

Opinnäytetyö sosionomi (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2019

Riikka Siira

VERTAISUUDEN VIRTAPIIRI

– etsivän nuorisotyön kehittäminen
vertaisryhmävalmennuksella



Riikka Siira

VERTAISUUDEN VIRTAPIIRI

- etsivän nuorisotyön kehittäminen vertaisryhmävalmennuksella

Tämän kehittämisprojektin tilaaja on Lounais-Suomen aluehallintovirasto ja se on tilattu etsivän nuorisotyön valtakunnallista kehittämistä varten. Työssäni olen kehittänyt, pilotoinut ja arvioinut etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnattua, vertaisuutta hyödyntävää ja työhyvinvointia tukevaa ryhmävalmennuskokonaisuutta. Tavoitteena oli löytää toimivia tapoja etsivän nuorisotyön kehittämiseen ja työyhteisöjen hyvinvoinnin tukemiseen. Ryhmävalmennuksen toteutustapoina oli valmentava työote ja monitahoisesti toteutunut vertaisuus.

Valmennus kokosi kaksi eri etsivän nuorisotyön työyhteisöistä koostuvaa ryhmää, pienten ja suurten paikkakuntien ryhmät. Kuhunkin ryhmään osallistui kolme etsivän nuorisotyön työyhteisöä esimiehineen. Ryhmille järjestettiin erikseen kolme kokopäivän valmennuspäivää eri puolilla Suomea. Päivien teemoja olivat perustehtävän kirkastaminen ja työn rajaaminen, työhyvinvointi ja työturvallisuus sekä työn vaikuttavuus ja arviointi.

Tutkimusaineistoni perustui ryhmäläisille teetettyihin alku- ja loppukyselyihin, valmennuspäivien osallistuvaan havainnointiin, ryhmän sisäisten viestiketjujen sisältöihin, jokaisen valmennuskerran jälkeen kerättyihin nimettömiin palautteisiin sekä reflektoihiin keskusteluihin työparini kanssa. Viitekehystenä toimi etsivä nuorisotyö, työhyvinvointi, dialogisuus, johtajuus- ja työyhteisötaidot sekä työn kehittäminen.

Kehittämisprojektin tutkimuksellisessa osuudessa selvitin, millä tavoin ryhmävalmennuksen koettiin vastaavan työyhteisöjen kehitystarpeisiin. Vastaavuuden koettiin olevan pääosin hyvä. Lisäksi analysoin vertaisuuden ilmenemismuotoja ja sitä, miten osallistujat vertaisuuden merkityksen kokivat. Vertaisuus oli monipuolista ja se koettiin antoisaksi, valmennuksen tehoa lisääväksi tekijäksi. Selvitin myös, onko vertaisryhmävalmennus hyödyllinen lisä etsivän nuorisotyön ammatillisen kehittymisen tueksi ja jos, niin millä edellytyksillä vertaisvalmennusta voitaisiin toteuttaa jatkossa. Hyödyt koettiin pääosin merkittäviksi ja työtä kehittäneiksi. Ehdotan, että hyötyjen levittämiseksi voitaisiin jatkaa valmentamista samalla mallilla, tai kouluttaa halukkaista ryhmäläisistä uusia vertaisvalmentajia.

ASIASANAT:

Etsivä nuorisotyö, työhyvinvointi, työyhteisötaidot, valmentava työote, vertaisuus, dialogisuus, projektimuotoinen kehittäminen

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master of Social Services | leadership and management

2019 | 83 pages, 6 pages in appendices

Riikka Siira

CIRCUIT OF PEERNESS

- Developing outreach youth work by peer-based group training

The Regional State Administrative Agency for Southwestern Finland has ordered this project for national development of outreach youth work. In my thesis I have developed, piloted and evaluated a peer based group training to support communities working in outreach youth work. The goal was to find ways for developing outreach youth work and supporting the well-being of professional communities in the field. The method is based on a coaching approach and utilises peer support on multiple levels.

The training was carried out in two groups; one for outreach youth work professionals working in larger cities and one for those working in more rural areas. Each group consisted of three professional communities including managers. Three full days of training were given to each group separately in different locations throughout Finland. The themes for these days were clarifying the main mission and evaluation of work; well-being and safety at work; and effectivity of work and evaluation.

My research material consisted of surveys completed by the participants at the beginning and ending of their training, observation during the training days, anonymous feedback collected after each training session, and reflective discussions with my research partner. The frame of reference for this research is outreach youth work, professional well-being, professional dialogue, leadership and community skills, and work development.

In the research part of the development project I have examined how the training was seen to respond to the developmental needs of professional communities. The correspondence was mostly viewed as good. Additionally, I have analysed the manifestations and experienced meanings of peerness. The experiences of peerness were diverse and it was seen as a productive factor which adds to the effectiveness of training. I also examined whether peer-based training is a beneficial addition to professional development in youth outreach work, and if so, how it could be carried out in the future. The benefits were mainly assessed as useful and aiding in work development. Therefore I suggest either continuing using the same training method or educating willing participants to become peer trainers to share the benefits.

KEYWORDS:

Outreach youth work, professional well-being, professional community skills, coaching work approach, peerness, dialogue, work development

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 NUORISOTYÖ SUOMESSA JA SEN MERKITYS TÄSSÄ AJASSA	9
2.1 Nuori arvokkaana osana yhteiskuntaa	11
2.2 Nuori ainutlaatuisena yksilönä	12
2.3 Nuoren auttaminen tasa-arvoisempiin lähtökohtiin elämässä	12
2.4 Nuorten ja heihin kohdistuvien resurssien puolustaminen	13
3 ETSIVÄ TYÖ JA ETSIVÄ NUORISOTYÖ	15
3.1 Etsivän nuorisotyön tarkoitus	16
3.2 Työhyvinvoinnin ja työn kehittämisen haasteet etsivässä nuorisotyössä	19
4 RYHMÄVALMENNUKSEN TAUSTATEKIJÖITÄ JA TEORIAA	22
4.1 Työn kehittäminen ja arviointi	24
4.2 Sosiaalipedagogiikka ja sosiokulttuurinen innostaminen	26
4.3 Työhyvinvointi	28
4.4 Dialogisuus	30
4.5 Johtaminen ja työyhteisötaidot	32
4.6 Vertaisuus	34
4.7 Työparityöskentely valmentavalla työotteella	35
5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TAVOITE JA TOTEUTUS	37
5.1 Projektimuotoinen kehittäminen	38
5.2 Kehittämisprojektin etiikka	39
5.3 Kehittämisprojekti prosessina	40
5.3.1 Muutoksen kipinä	41
5.3.2 Kohti kehitystä	41
5.3.3 Ryhmävalmennuksen toteuttaminen	42
5.4 Prosessikaavio	43
6 TUTKIMUSMATERIAALI	46
6.1 Kyselyt	46
6.2 Osallistuva havainnointi	47
6.3 WhatsApp -ryhmät	48

7 RYHMÄVALMENNUKSEN SISÄLTÖ	50
7.1 Perustehtävän kirkastaminen ja työn rajaaminen	51
7.2 Työhyvinvointi	52
7.3 Työn vaikuttavuus ja arviointi	53
8 TULOKSET	55
8.1 Kirkastuiko perustehtävä?	56
8.2 Saatiinko työssäjaksamiseen tukea?	60
8.2.1 Työssäjaksamisen haasteita	63
8.3 Tuliko työn kehittämiseen ja arviointiin uutta potkua?	68
8.4 Miten vertaisuus ilmeni ja mikä oli sen merkitys osallistujille?	70
8.4.1 Työyhteisöt, työntekijät ja esimiehet vertaisina	71
8.4.2 Valmentajat vertaisina	73
8.5 Koettiinkö vertaisryhmävalmennukseen osallistuminen hyödylliseksi?	74
9 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI	77
POHDINTA	80
LÄHTEET	82

LIITTEET

Liite 1. Alku- ja loppukyselyiden kysymykset.

Liite 2. Ryhmävalmennukseen osallistumista harkitseville työyhteisöille sähköpostitse lähetetty kuvaus ryhmästä

Liite 3. WhatsApp -ryhmän avausviesti ryhmäläisille

KAAVAT

Kaava 1. Prosessikaavio.	45
--------------------------	----

KUVAT

Kuva 1. WhatsApp -ryhmän esittelykuva.	49
--	----

KUVIOT

Kuvio 1. Perustehtävän ymmärrys ennen valmennusta.	57
Kuvio 2. Valmennuksen koettu vaikutus perustehtävän kirkastumiseen.	58
Kuvio 3. Valmennuksen koettu vaikutus työilmapiiriin.	62
Kuvio 4. Vertaiskeskusteluiden koettu vaikutus oppimiseen ja oivaltamiseen.	71
Kuvio 5. Valmentajien vertaisuuden ja valmentavan työotteen koettu merkitys.	73
Kuvio 6. Arvio valmennuskokonaisuudesta.	75

1 JOHDANTO

On olemassa työ, jossa pyritään tavoittamaan nuoret, jotka muuten jäisivät tavoittamatta. Siinä työssä pohditaan, kuinka tavoittaa heidät, jotka ovat heille tarpeellisten palveluiden tai yhteiskunnan toimintojen ulkopuolella. He voivat toisaalta olla kiinni monessakin palvelussa, mutta silti jotain vailla. Heidä yhdistää se, että yhteiskunta ei ole pystynyt riittäväällä tarkkuudella näkemään heidän tarpeitansa ja he tarvitsevat rinnalleen ammattilaisen, jolla on aikaa ja uskallusta kohdata heidät kokonaisuutena. Kiireettömästi, nuoren omista tarpeista lähtien, ilman pelkoa sanktioista tai siitä, että auttaja kääntää selkänsä, elleivät asiat etene oikeaan suuntaan, riittävän hyvin ja tehokkaasti. He voivat olla niitä yhteiskuntamme hiljaisia, näkymättömiä ja itseltäänkin kadonneita tai he voivat olla niitä, jotka huutavat hätäänsä niin kovaa, että kukaan ei ole sitä enää aikoihin jaksanut kuunnella. He voivat olla ihan kuin sinä tai minä, pärjätä ulkoisesti hyvinkin hienosti, mutta ehkä kantavat silti mukanaan sellaista säröä, joka estää elämästä hyvää elämää, siinä merkityksessä, kun yksilö itse hyvän elämän käsittää. Heidän tavoittamiseensa sekä kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja ohjaamiseen keskittyä etsivä nuorisotyö.

Tämä on raportti työelämän kehittämisprojektista, joka on Turun ammattikorkeakoulun sosionomin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen- ja johtamisen koulutusohjelman lopputyöni. Kehittämisprojektissa tähdätään etsivän nuorisotyön työyhteisöjen kehittämiseen tämän projektin puitteissa luodulla ja pilotoitulla etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnatulla vertaisryhmävalmennuksella.

Etsivässä nuorisotyössä toimitaan suurella herkkyydellä, ammattitaidolla ja siihen uskoen, että jokainen nuori ansaitsee tulla kohdatuksi, kuulluksi ja nähdyksi. Jokaisessa nuoressa on hyvyttä ja potentiaalia, jonka näkyväksi tekeminen nuorelle itselleen on yksi työn suurimpia haasteita, mutta myös iloja. Oikeiden, yksilön hyvää elämää tukevien palveluiden löytyminen voi olla pitkä ja mutkikas prosessi, eikä samalla palvelupolulla voi olettaa ratkaisevansa kahden erilaisen yksilön tilannetta. Etsivä nuorisotyö ei liikuttele suuria massoja. Siinä, missä monta kiireessä tehtyä ohjausta näyttää lukuina hyvältä, ei lopputuloksen kanssa säästetä lopulta mitään. Riittävän ajan kanssa hoidettu, nuoren omista lähtökohdista kumpuava yhteinen pohdinta ja ohjaus ovat etsivän nuorisotyön vahvuus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa etsivää nuorisotyötä, joka kattaa laajuudessaan jo lähes koko maan. Työmuoto on viimeisen kymmenen vuoden aikana kasvanut valtavasti ja työtä on kehitetty ansiokkain tavoin. Oikean kohderyhmän tavoittamista, menetelmiä ja nuoren kanssa työskentelyä on ehditty pohtia jo monelta kannalta ja hyvin tuloksin. Tässä kehittämisprojektissani käännänkin katseeni itse työyhteisöihin ja sen jokaiseen jäseneseen. Etsivän nuorisotyön työntekijät, esimiehet ja koko työyhteisöt tarvitsevat tekemälleen työlle riittävän tuen. Jotta työ on laadukasta, täytyy sen toteuttajien olla tietoisia siitä, mikä on heidän perustehtävänsä. Työtä täytyy rajata ja se tarvitsee ympärilleen työssäjaksamista tukevia ja työtä kehittäviä rakenteita. Myös työyhteisön dialogisuus ja terve ilmapiiri ovat todella merkittäviä, laajasti työhyvinvointiin sekä työn laatuun ja tuloksellisuuteen vaikuttavia asioita.

Kehittämisprojektini liittyy kiinteästi työelämään ja sen aiheena on luoda vertaisoppimista hyödyntävä etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnattu ryhmävalmennusmalli ja pilotoida se. Tässä raportissa valaisen ensin kehittämisprojektiin läheisesti liittyviä aiheita, kuten nuorisotyötä ja etsivän nuorisotyön paikkaa nuorisotyön kentällä, sekä sen toimintaperiaatteita. Pidättäydyn tarkoituksella aiheen tarkastelussa pääosin valtakunnallisella tasolla, sillä myös kehittämistyöni keskittyy työmuodon valtakunnalliseen kehittämiseen. Nuorisotyön ja etsivän nuorisotyön todellisuus kansainvälisellä tasolla on niin laaja-alaista ja monipuolista, että rajasin sen pintapuolista katsausta lukuun ottamatta tämän työn ulkopuolelle. Työmuotona etsivä nuorisotyö on vahvasti sidoksissa paikalliseen kulttuuriin ja toimintatapoihin ja siksi keskityn tässä työssä alan Suomessa tehtävään työhön.

Esittelen myös tähän työelämän kehittämisprojektiin kiinteästi liittyviä taustateorioita ja tutkimustuloksia, joiden varaan etsivän nuorisotyön ryhmävalmennus on rakennettu. Ryhmävalmennuksen tarkoituksena on etsivän nuorisotyön työyhteisöjen sisäisen viestinnän tukeminen sekä yhteisen arvopohjan ja työn periaatteiden kirkastaminen, yksilöiden ja työyhteisön työhyvinvointia tukien. Tarkastelen työssäni osallistujien kokemuksia ja koettuja hyötyjä pilotoinnista, jonka olen toteuttanut yhdessä työparini kanssa. Tavoitteena on luoda ja toteuttaa sellainen vertaisoppimista hyödyntävä ryhmävalmennuskokonaisuus, joka rohkaisee oppimaan muilta, innostaa ideoimaan työn rakenteita ja tukee koko työyhteisön hyvinvointia. Kehittämisprojektini tilaaja on Lounais-Suomen aluehallintovirasto.

2 NUORISOTYÖ SUOMESSA JA SEN MERKITYS TÄSSÄ AJASSA

Nuorisolain mukaan nuorisotyöllä tarkoitetaan ”nuorten kasvun, itsenäistymisen ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa”. Nuorisolaki määrittää nuoriksi alle 29 –vuotiaat. (Nuorisolaki 3§/2016). Nuoruuden käsitteellinen ja hallinnollinen määritelmä vaihtelee, mutta tässä työssä nuorilla tarkoitetaan nuorisolain määritelmän mukaisesti alle 29 –vuotiaita nuoria ja nuoria aikuisia. Nuorisotyön virallinen määrittely osana Suomen lakia kertoo mielestäni suomalaisen yhteiskunnan nuorisotyöhön ja sen vaikuttavuuteen kohdistamasta luottamuksesta. Työmuodon koetaan olevan sellainen, jonka tarkoitus kannattaa määritellä virallisesti.

Suomalaisen nuorisotyön juuria voi etsiä näkökulman mukaan usealta eri ajanjaksolta, mutta vuonna 1943 esiin noussutta nuorisokysymystä voidaan pitää kunnallisen nuorisotyön tehostumisen alkusysäyksenä. Nuorisokysymyksellä tarkoitettiin huolta Suomen nuorison rikollisuudesta ja villiintymisestä ja sitä pidettiin ratkaisua vaativana kasvatuksellisenä ja yhteiskunnallisena ongelmana. Saman sisältöistä nuorisokysymystä käsiteltiin 1900 –luvulla myös monissa muissa länsimaissa. Nuorisokysymyksen esiin nousun seurauksena Suomen kunnallista nuorisotyötä tehostettiin. Nuorisokysymyksen ja nuorisotyön suhteen erittelyä voidaan yhä pitää keinona täsmentää nuorisotyön yhteiskunnallista paikkaa Euroopan historiassa. Erittely on kuitenkin vaikeaa, sillä termien erilaiset tulkintatavat ovat lisääntyneet aiheesta käydyn keskustelun ja tutkimuksen myötä. (Nieminen & Honkatukia 2017, 35-36, 38.)

Nuorisotyön tehtävästä käydään ja on käyty jo vuosikymmeniä keskustelua ja vaikuttaa siltä, että kysymystä nuorisotyön tehtävästä pohditaan ikuisesti. Selitystä hahmottamattomuuteen voidaan hakea ainakin toimialan elävästä luonteesta ja jatkuvasta muutoksesta, mutta myös historiattomuudesta, jäsentymättömyydestä ja perustutkimuksen puutteesta. (Nieminen 2007, 21.) Nuorisotyöllä ei ole vahvaa tutkimuksellista perinnettä, vaan suomalainen nuorisotyö perustuu vahvasti käytännön traditioihin. Nuorisotyö on kautta historiansa tasapainoillut nuoria ohjaavan auktoriteettiaseman, nuorten vertaisoppimisen voiman ja kasvatuksellisten tavoitteiden välillä. Nuorisotyön ja sosiaalityön sekä nuorisotyön ja koulun pedagogiikan välillä näyttäisi olevan eräänlainen pysyvä jännite. Nuorisotyö on luonteeltaan poikkihallinnollista ja poikkitieteellistä. (Hoikkala & Sell 2007, 8-12.)

Myös Katariina Soanjärvi kirjoittaa väitöskirjassaan nuorisotyön kaksinaisluonteesta; nuoria osallistetaan ja rohkaistaan omaehtoiseen toimintaan, mutta samalla nuorisotyötä käytetään ohjauksen, kasvattamisen, sopeuttamisen ja kontrollin välineenä. Nuorisotyöhön useammalta taholta kohdistuvat odotukset ja vaatimuksetkin saavat aikaan tilanteen, jossa nuorisotyön tulisi samanaikaisesti kontrolloida, osallistaa, ehkäistä syrjäytymistä, mutta kuitenkin vapauttaa nuoria. (Soanjärvi 2011, 73-75.)

Tunnistan näiden ulkopuolisten odotusten ja vaatimuksen ristipaineen myös omien kokemuksieni kautta. Mielestäni tasapainoilu nuorisotyön erilaisten tarkoitusten välillä edellyttää nuorisotyön, sen toteuttajien, johtajien, päättäjien ja nuorten itsensä välistä avointa vuoropuhelua. Näen, että parhaimmillaan nuorisotyö voi toteuttaa hyvin monenlaisia tehtäviä ilman, että ne ovat ristiriidassa keskenään, kunhan toiminta on hyvin perusteltua ja siinä toimitaan nimenomaan nuorisotyöllisin keinoin, työmuodon vahvuuksia hyödyntäen.

Nuorisotyötä toteutetaan sekä ammatilliselta että vapaaehtoiselta pohjalta, mikä lisää osaltaan nuorisotyön käsitteellistä epämääräisyyttä. Kummaltakin pohjalta tehtävä työ on arvokasta ja niille on paikkansa, mutta ammatillisen nuorisotyöntekijöiden ja heidän ammatti-identiteettinsä kannalta on merkittävää tehdä ero näiden kahden työskentelytavan välille. Nuorisotyön ammattilainen on ammattikasvattaja, joka tavoittelee kasvatusotteellaan nuorelle hyvää elämää. (Soanjärvi 2011, 103.) Tässä raportissa keskityn ammatilliseen etsivään nuorisotyöhön, sillä kehittämisprojektini liittyy ammatillisen etsivän nuorisotyön kehittämiseen.

Pidän Petri Cederlöfin nuorisotyön eetoksen määritelmästä, jonka mukaan sen erityistä sisältöä ovat ”*dialogisuus ja avoin ilmapiiri, jossa hengittää vapaus*”. Cederlöf kuvaa nuorisotyössä parhaimmillaan vallitsevaa erityisasennetta siten, että työssä sekä ryhmien että yksilöiden kanssa vältetään esineellistävää näkökulmaa ja kohdataan nuoria lähtökohtaisen varauksettomasti. Kaikille, erityisesti nuorille on tärkeää kokea olevansa hyvä jossain; tällaisten kokemusten tuottaminen on yksi nuorisotyön tehtävistä. (Cederlöf 2017, 52-53.)

Vaikka nuorisotyön määritelmä ja kenttä voi vaikuttaa epämääräiseltä ja villiltä, on nuorisotyölle määritelty tietyt funktiot, jotka sisältyvät myös nuorisolakiin. (Nuorisolaki 2§/2016). Funktioiden avulla voi hahmottaa nuorisotyön merkitystä ja paikkaa yhteiskunnassa. Koen, sekä nuorisotyöntekijänä että työn kehittäjänä, että nuorisotyön merkityksen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat tärkeässä osassa, kun rakennetaan omaa,

nuorisotyön ammattilaisen identiteettiä tai kehitetään nuorisotyötä. Vaikka nuorisotyö siivuaa useita muita aloja, on se silti oma, itsenäinen alansa. Se, että nuorisotyöllä on tunnustettu merkitys, sekä omat, ainutlaatuiset erityispiirteet ja vahvuudet, kannattelee ja ohjaa työhön ja sen kehittämiseen liittyviä valintoja oikeaan suuntaan. Vahva työn perusteiden tuntemus luo myös uskoa nuorisotyön mahdollisuuksiin.

2.1 Nuori arvokkaana osana yhteiskuntaa

Yhtenä nuorisotyön tehtävänä on sosialisatio, eli nuorisotyö pyrkii liittämään nuoren lähiyhteisöönsä ja sitä kautta yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Sosiaisaation sisältö elää ajassa ja sen toivotut sisällöt muuttuvat. Sellaiset asiat, kuten rehellisyys, toisen ihmisen kunnioittaminen ja suvaitsevaisuus ovat kuitenkin säilyttäneet hyvin paikkansa nuorisotyötä ohjaavina arvoina. Onnistunut sosialisatio antaa nuorelle eväitä omaksua, muuttaa tai hylätä tarjottuja arvoja, rooleja, käyttäytymistapoja ja toimintamalleja. (Nieminen 2007, 23.)

Nuori tarvitsee ympärillensä turvallisia aikuisia ja kokemuksen vertaisryhmään kuulumisesta. Kun nämä toteutuvat, on nuorella hyvät mahdollisuudet integroitua yhteiskuntaan ja kasvaa vastuuta kantavaksi ja vaikuttamishaluiseksi, aktiiviseksi kansalaiseksi. (Niivala & Ryynänen 2017, 81-82.) Kun nuori kokee, että hänet vaikka nuorisotyöllisin menetelmin otetaan mukaan osaksi ryhmää ja häntä kuullaan, on hänellä kokemuksien mukaan jo hyvät mahdollisuudet kokea myös yhteiskuntaan kuulumisen houkuttelevana, ehkä itsestään selvänäkin vaihtoehtona. Työssäni etsivän nuorisotyön tekijänä raastavimpia kohtaamisia ovat olleet ne, joissa on paljastunut, että nuori ei koe kuuluvansa mihinkään. Takana on voinut olla vuosien kokemus siitä, että kukaan ei kaipaa häntä, hän ”ei ole kelvannut” osaksi vertaisryhmiä ja hän kokee, että hänellä ole ympäröivälle yhteiskunnalle mitään annettavaa. Tällaiset kohtaamiset selittävät mielestäni tyhjentävästi sen, miksi nuorisotyön yhtenä funktiona on sosialisatio. Jokainen nuori ansaitsee kokemuksen siitä, että hän on omana itsenään arvokas ja ainutlaatuinen osa yhteiskuntaamme.

Myös Niemisen mainitsema valmiiksi annettujen ajatusten kriittisen tarkastelun oppiminen on näkemykseni mukaan nuorelle välttämätöntä. Nykymaailmassa nuori toimii yleensä aktiivisena sosiaalisen median käyttäjänä ja on kohdennetun mainonnan kohteena, jolloin aikuisen tarjoama tuki on nuorelle tärkeää medianlukutaidon, oman mielipiteen ja arvomaailman muodostamiseksi.

Nuorisotyöllä on mahdollisuus vastata osaltaan tähän tarpeeseen. Nuorten kuuleminen ja osallistaminen on hyvin perusteltua, kun halutaan, että heistä kasvaa terveellä tavalla kriittisiä, aktiivisia ja vaikutusmahdollisuuksiinsa uskovia aikuisia.

2.2 Nuori ainutlaatuisena yksilönä

Toisena nuorisotyön tehtävänä on tukea nuoren kehittymistä omaksi itsekseen. Nuorisotyössä edistetään tämän tehtävän toteutumista siten, että nuoren ainutlaatuisuus ja omaleimaisuus tunnustetaan ja sitä arvostetaan. Johtavana ajatuksena on vaalia jokaisessa ihmisessä olevaa hyvää. Nuorisotyön ainutlaatuisuus tämän toteuttamisessa on nuoren vapaaehtoinen mukanaolo, eli nuorisotyön tulee olla herkkä havaitsemaan, mitä nuori kaipaa ja minkä ääreen hän vapaaehtoisesti hakeutuu. Tässä voidaan törmätä ris-tiriitaan, jos valtiovallan odotukset nuorisotyötä kohtaan alkavat liiaksi määritellä toiminnan sisältöä. (Nieminen 2007, 24-25.)

