminen ja läsnäolo. Työntekijän tehtävänä on antaa tietoa palvelujärjestelmästä nuorille ja viedä tietoa palvelujärjestelmään. Etsivän työn asiakastyö on kiinni nuoren motivaatiosta. Asiakastyössä painottuu nuoren yksilöllisyys ja vapaaehtoisuus. Työntekijät pitävät omassa osaamisessaan tärkeinä paineensietokykyä ja pitkäjänteisyyttä.

Tämän tutkimuksen tuloksia varmentaa Mikkosen, Kauppisen, Huovisen ja Aallon (2010, 29–30) listaus yleisesti Etsivän työn työntekijöiltä vaadittavista

ominaisuuksista. Etsivässä työssä työntekijän yhtenä työkaluna on oma persoona, joten se asettaa omat vaatimuksensa onnistuneelle työlle. Tärkeimpänä ovat sellaiset ominaisuudet, jotka vaikuttavat työntekijän kykyyn kohdata ja kohdella ihmisiä. Etsivän työn työntekijän tulee olla suvaitsevainen, itsevarma, rohkea ja kestävä, millä tarkoitetaan sitä, että asioita ei saa ottaa liian henkilökohtaisesti eikä saa luovuttaa liian helpolla. Etsivän työn työntekijän tulee olla asialleen omistautunut, nöyrä, itsenäinen ja herkkä. Työntekijä on avomielinen, ei-tuomitseva, järjestelmällinen sekä tarvittaessa joustava. Hän on helposti lähestyttävä, uskottava ja motivoiva.

Mikkosen ym. (2010, 30) mukaan on myös muitakin Etsivän työn työntekijöille olennaisia ominaisuuksia. Jotkut näistä ominaisuuksista on mahdollisesti synnynnäistä tietoa ja taitoa, joitakin taas voi oppia ja harjoitella. Etsivän työn työntekijällä on kyky analysoida ja raportoida, kyky kommunikoida ja dokumentoida. Hänellä on hyvät tiedot palvelujärjestelmästä ja lainsäädännöstä. Työntekijällä on hyvät elämäntaidot, sosiaaliset taidot, ja hän on käytännöllinen. Etsivän työn työntekijä ymmärtää kohderyhmän arkea sekä hänellä on kunnioittava asenne asiakkaita ja omaa työympäristöä kohtaan. Hänellä on selkeä käsitys omasta roolistaan, tavoitteistaan ja omista rajoistaan Etsivän työn työntekijänä.

7 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö tehtiin Tampereen kaupungin Etsivän työn työntekijöiden toiveen pohjalta. Heidän tietotaitonsa Etsivästä työstä on suuri, ja toivon, että koko opinnäytetyön prosessin avulla myös he ovat oppineet jotain uutta. Asia itsessään on ollut heille tuttua, mutta uskon, että haastattelutilanteet ovat avanneet heidän ajatuksiaan omasta osaamisestaan myös itselleen. Joskus on vain tarpeen pohtia, miksi tekee jotakin ja millä tavalla.

Opinnäytetyön prosessissa on monia valinnan paikkoja, ja tutkimusmenetelmän valinta vaikuttaa paljon työn lopputulokseen. Teoria ja teemahaastattelun avulla saadut vastaukset tekivät tämännäköisen tuotoksen. Teemahaastattelu tuntui opinnäytetyön alussa kannattavalta ajatukselta, sillä kaikille ei välttämättä ole helppoa kirjoittaa ajatuksiaan ylös. Toisaalta kirjoitettuihin asioihin paneutuminen olisi varmaan ollut helpompaa tutkijalle. Toivottavasti tämä tutkimus onnistui Etsivän työn työntekijöiden odottamalla tavalla. Opinnäytetyöntekijälle helpointa oli teoriatiedon löytyminen, vaikeinta oli puolestaan tutkimustulosten analysointi. Tutkijan tekemät ratkaisut ja näkökulma vaikuttavat suuresti siihen, miten prosessi etenee. Tämä opinnäytetyöprosessi eteni hitaasti eteenpäin, mutta toivottavasti pitkään tehty ajatustyö auttoi tuotoksen tulemistä järkeväksi kokonaisuudeksi. Toisenlaista näkökulmaa olisi voinut saada nuorilta; millaiset odotukset ja tarpeet heillä on Etsivästä työstä. Nuoret olisivat parhaita arvioimaan, millaisia ominaisuuksia Etsivän työn työntekijöiltä löytyy.