Jos nuorisotyö ei näyttäydy nuorille kutsuvana, se menettää nuoret ja sen toiminta muuttuu tehottomaksi, vaikka tavoitteet olisivat kuinka hallitusohjelman mukaisia tahansa. Mielestäni on tärkeä muistaa, että herkkyys havaita nuorten todelliset tarpeet ja nuorten itsensä kuuleminen ovat välttämättömiä nuorisotyössä myös silloin, kun nuorisotyöllä pyritään johonkin ulkoapäin määriteltyyn tavoitteeseen. Tavoitteet voivat olla tarkoitukseltaan hyviä, mutta niiden toteuttamiseen valitut, vääränlaiset keinot voivat viedä niiltä pohjan. Näen tämän nuorisotyön vahvuuden kutsua nuoria luokseen arvokkaana ja ainutlaatuisena ominaisuutena, josta täytyy pitää kiinni tässä ajassa, jossa toisinaan lyhytnäköisesti pyritään mahdollisimman pian näkyvään kustannustehokkuuteen ja tuloksellisuuteen

2.3 Nuoren auttaminen tasa-arvoisempiin lähtökohtiin elämässä

Nuorisotyön kolmantena tehtävänä on tasoittaa ja korjata nuorten sosiaalisuudessa ja personalisaatiossa ilmeneviä puutteita. Tätä funktiota päästään toteuttamaan kohdistamalla toimintaa heikommassa asemassa oleviin ja erityisryhmien nuoriin. Korjaava nuorisotyö herättää eriäviä mielipiteitä paikastaan nuorisotyön kentässä, sillä osa nuorista vaatii sellaista tukea, ohjausta ja hoitoa, johon nuorisotyö ei osaamisensa ja resurssiensa puitteissa pysty vastaamaan. Nuorisotyön ammatillistuminen on kuitenkin mahdollistanut myös tämän funktion toteutumisen. (Nieminen 2007, 25.)

Kokemuksieni mukaan nuorisotyö päätyy toisinaan olemaan taho, jolle muut toimijat resurssien puutteessa ja nuoren hyvää palvelua tavoitellen yrittävät siirtää nuorisotyölle kuulumattomia tehtäviä. Tilanne on ongelmallinen moneltakin kannalta: nuorisotyöntekijät kohtaavat kohtuuttomia odotuksia, joiden täyttämiseen heillä ei ole valmiuksia ja nuoret eivät saa tarvitsemaansa palvelua. Lisäksi muut, nuoria nuorisotyön piiriin ”lähettävät” toimijat paikkaavat resurssienpuutetta nuorisotyöllä, jolloin kyseisen palvelun lisäresurssien tarve ei välttämättä tule riittävällä vahvuudella näkyväksi päättävälle taholle. Tämä on ajankohtainen dilemma esimerkiksi etsivässä nuorisotyössä ja liittyy suoraan opinnäytetyössäni käsittelemääni etsivän nuorisotyön perustehtävän kirkastamiseen.

2.4 Nuorten ja heihin kohdistuvien resurssien puolustaminen

Neljäntenä nuorisotyön tehtävänä on vaikuttaa yhteiskunnan nuorille osoittamiin resursseihin sekä niiden suuntaamiseen. Tämä tehtävä voidaan nähdä ensisijaisesti nuorisopolitiikan tehtävänä. Nuorisopolitiikalla vaikutetaan yhteiskuntapoliittiseen päätöksentekoon. Nuorten elämään vaikuttavia poliittisiin päätöksiin liittyviä osa-alueita ovat ainakin koulutus, työelämä, toimeentulo, asuminen ja terveys. On syitä, jotka puoltavat nuorisotyön ja nuorisopolitiikan erottamista toisistaan: se vähentää nuorisotyölle osoitettujen, tavoittamattomissa olevien ja epärealististen tavoitteiden taakkaa ja antaa tilaa muiden, edellä mainittujen nuorisotyön funktioiden toteutumiseen. Selvää on, että nuorisotyö ei pysty yksin vastaamaan menestyksekkäästi tämän vaikuttamistehtävän toteuttamisesta, vaan siinä vaaditaan muiden toimialojen ja yhteiskunnallisten valtakeskusten aktiivisuutta nuoria koskevissa kysymyksissä. (Nieminen 2007, 25-26.)

Etsivässä nuorisotyössä nuorten elinoloihin vaikuttaminen palvelupuutteita havainnoimalla ja niistä eteenpäin tiedottamalla on osa perustehtävää. Näen tässä tapauksessa nuorisotyöntekijällä olevan sellaista ainutlaatuista, ruohonjuuritason tietoa nuorten todellisuudesta, että sen jakaminen päättäjille on välttämätöntä. Sama koskee mielestäni kaikkea ammatillista nuorisotyötä, sillä heillekin kertyy työn arjessa arvokasta tietoa nuorten maailman ajankohtaisista ilmiöistä ja tarpeista.

Uskon, että hyödyntämällä nuorisotyön kentältä kerääntyvää tietoa tehokkaammin ja systemaattisemmin, nuorisotyötä ja muitakin nuoriin liittyviä palveluita voitaisiin kehittää paremmin kohderyhmän tarpeita vastaavaan suuntaan. Toisaalta myös palveluiden toimimattomuutta havaittaessa olisi hyvä kääntyä niiden kohderyhmän puoleen ja selvittää, kuinka ne voisivat kohderyhmän mielestä toimia tarkoituksenmukaisemmin. Esimiesten

on syytä olla tietoisia tästä nuorisotyön tärkeästä vaikuttamistehtävästä ja varmistaa, että arvokkaat tiedot päätyvät oikeille tahoille, jotta ne saadaan lopulta myös päättäjien tietoon. Päättäjille tällainen tieto lienee hyvinkin hyödyllistä, sillä palveluiden toimivuus on kuitenkin kaikkien osapuolten kannalta toivottavaa.

3 ETSIVÄ TYÖ JA ETSIVÄ NUORISOTYÖ

Etsivä työ on työmuoto, jota voi toteuttaa erilaisten vaikeasti tavoitettavien kohderyhmien parissa. Työ perustuu humanistiseen ihmiskäsitykseen sekä uskoon siitä, että muutos on kaikille mahdollinen. (Hjort 1995, 79.) Ammatillisen etsivän työn kehittäminen aloitettiin Oslossa vuonna 1969. Työmuoto sai jalansijaa tutkittuna ja korkeakouluissa opetetuna alana, joten työ sai alun alkaen ympärilleen jäsentyneisyyttä ja tukirakenteita. Koska työmuotoa kehitettiin määrätietoisesti ja siihen resursoitiin, tuli Norjasta ammatillisen etsivän työn mallimaa. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 17.)

Etsivä nuorisotyö on yksi etsivän työn ja toisaalta yksi nuorisotyön työmuoto, jonka nykyisen kaltaisen työn juuret ovat Norjassa. (Juvonen 2016, 18). Suomessa tehtävä etsivä nuorisotyö on saanut vaikutteita myös muualta Euroopasta ja erityisesti Pohjoismaista. Tavat ja periaatteet tehdä työtä ovat etenkin Pohjoismaissa samansuuntaiset. Ammatillisen etsivän nuorisotyön historian voi nähdä ulottuvan myös Suomessa 1960 –luvulle, jolloin jengityöllä vastattiin erityisesti uudenlaisten, laittomien päihteiden aiheuttamiin lieveilmiöihin. Varsinainen etsivä nuorisotyö alkoi hahmottua 1980 –luvulla. Toisin kun Norjassa, Suomessa haasteena oli työtä linjaavan selkeän ammatillisen organisaation puuttuminen ja työn rajattomuus. Työntekijät olivat usein hyvin omistautuneita työlleen ja samaistuivat liiallisesti asiakasryhmäänsä. Asetelma horjutti työn ammatillisuutta: usein työntekijät uupuivat tai marginalisoituivat yhteiskunnasta asiakkaidensa mukana. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 15-16.)

Nykyisen kaltaista etsivää nuorisotyötä on tehty Suomessa 90-luvun alkuvuosista saakka. Vuoteen 2008 saakka Suomen etsivän nuorisotyön tekijät mahtuivat saman pöydän ääreen istumaan. Kun opetus- ja kulttuuriministeriö alkoi nuorten syrjäytymistä ehkäistäkseen rahoittaa toimintaa, alkoi työmuoto levitä vauhdilla ympäri maan. Vuonna 2011 etsivä nuorisotyö kirjattiin nuorisolakiin. Nykyään etsivää nuorisotyötä tehdään lähes jokaisessa Suomen kunnassa. (Juvonen 2016, 18.) Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa Suomen etsivää nuorisotyötä ja kunnat päättävät, järjestävätkö ne sitä. Avustusrahat kunnan etsivän nuorisotyöntekijöiden palkkaamiseen myöntää aluehallintovirasto. Rahat myönnetään aina kunnalle, mutta kunta voi tuottaa palvelua myös yhteistyössä esimerkiksi kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Aluehallintoviraston nuorisotoimen tehtävänä on etsivän nuorisotyön toiminnan edistäminen alueella, sekä ohjauksen ja koulutuksen järjestäminen ja seurantaan osallistuminen. (Aluehallintovirasto

2019.) Tämä kehittämisprojekti liittyy Lounais-Suomen aluehallintoviraston nuorisotoimen etsivän nuorisotyön kehittämiseen, eli se toteuttaa osaltaan tilaajatahon tehtävää työmuodon kehittämiseksi. Työmuotona etsivä nuorisotyö on laajentuessaan jäsentynyt ja saanut ympärilleen raameja, jotka tukevat työn laatua ja myös työntekijöiden jaksamista. Kehittämistyölle on kuitenkin yhä tilausta, sillä työmuotoa se on tässä muodossa toteutettuna vielä suhteellisen tuore.

Ammatillista etsivää työtä tekevät nyky-Suomessa nuorisotyön tahojen lisäksi muun muassa A-klinikkasäätiö, joka työskentelee päihde- ja riippuvuusasiakkaiden kanssa sekä Pro -tukipiste jonka kohderyhmänä ovat seksityöläiset. Usein etsiväksi työksi mielletään kaikki nuorten tai muiden kohderyhmien parissa kentällä tehtävä työ, mutta esimerkiksi vapaaehtoisten, kaupungilla partioivien ja nuoria auttavien katupäivystäjien työ ei ole etsivää työtä, vaan huoltopäivystystä. Ammatillista etsivää työtä tehdään palkallisena, koulutettuna työntekijänä. Työ on tavoitteellista, pitkäjänteistä ja noudattaa etsivälle työlle määriteltäviä reunaehtoja. (Huhtajärvi 2007, 446.)

3.1 Etsivän nuorisotyön tarkoitus

Suomessa nykyään tehtävän ammatillisen etsivän nuorisotyön tarkoituksena on löytää sopivat tavoittamisen menetelmät itselleen riittämättömästi palveluihin kiinnittyneiden nuorten, alle 29 -vuotiaiden löytämiseen, etsiä kohderyhmän nuoria, jotka ovat avun tarpeessa, motivoida heitä mielekkääseen toimintaan ja opettaa käyttämään heille hyödyllisiä palveluita. Työhön sisältyy myös palvelupuutteiden havainnointi ja niistä eteenpäin tiedottaminen. (Huhtajärvi 2007, 446.) Olen etsivässä nuorisotyössä työskennellessäni kuullut kyseenalaistettavan sitä, onko nuoren palveluihin kiinnittyminen tavoiteltavaa. Ehkä se sotii vastaan jonkinlaista itsenäisen pärjäämisen ja selviytymisen ideaalia? Kokemuksieni mukaan apua tarvitseva nuori yleensä on erilaisten palveluiden tarpeessa ja usein monien häntä mahdollisesti hyödyttävän palvelun ulkopuolella. Kiinnittymisellä ei tarkoiteta tavoiteltavan esimerkiksi pitkäaikaista toimeentulotukiasiakkuutta sosiaalitoimeen, vaan nuoren omien tarpeiden mukaista kiinnittymistä siten, että nuori saa palvelusta irti sen tarjoaman hyödyn ja pysyy sen piirissä sen aikaa, kun palvelulle on tarvetta.

Männikkö on tutkimuksessaan Etsivän nuorisotyön ja työotteen pika-analyysi kiteyttänyt etsivän nuorisotyön päätehtävät ja vaiheet seuraavasti: Etsivän nuorisotyön tulee etsiä ja löytää apua tarvitseva. Löydettyyn nuoreen solmitaan kontakti ja rakennetaan luotta-

muksellista suhdetta kiireettömällä kuuntelulla ja läsnäololla. Nuoren tilanne ja voimavarat kartoitetaan. Kartoituksen pohjalta selvittää tarvittavat palvelut ja toimitaan monialaisessa yhteistyössä. Nuorelle luodaan hänen tarvitsemansa tuki- ja palveluverkosto. Nuorta motivoidaan, tuetaan, kuljetaan rinnalla sekä tarvittaessa saatetaan palveluihin. Nuorta vahvistetaan omien voimavarojensa käytössä, opetetaan häntä käyttämään palveluita, seurataan nuoren kiinnittymistä palveluun ja tarkastellaan, tapahtuuko tarvittava voimaantumista. Kun nuori kokee pärjäävänsä ja työntekijä näkee tilanteen sallivan, työskentely päätetään. Tärkeää etsivässä nuorisotyössä on myös toiminnan kehittäminen: havaituista epäkohdista ja tarpeista tiedotetaan eteenpäin siten, että ne päätyvät päättäjien tietoon. On myös tärkeää, että etsivän nuorisotyön tekijä huolehtii omasta ammattitaidosta, ammatillisesta toiminnasta ja jaksamisesta. (Männikkö 2011, 10.)

Männikön kiteytys etsivästä nuorisotyöstä on riisuttu, mutta mielestäni silti hyvä kuvaus työn olennaisista osista. Saman tyyppisesti etsivää nuorisotyötä ja sen periaatteita on kiteytetty Norjassa eurooppalaisessa yhteistyössä tuotetussa oppaassa, joka ohjeistaa nuorten, syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden kanssa työskentelyyn varhaisella puuttumisella. Etsivä nuorisotyö nostetaan oppaassa esiin tärkeänä ja toimivana tavoittamisen menetelmänä, kun halutaan päästä kiinni muutoin vaikeasti tavoitettaviin nuoriin. Oppaan mukaan etsivän nuorisotyön tärkeimpiä tehtäviä on luottamuksellisen suhteen muodostaminen nuoreen ja kohtaaminen tuomitsematta. Tärkeää on työntekijän saatavilla olo, ammatillisuus, pitkäjänteisyys ja se, että nuori on vapaaehtoisesti tekemisissä työntekijän kanssa. (Sand 2011, 42.) Eurooppalaisessa yhteistyössä tuotettu opas osoittaa, että etsivän nuorisotyön periaatteet ovat kansainvälisestikin varsin yhteneväiset.

Vaikka etsivälle nuorisotyölle löytyy kansainvälisestikin tunnustettuja periaatteita, ei sen toteuttaminen käytännössä ole niin yksinkertaista. Kokemukseni mukaan monitahoisuus ja monipuolisuus tekee työn rajaamisesta ja hahmottamisesta vaikeampaa. Myös etsivän nuorisotyön olemus toisaalta yhtenä etsivän työn muotona ja toisaalta yhtenä nuorisotyön muotona luo työlle kahdensuuntaisia odotuksia. Etsivä nuorisotyö lähestyy työmuotona myös enemmän sosiaalityötä ja palveluohjausta, kuin monet muut nuorisotyön muodot. Usein myös päihde- mielenterveys- ja talousasiat ovat läsnä nuoria ohjattaessa. Näistä seikoista huolimatta etsivän nuorisotyön ei kuulu paikata esimerkiksi sosiaali- mielenterveys- tai päihdetyön palveluita. Etsivä nuorisotyö ohjaa asiakkaita olemassa oleviin palveluihin ja tarvittaessa tiedottaa päättäjille palveluissa esiintyvistä puutteista.

Hyvinvointipalveluiden kehityksessä on viime vuosina korostunut monialainen yhteistyö. Se on nostanut esiin eri pedagogiikkojen rajapintoja ja häivyttänyt ehkäisevän ja korjaavan työn rajoja. Etsivää nuorisotyötä voidaan pitää esimerkkinä tällaisesta rajapintatendenssistä. Muutokset yhteiskunnassa luovat painetta myös palveluiden muutokselle. Tätä kautta myös nuorisotyö kokee lisääntyvissä määrin painetta sekoittua muiden palveluntuottajien ammatillisille kentille. Etsivä nuorisotyö vaatii tekijäänsä pärjäämään monitahoisten vaatimusten kanssa ja liikkumaan nuorisotyön ja muiden alojen rajapinnoilla. (Hoikkala & Kuivakangas 2017, 11.)

Säilyttääkseen vahvuutensa, etsivän nuorisotyön tulee mielestäni joustavuudesta ja rajapinnoilla liikkumisesta huolimatta pitää tiukasti kiinni nimenomaan nuorisotyöllisestä työotteesta, jonka erityispiirteitä aiemmin kuvasin. Etsivän nuorisotyön monipuolisuus on rikkaus, mutta toisinaan myös haaste. Kun etsivän nuorisotyön nimissä lähdetään hyvää tarkoittaen työskentelemään liian rajattomasti, työn perustehtävä helposti hämärtyy. Tämän vuoksi Männikön kiteytyksen kaltaisille, yksinkertaisille kuvauksille on paikkansa, kun yritetään hahmottaa etsivän nuorisotyön ydintä ja prosesseja. Se on myös syy sille, miksi etsivän nuorisotyön perustehtävän kirkastaminen ryhmävalmennukseen osallistuville työyhteisöille on yksi tämän kehittämisprojektin tavoitteista

Olen työskennellyt etsivässä nuorisotyössä kymmenisen vuotta; juuri ennen työmuodon valtakunnallista yleistymistä, sekä sen jälkeen. Työssäni kahdella eri paikkakunnalla olen päässyt etsivän nuorisotyön verkostoissa kokemaan, kuinka etsivän nuorisotyön nopea leviäminen on haastanut työmuodon ammatillisuutta, johtamista ja kehittämistä. Olen myös seurannut työn erikokoisille paikkakunnille leviämisestä syntynyttä vastakainasettelua sen suhteen, mikä on oikea tapa tehdä etsivää nuorisotyötä. Esimerkiksi näkemykset katutyön merkityksestä osana etsivää nuorisotyötä jakaantuvat eri organisaatioiden välillä. Katutyö ei ole aina järkevä tavoittamisen muoto, vaikka sillä onkin vahvat juuret työmuodon historiassa. Jalkautumista nuorten pariin voi tehdä monin eri tavoin, kulloisetkin olosuhteet huomioiden. Päähuomion tulisi olla kohderyhmän nuorten tavoittamisessa. Se, millä keinoilla heidät tavoitetaan, on lopputuloksen kannalta epäolennaista.

Onneksi tahtotila työmuodon kehittämiseen tuntuu olevan yleisesti hyvä ja taitavia tekijöitä löytyy ympäri maan. Hyvätkin tekijät kaipaavat kuitenkin työllensä selkeää perustehtävää, hyvää johtamista ja mahdollisuutta vertaiskontakteihin työn haasteissa ja kehittämiskysymyksissä. Osaamista, hyvää tahtoa ja kehittymispotentiaalia löytyy etsivän

nuorisotyön työyhteisöistä paljon, kunhan vaan löydetään oikeanlaiset keinot sen parhaalle mahdolliselle hyödyntämiselle.

3.2 Työhyvinvoinnin ja työn kehittämisen haasteet etsivässä nuorisotyössä

Suomessa käsitteellä työhyvinvointi tarkoitetaan yleensä työterveyttä ja työkykyä, mutta myös työn sujumista arjessa yleensä. Työhyvinvointiin vaikuttavat siten paitsi yksilön fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, myös organisaation toimintakulttuuri, johtaminen ja yleinen ilmapiiri. Työkyvyn kehittämisestä on viime vuosina siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen ja myönteisten voimavarojen korostamiseen, eli työhyvinvointia on alettu tarkastella laajana kokonaisuutena, jossa eri tekijät vaikuttavat toisiinsa. (Manka & Manka 2016, e-kirjan luku 3.4.)

Työhyvinvointiin liittyen yksi suhteellisen ajankohtaisista tutkimuksista on Pertti Laineen väitöskirja työhyvinvoinnin kehittämisestä vuodelta 2013. Teoksen lähtökohtana on työhyvinvoinnin hyvän kehittämisen tarkastelu niistä lähtökohdista, jotka olivat tutkijan ennakkokäsityksiä aiheesta. Ennakkokäsityksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen vaikuttaa se, kuinka työhyvinvoinnin käsitteellinen ala mielletään, millaisessa toimintaympäristössä ja tilanteessa kehittäminen tapahtuu ja miten sitoutuneita kehittämisen avainhenkilöt siihen ovat. (Laine 2013, 3.) Huomioin tämän kehittämisprojektin toteutuksessa työhyvinvoinnista tehtyä aikaisempaa tutkimusta ja ymmärrän käsitteen laajuuden ja laajuudesta kumpuavat käsitteelliset haasteet. Tässä kehittämisprojektissa käytän käsitettä työhyvinvointi siten, että keskiössä on työyhteisöjen hyvinvointia tukeva toimintakulttuuri, hyvä johtaminen, dialoginen keskustelukulttuuri, ratkaisukeskeisyys sekä psyykkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin turvaaminen. Haluan nähdä työhyvinvoinnin erityisesti hyvinvoinnin lisääntymisen tukemisena, positiivisesta näkökulmasta.

Etsivän nuorisotyön työhyvinvointia tarkasteltaessa on hyvä ymmärtää jotain työn luonteesta ja erityispiirteistä. Etsivä nuorisotyö on luonteeltaan monipuolista muun muassa heterogeenisen asiakaskunnan, vaihtuvien toimintaympäristöjen, käytettävien menetelmien ja lukuisten yhteistyötahojen vuoksi. Monipolisuus muuntautumiskykyisyys on merkittävä osa työn kiinnostavuutta ja vaikuttavuutta, mutta se asettaa työhyvinvoinnille monenlaisia haasteita. Työhyvinvointi ja sen edellyttämä työn rajaaminen nousevat merkittävinä tekijöinä esiin etsivän nuorisotyöntekijän työssäjaksamisen kannalta Anne Puurosen etsivää nuorisotyötä käsittelevässä tutkimuksessa. Hän on tutkimuksessaan todennut, että työntekijöiden kertomukset työn rajaamisen keinoista perustuivat lähinnä

työkokemukseen, eli usein niin sanottuun kantapään kautta oppimiseen. (Puuronen 2014, 67.)

Puurosen tutkimuksen etsivän nuorisotyön työssäjaksamisen muiksi osatekijöiksi nousivat yksilöllisten kokemusten ja työkokemuksen hyödyntäminen, luotettava esimies, tukeva työyhteisö ja mahdollisuus työnohjaukseen. Puuronen toteaa, että tutkimuksessa esiintyi työntekijöitä, joilla edellä mainitut asiat toteutuivat ja toisaalta niitä, joilla ne toteutuvat hyvinkin puutteellisesti. Jos työhyvinvointia tukevia osatekijöitä oli hyvin puutteellisesti, johti se esimerkiksi tilanteeseen, jossa työntekijä koki, että työroolia ei saanut kytkettyä lainkaan pois päältä, sillä työstressi oli niin kova. (Puuronen 2014, 69.) Tällainen oire voi olla merkki myötätuntuupumuksesta, joka on pitkittyneen, huomiotta ja puuttumatta jääneen myötätuntostressin seurausta (Nissinen 2012, 31.)

Työroolin pahimmillaan uupumusta aiheuttava liiallinen imu tuli esiin myös tämän kehittämisprojektin ryhmävalmennuksen keskusteluissa. Osa osallistujista koki työstä irrottautumisen sekä työ- ja vapaa-ajan rajaamisen haastavaksi. Oma rooli saatettiin kokea nuoren elämässä niin merkittäväksi, että oli vaikea luottaa nuoren löytävän apua myös muilta tahoilta, etsivän nuorisotyöntekijän ollessa vapaalla. Muutamat valmennukseen osallistuneet esimiehet päätyivät pohtimaan, kuinka he voisivat omalta osaltaan tukea työ- ja vapaa-ajan rajaamista.

Etsivässä nuorisotyössä nuorta ohjataan hänelle sopiviin palveluihin, mutta entä kun nuori ripustautuu työntekijään, ei halua ottaa vastaan muuta palvelua, tai nuorelle tarpeellinen palvelu ei ole saatavilla? Nämä ovat tilanteita, jotka olen myös omassa työssäni sekä keskusteluissa kollegojen kanssa havainnut usein työntekijää kuormittaviksi ja työn rajausta vaativiksi. Havaitsin myös tämän kehittämisprojektin puitteissa, että aiheena työn rajaaminen oli tunteita herättävä, sillä työn ammatillisuuden ja liiallisen työlle omistautuneisuuden raja tuntui kulkevan kullakin valmennukseen osallistuneella eri kohdassa.

Yksi työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttava tekijä oli Puurosen mukaan ylhäältä päin asetettuihin odotuksiin vastaamisen vaikeus. Työntekijät kokivat, että todellisuus ja odotukset eivät aina kohdanneet toisiaan. Nuorisotyöntekijän tulee *Nuorisotyön ammattieettisen ohjeistuksen (2012)* mukaan tarttua vääryyksiin ja korjata epäoikeudenmukaisuutta, mutta toisinaan asiakkaiden elämät ovat sellaisessa solmussa, että nuorisotyön keinot eivät riitä. (Puuronen 2014, 70.) Ryhmävalmennuksessa esimiehet toivat

esiin etsivän työn johtamisen yhtenä haasteena sen, ettei laki määrittele tarvittavan henkilöstön määrää, vaan on ainoastaan suositus. Etsivälle työlle on myös vaikeampi taata työrauhaa ja oikeutusta sen tavalle toimia omassa verkostossa, jos perustehtävä ei ole selkeä ja helposti avattavissa ja perusteltavissa.

Esimiehiltä etsivässä nuorisotyössä odotetaan työn käytännön tuntemusta ja alaistensa kuulemista työn kehittämisen suhteen. Puuronen toteaa, olennaista näyttää olevan työntekijän ja esimiehen mahdollisesti erilaisten työhön liittyvien näkökulmien tavoittaminen. Tällaisia ristiriitoja voidaan välttää, kun myös johdolla on käsitys etsivän nuorisotyön periaatteista, filosofiasta ja työn luonteesta. Etsivästä nuorisotyöstä vastaava saattaa olla toimenkuvaltaan myös yhdistelmäviranhaltija, jolloin tehtäviin kuuluu myös muun toiminnan järjestämistä ja organisointia. Tällaiset tilanteet ovat haastavia, kun työntekijät kuitenkin kaipaavat työmuodon tuntevaa ja tarvittaessa aikaa antavaa esimiestä. (Puuronen 2014, 73.)

Mielestäni etsivän nuorisotyön työyhteisöjen hyvinvointiin panostaminen ja sen kehittäminen ovat tärkeitä asioita niin työssäjaksamisen kuin työn laadun ja tuloksellisuudenkin kannalta. Etsivän nuorisotyön työyhteisöjen tutkimista ja kehittämistä ehdottaa myös Anni-Reetta Sorell yhteisöpedagogin (YAMK) -opinnäytetyössään, jossa hän tarkastelee etsivän nuorisotyön johtamista ja sen mahdollistamia työn rakenteita. Yhtenä kehittämis-kohteena Sorell näkee vertaisuuden hyödyntämisen etsivän nuorisotyön koulutuksessa. Tähän haasteeseen päätimme yhdessä Sorellin kanssa tarttua ja lähteä kehittämään ajatusta etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnatusta, vertaisoppimista hyödyntävästä ryhmävalmennuksesta yhteistyössä tämän työn tilaajatahon, Lounais-Suomen aluehallintoviraston kanssa.

Puurosen (2014) ja Sorellin (2017) tutkimukset puoltavat opinnäytetyöni aiheen ajankohtaisuutta ja tarpeellisuutta. Etsivän nuorisotyön perustehtävän kirkastaminen ja etsivän nuorisotyön työyhteisöjen sisäisen viestinnän tukeminen sekä yhteisen arvopohjan ja työn periaatteiden kirkastaminen, työtä suojaavien rakenteiden kehittäminen ja työn rajaaminen ovat asioita, joita etsivän nuorisotyön kentällä on kaivattu. Työhyvinvoinnin vahvistamiselle etsivässä työssä on tarvetta. Uskon, että paljolta uupumukselta ja neuvottomuudelta vältyttäisiin, jos etsivän nuorisotyön työyhteisöissä tiedostettaisiin ja käsiteltäisiin edellä mainittuja työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita jo ennen ongelmien ilmenemistä.

4 RYHMÄVALMENNUKSEN TAUSTATEKIJÖITÄ JA TEORIAA

Olennainen syy kehittämisprojektini tarpeeseen löytyy etsivän nuorisotyön nopeasta levinneisyydestä Suomessa. Vaikka etsivän nuorisotyön nykyinen rahoitus ja kattavuus ovat nuorten kannalta ehdottoman hyviä asioita, näyttää työmuodon nopea leviäminen tuoneen tullessaan myös haasteita. Kun kunnat vuonna 2008 saivat mahdollisuuden hakea opetus- ja kulttuuriministeriöltä rahaa etsivään nuorisotyöhön, saatiin hieno mahdollisuus kehittää nuorten syrjäytymistä ehkäisevää toimintaa. Toisaalta, rahoitusta saatettiin toisinaan hakea hyvää tarkoittaen ja innostuneena, mutta selvittämättä, mitä etsivä nuorisotyö todella tarkoittaa. Vaikka etsivä nuorisotyö on työmuotona hyvin joustavasti tilanteisiin ja tarpeisiin muokkautuva, on se kuitenkin työmuoto, jolla on oma filosofiansa periaatteineen (Männikkö 2011, 10). Kokemuksieni mukaan tietoisuus työn filosofiasta ja periaatteista auttaa merkittävästi perustehtävän hahmottamisessa sekä työn rajaamisessa ja suunnittelussa.

Vuonna 2011 etsivä nuorisotyö tuli osaksi nuorisolakia, joten lakikin asettaa työlle tietyt raamit. Kyseinen nuorisolain muutos säättää muun muassa etsivästä nuorisotyöstä ja monialaisesta viranomaisyhteistyöstä. Lain tavoitteena on nuorten yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistaminen ehkäisemällä nuorten syrjäytymistä koulutuksesta ja työelämästä. Lakiuudistus vahvistaa monialaista yhteistyötä sekä tukee verkostomaista työtettä nuorten asioiden hoidossa ja palveluiden järjestämisessä. (Nuorisolaki 693/2010.) Pelkästään lain puitteissa toimiminen ei kuitenkaan tee työstä hyvää etsivää nuorisotyötä, vaan vaaditaan myös syvempää työmuodon tuntemusta.

Olen etsivän nuorisotyön parissa työskennellessäni nähnyt, kuinka hyvää tarkoittavalla toiminnalla on paikoin ajauduttu turhan kauas etsivän nuorisotyön filosofian mukaisesta toiminnasta. Toisaalta se, että työmuoto on päässyt kehittymään ilman ulkopuolelta sa- neltuja tiukkoja raameja, on mahdollistanut työmuodon muovaantumisen kunkin kunnan tarpeita vastaavaksi toiminnaksi. Yksi etsivän työn vahvuuksista onkin monien erilaisten menetelmien joustava käyttö. Samalla se myös haastaa työyhteisöjä, sillä perustehtävä ei välttämättä näyttäydy kovin selkeänä, varsinkin jos työmuoto ei ole ennestään tuttu.

Jotta etsivä nuorisotyö toteuttaisi tehtävänsä parhaalla mahdollisella tavalla ja työntekijät jaksaisivat työssään paremmin, johdon ja työntekijöiden tulee tunnistaa työn ideologiset periaatteet ja työmuodon erityispiirteet, sekä ymmärtää, millaiset raamit nuorisolaki työlle asettaa. Näin vältetään työmuodon historiasta tutut karikot, kuten työntekijöiden uupuminen ja työn jäsentymättömyys. (Kaartinen-Koutaniemi 2012,16.) Uskon, että työtä määrittävän ja rajaavan vision sisäistäminen helpottaisi sekä esimiesten että työntekijöiden toimintaa. Se myös kohdentaisi etsivää nuorisotyötä eniten apua tarvitseviin nuoriin ja edesauttaisi palvelun tasalaatuisuutta, riippumatta nuoren asuinpaikasta.

Varsinaista työn menetelmiin ja periaatteisiin perehdyttävää koulutusta ei tällä hetkellä järjestetä Suomessa lainkaan. Humanistinen ammattikorkeakoulu pilotoi etsiväntyön täydennyskoulutuksen vuosina 2013-2014, mutta se ei saanut jatkorahoitusta. Suomessa etsivää nuorisotyötä voidaan sivuta osana nuorisotyön opintoja esimerkiksi yhteisöpedagogien koulutuksessa, mutta varsinaista opintokokonaisuutta aiheesta ei ole. Vertailun vuoksi voi todeta, että esimerkiksi Norjassa etsivää työtä voi opiskella yliopistotasolle saakka. (Sorell 2017, 90). Kehittämishankkeillani ja siihen kuuluvalla ryhmävalmennuksella vastataan suoraan työelämästä Sorellin opinnäytetyön kautta esiin nousseisiin jatkotutkimus- ja kehitysehdotuksiin. Työssään Sorell tutki etsivän nuorisotyön johtamista ja sen mahdollistamia työn rakenteita.

Tämän kehittämissuorituksen puitteissa pilotoitu etsivän nuorisotyön vertaisoppimista hyödyntävä ryhmävalmennus rakentuu tutkimuksissa kentältä nousseiden tarpeiden perusteella seuraavien ydinkäsitteiden ympärille:

- työn ja työyhteisön kehittäminen ja arviointi
- työhyvinvointi ja työturvallisuus
- dialogisuus ja toimiva viestintä työyhteisössä
- johtaminen ja työyhteisötaidot
- vertaisuuden hyödyntäminen
- työparityöskentely valmentavalla työotteella

Käsittelen edellä mainittuja käsitteitä sosiaalipedagogiikkaan liittyvän sosiokulttuurisen innostamisen ja etsivän nuorisotyön viitekehyksestä käsin. Alla avaan kehittämissuoritetni teoriaa näiden ydinkäsitteiden kautta.

4.1 Työn kehittäminen ja arviointi

Uskon, että vilkaisu menneeseen auttaa ymmärtämään nykyisyyttä ja ennakoimaan tulevaa. Hyvinvointi yhteiskuntamme alkoi rakentua samalla teollistumisen ja kaupungistumisen kassa 50- ja 60- luvuilla. 1970 -luvulle saakka organisaatiot kasvoivat ja Suomessa vallitsi suorastaan työvoimapula, joka edesauttoi henkilöstöhallinnon kehittymistä. 1970 -luvun alkuvuosien öljykriisi ja sen jälkeiset epävarmuuden ajat jatkuivat ja pakottivat miettimään maapallon tulevaisuutta myös luonnonvarojen kannalta. 1990 -luvun lama näytti, että Suomikin on globaalin markkinatalouden riepotelevana, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Nykyään organisaatioiden kilpailu paremmuudesta on kovaa ja paineet kustannuksien pienentämiseen ovat jatkuvat. Tämän myötä henkilöstön työkuorma kasvaa, kun asiakkaat haluavat samoja tai laadukkaampia palveluita, joita tulisi tuottaa yhä pienemmillä kustannuksilla. Myös johtajuus kohtaa uudenlaisia haasteita vaatimusten kasvaessa niin tehokkuuden suhteen, kuin henkilöstön ja asiakkaidenkin taholta. (Juuti & Salmi 2014, 16-17.) Kehittämisen ja kehittymisen vaatimus on siis osa suurempaa työelämän murrosta, eikä etsivä nuorisotyö ole näiden haasteiden edessä yksin.

Tapahtunutta muutosta työelämän vaatimuksissa voi tarkastella kolmen suuremman muutoksen kautta. Ensimmäinen muutos työelämässä liittyy organisaatioiden toimintatavan ja rakenteen muutokseen, kun toiminnan helpottamiseksi ja parantamiseksi perinteisiä linjaorganisaatioita alettiin madaltaa. Alkoi syntyä organisaatioiden sisäisiä tiimejä, prosesseja ja erilaisia projekteja. Muutoksilla saavutettiin strategista ketteryyttä, mutta organisaatiot muuttuivat monimutkaisimmiksi. Toinen muutos on ollut se, että työn luonne on muuttunut yhä enemmän kohti asiantuntijatyötä, kun fyysisen työn merkitys on kehittyneen teknologian myötä vähentynyt. Asiantuntijuuden korostuessa myös työntekijöiden vaatimukset työelämää kohtaan kasvoivat ja he alkoivat odottaa työltä enemmän itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia. Kolmas muutos liittyy siihen, että koko työelämän muuttuessa johtajuus alettiin nähdä yksilön johtajuusroolin sijaan eri rooleista käsin toteutettuna, jaettuna toimintana. (Pohjanheimo 2012, 36-37.)

Tämäkin lyhyt katsaus historiaan auttaa mielestäni ymmärtämään tarkemmin työelämässä ja johtamisessa tapahtunutta muutosta, sekä sitä, miksi työyhteisöt esimiehineen kaipaavat tukea hyvinä työntekijöinä ja työyhteisöinä kehittymiseen. Etsivässä nuorisotyössä tehdään psyykkisesti vaativaa asiakastyötä ja on ymmärrettävää, että työntekijät

kaipaavat esimieheltään tukea ja esimiehet puolestaan riittävästi tietoa työmuodon haasteista ja erityispiirteistä.

Juuti toteaa organisaation kehittämisen olevan käytännössä erilaisten interventioiden toteuttamista. Interventioissa käydään palautekeskusteluja, joko aiemmin kerättyjen tai tilaisuudessa kerättyjen tietojen avulla. Organisaation kehittäminen johtaa usein jo olemassa olevien organisaatorakenteiden ja toimintamallien vahvistumiseen, jos kehittäminen on organisaation ylätasolta alaspäin kulkeva ongelmanratkaisuprosessi ja ongelmaakin on ennalta määritelty. (Juuti 2011, 17.) Jotta kehittämisprojektini mahdollistaisi työyhteisöjen todellisen kehittymisprosessin, ei ryhmävalmennus ole ulkopuolisen tahon valmiiksi luoma paketti, vaan lähtöisin etsivän nuorisotyön työyhteisöjen itse esiin nostamista kehittämisen tarpeista.

Olen edellä mainituista syistä halunnut tässä kehittämisprojektissa lähestyä työn kehittämistä yhteisen oppimisen ja oivaltamisen kautta, koko työyhteisön huomioiden ja vertaisuutta hyödyntäen. Vain ulkopuolisen tahon määrittelemiin tietoihin ja taitoihin koulutautuminen ei motivoi kovin hyvin yksilöitä toiminnan uudistamiseen ja vastuun ottamiseen uusista toimintatavoista. Yhdessä kehittäminen parhaimmillaan osalistaa, motivoi ja tuottaa konkreettisia ratkaisuja työssä ajankohtaisiin asioihin. Tällainen toiminta pyrkii huomioimaan kaikki osapuolet ja edistää koko työyhteisön hyvinvointia. (Ala-Laurinaho ym. 2013, 94, 98.)

Kehittämisprojektini keskittyy etsivän nuorisotyön työyhteisöjen kehittämiseen vahvasti positiivisesta, ratkaisukeskeisestä, sosiaalisesta ja yhteistoimintaa korostavasta näkökulmasta. Näkökulman valintaa tukee Ilmarisen vuonna 2017 julkaisema, tulevaisuuden työelämää koskeva Future score -tutkimus, jota sivutaan teoksessa Tiimiäly – opas muuttuvaan työelämään. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden ja organisaatioiden muutoskykyä, jota voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä nykytyöelämän ominaisuuksista. Tärkeimmiksi tekijöiksi tulevaisuudessa nousivat työntekijöiden ja organisaation itsetuntemukseen, vuorovaikutukseen ja muutoskykyyn liittyvät työelämätaidot. Kaikki tutkimuksen mukaan olennaisimmat taidot liittyivät yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen muiden kanssa. Tästä on pääteltävissä, että juuri inhimillisen pääoman kehittäminen on ja tulee jatkossakin olemaan avainasemassa työelämää kehitettäessä. (Hiila, Tukiainen, Hakola 2019, 47-48.)

Vuorovaikutustilanteiden hallitseminen on siis lisääntyvissä määrin tärkeä työelämätaito. Aku Varamäki kuvaa ihmisten välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitystä työelämässä teoksessaan *Future Proof – tulevaisuuden työkirja: ”Tarvitsemme toisiamme haastamaan ja kyseenalaistamaan ajattelua, jatkamaan muiden ajatuksia pidemmälle ja täydentämään toinen toistemme puutteita”*. (Varamäki 2019, e-kirjan luku ”Vaativat vuorovaikutustilanteet korostuvat”.) Mielestäni tämä kuvaus tiivistää hienosti myös ryhmävalmennuksen taustalla olleen ajatuksen; jokaisen osallistuja on arvokas osa kokonaisuutta ja kaikilla on jotain annettavaa. Valmentajat alustavat, haastavat, kannattelevat ja johdattavat aiheisiin, mutta ovat muuten osa antoisan epätäydellistä, yhdessä kehittyvää joukkoa.

Tuloksellinen työn kehittäminen edellyttää, että organisaatioita ei nähdä teknisinä systeemeinä. Todellisuudessa organisaatiot ovat moniulotteisia ja muuntautumiskykyisiä kokonaisuuksia, joiden toiminta muodostuu sen jäsenten erilaisista käytännöistä, periaatteista, mielentiloista, oletuksista ja tavasta käyttäytyä. Tällaisen kokonaisuuden muuttaminen ei ole yksinkertaista, sillä se edellyttää niin monen asian huomioimista, mikäli muutoksesta halutaan saada tarkoituksenmukainen. On syytä kiinnittää pelkän kehittämispäämäärän sijaan huomiota myös lähtökohtiin ja keinoihin, jolla kehittymistä lähdetään toteuttamaan. (Dignan 2019, 187-189.)

Tässä kehittämisprojektissa pilotoitiin uudenlaista tapaa kehittää etsivää nuorisotyötä. Keskiössä ei ollut tapahtunut kehitys ja muutos, vaikka sekin oli toivottavaa. Olenaisinta oli tiettyjen, tässä yhteydessä uudenlaisten kehittämistapojen testaaminen. Ennen toteutusta lähtökohdat kartoitettiin ja niiden perusteella valittiin keinot, joita lähdettiin testaamaan. Keskeisimpiä pilotoitavia keinoja olivat monitahoisen vertaisuuden hyödyntäminen, dialogisen keskustelukulttuurin luominen valmennuksen ympärille ja valmentava työote. Keinojen valinnan taustalla oli yhdistelmä tutkimus- ja kokemustietoa liittyen työn kehittämiseen ja etsivän nuorisotyön ominaispiirteisiin.

4.2 Sosiaalipedagogiikka ja sosiokulttuurinen innostaminen

Olen toteuttanut kehittämisprojektiani sosiaalipedagogiikkaan ja siihen liittyvän sosiokulttuurisen innostamisen viitekehyksestä käsin. Etsivä nuorisotyö yhtyy aiemmin avattuine periaatteineen sulavasti sosiaalipedagogiseen toimintaan. Sosiaalipedagogiikka on monitahoisen historian omaava toimintatapa. Tässä yhteydessä tarkastelen sosiaalipeda-

gogiikkaa Suomessa toteutettavan sosiaalipedagogisen koulutuksen periaatteiden mukaisesti, jonka tarkoitus on sosiaalipedagogin työtehtäviin valmistumisen sijaan tarjota ainekset sosiaalipedagogisen työotteen muodostamiseen, jota voi soveltaa useissa eri työmuodoissa. (Nivala ym. 2019, 15.)

Suomessa koulutettava ja toteutettava sosiaalipedagogiikka voidaan nähdä kolmiosaisena toimintajärjestelmänä: Tieteenalana sosiaalipedagogiikka yhdistää yhteiskunta- ja kasvatustieteitä. Käytännön työnä sosiaalipedagogiikka näyttäytyy sosiaalista kasvua tukevana kasvatustyönä ja soveltuu viitekehyyksenä kaikkeen ihmisten kanssa tehtävään sosiaaliseen työhön. Koulutusalan sosiaalipedagogiikkaa toteutetaan eri maissa hie- man eri tavoin, mutta Suomessa siinä korostuu sosiaalipedagogisen työotteen monipuoliset soveltamismahdollisuudet. Kokonaisuutena sosiaalipedagogiikka pyrkii edistämään yhteisöllisempää ja yhteiskunnallisempaa kasvatusta sekä inhimillisempää ja oikeuden- mukaisempaa yhteiselämää. (Nivala ym. 2019, 15-16.) Samat tavoitteet voi nähdä myös etsivässä nuorisotyössä, kun työtä tehdään aidosti kohdaten, nuoren tarpeista käsin, unohtamatta työn yhteiskunnallista vaikuttamisvastuuta.

Sosiaalipedagogiikka keskittyy usein yhteiskunnallisiin osattomuuden sekä ulkopuolelle jäämisen tai jättämisen kysymyksiin. Näitä kysymyksiä voi sosiaalipedagogiikan sisällä- kin tarkastella eri orientaatioista käsin. Tässä työssä tarkastelen aiheita rinnalla kulkijan ja maailman muuttajan sosiaalipedagogisen orientaation kautta. Tällaista suuntausta kutsutaan sosiaalipedagogiikassa kriittisemansipatoriseksi. Suuntaus on saanut alkunsa Saksassa toisen maailmansodan jälkeen ja vahvistunut 1960-luvulta lähtien. Kriittis- emansipatorisen suuntauksen ajatuksena on kiinnittää huomio sosiaalisten ongelmien yhteiskunnallisiin kytkentöihin. Tällöin ulkopuolisuuden ja osattomuuden kysymykset lii- tetään vahvasti laajempiin yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja eriarvoisuuteen, jotka vaativat muuttuakseen toimintastrategiaa. (Nivala ym. 2019, 74, 170.)

Koen, että sosiaalipedagogiikka istuu kehittämisprojektini ytimeen sekä ryhmävalmen- nuksen luonteen, että etsivän nuorisotyön luonteen kautta. Etsivän nuorisotyön kohde- ryhmänä ovat jollain tavalla yhteiskunnasta ulkopuolelle jääneet tai jätetyt nuoret. Hyvin- vointi yhteiskunta ei onnistu kannattelemaan kaikkia, vaan toiset tippuvat palveluver- kosta ja jäävät vaille tarvitsemaansa apua tai tukea. Edellä mainitut sosiaalisten ongel- mien yhteiskunnalliset kytkökset ovat läsnä etsivän nuorisotyön arjessa ja työtä kehittä- essä.

Aineistoni sekä Sorellin tekemän kehittämisprojektin (Sorell, 2017) mukaan myös etsivän nuorisotyön työyhteisöissä koetaan usein eräänlaista ulkopuolisuutta tai ymmärryksen puutetta, usein jopa oman organisaation sisällä tai yhteistyöverkostoissa. Jonkinlainen poikkeustilanteessa eläminen tuntuu leimaavan sekä etsivän nuorisotyön asiakkaita, että etsivää nuorisotyötä tekeviä ammattilaisia.

Kärjistetysti, mutta asetelmaa havainnollistaakseni: nuorilta vaaditaan osallisuutta yhteiskuntaan, johon he eivät tunne kuuluvansa ja josta he ehkä kokevat tuleensa syrjäytyiksi. Etsivältä nuorisotyöltä vaaditaan nuorten tavoittamista ja yhteiskuntaan integroimista, mutta he törmäävät tilanteeseen, jossa yhteiskunta ei ole valmis riittävään panostukseen esimerkiksi palveluiden saatavuuden suhteen, jotta nuoret saisivat tarvitsemansa avun ja tuen. Harvoin nuori, jonka elämä on monelta osa-alueelta sekaisin, pääsee kiinni yhteiskuntaan vain saamalla esimerkiksi opiskelupaikan. Kuntoon pitäisi usein saada myös psyykkinen ja fyysinen terveys, talousasiat ja sosiaalinen verkosto. Tekeminen ei siis etsivän nuorisotyön tekijältä lopu ja epätäydellisyyden sietäminen on yksi edellytys työssäjaksamiselle. Toisaalta jaksamisen edellytyksenä on myös mahdollisuus hyödyntää työssä saamaansa ruohonjuuritason tietoa palveluiden kehittämiseen. Toivoisinkin, että etsivän nuorisotyön sekä muiden vaikeasti tavoitettavien ja palveltavien kohderyhmien kanssa työskenteleviltä kerättäisiin ja konkreettisesti hyödynnettäisiin entistä aktiivisemmin tietoa asiakkaiden kokemista palvelukuopista ja umpikujista.

Sosiokulttuurinen innostaminen on sosiaalipedagogiikan osa-alue. Se on pedagoginen liike, jonka tarkoituksena on saada ihmiset aktiivisesti ja tiedostaen osallistumaan oman elämänsä sekä yhteisöjensä rakentamiseen. (Kurki & Nivala 2006, 152.) Etsivän nuorisotyön ryhmävalmennuksen kantavana ajatuksena oli innostaa ja osalistaa etsivän nuorisotyön työyhteisöjä oman työnsä sekä työssäjaksamisen kehittämiseen. Kehittämisaalueet olivat etsivän nuorisotyön työyhteisöistä aikaisemman tutkimuksen aikana esiin nousseita. Emme valmentajina halunneet tuoda valmiita ratkaisuja tai neuvoja työyhteisöille, sillä uskoimme, että kehittämiseen tarvittava tieto ja sopivimmat keinot löytyisivät lopulta osallistujilta itseltään. Työyhteisöjen välisen vertaisuuden avulla syntyi uusia oivalluksia ja intoa oman työn, työhyvinvoinnin ja työyhteisön kehittämiseen.