Hämäläisen (2007, 182) mukaan nuorisokasvattajilta vaaditaan laajaa yleissivistystä. Työntekijöillä tulee olla valmiudet keskustella nuorten kanssa monipuolisesti heitä kiinnostavista aiheista. Ratkaisevaa on kohdata toinen ihminen ihmisenä hänen elämänprosessissaan ja kysymyksissään. Ratkaisu ei ole jonkin tietyn menetelmän käyttäminen vaan oma-aloitteinen vuorovaikutus, ymmärtäminen ja empatia. Tämän vuoksi nuorisokasvatus kaipaa suuria persoonia: älyllisesti teräviä, tiedollisesti sivistyneitä ja moraalisesti esimerkillisiä.

Etsivän työn työntekijöillä vaaditaan paljon, ja heillä on monta rautaa tulessa. Mikkosen ym. (2010, 32) mukaan tutkimukset työtyytyväisyydestä ovat osoittaneet, että työntekijät tarvitsevat yleistä hyväksyntää jaksakseen töissä. Haastatteluissa tuli ilmi, että osa Etsivän työn työntekijöistä on kokenut muulta taholta tullutta epäilyä Etsivän työn työtappaa kohtaan. Tätä tutkimusaihetta voisi jatkaa esimerkiksi selvittämällä Tampereen kaupungin Etsivän työn työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Sosiaalialan ammattilaisen eettisten ohjeiden (2005) mukaan työntekijän on tärkeä tunnistaa omat ammatilliset ja henkilökohtaiset rajansa. Jokainen työntekijä on itse avainasemassa oman jaksamisensa edistämisessä. Työyhteisön hyvinvointi on kaikkien etu ja heijastuu myös asiakkaan kohtelussa. Ammattitaitoon kuuluu omasta itsestään huolehtiminen myös työntekijänä. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2005, 31.) Toivonkin, että Etsivän työn työntekijät muistavat tämän ohjeen ja pitävät huolta myös itsestään.

Työntekijöiden oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on myös tärkeä pysyä ajan tasalla kaupungin muuttuvista palveluista. Koska eri nuorilla on erilaisia ongelmia ja palvelun tarpeita, on myös erilaisia hankkeita ja projekteja. Nuorten oikeaan paikkaan ohjaamisen vuoksi Etsivän työn työntekijöiden tulee tietää kaupungin tarjoamista palveluista. Kehittämisehdotuksena on, että Etsivä työ ottaisi vastuulleen nuorille suunnattujen palvelujen ajanmukaisen koordinoinnin ja tiedottamisen. Tähän palveluja yhteen sovittavaan toimintaan tulisi palkata oma työntekijä, koordinaattori. Etsivän työn koordinaattori voisi toimia matalan kynnyksen palvelun Ylilyönnin tiloissa, jolloin myös palvelun aukioloja pystyisi laajentamaan.

LÄHTEET

Aaltonen, K. (toim.) 2009. Nuorisolakiopas. Helsinki: Tietosanoma.

Aaltonen, M., Ojanen, T., Vihunen, R. & Vilén, M. 1999. Nuoren aika. Porvoo: WSOY.

De Saint-Exupéry, A. 1999. Pikku Prinssi. Suom. Packalén, I., alkuperäinen teos 1944. Porvoo: WSOY.

Eskelinen, T., Heikkilä, M. & Visavuori, P. Teoksessa Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) 2005 Sosiaalipedagoginen ammatillisuus - Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy, 86–94.