4.3 Työhyvinvointi

Työssäjaksaminen on edellytys laadukkaalle, tulokselliselle, luovalle ja kehittyvälle työskentelylle, mutta tärkeää on keskittyä myös siihen, mikä tukee hyvinvointia työssä. Jari

Hakanen kuvaa työuupumusta käsittelevässä väitöskirjassaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista koko työuran kestäväksi haasteena, jossa niin työntekijän kuin työnantajankin täytyy huomioida monia asioita, jotta työntekijä jaksaisi työelämässä eläkeikään saakka. Organisaatioiden ja työyhteisöjen lisäksi Hakanen peräänkuuluttaa tutkimuksensa perusteella vastuuta tulevaisuuden työssäjaksamisesta myös koulutusjärjestelmälle, muille palvelu- ja tukijärjestelmille sekä laajemmin asiantuntevalle työelämän kehittämiseksi. (Hakanen 2005, 69.) On ennustettavissa, että työhyvinvoinnin kehittämiseen panostetaan tulevaisuudessa yhä enemmän. Tässäkin raportissa avattuja monia työhyvinvointiin liittyviä tutkimustuloksia aletaan toivottavasti huomioida ja hyödyntää tulevaisuuden työelämässä entistä paremmin. Uskon sen tapahtuvan viimeistään sitten, kun huomataan tehokkuutta ja tulosta hinnalla millä hyvänsä vaativan työkuultuurin olevan pidemmän päälle kestävämpi, niin inhimillisyyden, tuottavuuden kuin ympäristönkin kannalta.

Väitän, että työelämän ja erityisesti työssäjaksamisen kehittämiseen panostaminen on välttämätöntä, mikäli ihmiset halutaan pitää työelämässä toimintakykyisinä ja hyvinvoinnissa. Kehityssuunta on ollut viime vuosina huolestuttava, sillä nykyään lähes puolet työkyttömyyseläkkeistä on myönnetty mielenterveyssyistä. Mielenterveyssyistä työkyttömyyseläkkeelle siirtyminen on lisääntynyt kaikissa ikäryhmissä vuoden 2017 jälkeen. (Laaksonen 2019.) Kuten useammassa tässäkin raportissa esitellyissä tutkimuksissa todetaan, on henkilöstö – siis ihmiset – organisaation tärkeintä pääomaa ja ihmisten kanssa vuorovaikuttamisen taito yksi tärkeimmistä menestymisen edellytyksistä. Ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan on siis syytä pitää huolta, eikä kehityssuunta näytä oikealta.

Hakanen kertoo väitöskirjassaan, että merkittävimpiä työuupumusta aiheuttavia tekijöitä ovat työn korkea vaatimustaso ja heikot työn hallintamahdollisuudet. Työn korkea vaatimustaso kuormittaa työntekijää erityisesti silloin, jos työssä vaaditaan jatkuvasti äärimmillään työskentelyä odotettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, eikä tarjolla ole riittävästi tukea vaatimusten kohtaamiseen ja niistä selviytymiseen. Heikot työn hallintamahdollisuudet taas kuormittavat erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä ei saa hyödyntää monipuolisesti osaamistaan työntekoa koskevissa asioissa, vaan työskentelytapa on tiukasti ylhäältä päin määrätty. Tällöin työntekijän luovuus oman työn parhaiten toimivaan tekotapaan ei pääse käyttöön ja usein motivaatio työn tekemiseen heikentyy. (Hakanen 2005, 65.)

Keräämäni aineiston pohjalta voi todeta Hakasen (2005) tutkimukseen peilaten, että eteisivässä nuorisotyössä korkea vaatimustaso kuormittaa monia työntekijöitä, mutta työn

hallintamahdollisuudet vaikuttavat olevan paremmalla tolalla. Eniten vaatimuksia ja paineita työhön näyttää aiheuttavan kuitenkin työntekijöiden oma auttamisenhalu; asiakkaat ja heidän tilanteensa kohdataan kokonaisuuksina ja heitä halutaan auttaa mahdollisimman hyvin. Valmennukseen osallistuneet kuvasivat etsivän nuorisotyön vaatimuksia rohkeudesta esimerkiksi siten, että työssä tarvitaan rohkeutta ja itsevarmuutta edustaa sekä työmuotoa, että nuorta asiakasta. Kumpaankin saatetaan suhtautua palveluverkostossa epäillen ja kummankin paikkaa yhteiskunnassa voi joutua puolustamaan. Yksi valmennukseen osallistuneista etsivän nuorisotyön tekijöistä kuvaa etsivän nuorisotyön tekijälleen tuottamaa vastuun tunnetta seuraavasti:

”Sä oot sen nuoren asianajaja, nuori on aina etusijalla.”

Ryhmävalmennukseen osallistujat kokivat, että heillä oli suhteellisen hyvin vapauksia käyttää luovuutta työssään ja tehdä työtä parhaaksi katsomallaan tavalla. Haasteena oli kuitenkin työtapojen pohtimiseen ja työn kehittämiseen tarvittavan ajan puuttuminen. Aineistosta nousi esiin ajatuksia siitä, että aikaa työn kehittämiseen riittäisi paremmin, jos etsivä nuorisotyö ei hoitaisi heille kuulumattomia työtehtäviä. Jos palvelut eivät toimi, rupeaa etsivä nuorisotyö herkästi ja hyvää tarkoittaen paikkaamaan niitä, mikä vie aikaa varsinaiselta perustehtävältä ja työn kehittämiseltä. Käsityksissä perustehtävästä ja etsivälle nuorisotyölle kuulumattomista tehtävistä on myös niin työyhteisöjen välisiä kuin sisäisiäkin ristiriitoja. Tällaiset ristiriidat heikentävät työilmapiiriä ja kuormittavat työntekijöitä. Myös valmennukseen osallistuneiden esimiesten puheenvuoroista ilmeni, että eriävät käsitykset aiheuttavat jännitteitä. Koettiin, että työtä on helpompi rajata, jos esimies tuntee työntekijöiden työn arjen paremmin. Aiheesta syntyi hyvää vuoropuhelua työntekijöiden ja esimiesten välillä.

4.4 Dialogisuus

Sosiaalipedagogiikan yhteydessä dialogisuudella tarkoitetaan erityislaatuista suhdetta ja tietynlaista vuorovaikutusta. Dialogisuus on kommunikaatiota, jossa ihmiset pyrkivät suhtautumaan toisiinsa tasa-arvoisesti, merkityksiä etsien ja koetellen, sekä samalla maailmasta ja toisiltaan oppien. Molemminpuolinen oppiminen sisältyy aina dialogiin. Periaatteena on, että kukaan ei tiedä kaikkea, mutta kaikki tietävät jotakin, joten dialogi synnyttää uutta tietoa ja ymmärrystä kaikille siihen osallistuville osapuolille. (Nivala ym. 2019, 112.; Kurki 2002, 60.)

Edellä kuvattu dialogisuuden määritelmä sopii täysin siihen vuorovaikutuksen ideaaliin, mitä etsivän nuorisotyön ryhmävalmennuksella tavoittelimme. Monet työntekijät ovat tottuneet asiakastyössä pyrkimään dialogisuuteen, mutta osataanko tai jaksetaanko samaa pyrkimystä ulottaa työyhteisön sisäiseen ja yhteistyökumppaneiden kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen? Aineistoni perusteella dialogisuus ei pysy yllä työyhteisössä, jos siihen ei kiinnitetä huomiota. Etenkin stressi, kiire ja käsittelemättömät asiat näyttäisivät nakertavan avointa, luottamuksellista ja dialogista ilmapiiriä

Dialogisuus työyhteisössä luo paljon hyvää ja siksi se oli yksi ryhmävalmennuksen teemoista, toimien samalla punaisena lankana läpi valmennuskokonaisuuden. Dialoginen keskustelukulttuuri auttaa hiljaisen tiedon esiintuomisessa ja oman sekä työyhteisön toiminnan reflektomisessa. Dialoginen keskustelukulttuuri antaa tilaa kaikenlaisille näkemyksille ja mahdollistaa niistä keskustelun rakentavassa hengessä. (Arnkil & Seikkula 2014, 158.)

Toivoimme dialogisuuden toteutuvan ja vahvistuvan sekä ryhmävalmennuksessa että siihen osallistuvissa työyhteisöissä valmennuksen ulkopuolella. Valmentajina meillä oli yhteinen usko dialogisuuden hyötyihin ja sen uutta synnyttävään voimaan, joten se toimi hyvänä pohjana koko valmennuskokonaisuuden suunnittelulle ja toteutukselle. Työntekijät etsivässä nuorisotyössä ovat tottuneet käymään dialogia asiakkaidensa kanssa, mutta ymmärryksen ja työn kehittämisen kannalta halusimme vahvistaa dialogisuutta myös työyhteisöissä, työyhteisöjen välillä, sekä valmentaa dialogisella työotteella. Tavoitteenamme valmentajina oli, että kaikki osallistujat kokisivat tulevaisuutta kuulluksi, voivansa toimia sekä antavana että saavana osapuolena ja olevansa arvokkaita omina itsenään. Halusimme luoda ryhmävalmennuksesta alustan dialogisuuden käytännön harjoittelulle ja toteuttamiselle, jotta sen tavoittelu työn arjessa olisi helpompaa.

Dialogisuus käsitteenä liittyy kaikkiin kehittämisprojektini pääkäsitteisiin, joten sen syvempi avaaminen yksittäisenä käsitteenä tässä yhteydessä ei ole mielekäästä. Koen dialogisuuden, kuten myös monien muiden ydinkäsitteiden olevan luonteeltaan muihin käsitteisiin kietoutuvia kokonaisuuksia. Dialogisuuden soisi elävän kaikessa ihmisten välisessä työskentelyssä ja vuorovaikutuksessa. Näen sen istuvan kaikkeen kanssakäymiseen ja tuovan tullessaan uutta ymmärrystä ja edistystä.

4.5 Johtaminen ja työyhteisötaidot

Johtajan keskeisimpiä tehtäviä on olla tietoinen arkityön todellisuudesta, puuttua tarvittaessa, saada työyhteisö toimimaan perustehtävän kannalta mahdollisimman hyvin ja sitoutua kehittämään toimintaa muuttuvien tarpeiden mukaisesti (Juuti & Salmi 2014, 164; Korhonen & Bergman 2019, 95). Aineistostani nousi esiin työntekijöiden toiveet siitä, että esimiehet tunsivat etsivän nuorisotyön periaatteet ja filosofian sekä tietäisivät pääosin, millaista etsivän nuorisotyön työntekijöiden arki on. Useat esimiehet taas toivat esiin sen, että heillä on työtehtäviä niin laaja-alaisesti, että etsivän nuorisotyön työtodellisuuteen perehtyminen ei aina ole ollut niin syvällistä, mitä he olisivat toivoneet. Siksi he kaipaavat työntekijöiltä tietoa etsivän nuorisotyön haasteista ja ajankohtaisista ilmiöistä. Esimiehet toivat esiin luottamusta työntekijöiden ammattitaitoon, mutta valmennuksen myötä monille näytti syntyvän uutta ymmärrystä kovienkin ammattilaisten tarpeesta esimiehen läsnäoloon ja tukeen tietyissä asioissa.

Johtamista voi kuvata tavoitteeseen tähtäävänä vuorovaikutuksena. Jos esimies haluaa vaikuttaa siihen, kuinka työyhteisö toimii, täytyy hänen aktiivisesti ja aidosti osallistua toimintaan ja sen suunnitteluun. Esimiehen on syytä tiedostaa, että hänellä on monitahtoinen vaikutus työpaikan tunnelmaan ja työpaikalla olevien ihmisten tunteisiin. Esimiehellä on suuri vastuu, sillä parhaimmillaan hänellä on mahdollisuus toimia työntekijöiden ihanteena, oikeudenmukaisten toimintatapojen toteuttajana ja työyhteisön tunnelman ylläpitäjänä. Esimies on sekä johtamansa ryhmän että organisaation edustaja, eli sidoksissa kahteen suuntaan. Esimiehen tulee tasapainoilla taitavasti näiden roolien välillä ja yhdistää ajattelussaan ja toiminnassaan alaistensa ja organisaation näkemykset. Taitava johtaja toimii siten, että alaiset kokevat tulewansa kuulluksi ja ymmärretyksi, mutta kuitenkin niin että ylemmän johdon määrittelemä organisaation linja toiminnassa säilyy. (Juuti & Salmi 2014, 151-152.)

Kokemuksieni ja aineistoni perusteella päättelen, että etsivän nuorisotyön johtajuudelta kaivataan tasapainoa riittävän jämäkkyuden ja toisaalta työntekijöille annetun työskentelyvapauden välillä. Jämäkkyyttä kaivataan työn perustehtävässä pysymiseen, kunhan se on ensin yhteisymmärryksessä määritelty. Johtajan linjauksia voidaan kaivata myös yhteistyötahojen kanssa syntyviin erimielisyyksiin etsivän nuorisotyön roolista ja tehtävistä. Myös työntekijöiden työssäjaksamista toivotaan huomioitavan myös johdon taholta. Käsitin työntekijöiden toiveet johtajuudesta siten, että johtajuutta kaivataan, kunhan se on työntekijöiden omaa asiantuntijuutta huomioivaa ja kunnioittavaa.

Tavoite kehittämisprojektini hyödyllisyyden maksimoinnista sai alusta saakka toivomaan, että saamme myös valmennukseen osallistuvien työyhteisöjen esimiehet osallistumaan. Yhteisen ymmärryksen lisäämistä työntekijöiden ja esimiesten välillä oli toivottu myös Sorellin (2017) lopputyön aineistoissa. Vaikka ryhmävalmennuksen teemana ei ollut erityisesti esimiesten tai työntekijöiden, vaan koko työyhteisön koulutus, halusimme kuitenkin nostaa valmennuksessa esiin myös johtajuuden merkitystä ja mahdollisuuksia työyhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden kannalta. Valmennuksen aikana välittyi oivalluksia niin työntekijöiden kuin esimiestenkin suunnalta; kummatkin tavoittivat toistensa työn arjesta asioita, jotka auttoivat lisäämään ymmärrystä toisen työtä kohtaan. Mikäli johtoa ei oteta mukaan työhyvinvointihankkeeseen, jäävät sen vaikutukset usein vähäisiksi. Kun hanke saa taakseen johdon tuen, on sillä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön asenteisiin ja käyttäytymiseen. (Juuti & Salmi 2014, 49.) Yksi esimiehistä kommentoi valmennukseen osallistumisen hyötyjä näillä sanoin:

”Oli tärkeää olla esimiehenä kokemassa ja jakamassa tämä. Nyt me voidaan jatkaa työstämistä paremmin, samasta todellisuudesta käsin. Ilman esimiehiä tätä olisi vaikea siirtää työn arkeen.”

Myöskään työn kehittämisessä ei voida sivuttaa johtamisen merkitystä. Kuitenkin, siinä missä perinteinen johtajan rooli on ollut hierarkkinen ja muodollinen, painottuu nykypäivän johtajan roolissa yhteistyö. Työyhteisö toimii parhaiten, kun sekä johto että työntekijät pystyvät rakentamaan vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan. Valvonnan ja ohjauksen sijaa nykyisessä esimiestyössä korostuu jatkuva kehittäminen ja työyhteisön toimintakonseptin arvioiminen. (Salonen ym. 2017, 22; Ala-Laurinaho ym. 2013, 94.) Uskon, että ihmisten välisen yhteistyön merkitys tulee vain korostumaan, sillä yksikään henkilö, taho tai organisaatio ei ole niin osaava, että ei tarvitsisi tuekseen muita. Työyhteisö- ja yhteistyötaitojen merkitys koskee niin johtajia kuin työntekijöitäkin.

Työelämä muuttuu, kun aika ja sen tuomat vaatimukset muuttuvat. Muutosvalmius on tärkeää ja signaalit siitä, mitä ja mihin suuntaan muutoksen pitäisi tapahtua ja mitä tulisi kehittää, voivat tulla monilta eri tahoilta. Enää johto ei ole itsestään selvästi taho, jolla on paras tieto kehitystarpeista. Organisaatiossa kaikki toimijat olisi syytä ottaa mukaan arvioimaan kehitystarpeita, muutoin jotain arvokasta voi jäädä huomioimatta. (Ala-Laurinaho ym. 2013, 28.) Myös etsivässä nuorisotyössä vaaditaan nopeaakin muutosvalmiutta, sillä kohderyhmänä nuoret ovat usein edelläkävijöitä esimerkiksi vapaa-ajan trendien ja uusien viestintäsovellusten suhteen. Jos halutaan tavoittaa kohderyhmää, on py-

rittävä olemaan edes jossain määrin kartalla kohderyhmän ajankohtaisesta arkitodellisuudesta. Se, mikä on toiminut nuorten tavoittamisessa pari vuotta sitten, ei välttämättä toimi enää. Näissä asioissa etsivän nuorisotyön esimiehien täytyy kuulla työntekijöitä, sillä esimiesasemassa voi olla vaikea pysyä tällaisten kohderyhmään liittyvien muutosten perässä. Muutokset kuitenkin vaikuttavat esimerkiksi tavoittamisen menetelmiin ja siten koskettavat myös esimiestä.

Edellisistä päätellen, hyvä johtaminen voidaan nähdä toimivan työyhteisön perustana, mutta kaikilta työyhteisön jäseniltä tarvitaan työyhteisötaitoja. Hyvän johtamisen toteuttaminen vaatii sopivien ominaisuuksien lisäksi hyvää tahtoa ja ennen kaikkea tuoretta, asianmukaista ja käytännön tasolle sisäistettyä tietoa – sekä nöyryyttä ja kykyä ottaa tietoa vastaan. Johtaja on myös avainasemassa siinä, kuinka työyhteisötaitojen merkitystä pidetään esillä, kehitetään ja ylläpidetään. Myös johtaminen itsessään on taito, jota sen laadun takaamiseksi voi ja pitää jatkuvasti kehittää.

4.6 Vertaisuus

Vertaisuus oli olennainen osa ryhmävalmennuksen ideaa ja toteuttamistapaa. Vertaisuus perustuu saman kaltaisia asioita kokeneiden henkilöiden vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Kun tavoitteena on vertaisuuden hyödyntäminen kehittämistyön yhteydessä, vertaiset jakavat keskenään tietoa, taitoja ja kokemuksia. Tavoitteena on kehittää omaa asiantuntijuutta jakamalla, yhteisellä pohdinnalla ja vastaanottamalla muilta itselle tai tässä tapauksessa myös omalle työyhteisölle hyödyllisiä asioita. Vertaisuuden hyödyntäminen opetuksessa on todettu toimivaksi jo 1400-luvulla, kun englantilaisissa oppilaitoksissa on alettu hyödyntää tutoreita, vanhempia opiskelijoita, uusien opiskelijoiden opastajina ja tukijoina. Sittemmin todettiin, että vertaisilta omaksuttu tieto omaksutaan usein paremmin kuin muualta tullut, sillä vertaiset osaavat samaistua toisiinsa ja siksi pystyvät sensitiivisemmin huomioimaan vastapuolen tilanteen ja tuntemukset. (Mitchell 2014, 74-75; Kallinen ym. 2006, 9.)

Vertaisuuden lisäksi ryhmävalmennuksessa johdattellevana ajatuksena oli se, että työyhteisö on parhaimmillaan enemmän kuin osiensa summa. Kun jokaisen ääni ja kyvyt pääsevät esiin ja suuntautuvat kohti yhteistä tavoitetta, saadaan tiimistä tai työyhteisöstä käyttöön suurin mahdollinen hyöty. Avoimien, dialogisten keskusteluiden kautta saadut vertaiskokemukset tukevat ihmisten kykyä aistia toistensa tunnetiloja sekä tukea ja rakentaa toistensa ideoita eteenpäin. (Hiila ym. 2019, 94-95.)

Uskon, että vertaisuutta ja dialogisuutta hyödyntäen syntyy parhaimmillaan sekä tärkeitä vertaistuellisia kokemuksia, että uusia, toimivia ja työtä kehittäviä käytäntöjä. Ryhmäläisille vertaisuuden kokemus toteutui suhteessa toisiinsa, sillä halusimme tarjota koko työyhteisölle mahdollisuuden osallistua samaan valmennuskokonaisuuteen. Lisäarvoa ja vaikuttavuutta haettiin myös muiden etsivän nuorisotyön työyhteisöjen kohtaamisesta. Tällöin osallistujat, erityisesti esimiehet, jotka muuten olisivat yksin roolinsa edustajina, pääsevät kokemaan vertaisuutta ja kuulemaan muiden toimintatavoista ja reflektoimaan omaa toimintaansa suhteessa muihin. Monitahoinen, yksilö- ryhmä- ja valmentajatasolle ulottuva vertaisuus oli ryhmävalmennuksen keskeisin ydinajatus.

Johtamisasiantuntija Pauli Juuti mainitsee työyhteisöjen kehittämisessä koskevassa artikkelissaan, että perinteisten työyhteisöjen kehittämismenetelmien heikkoudeksi muodostuu helposti siirtovaikutus, joka tarkoittaa, että yksion on usein vaikea siirtää saamiinsa oppeja omaan työhön ja organisaatioon. (Juuti 2011, 16). Tätä välttääkseni kehittämisprojektini ryhmävalmennus kokosi koko työyhteisön yhteisten teemojen äärelle pohtimaan, jakamaan, kehittämään ja kehittymään. Monitahoisesta vertaisuudesta haettiin hyvää pohjaa dialogisuudelle ja ymmärretyksi tulemisen tunteelle. Näistä toivoimme kumpuavan rohkeutta asioiden jakamiseen ja yhteiseen tarkasteluun. Valmennuskertojen välitehtävien tavoitteena oli palauttaa työyhteisöä säännöllisesti syventämään aiheita ja liittämään opittuja asioita omaan työn arkeen.

4.7 Työparityöskentely valmentavalla työotteella

Pariohjausta voidaan pitää toimivana työskentelymuotona erityisesti, jos ohjaajat tuntevat toisensa ja heillä on samanlainen käsitys ryhmän tavoitteista sekä ohjaustavasta. Pariohjaus mahdollistaa hyvin toimiessaan tilanteet, joissa he täydentävät toisiaan ja saavat toisiltaan tukea. Parityöskentely mahdollistaa myös toiminnan, tässä tapauksessa ryhmävalmennuksen reflektoinnin. (Ståhlberg 2019, 64-65.) Toimivan parityöskentelyn edellytykset toteutuivat ryhmävalmennuksessa mainiosti: Työparini oli entinen pitkäaikainen kollegani, jonka kanssa olemme vetäneet useita ryhmiä. Suunnittelimme ryhmävalmennuksen sisällön yhdessä ja aiheet olivat ennestään tuttuja, molempia kiinnostavia ja merkityksellisen tuntuksia. Valmentava työote oli molemmille luontainen tapa työskennellä.

Valitsimme työskentelytavaksemme vertaisuuden rinnalle sopivan, valmentavan työotteen, sen vuorovaikutuksellisuuden ja monipuolisuuden vuoksi. Koimme, että emme halua asettautua valmennettavien yläpuolelle, vaan mieluummin luoda puitteet yhteiselle pohdinnalle, kehittämiselle ja oppimiselle. Valmentava työote on reflektiivinen ja kehityskeskainen. Se opettaa valmentajaa vähintään yhtä paljon kuin valmennettaviakin, sillä oma vuorovaikutus ja asenteet ovat jatkuvan tarkastelun alla. Ohjattavat pyritään kohtaamaan aidosti, hyväksyen erilaiset taustat, taidot, tiedot, tunteet ja reaktiot. (Pakkala & Ström 2018, 12.)

Koen, että pitkälti valmentavan työotteen ansiosta ryhmäläisten vastaanottavuus ja osallistuminen valmennukseen oli niin hyvää. Valmentavaan otteeseen sisältyvän oman toiminnan reflektoinnin ansiosta tämän kehittämisprojektin toteuttaminen oli erityisen antoisa ja opettavainen kokemus, myös valmentajan roolista käsin. Kyseinen työote tuntui myös itselle luontaiselta tavalta olla vuorovaikutuksessa ryhmäläisten kanssa. Uskon, että luontevuus syntyi siitä, että valmentava ja ratkaisukeskeinen työskentelytapa on tullut tutuksi jo asiakastyössä, etsivää nuorisotyötä tehdessä.

Valmentavan työotteen teoreettinen viitekehys on hajallaan psykoterapian, psykologian ja kasvatustieteen aloilla. Kasvatustieteissä sitä edustaa muun muassa tiimioppimisen ja tiimivalmentamisen pedagogiikka. Kasvatustieteissä siihen voidaan nähdä liittyvän muun muassa dialogisuuden periaatteet. Terapiamaailmassa valmentava työote ilmenee niin sanottuna *coachingina*. Kaikilla edellä mainituilla aloilla hyödynnetään ratkaisukeskeisyyttä ja ratkaisukeskeisyys onkin ollut keskeisessä osassa koko ryhmävalmennuksen toteuttamisissa. Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä ei jäädä jumiin ongelmiin, vaan keskitytään etsimään niille ratkaisuja avoimin mielin ja myös uskotaan niiden löytymiseen. (Pakkala ym. 2018, 12-13.)

5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TAVOITE JA TOTEUTUS

Kehittämiprojektin tarkoitus on seuraava:

1. Luoda ja pilotoida etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnattu, työhyvinvointia tukeva, vertaisuutta hyödyntävä ryhmävalmennuskokonaisuus yhdessä työparin kanssa.
2. Osallistuvasti havainnoida ryhmävalmennusta.
3. Kartoittaa osallistuneiden odotuksia ja kokemuksia valmennuksesta alkua- ja loppukyselyn, anonymien palautteiden sekä avoimien keskusteluiden kautta.
4. Kerätyn materiaalin perusteella raportoida valmennuksen koetut hyödyt ja kehittämiskohteet, joiden pohjalta pohtia ryhmävalmennuksen jatkokehittämistä.

Kehittämiprojektin tutkimuskysymykset:

1. Millä tavoin etsivän nuorisotyön vertaisuutta hyödyntävän ryhmävalmennusmallin koettiin vastaavan etsivän nuorisotyön työyhteisöistä nousseisiin kehitystarpeisiin:
 - a) perustehtävän kirkastamisesta?
 - b) työssäjaksamisen tukemisesta?
 - c) työn kehittämisestä ja arvioinnista?
2. Miten vertaisuus ilmeni ja kuinka vertaisuuden merkitys koettiin?
3. Onko vertaisryhmävalmennus hyödyllinen lisä etsivän nuorisotyön ammatillisen kehittymisen tueksi ja jos, niin millä edellytyksillä vertaisvalmennusta voitaisiin toteuttaa jatkossa?

Kehittämiprojektin tavoite:

Kehittämiprojektin tavoitteena on löytää toimivia tapoja etsivän nuorisotyön kehittämiseen ja työyhteisöjen hyvinvoinnin tukemiseen ryhmävalmennuspilotin, sen havainnoinnin ja kyselyiden avulla. Projekteilla, kuten tälläkin kehittämiprojektilla, on aina ennalta määriteltä päämäärä: sitä voidaan pitää tulevaisuuden tilana, johon projektilla pyritään. (Artto ym. 2006, 26.) Kehittämiprojektini kohteena ovat etsivän nuorisotyön työyhteisöt. Kehittämiprojektini päämääränä on ollut kehittää, pilotoida ja kerätyn tutkimusmateriaalin perusteella analysoida etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnatun vertaisoppimista

hyödyntävän ryhmävalmennuksen koettuja hyötyjä ja tulevaisuuden hyödyntämismahdollisuuksia.

5.1 Projektimuotoinen kehittäminen

Tarkoituksen mukaisen projektin kriteereihin kuuluu, että sillä pyritään tekemään jonkinlainen muutos olemassa olevaan tilanteeseen (Artto ym. 2006, 26). Kehittämishankkeeni on työelämään ja sen käytäntöihin suoraan liittyvä, etsivän nuorisotyön työyhteisöjen kehittämistarpeeseen vastaava tutkimusavusteinen työelämän kehittämisprojekti. Työn on tilannut Lounais-Suomen aluehallintovirasto, pohjautuen heille vuonna 2017 tehtyyn ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyöhön ja sen tulosten hyödyntämiseen. Kehittämisprojektin menetelminä käytän kyselyjä ja osallistuvaa havainnointia, sekä reflektointia työparini kanssa. Sorellin (2017) ja Puurosen (2014) mukaan etsivän nuorisotyön työyhteisöt kaipaavat tukea työhönsä, sen jäsentämiseen ja työhyvinvointia tukevien työn rakenteiden luomiseen.

Kehittämisprojektillani pyrittiin vastaamaan aiemmassa tutkimuksessa etsivän nuorisotyön työyhteisöistä esiin nousseeseen koulutustarpeeseen uudella, juuri tätä projektia varten kehitetyllä menetelmällä. Huomioimme projektin toteutuksessa aiemmin käsitellyt, etsivälle nuorisotyölle nuorisolaissa asetetut vaatimukset, aikaisempia kehittämisprojektin aiheeseen liittyviä tutkimustuloksia sekä erityisesti tilaaja tahon toiveita etsivän nuorisotyön valtakunnallisen kehittämisen suhteen.

Olennainen projektin tunnuspiirre, joka erottaa sen muusta toiminnasta, on projektin muodostavan tehtäväkokonaisuuden ainutkertaisuus: samanlaista projektia ei ole toteutettu aikaisemmin. Ainutkertaisuus voi muodostua monesta tekijästä. (Artto ym. 2006, 26) Kehittämisprojektini vastaa tähän projektin tunnuspiirteeseen, sillä vastaavanlaista etsivään nuorisotyöhön liittyvää valmennuskokonaisuutta ei ole aikaisemmin toteutettu. Kyseessä on uudenlaisen mallin kehittäminen ja pilotointi.

Etsivän nuorisotyön kehittäminen vaatii työn erityisen luonteen tuntemista ja huomioimista. Mielestäni parhaiten työn erityispiirteet voi tavoittaa, kun kehittäjällä on työstä pitkäaikaista käytännön kokemusta. Kokemusteni mukaan etsivän nuorisotyön yhteistyötahot ovat juuri niin moninaiset kuin on työmuodolla kohdattujen nuorten kirjokin. Ei ole tyypillistä etsivän nuorisotyön asiakasta, vaan kohdattava nuori voi yhtä hyvin olla ”kymppin oppilas”, jonka haasteena ovat esimerkiksi ylisuoriutuminen ja yksinäisyys, tai hän

voi olla vastikään Suomeen saapunut, sotatraumoista kärsivä, yhteiskuntaan vielä integroitumaton nuori. Hän voi myös olla ihan tavallisesti kasvunsa kanssa kipuileva nuori, joka kaipaa vain pieneksi hetkeksi rinnalla kulkijaa, jotta löytäisi seuraavan polkunsa alkupäähän. Tämä asetelma tekee etsivän nuorisotyön kehittamisestä ja perustehtävän kirjastamisesta haastavaa, mutta sitäkin tärkeämpää niin työntekijöille kuin esimiehillekin, sillä työn rönsyilyn ja ”maailmanpelastussyndrooman” uhka on todellinen. Vaativassa työssä myös työyhteisön sisäisen viestinnän ja työn rakenteiden on syytä olla mahdollisimman hyvässä kunnossa, jotta ehkäistään uupumista ja tiheää työntekijöiden vaihtuvuutta. (Nissinen 2012, 25-26.) Hyvinvoivat, työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat myös asiakkaiden etu. Edellä mainittujen asioiden valossa tälle kehittämisprojektille on helppo nähdä tarve, johon pyrin parhaani mukaan vastaamaan.

5.2 Kehittämisprojektin etiikka

Tutkimusetiikan mukaisesti varmistin etukäteen, että kaikki osallistujat ovat tietoisia tekemästani kehittämisprojektista ja sen tarkoituksesta, sekä roolistani ryhmävalmennuskerroilla. Varmistin myös sekä kirjallisesti että suullisesti, että kaikki tietävät, mistä tutkimusmateriaalini kerään ja kuinka tulen sitä hyödyntämään. (Vilkkä 2018, 166) Tutkimusetiikka vaatii myös tietosuojalainsäädännön noudattamista. Kehittämisprojektia työstäessä olen läpi prosessin kunnioittanut siihen sidoksissa olevien ihmisten yksityisyyttä ja suojaan osallistujien tunnistautumistietoja. (Vilkkä 2018, 170)

Olen läpi tämän kehittämishankkeen noudattanut vaitiolovelvollisuutta liittyen tietooni tullessiin, salassa pidettäviin asioihin. Omalla käytökselläni ja viestinnälläni olen pyrkinyt parhaani mukaan edistämään ryhmävalmennuksen hyvää, avointa ilmapiiriä. Olemme työparini kanssa ottaneet niin käytännön toiminnassamme kuin sisällön suunnittelussa huomioon ryhmäläisiltä tulleita toiveita siinä määrin, kun se on ollut mahdollista. Tilaaja tahon suhteen olen tehnyt parhaani, jotta yhteistyöni heidän kanssaan, ryhmävalmennus kokonaisuutena sekä loppuraportti vastaisi heidän tarpeitaan ja odotuksiaan kehittämisprojektin suhteen.

Kehittämisprojektini raportissa olen hyödyntänyt tutkimusmateriaaliani siten, että yksittäiset henkilöt eivät ole muiden tunnistettavissa. Tämä oli myös tilaajatahon toivomus. En kerro pilottiin osallistuneiden kuntien nimiä, vaan käsittelen niitä ryhminä 1 (pienet kunnat) ja 2 (suuret kunnat). Samasta syystä en ole myöskään raportoinut esimerkiksi

kyselyiden tuloksia siten, että vastauksia voisi yhdistää yksittäisiin henkilöihin tai yksilöityä käytettyjä lainauksia, sillä pienissä työyhteisöissä esimerkiksi yksi muista selvästi poikkeava vastaus voisi olla tunnistettavissa. Turvaamalla tunnistamattomuuden halusin varmistaa, että valmennukseen osallistujat pystyvät avoimeen dialogiin ja kokemusten vaihtamiseen ilman pelkoa siitä, että heidän toimintaansa tai näkemyksiänsä tullaan jälkeensä ihmettelemään tai kyseenalaistamaan. Tällainen vahva tunnistamattomuuden turvaaminen myös helpotti työyhteisöjen rekrytointia hankkeeseen. Kuntien, työyhteisöjen tai yksilöiden tunnistettavuus ei ole tutkimuksen luotettavuuden kannalta olennaista. Tein tietoisesti valinnan tunnistamattomuuden turvaamisen suhteen ja tiedostan, että se saattaa jostain näkökulmasta vaikuttaa raportin vakuuttavuuteen. Pidän silti valintaani tässä yhteydessä riittävän hyvin perusteltuna. Valinta on myös linjassa tilaajatahon toiveiden kanssa. Tarkoitus on kuvata osallistujien kokemuksia siten, että kaikkien kokemukset on huomioitu, mutta siten, että kukaan ei omien kokemustensa vuoksi nouse aineistosta tunnistettavasti esille.

Lounais-Suomen aluehallintovirasto on tilannut tämän kehittämisprojektin. Yhdessä tilaajan kanssa työn tarkoituksiksi linjattiin etsivän nuorisotyön kehittäminen, mutta tilaaja ei ole ollut ohjailemassa kehittämisprojektin tarkempia sisältöjä. Sisällöt perustuivat vain etsivän nuorisotyön työyhteisöistä esiin nousseisiin kehittämistarpeisiin. Tilaajana he eivät ole myöskään saaneet yksilöllisiä tietoja valmennukseen osallistuneiden työyhteisöjen haasteista, vaan ainoastaan anonymoituja palautteita liittyen valmennukseen. Osallistujien yksityisyyttä on suojattu suhteessa tilaajatahoon samoin, kun tässä raportissa, poikkeuksena se, että tilaajataholla on tiedossa valmennukseen osallistuneet työyhteisöt. Tämä johtuu siitä, että tilaajataho auttoi merkittävästi työyhteisöjen rekrytoimisessa valmennukseen.

5.3 Kehittämisprojekti prosessina

Tämä kehittämisprojekti on ollut lähes kaksivuotinen prosessi. Alla kuvaan prosessin syntyä ja vaiheittaista etenemistä alkukipinästä roihattaneeseen suunnittelun intoon, toteutukseen ja lopulta projektin tulosten analysointiin ja siihen, kuinka tuloksia päädyttiin hyödyntämään.

Kuvauksessa on mukana myös käyttämäämme viestintämateriaalia, sillä se havainnollistaa mielestäni hyvin prosessin etenemistä viestinnän osalta. Hyvään ja myönteiseen viestintään keskittyminen on ollut tärkeä osa dialogisen ja avoimen ilmapiirin syntymisen

kannalta. Prosessi on sen monivaiheisuuden selkeyttämiseksi kuvattu myös kaaviona, joka havainnollistaa aikajännettä, etenemistä, mukana olleita toimijoita, käytettyjä menetelmiä ja kunkin vaiheen tuotoksia.

5.3.1 Muutoksen kipinä

Tämä tutkimusavusteinen työelämän kehittämisprojekti sai alkukipinänsä omasta suhteestani etsivään nuorisotyöhön, jonka parissa olen työskennellyt lähes kymmenen vuotta. Intoni työmuodon, erityisesti työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittämiseen, perustuu omakohtaisiin kokemuksiin työhyvinvoinnin merkityksestä ja sitkeään uskooni asioiden lähes loputtomiin kehitysmahdollisuuksiin. Seurasin vuosina 2016-2017 sivusta entisen kollegani Anni-Reetta Sorellin työskentelyä oman yhteisöpedagogin (ylempi AMK) kehittämisprojektin parissa samalla, kun pohdin hoitovapaalla ollessani omaa urakehitystäni ja mahdollisia työelämän tulevaisuudennäkymiä. Mietteiden myötä minussa heräsi ajatus oman osaamiseni kehittämisestä jatko-opintojen muodossa.

Kun sitten tammikuussa 2018 aloitin opintoni Turun ammattikorkeakoulussa sosionomin (ylempi AMK) tutkinnon merkeissä, oli alusta asti selvää, että haluan suuntautua kehittämisprojektissani etsivän nuorisotyön kehittämiseen. Sorellin (2017) kehittämisprojektin jatkokehitysideoista nousi esiin kiinnostavia aihealueita ja Lounais-Suomen aluehallintovirasto näytti vihreää valoa yhteistyön suhteen toimien työni tilaajatahona. Siispä hienon kehittämisprojektin pohjalta ja hyvällä yhteistyöllä tilaajatahon kanssa ryhdyimme kehittämään ajatusta etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnatusta, työyhteisöjen hyvinvointia tukevasta ja vertaisoppimista hyödyntävästä ryhmävalmennuskokonaisuudesta.

5.3.2 Kohti kehitystä

Koen erityisesti työelämän tarpeista lähtevän kehittämistyön mielekkääksi tavaksi työskennellä. Mahdollisuus omien kokemusten ja substanssiosaamisen hyödyntämiseen, kehittämistyön käytännönläheisyys ja usko tekemäni työn konkreettisiin hyötyihin työelämässä toimivat hyvinä motivaattoreina tämän kehittämisprojektin eri vaiheissa. Se, että olen ollut mukana tämän kehittämisprojektin jokaisessa vaiheessa niin suunnittelijana, kouluttajana kun tutkijanakin, on ollut ainutlaatuinen ja hieno oppimiskokemus. Ensisijaisesti tässä kehittämisprojektissa keskitytään työelämän kehittämiseen, tutkimuksellisuuden roolin ollessa avustava ja tuloksia vahvistava.

Aloitin työskentelyn neuvottelemalla tilaajatahon kanssa tarkemmin kehittämisprojektin tarpeesta ja tarkoituksesta. Päädyimme siihen, että tulen yhdessä hankkeeseen palkatun työparini kanssa luomaan ja pilotoimaan etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnatun ryhmävalmennuskokonaisuuden. Työparinani toimii Anni-Reetta Sorell, jonka kehittämisprojektin jatkokehitysehdotuksiin oma kehittämisprojektini perustuu. Ehdotimme, että valmennus sisältäisi kolme eri teemojen ympärille rakentuvaa valmennuspäivää, useammasta etsivän nuorisotyön työyhteisöstä koostuvalle ryhmälle.

Seuraavaksi loimme työparini kanssa ryhmävalmennuksen rungon, jonka ympärille tarkempi ohjelma rakentui. Tilaajataho ehdotti, että ottaisimme vetääksemme kaksi eri ryhmää, joista toinen koostuisi suurempien kaupunkien ja toinen pienempien kuntien etsivän nuorisotyön työyhteisöistä. Pidimme ajatusta hyvänä niin laajemman tutkimusaineiston kuin kiinnostavan verrokkiasetelmankin puolesta. Tilaajataho auttoi meitä tiedotuksessa, sillä heillä on tehtävänsä puolesta hyvä, valtakunnan kattava yhteys etsivän nuorisotyön yksiköihin.

Kun ryhmävalmennukseen halukkaat työyhteisöt oli saatu kokoon, aloitimme yhteistyön selvittämällä etsivän nuorisotyön työyhteisöiltä toteutettavan ryhmävalmennuksen lähtökohtia, odotuksia ja epäilyksiä Skypen tai puhelimen välityksellä. Vedettävänäimme oli kaksi eri ryhmävalmennuksen ryhmää, kummassakin ryhmässä kolme työyhteisöä eri kunnista. Ryhmävalmennuksen ryhmä 1 muodostui suuremmista kunnista, joissa asukasluku oli yli 40 000 ja ryhmävalmennus 2 muodostui pienemistä kunnista, joissa asukasluku alle 15 000. Kaikissa osallistuneissa ryhmissä etsivä nuorisotyö oli osa kuntaorganisaatiota ja kunnan nuorisotoimen järjestämää toimintaa. Loimme kummallekin ryhmälle omat WhatsApp -ryhmät pohjustamaan ja tukemaan ryhmätyöskentelyä. WhatsApp -ryhmien tarkoitusta kuvaan tarkemmin edellä.

5.3.3 Ryhmävalmennuksen toteuttaminen

Ryhmävalmennukset alkoivat joulukuussa 2018 ja viimeinen valmennuspäivä oli huhtikuussa 2019. Valmennuspäivä oli yhteensä kuusi ja ne toteutettiin viidellä eri paikkakunnalla. Ryhmävalmennuksessa toimin osallistuvan havainnoitsijan roolissa. Osana tutkimusaineistoa toimi myös ryhmään osallistuvien ja meidän vetäjien välinen WhatsApp -viestiketju. Toteutuksen jälkeen kartoitin osallistujien kokemuksia ja mielipiteitä ryhmävalmennuksesta, peilaten vastauksia opinnäytetyöni tavoitteeseen löytää toimivia työkaluja työn kehittämiseen ja työyhteisöjen hyvinvoinnin tukemiseen.

Opinnäytetyön tuotoksena on luomamme etsivän nuorisotyön työyhteisöille suunnatun ryhmävalmennuksen pilotointi kahdessa eri valmennusryhmässä kuudelle eri työyhteisölle, sekä osallistujien kokemusten analysointia mallin hyödyllisyydestä suhteessa kehittämishankkeen tavoitteisiin. Tuotoksena on myös tulosten pohjalta esitetyt jatkokehittämisehdotukset ryhmävalmennusmallin hyödyntämiseksi.

Pyrimme viestimään hyvässä hengessä ja selkeästi, jotta työyhteisöt oli mahdollista harkita, olisiko ryhmävalmennus heille sopivan kuuloinen konsepti. Olin lisäkysymyksiä varten henkilökohtaisesti tavoitettavissa puhelimitse ja sähköpostitse, jotta osallistuminen ei keidenkään kohdalla jäisi kiinni liian vähäisistä alkutiedoista. Ryhmävalmennukseen osallistumista harkitseville työyhteisöille sähköpostitse lähetetty ryhmän kuvaus on liitteissä.

5.4 Prosessikaavio

Ajallisesti tutkimukseni sijoittuu kevään 2018 ja loppuvuoden 2019 välille:

Aika	Kehittämistyö	Toimijat	Menetelmät	Tuotokset
Tammi-helmikuu 2018	-Kehittämishankkeen aiheen ja tilaajan pohdinta, ideapaperi	-Kehittäjä	-Sähköposti -Puhelinkeskustelu	-Keskusteluyhteyden avaus mahdolliseen tilaajatahoon
Maalis-toukokuu 2018	-Kehittämishankkeen aiheen täsmentäminen -Kirjallisuuskatsaus ja suunnitelma	-Kehittäjä -Tilaaja -Mentori -Tutoropettaja	-Sähköposti -Puhelinkeskustelu -Vierailu etsivän nuorisotyön koordinaattoryhmässä ja tilaajatahon edustajan tapaaminen -Tutoropettajan tapaaminen -Kirjallisuuden lukeminen	-Kehittämishankkeen aihe täsmentyy

Kesä-elokuu 2018	<ul style="list-style-type: none"> -Sopimus kehittämisprojektin toteuttamisesta Lounais-Suomen aluehallintovirastolle -Sopimus kehittämisprojektin rahoituksesta ja työparista (joka sama kuin mentor) -Ryhmä-valmennuksen teemarungon ja viestintätapojen suunnittelu -Alustava aika-tila -Teoriapohjan vahvistaminen -Tutkimusmenetelmien suunnittelu 	<ul style="list-style-type: none"> -Kehittäjä -Tilaaja -Mentori/ työpari 	<ul style="list-style-type: none"> -Sähköposti -Puhelinkeskustelu -Tilaajatahon edustajan tapaaminen -Kirjallisuuden lukeminen -Kehittämiskeskustelun aiheeseen liittyvien vapaasti valittavien opintojen suorittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> -Alustavan aika-tilan laadinta -Kirjallinen sopimus toteutettavasta kehittämisprojektista -Ryhmä-valmennuksen infokirjeen laadinta -Ryhmä-valmennukseen osallistuvien työyhteisöjen rekrytointi -Alustava teemaruokaryhmä-valmennukselle
Syys-lokakuu 2018	<ul style="list-style-type: none"> -Ryhmä-valmennuksen toteutuksen täsmeytyminen osallistujien (kaksi ryhmää, molemmissa kolme työyhteisöä) ja aikataulun osalta -Alustava tutkiminen ryhmäläisiin -Alkukyselyn suunnittelu 	<ul style="list-style-type: none"> -Kehittäjä -Tilaaja -Mentori/ työpari -Ryhmä-valmennukseen osallistuvat 	<ul style="list-style-type: none"> -Sähköposti -Puhelinkeskustelu -Tilaajatahon edustajan tapaaminen -Tutoropettajan tapaaminen -Ryhmävalmennukseen osallistuvien työyhteisöjen skype -palaveri -WhatsApp -ryhmäviestintä -Kirjallisuuden lukeminen 	<ul style="list-style-type: none"> -Ryhmä-valmennukseen osallistuvien välisen WhatsApp -ryhmä -Ryhmä-valmennukseen osallistuvien työyhteisöjen alkufotot Skypessä ja puhelimitse -Kirjallinen infomateriaali ryhmävalmennukseen osallistuville
Marras-jouluku 2018	<ul style="list-style-type: none"> -Alkukyselyn toteutus -Kyselyn analysointi -Ensimmäisten valmennuskerrosten toteutus 	<ul style="list-style-type: none"> -Kehittäjä -Tilaaja -Mentori/ työpari -Ryhmä-valmennukseen osallistuvat 	<ul style="list-style-type: none"> -Sähköposti -Puhelinkeskustelu -WhatsApp -ryhmäviestintä -Kysely 	<ul style="list-style-type: none"> -Alkukysely -Valmennuspäivä 1/3 valmennusryhmille 1 ja 2.

	ja osallistuva havainnointi -Havaintojen analysointi		-Kirjallisuuden lukeminen	
Tammi-helmikuu 2019	-Toisten valmennuskertojen toteutus ja osallistuva havainnointi -Havaintojen analysointi	-Kehittäjä -Tilaaaja -Mentori/ työpari -Ryhmä-valmennukseen osallistuvat	-Sähköposti -Puhelinkeskustelu -WhatsApp -ryhmäviestintä -Kysely -Kirjallisuuden lukeminen	-Valmennuspäivä 2/3 valmennusryhmille 1 ja 2.
Maalis-huhtikuu 2019	-Kolmansien valmennuskertojen toteutus ja osallistuva havainnointi -Havaintojen analysointi	-Kehittäjä -Tilaaaja -Mentori/ työpari -Ryhmä-valmennukseen osallistuvat	-Sähköposti -Puhelinkeskustelu -WhatsApp -ryhmäviestintä -Kysely -Kirjallisuuden lukeminen	-Valmennuspäivä 3/3 valmennusryhmille 1 ja 2.
Touko-Kesäkuu 2019	-Tulosten analysointi ja peilaaminen tutkimuskysymyksiin sekä tutkimuksen tavoitteisiin	-Kehittäjä -Mentori/ työpari	-Kerätyn aineiston analysointi -Kirjallisuuden lukeminen	-Alustavia tuloksia -Hahmotelma jatkokehittämisehdotuksista
Heinä-Marraskuu 2019	-Väliseminaari elokuussa 2019 -Tutkimuksen loppuraportin valmistuminen ja loppuseminaari	-Kehittäjä -Mentori -Tutoropettaja	-Kerätyn aineiston analysointi -Täydentävä kirjallisuuden lukeminen	-Valmis raportti työelämän kehittämishankkeesta

Kaava 1. Prosessikaavio.

Prosessikaavio auttoi hahmottamaan kehittämissuunnitelmaa kokonaisuutena. Erityisen hyödyllinen se on ollut aikataulutuksen suhteen, sillä halusin pysyä tarkasti kiinni sovituissa etenemisvauhdissa sekä tilaajatahon että valmennukseen osallistuvien työyhteisöjen takia. Jäsentynyt ja aikataulutettu eteneminen oli välttämätöntä siksi, että projektin etenemiseen liittyi niin monen muunkin henkilön aikataulut ja esimerkiksi yksittäisen valmennuspäivän siirtäminen toiseen ajankohtaan olisi ollut hyvin haastavaa.

6 TUTKIMUSMATERIAALI

Keräämäni tutkimusmateriaali muodostuu useammasta eri lähteestä. Niitä olivat:

- alku- ja loppukyselyt
- osallistuvan havainnoinnin aikana kerätty materiaali (kuusi valmennuspäivää)
- WhatsApp -ryhmien sisällöt
- jokaisen ryhmävalmennuskerran jälkeen kerätyt nimettömät palautteet
- refleктоivat keskustelut työparini kanssa

Käsittelin aineistoani ymmärtämiseen pyrkivän laadullisen analyysin kautta, jota täydensivät osittain kyselyissä käytetyt, määrällistä tietoa tuovat kohdat. Tulkinnot ja johtopäätökset muodostuivat aineiston käsittelyn ja sisällönanalyysin kautta. Kuten kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tyypillistä, tämänkin kehittämisprojektin analysointi tapahtui pitkin matkaa, projektin edetessä ja aineiston karttuessa. Pyrin kuitenkin aina käsittelemään kerättyä aineistoa mahdollisimman tuoreeltaan, jotta sen tulkinta olisi mahdollisimman laadukasta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 223, 229.)

Muodostin aineistooni nojaten tutkimuskysymyksiini vastaukset ja johtopäätökset. Lisäksi pohdin kehittämisprojektin hyödynnettävyyttä ja jatkokehitysehdotuksia. Alla avaan aineistonkeruumenetelmiäni ja niiden merkitystä suhteessa ennako-odotuksiin ja tavoitteisiin.