Etsivän työn perehdyttämiskansio. Ei päivämäärää. Tampereen kaupungin Perhe- ja sosiaalipalvelut.

Friis, L., Eirola, R. & Mannonen, M. 2004. Lasten ja nuorten mielenterveystyö. Vantaa: WSOY.

Helakorpi, S. 2005. Työn taidot: ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hjort, H. 1995. Etsivän työn psykologia. Suom. Laatunen, S-L., alkuperäinen teos 1988. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Huhtajärvi, P. 2007. Ammatillinen etsivä työ. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä: menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet, Helsinki: Hakapaino Oy, 446–457.

Hämäläinen, J. 1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopion yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus. Kuopio: Kopijyvä.

Hämäläinen, J. 2007. Nuorisokasvatuksen teoria sosiaalipedagogisessa kehityksessä. Teoksessa Nivala, E. & Saastamoinen, M. (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria: perusteita ja puheenvuoroja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 169–200.

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Juvonen, T. 2010. Etsivä työ nuorten tukimuotona. Teoksessa Laine, T., Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.) Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi, 67–84.

Kaakinen, J., Tarvainen, T., Bosquet, P., Kuure, T. & Häggman, E. 2010. Oman kokoinen elämä. Tarinoita etsivästä nuorisotyöstä. Luettu 22.9.2010.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoytus/etsiva_nuorisotyoliitteet/Oman_kokoinen_elama.pdf.

Ketola, T. & Kokkonen, T. 1993. Sosiaalialan työn lähtökohtia. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 68–84.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Laiho, E. 2005. Sosiaalipedagogiikan ja erityispedagogiikan kohtaamispisteitä sosionomi (AMK) -opiskelijoiden näkemänä. Teoksessa Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) Sosiaalipedagoginen ammatillisuus - Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy, 45–51.

Laukkanen, T. 2009. Etsivän työn vastaavan ohjaajan haastattelu/luento Etsivän työn toimitiloissa Tampereella 11.3.2009.

Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Juva: PS-kustannus.

Mikkonen, M., Kauppinen, J., Huovinen M. & Aalto E. (toim.) 2010. Etsivä työ. Suuntaviivoja yhdenmukaisiin etsivän työn palveluihin. Raporttisarja nro 58, A-klinikkasäätiö.

Moilanen, P. & Räihä, P. 2001. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 44–67.

Myllärinen, A. & Tast, E. 2001. Sosiaalialan uuden asiantuntijuuden rakentuminen koulutuksen ja työelämän yhteistyönä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nuorisolaki 27.1.2006/72.

Nuorisolaki 20.8.2010/693.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö - Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Gaudeamus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tiedote 4.2.2010. Nuorisolain muutos parantaa nuorten varhaista tukea. Tulostettu 4.9.2010.

<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2010/02/nuorisolaki.html>.

Pihlaja, J. 1997. "Ne ei ainakaan laula mitään eteenpäin" Tutkimus etsivän nuorisotyön projektista Tampereella 1991-1995. Kuopio: Kuopion Liikekirjapaino Oy.

Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus – Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy.

Semi, E. 2005. Sosiaalipedagogiikka sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa. Teoksessa Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus – Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy, 39–44.

Sivonen, A. 2008. Elämäkarta aikuisten oppisopimuskoulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. ja Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy, 241–272.

Snellman, K. 2009. Nuorten lumipallo-toiminta huumeidenkäyttäjien ja riskiryhmässä elävien varhaisemman löytämisen ja auttamisen muotona. Tampereen yliopisto. Sosiaalitutkimuksen laitos. Kandidaatin tutkielma.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka – Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Ammattieettinen lautakunta

Särkelä, A. 2001. Välittäminen ammattina – Näkökulmia sosiaaliseen auttamistyöhön. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Toivonen, V-M. & Asikainen, R. 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen – kehittämisen uusi taso. Helsinki: Hakapaino.

Veijalainen, J. & Sjöblom, M. 2010. Nuorisotyöntekijöiden haastattelu Siipi-hankkeen toimistossa Porvoossa 16.6.2010.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.