6.1 Kyselyt

Kyselyiden vastaukset ovat tutkimusmateriaalia, jota hyödynsin tulososiossa, mutta kaikki kysymykset eivät liity suoraan tuloksiin, vaan ovat toimineet valmennuksen toteutuksen kannalta hyödyllisinä ennakkotietoina. En myöskään eettisistä syistä nosta yksittäisiä, muista selvästi eriäviä vastauksia esiin, sillä ryhmät olivat kooltaan suhteellisen pieniä. Samasta syystä erittelen 1. ja 2. ryhmän vastauksia vain tietyiltä osin, kun se on tutkimuksen kannalta kiinnostavaa, mutta siten, että se ei uhkaa vastanneiden anonymiteettiä. Kyselyiden kautta saatu tutkimusmateriaali oli valmennuspäiväkohtaisten palautteiden ohella merkittävintä tutkimusaineistoa. Satujen vastausten merkitys nousi ennakoitua suuremmaksi, muiden aineistonkeruumenetelmien osoittautuessa ennakoitua haastavammiksi.

Kyselyillä kartoitettiin ryhmävalmennuksen koetun hyödyllisyyden lisäksi työyhteisöjen lähtötilannetta sekä yksilöiden toiveita valmennuksen suhteen. Jotta olisi selkeämpää ja mahdollisimman avointa, mitä tietoja valmennuksen luomisen ja pilotoinnin sekä tulosten analysoinnin taustalla on kartoitettu, liitän tähän sekä alku- että loppukyselyn kysymykset ilman vastauksia. Vastauksia on hyödynnetty tulos -osiossa, mutta niitä ei eettisistä syistä julkaista jokaisen kysymyksen kohdalla sellaisenaan. Kyselyt olivat saman sisältöiset kummallekin ryhmälle. Alku- ja loppukyselyissä on osin samoja kysymyksiä tulosten tulkinnan helpottamiseksi, sillä kyselyihin vastattiin anonyymisti. Tiedossa oli ainoastaan, kuuluuko vastaaja ryhmään 1. vai 2. Kyselyt löytyvät liitteestä 1.

6.2 Osallistuva havainnointi

Toteutimme valmennuksen työparina, joskin erilaisista rooleista käsin. Vetovastuu oli työparillani ja itse keskityin pääosin aineiston keräämiseen osallistuvan havainnoitsijan roolissa. Huomasimme kuitenkin, että molempien ollessa ammatillisesti vertaisia suhteessa ryhmäläisiin ja toisiinsa, painottui osallistumiseni enemmän, mitä etukäteen oletin. Koen kuitenkin, että tutkimusavusteisen kehittäjän rooliini nähden suhteellinen aktiivinen osallistumiseni ja parityöskentelymme tuki valmennuksen tavoitteita dialogisen ilmapiirin tukemisessa ja parempana mahdollisuutena huomioida jokainen osallistujia.

Havainnointi on aineistonhankintamenetelmä, jossa tutkittavasta ilmiöstä kootaan tietoa seuraamalla kohteen toimintaa ja tekemällä havaintoja sen verbaalista ja non-verbaalista ilmaisusta. Havaintoja voidaan dokumentoida monin tavoin. Havainnointi sopii hyvin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmäksi, erityisesti vuorovaikutusta tutkittaessa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija toimii osana havainnoitavaa tilannetta ja yhteisöä, tutkittavien luvalla ja heidän ehdoillaan. Se on vapaasti tilanteessa muotoutuvaa ja havainnoija osallistuu samalla ryhmän toimintaan. (Hirsjärvi ym. 2016, 212-214.)

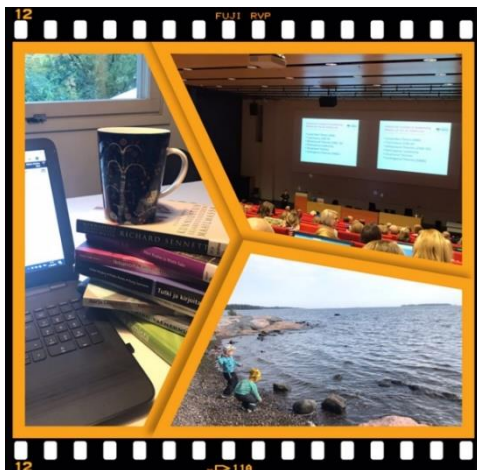
Koen, että osallistuva havainnointi ei olisi yksinään ollut riittävä aineistonkeruumenetelmä, mutta muiden menetelmien ohessa se tuki kehittämistyötäni. Käytännössä osallistuin ryhmävalmennukseen valmentajan roolissa, mutta myös havainnoin ja esitin aineiston keruun kannalta kiinnostavia, tarkentavia kysymyksiä. On tärkeää, että osallistuva havainnoija pyrkii rakentamaan hyvät suhteet tutkittaviinsa – tässä onnistuin mielestäni hyvin. Olennaista on myös pitää omat tulkinnat erillään havainnoista. (Hirsjärvi ym. 2016, 217.)

Toteutin osallistuvaa havainnointia tekemällä muistiinpanoja ryhmäkerroista. Erittelin havainnot omista tulkinnoistani, sekä suorat lainaukset ihmisten puheen sisältöä kuvaavista osuuksista. Tarkkailin osallistujien asettautumista tilaan, sekä vuorovaikutusta ja erityisesti siinä tapahtuvia muutoksia valmennuskokonaisuuden edetessä. Koen, että osallistuminen muodostui lopulta havainnointia tärkeämmäksi ja havainnoimalla saadun materiaalin merkitys jäi ennakoitua pienemmäksi. Havainnoitsijana huomasin, että vertaisena suhteessa ryhmäläisiin emotionaalinen sitoutuminen haastoi välillä objektiivisuutta, mitä pidetäänkin yhtenä havainnoinnin haitoista. (Hirsjärvi ym. 2016, 213.) Toisaalta, koen vertaisuuden merkityksen tässä kehittämisprojektissa objektiivista havainnointia merkittävämpänä tekijänä. Muut aineistonkeruumenetelmät paikkasivat riittävästi oletettua kevyemmäksi jääneen havainnoinnin merkitystä. Se, että olin läsnä ja osallistuin kaikkiin valmennuspäiviin, oli tärkeää käytännön toteutuksen sekä kokonaisuuden hahmottamisen ja arvioinnin kannalta.

6.3 WhatsApp -ryhmät

Loin ryhmille 1. ja 2. omat WhatsApp -ryhmät. Ryhmien tarkoitus oli toimia matalan kynnyksen viestintäkanavana sekä tutkimusmateriaalina. Toivoimme, että ryhmiä hyödynnettäisiin vertaiskanavana muihin samaa työtä tekeviin yksilöihin ja työyhteisöihin sekä meihin valmentajiin. Liitteissä on viesti, jolla viestiryhmät avattiin.

Lähes kaikki ryhmäläiset esittelivät itsensä WhatsApissa. Koen, että epämuodollinen esittely yhdistettynä kuvien jakamiseen oli hyvää alustusta ryhmän toiminnalle ja vei viestintäkulttuuria heti alkuun toivottuun suuntaan. Aloitimme esittelyt lisäämällä ketjuun omat esittelymme kuvineen. Toiveenamme oli, että olisimme valmentajina helposti lähestyttäviä ja vartaisen oloisia, inhimillisiä ja erehtyväisiä, itsekkin oppivia hahmoja. Alla oma esittelyni ja kuva, joka ”kuvastaa minua työssäni”. Esittelyni tarkoitus tässä yhteydessä on havainnollistaa valmennuksessa tavoiteltua avointa viestintää:



Hei kaikki! 😊

Olen Riikka, etsivän nuorisotyön tekijä Turusta. Kuten kuvasta näkyy, ”työelämäni” ei tällä hetkellä ole sitä perinteistä etsivää, vaan opintojen ja tämän kehittämiprojektin työstämistä opintovapaalla, jolle olen jäänyt suoraan hoitovapaalta. Kotiarki ja opinnot siis kulkevat limittäin ja lomittain, usein ihan jouhevasti ja toisinaan hieman ajankäytön suunnittelua haastaen 😊

Kuva 1. WhatsApp -ryhmän esittelykuva.

Aloitin työskentelyn etsivässä nuorisotyössä kymmenen vuotta sitten, ensin sosionomiopintojeni päättöharjoittelussa ja siitä suoraan Helsingin kaupungin Katuluotsin sosiaaliohjaajana. Vuonna 2009 valmistuin sosionomiksi ja elämä kuljetti Turkuun.

2010 aloitin työskentelyn Turun kaupungin etsivän nuorisotyön projektissa, joka vakinaistettiin vuonna 2011. Turun etsivissä olen oppinut paljon itse työmuodosta, mutta myös työn kehittämisestä, sillä tiimimme on ollut jatkuvasti varsin aktiivinen ja kehitysmyönteinen.

Työn kehittäminen olikin sen verran kiinnostavaa, että vuoden 2018 aloitin opinnot Turun ammattikorkeassa, kehittämisen ja johtamisen sosionomi yamk -koulutusohjelmassa. Tämä kehittämisprojekti on osa opintojani ja aiheena erityisen lähellä sydäntäni. Etsivän nuorisotyön kehittäminen, tämän kehittämisprojektin ja ryhmävalmennuksen pilotointi, on todella hieno ja kiinnostava mahdollisuus - kiitos teille kaikille, kun olette lähteneet mukaan matkaan! Toivottavasti se on antoisa 😊 -

Riikka

Koen, että WhatsApp ryhmän merkitys korostui juuri viestinnässä ja ryhmäläisten tutustumisen välineenä ennen ryhmän tapaamisten alkua. Kovin aktiivista keskustelualustaa siitä ei tullut, joten tutkimusaineistona sen sisältö jäi ennakoitua vähäisemmäksi. Toisaalta, se toimi tiedotuksen lisäksi myös ryhmäläisten välisen jakamisen välineenä, eli vertaisuutta tukevana alustana. Aktiivisuus viestiryhmissä lisääntyi loppua kohden, joten pidemmässä kokonaisuudessa sen merkitys olisi voinut muodostua tärkeäksi myös vertaiskanavana.

7 RYHMÄVALMENNUKSEN SISÄLTÖ

Tämä kehittämisprojekti on vain yksi lukuisista työhyvinvointiprojekteista, mutta olemme sen suunnittelussa ottaneet oppia siitä, mikä on tutkitusti todettu toimivaksi. Työhyvinvointihankkeita tutkittaessa on todettu, että parhaiten toimivat hankkeet ovat laaja-alaisia ja hyvinvointia on kehitetty työn, työntekijöiden ja työyhteisöjen tasolla. (Juuti & Salmi 2014, 49.) Siksi otimme kaikki nämä kolme tasoa huomioon tässä ryhmävalmennuskokonaisuudessa. Mukaan on otettu koko työyhteisö ja työntekijöiden yksilöllistä tilannetta ja toiveita on kartoitettu ennen valmennusta. Valmennuksella on pyritty vahvistamaan niin työyhteisön kuin yksilöidenkin työhyvinvointia, sekä kehitetty yhdessä työtä itsessään.

Vertaisryhmävalmennus valikoitui kehittämisprojektin työvälineeksi Anni-Reetta Sorellin yhteisöpedagogin ylemmän amk -tutkinnon opinnäytetyön tulosten ja jatkokehitysideoiden pohjalta. Sorell toteaa työssään, että koulutuksen tarve sekä työntekijöille että esimiehille nousi usein esiin hänen kehittämistehtävänsä varten kootussa materiaalissa. Uskoimme, että osallistamalla työntekijät ja esimiehet samaan valmennukseen, voimme lisätä vertaisuuden monipuolisuutta sekä esimiesten ja työntekijöiden välistä ymmärrystä.

Olennaisina sisältöinä työhyvinvoinnin kehittämisessä on nähty työn sisällöt, työolosuhteet, työtyytyväisyys, jaksaminen, ajankäytön hallinta ja vuorovaikutustaidot. Usein mukana ovat myös johtaminen ja osaaminen. Työhyvinvoinnin laaja-alainen ja strateginen tarkkailu johtavat usein parhaisiin tuloksiin. (Juuti & Salmi 2014, 49.) Tartuimme näihin osa-alueisiin ja kaikki ne pääsivät jossain määrin käsittelyyn valmennuspäivissämme. Erityisesti painotimme valmennuksessa perustehtävän kirkastamista, työhyvinvointia- ja turvallisuutta sekä työn kehittämistä ja arviointia. Ryhmävalmennuskokonaisuuden kolme valmennuspäivää rakentuivat edellä mainittujen aihealueiden ympärille.

Koska aikaa ja muita resursseja oli käytössä rajallisesti, emme tämän kehittämisprojektin puitteissa voineet lähteä toteuttamaan kaikkea sellaista, mistä osallistuneet työyhteisöt olisivat hyötynneet, vaan aiheita täytyi rajata. Halusimme kuitenkin resurssien puitteissa pyrkiä mahdollisimman paljon tilaajatahoa ja osallistujia hyödyttävään lopputulokseen. Valmennuksen pääaiheet antoivat kuitenkin mahdollisuuden käsitellä etsivän nuorisotyön työhyvinvointia ja työssäjaksamiseen liittyviä osa-alueita kattavasti, mutta käytössä olevaan aikaan nähden riittävän rajatusti.

Ryhmävalmennuksen kautta toimme aiemmassa tutkimuksessa etsivän nuorisotyön työyhteisöistä esiin nousseita aiheita yhteiseen keskusteluun. Tämä toteutettiin siten, että aiheilla oli niihin liittyviin tutkimustuloksiin ja vertaisvalmentajien omiin kokemuksiin perustuvat alustukset, jotka johdattelisivat käsiteltävien asioiden äärelle. Toiveena ja tavoitteena oli kuitenkin se, että työntekijöiden, esimiesten ja työyhteisöjen itse tuottamat keskustelut ja vertaisuudesta kumpuavat uudet näkökulmat työhön olisivat valmennuspäivien keskiössä.

Koska kehittyminen ja muutos vaativat toteutuakseen aikaa, oli ryhmävalmennukset jaettu kolmeen eri kertaan, joiden välissä on noin kaksi kuukautta aikaa. Ennen ensimmäistä ryhmävalmennusta osallistujia orientoitiin valmennukseen kyselyllä. Ensimmäisen ja toisen ryhmävalmennuksen jälkeen osallistujat saivat tehtäväksi pohtia yhdessä ja yksilöinä valmennuskerran teemoja ja niistä heränneitä kysymyksiä suhteessa käytännön työhön. Viimeisen valmennuskerran jälkeen kartoitin osallistujien kokemuksia ja mahdollisia vaikutuksia työhön, sen kokemiseen, rakenteisiin ja työyhteisön jäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Läpi valmennuksen työskentelyn rinnalla kulkenut ryhmäläisten WhatsApp -ryhmä antoi ryhmäläisille mahdollisuuden matalan kynnyksen viestintään myös tapaamisten välillä.

Etsivä nuorisotyö on ainutlaatuinen, kohderyhmän omista tarpeista lähtevä työmuoto, jonka ehdottomaksi vahvuudeksi näen joustavuuden, monipuolisuuden ja yleensä sydämellään työtään tekevät ihmiset. Toisaalta, nämä samat ominaisuudet voivat olla myös työmuodon heikkous. Työ vaatii tekijältään paljon monella eri osa-alueella, ja keräämiäni palautteiden perusteella huomaa työhyvinvointia tukevan ja vertaisuudesta uutta ammentavan ryhmävalmennuksen tuleen monelle todelliseen tarpeeseen.

Alla avaan valmennuksen pääosa-alueiden merkityksiä etsivässä nuorisotyössä ja niiden vaikutuksia toimivan työyhteisön, tarkoituksenmukaisen työskentelyn ja työhyvinvoinnin kannalta. Osa-alueita käsiteltiin ryhmävalmennuksessa kolmena eri päivänä ja kyseisessä järjestyksessä. Alustukset aiheisiin olivat samat kummallekin ryhmälle, mutta ryhmä itse muodosti omalla osallistumisellaan tavan ja painotukset aiheiden käsittelyyn.

7.1 Perustehtävän kirkastaminen ja työn rajaaminen

Perustehtävän hämäryys on perimmäisenä syynä moneen työhyvinvointiin liittyvään ongelmaan ja siksi sen käsittely oli yksi ryhmävalmennuksen pääaiheista. Organisaation

tai työyhteisön perustehtävän määrittely vaatii jatkuvaa työyhteisön sisäistä dialogia. Jos työyhteisön jäsenet mieltävät perustehtävänsä hyvin erilaisin tavoin, ei toiminta ole yhtenäistä ja sujuvaa, vaan törmätään ristiriitoihin toimintatapojen ja tavoitteiden suhteen. Julkisella sektorilla perustehtävän määrittelyä haastavat lisäksi poliittiset ja ideologiset vaikuttimet. (Juuti & Salmi 2014, 196.)

Halusimme käsitellä perustehtävää siten, että sen yhteisestä hahmottamisesta tulisi pohja valmennuksen aikana käsiteltäville muille asioille. Työyhteisöt saivat tehtäväkseen kirjoittaa auki perustehtävänsä, koko työyhteisön kesken keskustellen. Vaikka perustehtävä olisi jo kirjoitettu, halusimme työyhteisöjen palaavan aiheen äärelle ja pohtivan, onko kuvaus riittävän selkeä, tarkoituksenmukainen ja ajantasainen. Toivoimme perustehtävän päivittämisen myös auttavan työn rajaamiseen liittyvissä kysymyksissä. Ryhmäläisten kanssa pohdittiin, ketkä ovat etsivän nuorisotyön kohderyhmää, kuinka heitä tavoitetaan, millaista palvelua heille tarjotaan ja toisaalta, mitkä asiat eivät kuulu etsivien työnkuvaan.

7.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä kattaa alleen paljon aina ergonomiasta ja sisäilmasta työn psyykkisiin kuormitustekijöihin. Tämän kehittämisprojektin puitteissa keskityn työhyvinvointiin nimenomaan etsivän nuorisotyön mukanaan tuomien haasteiden ja sellaisten osa-alueiden kautta, joiden käsittelyyn koimme meillä valmentajina olevan riittävästi asiantuntemusta. Koin työhyvinvoinnin käsitteellistämisen positiivisista lähtökohdista mielekkäänä, samoin kun Jari Hakanen joka kirjoittaa väitöskirjassaan työn imusta ja työuupumuksesta. Hakanen kuvaa, että työhyvinvoinnin tarkastelussa ei ole hyvä keskittyä vain sen puutteisiin, vaan muistaa, että työntekijät usein myös nauttivat työstään. Kuinka tätä voisi tukea? Hakanen korostaa, että työssäjaksamisen ongelmien ollessa keskiössä, voi työhyvinvoinnin edistämisestä tulla lähinnä pahoinvoinnin ehkäisyä. (Hakanen 2005, 20.)

Vaikka ryhmävalmennuksessaakin käsitelimme työhyvinvointia haastavia tekijöitä, pyrittiin huomio suuntaamaan aktiiviseen työhyvinvoinnin ja sen edistämiseen. Halusimme tuoda riittävästi tietoa työhyvinvoinnin riskitekijöistä, mutta herätellä myös ajatuksia siitä, että työssä voi myös voida aidosti hyvin – ei tarvitse tyytyä siihen, että olo työssä ei ole kurja, vaan se voi olla myös aidosti tyytyväinen. Riskien tunnistaminen on olennaista,

jotta niitä on mahdollista hallita. Uskon, että riskien ääreen pysähtyminen antaa mahdollisuuden rakentaa työyhteisöjen arkeen niiden hallintaan tähtääviä rakenteita.

Ryhmävalmennuksessa lähestyttiin työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden teemaa sekä fyysiseltä että psyykkiseltä kannalta. Etsivä nuorisotyö haastaa kumpaakin puolta, sillä työskentely tapahtuu vaihtelevissa ympäristöissä ja tilanteissa, monenlaisten asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työn usein liikkuva luonne ja ennakoimattomuus ovat kokemuksieni ja käymieni keskusteluiden mukaan monelle työntekijälle mielenkiintoa ylläpitäviä tekijöitä, mutta ne tuovat mukanaan myös riskejä. Monipuolinen riskien tiedostaminen ja ennaltaehkäisy, sekä ongelmiin puuttuminen on tärkeää, jotta työntekijät ja työyhteisö ovat mahdollisimman hyvin suojassa fyysisiltä uhkilta, epäterveeltä vuorovaikutukselta lieveilmiöineen ja kaikessa auttamistyössä läsnäolevalta myötätuntouupumiselta.

Myötätunto on osa inhimillistä, jokapäiväistä kanssakäymistä, sillä elämämme rakentuu erilaisista yhteyksistä toisiin ihmisiin. Kuitenkin, jos ihminen työssään kohtaa toistuvasti inhimillisiä tragedioita, voi myötätuntoisuudesta muodostua taakka. Asiakkaiden kanssa käsiteltävät aiheet ja ihmisten tarinat ovat usein raskaita, joten työ aiheuttaa tekijälleen myötätuntostressiä. Myötätuntostressi on luonnollinen osa auttamistyötä, mutta se voi myös muuttua myötätuntouupumukseksi, josta äärimmillään on seurauksena työntekijän loppuun palaminen. Koetun myötätuntostressin tulee olla tasapainossa työstä saatuun myötätuntotyydytykseen, jotta työntekijä voi työssään hyvin. Myötätuntouupumus on seurasta myötätuntostressin ja myötätuntotyydytyksen epätasapainoista. Tällöin työntekijä ajautuu antamaan itsestään enemmän kuin aidosti jaksaisi. Tämän ilmiön hallinnassa koko työyhteisön tuki on merkityksellistä jokaiselle työntekijälle. (Nissinen 2012, 12-13.) Halusimme lisätä ryhmäläisten tietoisuutta myötätuntostressin vaikutuksista työhön ja omaan hyvinvointiin, sekä antaa eväitä myötätuntouupumisen ehkäisyyn.

7.3 Työn vaikuttavuus ja arviointi

Aineistostani ilmenee, että valmennukseen osallistuneissa etsivän nuorisotyön työyhteisöissä työn vaikuttavuuden tarkastelu ja arviointi jää usein sivuun, vaikka ne asioina koettaisiinkin tärkeiksi. Johdattelimme ryhmäläisiä pohtimaan, mihin etsivä nuorisotyö toiminnallaan pyrkii, mikä tekee etsivästä nuorisotyöstä laadukasta ja kuinka laatua voidaan arvioida. Halusimme näillä kysymyksillä herätellä ajatuksia etsivän nuorisotyön tavoitteista, mahdollisista mittareista ja vaikutusmahdollisuuksista.

Tavoitteiden on tarkoitus auttaa organisaation jäseniä ohjaamaan ja priorisoimaan omaa työtään. Selkeät tavoitteet auttavat sekä yksilöä että tiimiä valikoimaan, mihin he lähtevät mukaan ja minkälaisesta toiminnasta on perusteltua kieltäytyä. (Hiila ym. 2019, 136.) Kun tiedetään, mitä tavoitellaan, voidaan sen onnistumista myös arvioida. Kun tavoitteet ovat yhdessä määriteltäviä ja kaikki pyrkivät työskentelyllään niitä kohti, pysyy yllä usko työn vaikuttavuuteen. Ajattelen, että kun työ nähdään vaikuttavana, sille on helppo nähdä myös merkitys.

Yksilöiden ja organisaatioiden menestymisen taustalla on kyky tunnistaa työn merkityksellisyys, sillä ihmisellä on luontainen tarve kokea olevansa osa jotain itseänsä suurempaa. Ihminen haluaa kokea merkityksellisyyttä ja siksi merkityksellisyyden kokemus työssä sitouttaa ja motivoi työhön. Työn merkityksellisyyttä voidaan yhdysvaltalaisen yrityskonsultin, Simon Sineckin mukaan hahmottaa kolmen kysymyksen kautta: Mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. Kaikista olennaisimpana, mutta usein sivuun jäävänä Sineck pitää kysymystä ”miksi?”. Sitä tarkastelemalla voidaan päästä kiinni organisaation olemassaolon syihin ja löytää työlle suurempi merkitys. (Hiila ym. 2019, 120.)

Pohdimme ryhmävalmennuksessa etsivän nuorisotyön merkitystä suoraan kohderyhmälle kuin myös välillisesti vaikuttamistyön kautta. Etsivän nuorisotyön tehtävä on kohderyhmän suoran auttamisen lisäksi vaikuttaa välillisesti nuorten aikuisten elämään tiedottamalla päättäviä tahoja palveluiden toimimattomuuksista ja järjestelmän nuoria syrjäyttävistä rakenteista. Uskon, että yhteiskunnallisen vaikuttamistyön avulla voidaan myös tukea työntekijöiden jaksamista. Asioiden päättävillä tahoilla vieminen antaa yksittäisen asiakkaan hädästä huolimatta toivoa siitä, että työssä karttuvilla tiedoilla on merkitystä ja arvoa palvelujärjestelmien kehittämisen kannalta.

8 TULOKSET

Ennen ryhmävalmennuksen suunnittelua ja toteutusta toteutin valmennukseen osallistuville työntekijöille ja esimiehille Webropol –kyselyn, joka antoi hyvät pohjatiedot ryhmävalmennuksen luomiseen. Jokaisen ryhmäkerran jälkeen kerätyistä nimettömistä palautteista saimme arvokasta tietoa, jota hyödynsimme kehittämisprojektin tulosten lisäksi jo valmennuksen aikana seuraavien valmennuspäivien toteutuksessa. Osallistuja tuottivat palautetta ennakoitua enemmän, joten niistä muodostui yllättävän merkittävä osa tutkimusaineistoa.

Kyselyillä kartoitin osallistujien työkokemusta, koulutustaustaa ja mahdollisia aikaisempia kokemuksia etsivään nuorisotyöhön liittyvistä koulutuksista. Kyselyllä selvitin myös, tapahtuuko asiakastyöskentely pääsääntöisesti yksin vai työparin kanssa. Loput kysymykset liittyivät kokemukseen työyhteisön ilmapiiristä, työn rakenteisiin, verkostoihin, vuorovaikutukseen työyhteisössä, perustehtävän selkeyteen, sekä työn positiivisiksi ja negatiivisiksi koettuihin puoliin. Lopussa kartoitin vielä osallistujien odotuksia, toiveita ja mahdollisia ennakoluuloja liittyen tulevaan ryhmävalmennukseen.

Ryhmävalmennukseen osallistuin osallistuvan havainnoitsijan roolista käsin. Päävastuu valmentamisesta oli työparillani Sorellilla, vaikka molemmat toimimme valmentajan roolissa. En rajannut omaa rooliani puhtaasti havainnointiin, sillä ennakoin osallistuvan havainnoinnin palvelevan paremmin tämän kehittämisprojektin tarkoitusta. Koin keskusteluihin osallistumisen ja tarkentavien kysymysten esittämisen tukevan valmennuksen tarkoitusta oman pitkähkön etsivän nuorisotyön työkokemukseni ansiosta. Koimme myös valmentavana työparina työskentelyn hyväksi ja luontevaa, dialogista ilmapiiriä ylläpitäväksi työskentelytavaksi. Työparityöskentely mahdollisti myös valmentamistyön ja ryhmävalmennuksessa syntyneen vuorovaikutuksen reflektoinnin, mikä oli tärkeä lisä arvioidessani pilotoinnin toteutusta.

Kirjasin jokaisessa kuudessa ryhmävalmennustapaamisessa (kolme tapaamista kummallakin ryhmällä) ylös havaintojani liittyen ryhmän ilmapiiriin, keskusteluihin ja erityistä huomiota tai tunnetta herättäneisiin aihealueisiin. Havaintoja tehdessäni istuin ryhmäläisten edessä, työparini vieressä ja ryhmätehtävien aikana kuljin kuuntelemassa ja havainnoimassa ryhmäläisten työskentelyä eri pisteissä. Havaintoja kirjasin tilanteen mukaan sekä käsin että tietokoneella.

Ryhmävalmennuskokonaisuuden päätyttyä toteutin uuden Webropol –kyselyn, jossa kartoitin mahdollisia muutoksia alkukyselyssä olleisiin aihealueisiin liittyen, sekä osallistujien kokemuksia ryhmävalmennuksesta niin itsensä kuin koko työyhteisönsä kannalta. Myös koko ryhmävalmennusprosessin läpi olemassa olleet ryhmän 1. ja 2. WhatsApp –viestiketjut ovat toimineet aineistona, joskaan ne eivät lopulta olleet niin suuressa roolissa aineistoa, mitä ennakoin.

Koen, että hyödyntämällä osallistuvaa havainnointia, Webropol –kyselyitä, kirjallisia palautteita ja WhatsApp –ryhmää aineisto on tällaista kehittämisprojektia varten riittävän monipuolista. Jopa yllättävän merkitykselliseksi tulosten analysoinnin kannalta nousivat reflektiiviset keskustelut työparini Sorellin kanssa. Erityisen merkittäviä keskustelut olivat oman toiminnan tarkastelun ja oppimisprosessin kannalta. Työparityöskentely toi ryhmävalmennukseen arvokkaan lisän, joka erityisesti uudenlaista mallia pilotoidessa auttoi jäsentämään, ideoimaan, analysoimaan ja arvioimaan sekä toimintaamme valmentajina ja valmennuksen sisältöä. Myös valmennettavien palautetta ja kokemuksia oli helpompi käsitellä ja ymmärtää eri näkökulmista, kun niitä pystyi tarkastelemaan työparin kanssa.

Vastauksia 1. ryhmän alkukyselyyn saatiin 18 ja loppukyselyyn 12. Kirjallisiin, valmennuspäivien jälkeen tehtyihin nimettömiin kyselyihin vastasivat kaikki osallistujat, joita oli yhteensä 19.

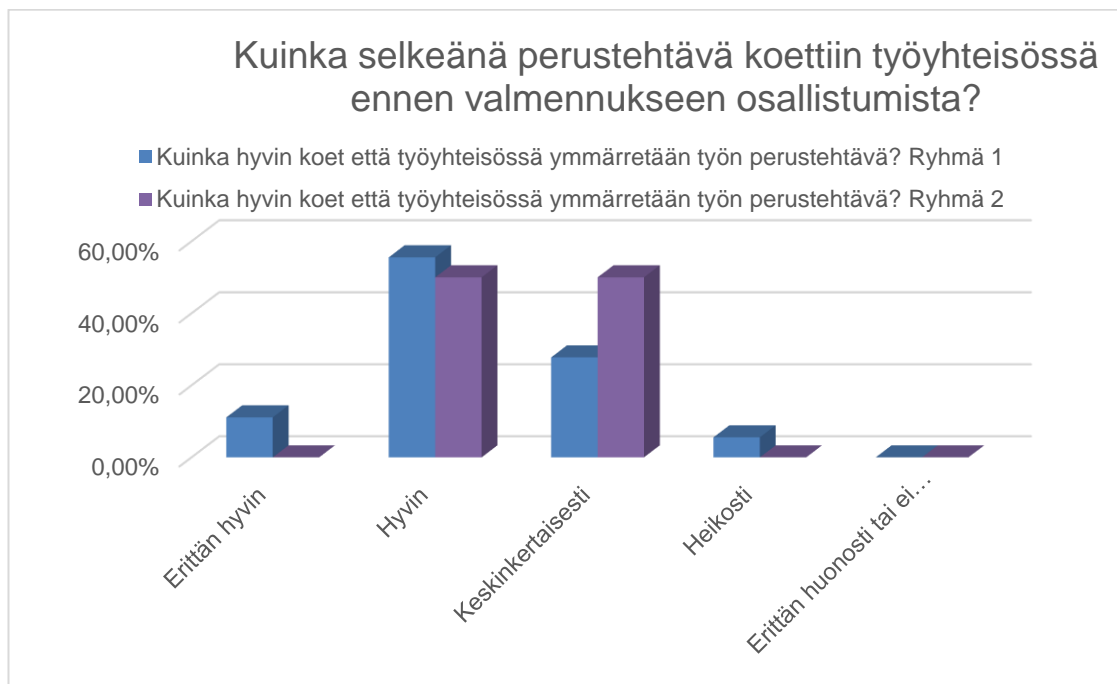
Vastauksia 2. ryhmän alku- ja loppukyselyyn saatiin kahdeksan. Osallistujia oli yhdeksän. Kirjallisiin, valmennuspäivien jälkeen tehtyihin nimettömiin kyselyihin vastasivat kaikki osallistujat, joita oli yhteensä yhdeksän.

8.1 Kirkastuiko perustehtävä?

Kyselyiden perusteella perustehtävän koettiin ryhmävalmennuksen ansiosta kirkastuneen. Aineistoni perusteella etsivän nuorisotyön perustehtävän määrittelyä haastavat monenlaiset ympäristöt työn tekemiseen. Haasteita asettavat myös monenlaiset käsitykset siitä, kuinka ja mihin kohderyhmään painottuen työtapaa tulisi toteuttaa. Kaupunkien ja kuntien välillä on nähtävissä näkemyseroja, mutta eroja löytyi myös saman työyhteisön sisäältä. Valmentajina uskoimme, että perustehtävän kirkastaminen helpottaisi työn rajaamista ja yhtenäistäisi työyhteisöjen sisäisiä käytäntöjä. Toivoimme sen myös vähentävän työyhteisöjen välisen vastakkainasettelun tarvetta. Halusimme, että eriävät käytännöt voitaisiin nähdä saman työmuodon erilaisina, paikallisista tarpeista riippuvina

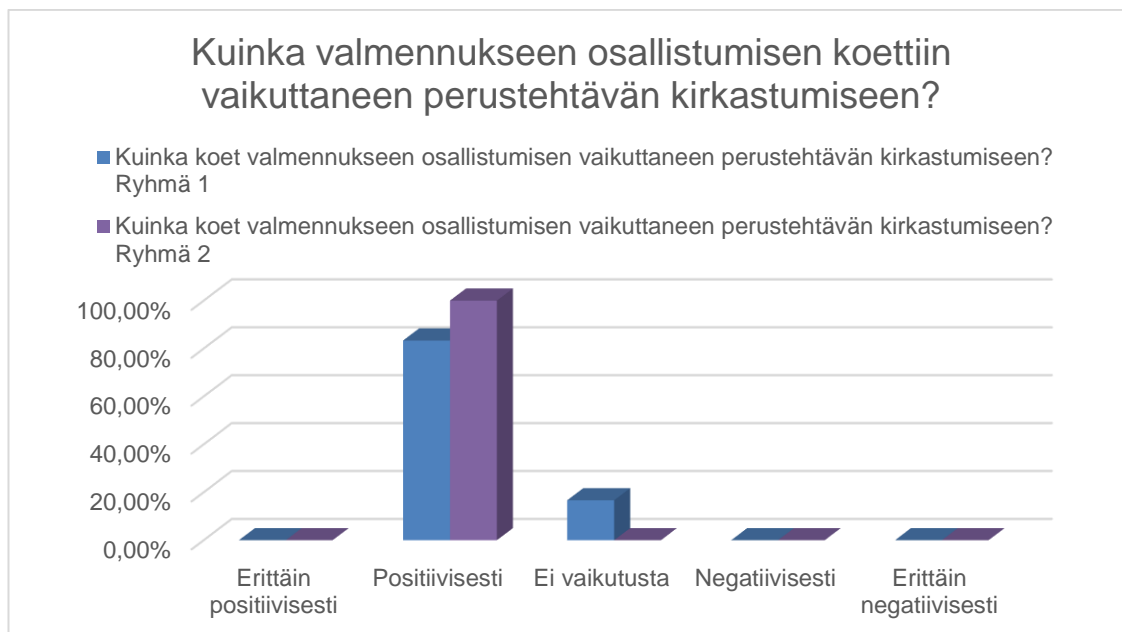
tapoina. Etsivä nuorisotyö voi olla ammatillista, laadukasta ja tuloksellista monin eri keinoin toteutettuna.

Seuraavassa kaaviossa kuvaan alku –ja loppukyselyiden vastauksien pohjalta tehdyin taulukoin perustehtävän selkeyden kokemista ennen valmennusta ja sen jälkeen.



Kuvio 1. Perustehtävän ymmärrys ennen valmennusta.

Ennen valmennusta sekä 1. että 2. ryhmän vastuksissa etsivän nuorisotyön perustehtävän hahmottamisessa koettiin olevan parantamisen varaa, vaikka suurin osa kokikin, että perustehtävä hahmotetaan hyvin tai keskinkertaisesti. Kuitenkin vain pieni osa vastaajista koki, että perustehtävä ymmärretään erittäin hyvin. Alla oleva kaavio kuvaa valmennuksen koettua vaikutusta perustehtävän kirkastumiseen.



Kuvio 2. Valmennuksen koettu vaikutus perustehtävän kirkastumiseen.

1. ryhmässä 83% ja 2. ryhmästä 100% vastaajista koki, että ryhmävalmennukseen osallistuminen oli kirkastanut etsivän nuorisotyön perustehtävää. Valmennuksen voidaan nähdä tukeneen perustehtävän kirkastumista onnistuneesti. Näin asiaa kuvasi eräs valmennukseen osallistunut:

”On hyvä pysähtyä joskus pohtimaan, mitä tekee, mitä pitäisi tehdä, miksi tekee ja mitä ei pitäisi tehdä. Tämä toimi hyvin.”

Ryhmävalmennuksessa perustehtävän kirkastamisen lähtökohtana olivat tämän raportin alussa läpikäydyt etsivän nuorisotyön periaatteet, filosofia ja asiakastyön prosessit. Halusimme tarjota raamit, joiden pohjalta työyhteisöt voisivat työstää perustehtäväänsä oman kunnan ja organisaation tarpeita vastaavaksi, unohtamatta etsivän nuorisotyön olennaisia elementtejä. Näimme perustehtävän kirkastamistyöskentelyn toimivan hyvänä pohjana ryhmävalmennuksen muiden osa-alueiden käsittelylle. Monesti palasimme peilaamaan käsiteltäviä aiheita ja kysymyksiä suhteessa kunkin organisaation määrittämään perustehtävään.

Havaintojeni perusteella haastetta etsivän nuorisotyön perustehtävän hahmottamiseen aiheuttavat hyvin erilaiset lähtökohdat ja ympäristöt työn toteuttamiseen. Valmennuksen osallistuvat toivat esiin, että on kuntia, joissa etsivän nuorisotyön on ajateltu hoitavan lähes mitä tahansa työtehtäviä, joihin nuoret edes löyhästi liittyvät. Tällöin ei ehkä alkuaankaan ole ollut mielessä se, että etsivä nuorisotyö on työmuoto sellaisten nuorten

tavoittamiseen, jotka muuten olisivat jäädä tarvitsemiensa palveluiden ja tuen ulkopuolelle.

Valmennuksessa käytiin keskustelua esimerkiksi siitä, voiko etsivän nuorisotyön tekijä työskennellä nuorisotalolla. Valmentajina kantamme asiaan oli, että etsivä nuorisotyö voi työskennellä lähes missä vain, jos se palvelee kohderyhmän nuorten tavoittamista. Sen sijaan tilanne, jossa etsivä nuorisotyöntekijä lasketaan osaksi nuorisotalon henkilökuntaa, on sikäli ongelmallinen, että hän päätyy ammatillisesti kaksoisrooliin. Jos etsivä joutuu nuorisotalon työntekijän roolissa esimerkiksi poistamaan nuoren tilasta sopimattoman käytöksen vuoksi, tulisi hänen etsivän nuorisotyöntekijän roolissa olla puolueettomana ja vailla ennakkokäsityksiä kohtaamassa samaa nuorta talon ulkopuolella. Lähes kaikki valmennukseen osallistuneet olivat yhtä mieltä tällaisen kaksoisroolin ongelmallisuudesta. Ratkaisuksi tähän ja moneen muuhunkin ristiriitoja aiheuttaneeseen tilanteeseen nousi keskusteluissa etsivän nuorisotyöntekijöiden, verkostojen ja esimiesten parempi ymmärrys etsivän nuorisotyön luonteesta ja periaatteista.

Valmentajina näkemyksemme oli, että jos nuoria halutaan kohdata etsivän nuorisotyön periaatteiden mukaisesti avoimesti ja ennakkoluulottomasti, ensisijaisesti heidän itse esiin tuomiinsa asioihin nojaten, täytyy etsivän nuorisotyöntekijän voida säilyttää oma roolinsa ja paikkansa palveluissa. Useammat osallistujat toivat esiin toiveen, että vaikka etsivä nuorisotyö ei pyöritä esimerkiksi nuorisotalotyöhön verrattavaa, jatkuvaa ja konkreettista toimintaa, heitä ei juuri edellä mainitun rooliristiriidan vuoksi käytettäisi tarvittaessa saatavilla olevana lisäresurssina muissa toiminnoissa. Paikalla olleet esimiehet tuntuivat ymmärtävän asian hyvin. Osallistujat kokivat, että selkeä ja valtakunnallisesti yhteinen ymmärrys etsivä nuorisotyön perustehtävästä auttaisi rajaamaan työtä perustellusti ja yhteisiin käytäntöihin vedoten.

Valmennuspäivien yhteydessä perustehtävän koettiin selkeytyneen valmentajien alustamien keskustelujen ja yhdessä tehtyjen tehtävien kautta. Useat osallistujat kokivat, että työn arjessa perustehtävän miettimiseen ei ole ollut aikaa. Erässä työyhteisössä todettiin, että vaikka perustehtävä oli aikaisemmin määritelty, oli se luonteeltaan liian yleisluontoinen, eikä todellisuudessa auttanut riittävästi työn hahmottamisessa ja rajaamisessa. Valmennuksen myötä useammassa työyhteisössä päädyttiin määrittelemään etsivän nuorisotyön perustehtävä organisaatiossa uudelleen. Selkeää, aukikirjoitettua ja yhteisesti läpikeskusteltua perustehtävää pidettiin valmennuksen jälkeen tärkeänä ohje-nuorana. Näin eräs osallistuja kuvasi sitä, kuinka helposti työ lähtee luisumaan sivurailteille, jos perustehtävä ja sitä tukevat työn rakenteet eivät ole kunnossa:

”Työntekijät vaihtuu, tilanteet elää ja käytännöt vaan menee omalla painollaan johonkin suuntaan... helposti se nuoren tilanne vaan menee kaiken edelle ja muu jää”.

Valmennuksen aikana useampi työyhteisö päätti, että viikkoon otetaan kiinteiksi työn rakenteiksi aika työn sisällön pohtimiseen ja kehittämiseen. Myös jotkut esimiehet toivat esiin, että aikovat järjestää säännöllisemmin aikaa työntekijöiden kanssa keskusteluun ja linjata työtä jämäkämmin, erityisesti yhteistyö tahojen suuntaan, jotta työntekijöille jää paremmat mahdollisuudet keskittyä tekemään oman työroolinsa mukaisia tehtäviä. Selkeän perustehtävän nähtiin helpottavan myös työn perusteltua rajaamista yhteistyötahoille.

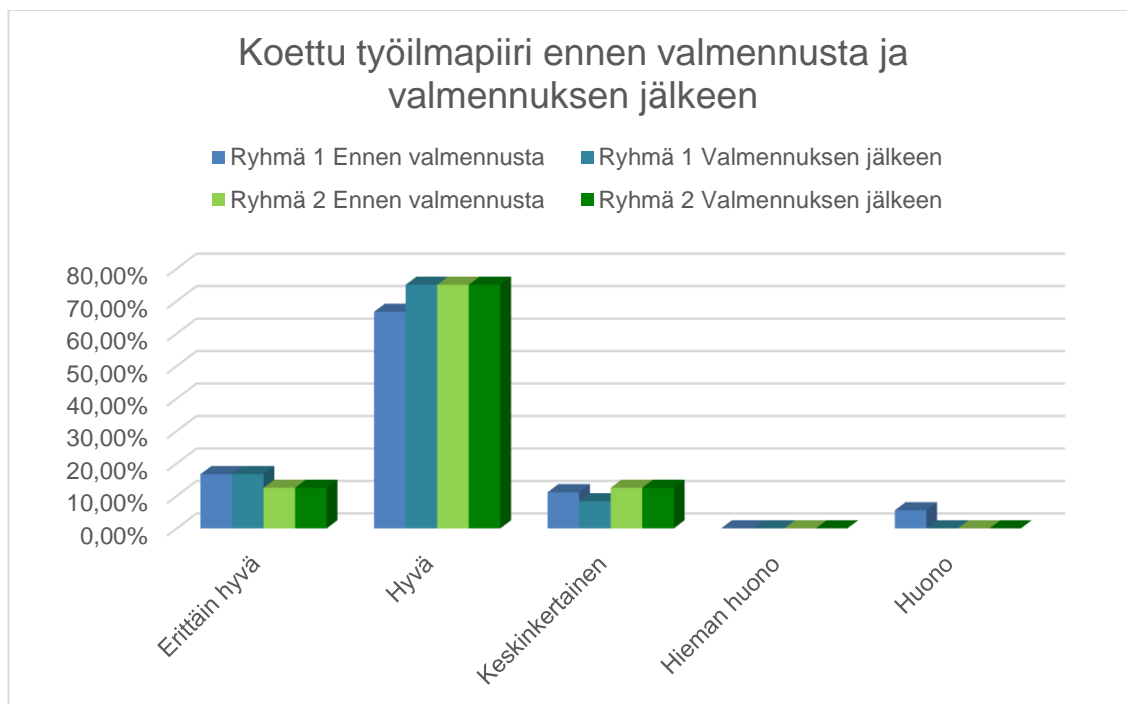
Perustehtävän pohtiminen ja yhdessä oman työyhteisön, esimiehen ja muiden samaa työtä tekevien kanssa koettiin hyödylliseksi ja lohdulliseksi. Lohtua ja vertaistukea tuotti muun muassa kokemus siitä, että myös muissa työyhteisöissä pohditaan samoja kysymyksiä. Eräs osallistujista kuvasi, että rauhoittuminen etsivän nuorisotyön äärelle auttoi sanoittamaan ja konkretisoimaan aikaisemmin epämääräisinä tuntemuksina ja pohdintoina ilmenneitä olennaisia asioita työstä. Asioiden sanoittaminen ja konkretisointi puolestaan auttoi aikaisemmin hieman epämääräisenä näyttäytyneen perustehtävän yhteisessä hahmottamisessa. Esiin nousi myös helpotusta siitä, että tapoja työn tekemiseen voi olla monia, ja kaikki tavat voivat olla hyviä ja toimivia. Niiden tulee kuitenkin perustua paikallisiin tarpeisiin sekä etsivän nuorisotyön periaatteisiin ja filosofiaan.

8.2 Saatiinko työssäjaksamiseen tukea?

Näimme hyvän vuorovaikutuksen tukemisen ja dialogisuuteen ohjaamisen tärkeänä osana ryhmävalmennusta. Erityisesti työyhteisön ilmapiiri on merkittävä työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Sen vaikutuksen ulottuvat jossain määrin kaikille työn osa-alueille. Hyvässä työilmapiirissä toisten kunnioittaminen ja huomioonottaminen pohjustavat hyvää vuorovaikutusta, jossa jokainen voi kokea tulewansa nähdyksi ja kuulluksi arvokkaana, ainutlaatuisena yksilönä ja persoonana. (Hämäläinen 2005, 62-63).

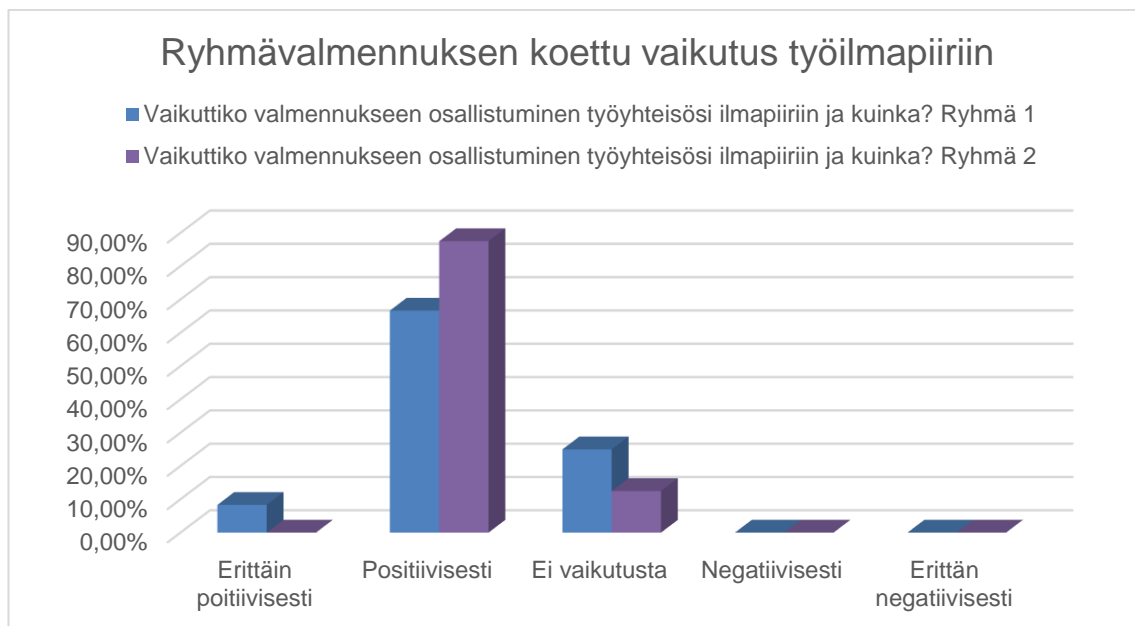
Ennen valmennusta työyhteisön ilmapiiri koettiin pääosin hyväksi kummassakin ryhmässä. Muutokset koetussa työilmapiirissä valmennuksen myötä eivät olleet suuria,

mutta negatiivista vaikutusta ei koettu. Merkittävää mielestäni oli, että valmennuksen jälkeen kaikki kokivat työilmapiirin vähintään keskinkertaiseksi, kun ennen valmennusta se oli paikoin koettu huonoksi. Alla on kuvattu koettua työilmapiiriä ennen valmennusta ja sen jälkeen.



Kuvio 3. Koettu työilmapiiri ennen valmennusta ja valmennuksen jälkeen.

Alla olevaan kaavioon viitaten, kysyttäessä kuinka osallistujat kokivat ryhmävalmennuksen vaikuttaneen työilmapiiriin, muutokset näyttivät merkittäviltä. Suurin osa vastasi osallistumisen vaikuttaneen positiivisesti työilmapiiriin. Osa koki, ettei osallistumisella ollut asiaan vaikutusta, mutta kukaan ei kokenut vaikutuksia negatiivisiksi. Ylempänä olevaan kaavioon viitaten työilmapiiriin ei arvioitu valmennuksen aikana merkittävästi muuttuneen. Uskon, että eri tyyppiset tulokset voivat liittyä kysymyksenasetteluun, joka olisi pitänyt pohtia tarkoituksenmukaisemmaksi. Nyt ilmapiiriin nähtiin pysyneen samankaltaisena ennen ja jälkeen valmennuksen, mutta valmennukseen osallistumisen vaikutukset työilmapiiriin nähtiin hyvinkin positiivisesti.



Kuvio 3. Valmennuksen koettu vaikutus työilmapiiriin.

Näihin lukuihin ja havaintoihini valmennuksen aikana perustuen totean, että tämän kaltaisen vertaisryhmävalmennus voi olla yksi toimiva tapa parantaa työyhteisön ilmapiiriä. Lämmennyt ilmapiiri oli aistittavissa myös valmennuskertojen edetessä esimerkiksi rentoutuneena ja lisääntyneenä keskusteluna.

Perheterapeutti ja työyhteisökouluttaja Pekka Hämäläinen toteaa Ihmisen kokoinen työyhteisö -teoksensa (2007) johdannossa näin: *”Minä uskon työelämän myönteisiin voimiin. Työyhteisöissä piilee runsaasti enemmän hyviä kuin huonoja voimia. Niitä on paljon enemmän kuin kykenemme arjen paineissa tiedostamaan.”* Haluan uskoa asian olevan juuri näin ja ehkä juuri siksi työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden käsittely ryhmävalmennuksessa tuntui olevan yksi eniten keskustelua, tunnetta ja käytännönläheisiä kehitysehdotuksia poikineista aiheista. Osallistujien tarve kokemusten jakamiseen, yhdessä pohtimiseen sekä kyky jaksamista ja turvallisuutta tukevien toimintatapojen luomiseen oli hienoa seurattavaa. Ymmärrys työn luonteesta tuntui kirkastuvan entisestään myös esimiehille, joista eräs kommentoi ryhmävalmennuksen antia seuraavasti:

”Etsivä nuorisotyö pitää sisällään valtavan määrän kaikkea! Siinä voi monenlaista asiaa tulla eteen työn arjessa, aika ihmeellisiäkin asioita.”

Aineistoni mukaan kehittämistä ja työssäjaksamista pidetään organisaatioissa tärkeänä, mutta käytännössä niiden tukemiseen ja ylläpitoon panostetaan, usein ajanpuutteeseen vedoten, suhteellisen vähän. Kun aikaa yhteiseen keskusteluun ja kehittämiseen ei

oteta, se luo epävarmuutta, pelkoja, väärinymmärryksiä, valtataisteluita ja vastakkainasettelua. Samoja ilmiöitä aiheuttaa puutteellisesti läsnä oleva tai epävarma johtaminen. (Suonsivu 2015, 28-29.)

Kaikki edellä mainitut ilmiöt tulivat jossain määrin esiin aineistostani; erityisesti työn jatkuvuus ja tulevaisuuden kehityssuunta pohditutti monia. Monet osallistuneet esimiehet suhtautuivat esiin nousseisiin epävarmuudentunteisiin ja pohdintoihin ilahduttavan rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti. Aineistoni perusteella päättelen, että suurin ongelma työhyvinvoinnin haasteisiin puuttumisessa ei ole lainkaan välinpitämättömyys, vaan puhumattomuus. Työyhteisöt lähtivät todella hienosti ratkomaan pulmalliseksi kokemiaan asioita, kun ne oli ensin saatu sanallistettua ja otettu yhteiseen käsittelyyn. Myös muiden työyhteisöjen kannustava ja kiinnostunut suhtautuminen synnytti intoa uusien käytäntöjen testaamiseen. Merkityksellisiä asioita ja oivalluksia valmennuspäivästä kysyttäessä nousi työhyvinvoinnin teema tärkeimmäksi ja eniten oivalluksia herättäneeksi aiheeksi.

8.2.1 Työssäjaksamisen haasteita

Valmennukseen osallistuneet työntekijät kokivat suurimmiksi henkistä kuormitusta aiheuttaviksi tekijöiksi työssään kohderyhmän puutteelliset tai toimimattomat palvelut sekä ulkopuolelta tulevat odotukset tai vaatimukset työtä kohtaan, jotka eivät aina vastaa etsivän nuorisotyön perustehtävää. Myös työyhteisön sisäiset eriävät käsitykset perustehtävästä ja sen mukaisesta työn rajaamisesta aiheuttivat paikoin ristiriitoja ja haastoivat työn sujuvuutta ja kehittämistä. Varsinkin yhteistyötahojen ja nuorten suuntaan työn rajaaminen koettiin vaikeaksi, jos saman työyhteisön sisällä oli eriäviä käsityksiä työn käytännöistä. Ristiriidat ja epäselvyydet perustehtävässä vaikuttivat siis yleiseen työilmapiiriin ja jaksamiseseen, mikä on tyypillistä, sillä perustehtävän hämäryys on usein työhyvinvointipulmien taustalla. (Juuti & Salmi 2014, 196.) Siksi lähdimme liikkeelle perustehtävän määrittelystä ja siirryimme sen jälkeen käsittelemään työhyvinvointia.

Etsivän nuorisotyön työyhteisöjä tuntui aineistoni perusteella yhdistävän kova halu auttaa asiakasnuoria sellaiselle alustalle elämässään, että he pääsisivät etenemään kohti jotain parempaa - mitä se kullekin nuorelle tarkoittaa. Työntekijöiden sensitiivisyys nuorten erilaisia elämäntilanteita kohtaan kävi ilmi osallistujien tavassa puhua kohderyhmästä. Asiakasnuoria pidettiin selvästi arvokkaina yksilöinä, joilta oikeanlaisissa olosuhteissa uskottiin löytyvän kykyä toimia omaksi parhaakseen.

Arvostava ja nuoren elämäntilannetta monipuolisesti huomioiva asenne nousi esiin yhtenä etsivän nuorisotyön ammattiympäyden kulmakivistä. Toisaalta se nousi esiin myös yhtenä kuormitusta aiheuttavana tekijänä, sillä auttamishalun törmätessä palveluiden puutteellisuuteen joutuu työntekijä kohtaamaan omien keinojensa rajallisuuden. Kun mennään lähelle asiakkaan arkea, välitetään aidosti, mutta oman hyvinvoinnin ja asiakkaan kannalta on tarkoituksenmukaista säilyttää ammatillinen ote työhön. Omien sekä asiakkaiden tunteiden, kohtuuttomien elämäntarinoiden ja kovan auttamishalun sekä ammatillisuuden välinen tasapainoilu haastaa etsivässä nuorisotyössä kokeneempiakin työntekijöitä. Näin ammatillisuuden häilyvää käsitettä kuvasi yksi osallistuja:

”Etsivän työn ammatillisuus on veteen piirretty viiva.”

Etsivä nuorisotyö on usein asemassa, jossa nuori on jo pudonnut läpi monestakin apua tarjoavasta verkosta. Toivottomuus ja näköalattomuus voivat olla hallitsevia asioita nuoren elämässä. Etsivä nuorisotyö haluaa luoda toivoa ja nostaa nuorta oman elämänsä näköalapaikalle, mutta kuinka se tapahtuu, jos myös työntekijä kohtaa liikaa kohtuuttomia tarinoita ja umpikujia pyrkiessään auttamaan nuorta? Myötätuntostressin hallinnan vaikeudet ja siitä johtuvat myötätuntuupumuksen piirteet tulivat esiin olennaisina etsivän nuorisotyön työntekijöiden uupumusta aiheuttavina tekijöinä.

Parhaimmillaan myötätuntostressi aktivoi ja auttaa tavoitteiden saavuttamisessa. Kun työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat ovat liian pitkään epätasapainossa ja työn kuormittavuus ylittää toistuvasti työntekijän stressinhallintakyvyn, voidaan päätyä myötätuntuupumiseen. Myötätuntuupuminen on ihmissuhdetyöntekijän työuupumusta, jonka äärimmäisenä muotona on työntekijän loppuunpalaminen. Loppuunpalaminen voi päästä syntymään, kun kuormittavat tekijät työssä toistuvat ja kasaantuvat, eikä työntekijällä ja työyhteisöllä ole mahdollisuuksia tai rakenteita syntyneen stressitilan purkamiseen. (Nissinen 2012, 27.) Eräs osallistuja kuvaa työyhteisönsä pohdintoja työn kuormittavista tekijöistä ja työn rajaamisesta näin:

”Huomattiin kaikki se, että ollaan tässä aika maailmanpelastajafiiliksellä.”

Jos työyhteisössä on paljon uupuneita työntekijöitä, voivat alun perin hyvinvoivatkin työntekijät uupua. Uupuneen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat rajattomuus, työmoraalin lasku, ammattietiikan heikkeneminen, syntipukki -ilmiö, kuppikunnat sekä keskusteluiden jumiutuminen valittamiseen. Myös keskustelemattomuus on yksi tunnusmerkeistä. Edellä mainittujen merkkien tunnistaminen voi auttaa katkaisemaan kierteen, mikäli työ-

yhteisöstä löytyy vielä voimaa ja tahtoa asioiden korjaamiseen. (Nissinen 2012, 27.) Ryhmäläisten keskusteluissa esiin nousivat, edelliseen viitaten, etenkin rajattomuus ja keskustelun jumiutuminen valittamiseen. Valittaminen oli piirre, jonka osallistujat tunnistivat omassa arjessaan, mutta valmennuksessa keskustelu oli hyvin ratkaisukeskeistä.

Valmennukseen osallistuneissa työyhteisöissä tunnistettiin uupumisen merkkejä, mutta niitä ei usein osattu tulkita uupumisen oireiksi. Kaikille myötätuntostressi ja myötätuntu-uupumus eivät olleet ennestään lainkaan tuttuja käsitteitä. Monelle osallistujalle oli silminnähden helpottavaa, kun he kuulivat tiettyjen ilmiöiden liittyvän loogisesti esimerkiksi myötätuntostressin tai uupumisen oireisiin. Ilmiöille saatiin nimi ja selitys, eivätkä ne olleet enää jotain epämääräistä hankaluutta, oireilua tai henkilökohtaista heikkoutta

Useissa valmennukseen osallistuneissa työyhteisöissä tunnistettiin merkkejä uupumisesta erityisesti rajattomuuden osalta. Valmennuksessa syntyi hyvää keskustelua siitä, kuinka eriävät tai epämääräiset käytännöt voivat kuormittaa työssä. Esiin nousi myös useampia osallistujia yhdistänyt kokemus siitä, kuinka etsivää nuorisotyötä ei aina yhteistyötahojen osalta oteta huomioon vakavasti otettavana, ammatillisena ja omaa erikoisosaamista omaavana toimijana. Tästä näyttää seuranneen arvottomuuden kokemusta, joka puolestaan on herätellyt tarvetta vakuuttaa muita ja siksi päätyä toisinaan rajattomastikin mukaan monenlaisiin toimintoihin. Tarve vastata yhteistyötahojen toiveisiin ja vaatimuksiin voi olla niin kova, että perustehtävästä kiinnipitäminen vaikeutuu.

Pohdintaa työn rajaamisen sekä fyysisen ja henkisen työturvallisuuden turvaamisen suhteen aiheuttivat myös asiakasnuoren kuljettaminen omalla autolla, kotikäynnit, työntekijän tavoitettavissa oleminen vapaa-ajalla, työajoista kiinnipitäminen, työparityöskentely ja haastavien asiakastilanteiden purkaminen työkavereiden kanssa. Käytännön toimina joissain työyhteisöissä päätettiin muodostaa tiettyihin tilanteisiin yhteisiä pelisääntöjä, jotta työntekijöiden toiminta nuoria ja yhteistyö tahoja kohtaan olisi mahdollisimman samoin rajattua. Työturvallisuus puhututti myös, erityisesti esimiehiä, jotka keskustelun myötä näyttivät saavan joihinkin tilanteisiin työturvallisuuden kannalta uudenlaisen näkökulman. Esimiehiltä tuli jo valmennuspäivien aikana joitain selkeitä ja jämäköitä, työn käytäntöjä muuttavia linjauksia, kuten tämä:

”Enää ei tavata uutta asiakasta yksin, vaan aina työparina.”

Vaikka edellä mainittu linjaus kuulostaa ehkä jyrkältä, aiheutti se työturvallisuuskeskustelun yhteydessä tyytyväistä nyökkäilyä ja helpottuneenkin oloista, joskin hieman huvitunutta myöntyvyyttä. Valmennuksen aikana tehtiin työyhteisöissä päätöksiä esimerkiksi

siitä, että omaa autoa ei joko käytetä nuoren kuljettamiseen ollenkaan tai että sitä käytetään vain työparin kanssa silloin, kun jalkaisin tai julkisilla kulkuvälineillä kulkeminen ei onnistu. Myös kotikäyntien välttämättömyydestä keskusteltiin. Osa piti kotikäyntejä ehdottoman tärkeinä, osa jäi pohtimaan niiden tarpeellisuutta suhteessa työturvallisuuteen. Keskustelua syntyi myös siitä, onko kotikäyntejä perusteltua tehdä yksin, vai voisiko niille lähteä aina työparina – näkemykset vaihtelivat laidasta laitaan, mutta uskon, että kaikki saivat asiaan uusia näkökulmia. Valmentajina halusimme korostaa työntekijän turvallisuutta yli asiakkaan mieltymysten tai tarpeiden.

Aineistoni pohjalta näen, että yleisesti etsivän nuorisotyön työntekijät kaipaavat johtamista ja selkeitä linjauksia, kun ne vaan ovat hyvin perusteltuja eivätkä rajoita tai sivuuta työntekijän oman harkinnan ja ammattitaidon käyttöä. Paikoin kaivattiin esimieheltä jäämäkkyyttä ja uskallusta pitää yllä kaikille yhteisiä sääntöjä ja linjauksia siitä huolimatta, että niiden suhteen esiintyy myös vastustusta.

Keskustelua käytiin myös valittamisesta ja sen mukanaan tuomasta tärkeästä kysymyksestä; Onko asialle jotain tehtävissä? Jos olisi, on syytä toimia ja tehdä muutoksia, jos ei, on syytä vähentää valittamista ja keskittyä muihin asioihin. Useammassa työyhteisössä päätettiin lisätä työyhteisön yhteistä, säännöllistä tapaamisaikaa dialogisen keskusteluyhteyden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Toiveena oli, että säännölliset tapaamiset takaisivat työn haasteiden ääreen pysähtymisen ja toisivat tarvittavaa aikaa niiden ratkomiseen.

Aineistostani oli havaittavissa, kuinka oman työroolin ja perustehtävän epämääräisyys yhdistettynä puhumattomuuteen ja vertaistuen puutteeseen voi johtaa työntekijän ras-kaisiin tunnelmiin. Uupuneena myös omaa osaamista aletaan kyseenalaistaa, mutta kokemusten jakaminen ja sanoittaminen voi olla tehokas keino tätä vastaan. Seuraavassa yhden ryhmäläisen sanoittama kokemus asiasta:

”Mä ajattelin, että mitä mä täällä teen, kun en oikeen osaa mitään... mut sit mä vaan kuitenkin tulin tänne ja kaikki kirkastu.”

Se, kuinka ryhmän tunnelma keveni, kun työssäjaksamiseen, myötätuntostressiin ja uupumiseen liittyviä asioita otettiin puheeksi, oli käsinkosketeltavaa. Huojennus ja jakamisen tarve olivat vahvasti läsnä, kun ryhmässä huomattiin, että omat ja työyhteisössä läsnä olleet haasteet ja vaikeat tunteet koskettivat muitakin osallistujia. Ryhmäläinen kuvasi tätä antamassaan palautteessa seuraavasti:

”Tämän päivän koulutus on avannut tietoisuutta... nyt kun me ollaan tietoisempia näistä, tajuan, mistä mikäkin paha olo johtuu.”

Valmennuksen hedelminä työssäjaksamisen kannalta näen sen, että työyhteisöt heräsivät monen sellaisen asian suhteen, joita aikaisemmin oli vain pidetty väistämättöminä, työhön kuuluvina kuormitustekijöinä. Kaikista aihepiireistä juuri työssäjaksaminen, myötätuntouupumus ja työn rajaamisen mahdollisuudet aiheuttivat vilkkainta ja tunnepitoisinta keskustelua. Alustuksen jälkeen ja iloksemme jo sen aikana osallistujien tarve jakaa aiheeseen liittyviä mielteitä ja kokemuksia teki aiheen käsittelystä monipuolista ja elävää.

Myötätuntostressin kehittymistä myötätuntouupumukseksi päätettiin alkaa ehkäistä ainakin säännöllisillä asiakaspuruilla. Myös työparityöskentelyä ja parien välistä reflektointia päätettiin paikoin lisätä tai ottaa kokeiluun. Osa tarttui kokeilumieleessä myös meille valmentajille omasta työhistoriasta tuttuun työparien kesken jaettavaan aktiivi/ passiivi -malliin. Siinä asiakasta tavataan ennalta sovitusta roolista käsin. Tällöin toinen voi keskittyä aktiiviseen vuorovaikutukseen ja toinen pysytellä passiivisemmasta roolista käsin tarkkailemassa muun muassa sanatonta viestintää. Tällainen asetelma voi tuoda työntekijälle myös arvokasta tietoa omista työskentely- ja reagoititavoista asiakastilanteissa.

Aineistoni perusteella totesin, että työntekijät eivät välttämättä aina asiakkaidensa huolten alta muista kiinnittää omaan työhyvinvointiinsa riittävästi huomiota. Tällainen oman voinnin tarkkailun unohtaminen nousi esiin aineistostani. Mielestäni esimiehen ja työyhteisön olisi hyvä ottaa työssäjaksamisasiat puheeksi säännöllisesti. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen erityisesti työn henkisen puolen riskeihin olisi terve signaali siitä, että jaksamiseen ja kuormittumiseen liittyviä asioita saa ja pitää ottaa esille työyhteisön ja esimiehen kanssa. Myös hyvän, dialogisen vuorovaikutuksen tärkeyden korostaminen ja tukeminen niin esimiehen kuin työyhteisön jokaisen jäsenen taholta auttaisi sekä uusia työntekijöitä että työyhteisöä voimaan paremmin.

Silloin kun psyykkinen kuormittavuus kuuluu työnkuvaan, ei kenenkään mieli välty suojaumistarpeilta (Nissinen 2012, 13.) Tarve oman mielen suojaamiseen työssä ei siis koske vain joitain tiettyjä, mieleltään herkkiä työntekijöitä, vaan aivan kaikkia, jotka työssään kohtaavat inhimillisiä tragedioita. Myötätuntostressin käsittely ja uhkaavan myötätuntouupumuksen tunnistaminen ovat sekä yksilön, että työyhteisön ja esimiehen asioita – jokaisen on syytä huolehtia itsestään ja työkaveristaan. Mielestäni työssäjaksaminen

ja erityisesti psyykkinen kuormittuminen pysyy sallittuna ja arkisena puheenaiheena työyhteisössä, kun siitä keskustellaan säännöllisesti. Esimies voi osaltaan edistää tietoisuutta työhyvinvoinnin osatekijöistä ja tukea niitä esimerkiksi riittävillä suojaavilla työn rakenteilla ja läsnäololla.

8.3 Tuliko työn kehittämiseen ja arviointiin uutta potkua?

Valmennuksessa kaikki työyhteisöt osallistuivat toimintansa kehittämiseen ja arviointiin, sillä valmennus sisälsi konkreettisia tehtäviä, joissa niitä toteutettiin. Suurin osa aikoi siirtää joitain uusia käytäntöjä myös työn arkeen, osaksi työn rakenteita. Valmennukseen osallistuminen aktivoi työyhteisöjä työn kehittämiseen ja arvioimiseen. Työyhteisöissä tehtiin konkreettisia aloitteita ja muutoksi valmennuksen myötä. Alla esimerkkejä valmennukseen osallistumisen liikkeellepanemista asioista työyhteisöissä:

- työn vaativuuden arviointi on toteutuksen alla
- roolin selkeyttämiseksi työntekijää, asiakkaita että yhteistyökumppaneita varten tehtiin konkreettinen etsivän nuorisotyöntekijän roolin kuvaus
- työyhteisön yhteisiin tapaamisiin päätetty sisällyttää aikaa myös kehittämis- ja arviointityölle
- työntekijöiden kesken on jaettu vastuualueet eri yhteistyötahojen suhteen
- kehitetty sähköinen työkalu työn arviointiin, jolla arvioidaan päivittäin ammatillista tyytyväisyyttä, työn kuormittavuutta, turvallisuutta ja tehdään huomioita työhyvinvoinnista.

Valmennuksen aikana useat osallistujat totesivat, että arkeen on jatkossa luotava lisää pysähtymisenpaikkoja, jotta työn vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita voidaan arvioida paremmin. Tällaista säännöllistä työn peilaamista ja arvioinnin pohjalta kehittämistä ei juurikaan osallistuneissa työyhteisöissä nykyisellään tehty, vaan työn koettiin ohjautuvan kuloisenkin asiakastilanteen mukaisesti.

Avasimme kehittämiseen liittyen myös käsitteitä asiakaslähtöisyys ja asiakaskeskeisyys sen pohjalta, kuinka avattuna olemme itse kokeneet niiden selkeyttäneen omaa työtämme etsivässä nuorisotyössä. Asiakaslähtöisyys tunnistaa ja arvioi asiakkaiden tarpeet ja kehittää toimintaa niiden pohjalta resurssien puitteissa. Asiakaskeskeisyydessä arviointi suhteessa resursseihin jää puuttumaan ja seurauksena on tempoilua

erilaisten asiakastarpeiden pohjalta eri suuntiin eikä työtä tai sen vaikuttavuutta pysähdystä arvioimaan. Asiakaskeskeisyys oli nähtävissä työyhteisöissä, mutta arviointikerällä myös oivallukset asiakaslähtöisyyteen pyrkimisestä heräsivät selvästi.

Suhtautuminen työn kehittämiseen ja arviointiin oli kummassakin valmennusryhmässä pääosin innostunutta ja avointa. Ennen valmennusta työn kehittämistä ja arviointia oli tapahtunut työyhteisöissä vaihtelevasti; arviointia vähemmän, mutta kehittämistä enemmän. Kaikki osallistujia aktivoitiin alkukyselyssä kuitenkin jonkinlaiseen arviointiin kyselyn muodossa. Näitä asioita kaikki osallistujat arvioivat ennen valmennuksen alkua teetetyssä kyselyssä:

- saamansa etsivään nuorisotyöhön liittyvän koulutuksen riittävyyttä
- työyhteisön ilmapiiriä ja keskinäistä vuorovaikutusta
- työtä jäsentävien rakenteiden riittävyyttä sekä esimiehen ja työyhteisön tapaamisten riittävyyttä
- perustehtävän ymmärrystä työyhteisössä ja osana kunnan palvelukokonaisuutta
- oman työn antoisia ja kuormittavia tekijöitä
- toiveita, odotuksia ja epäilyksiä ryhmävalmennuksen suhteen

Arvioinnin tehtävä oli ensisijaisesti antaa meille valmentajina kuva osallistujien lähtötilanteesta ja toiveista valmennuksen suhteen, mutta myös herätellä jo etukäteen miettimään ja arvioimaan työssä ja valmennuksessa olennaiseksi katsomiamme osa-alueita.

Perinteisessä työn kehittämistavassa kehittämistyö on ollut ylhäältä alaspäin kulkevaa, jolloin tarve ja keinot muutokseen hahmotellaan vain johdon kesken. Onneksi tällainen ajattelu alkaa jäädä menneisyyteen ja monilla työpaikoilla panostetaan jo osallistavaan kehittämiseen. On todettu, että ohjeet, määräykset ja rajoitteet eivät motivoi muutokseen. Työntekijäitä tulee osallistaa työn kehittämiseen jo heti alkuvaiheessa, jotta niin sanotun ruohonjuuritason tieto ja kokemukset työn arkitodellisuudesta voidaan huomioida kehittämistyön alusta alkaen. (Ala-Laurinaho ym. 2013, 94-95.)

Koko työyhteisön merkitys työn kehittämisessä on yksi syy sille, miksi halusimme ottaa ryhmävalmennukseen mukaan myös esimiehet. Koen, että esimiesten ja työntekijöiden osallistuminen oli yhtä tärkeää, sillä kehitys ja muutokset työyhteisössä tarvitsevat kumman osapuolen panostusta. Myös osallistujat, sekä työntekijät että esimiehet, kokivat

merkitykselliseksi sen, että esimiehet osallistuivat työntekijöiden kanssa samaan ryhmävalmennukseen. Tämän koettiin lisäävän yhteistä ymmärrystä työstä ja sen kehittämistarpeista. Näin yhteisen pohdinnan ja jäsentämisen hyötyjä kuvasi yksi osallistujista:

”Yhteisten pelisääntöjen ja rakenteiden merkitys korostui hyvin. Tuli esiin, että aika monia juttuja menee nykyisellään musta tuntuu -tyylillä”.

Havaintojeni perusteella totean, että työn kehittäminen ja arviointi koettiin aluksi paikoin hieman etäisenä aiheena suhteessa käytännön työhön. Nopeasti osallistujat kuitenkin pääsivät kiinni aiheeseen. Aiheen yhteisen käsittelyn myötä työn kehittäminen ja arviointi nähtiin pääosin luonnollisena ja tarpeellisena osana laadukasta työtä, johon myös haluttiin jatkossa panostaa aiempaa enemmän.

8.4 Miten vertaisuus ilmeni ja mikä oli sen merkitys osallistujille?

Uskon, että juuri monitahoinen vertaisuus toi ryhmävalmennukseen ainutlaatuista syvyyttä. Parhaimmillaan se loi halua kuulla ja uskallusta jakaa kokemuksia, luottaen siihen, että kiinnostusta, ymmärrystä ja myötätuntoa löytyy. Ryhmävalmennuksen tavoitteena oli hyödyntää vertaisuutta mahdollisimman monipuolisesti. Alkuajatuksena oli luoda vertaiskokemuksia etsivän nuoristyön työyhteisöjen välille. Saman asetelman myötä syntyi mahdollisuus työyhteisöjen sisäisiin vertaiskokemuksiin, kun tarjottiin valmentavalla otteella toteutettuja ja johdettuja keskustelumahdollisuuksia, irrotettuna arki-työn aiheuttamasta paineesta ja kiireestä. Juuri ulkoa päin tarjottu mahdollisuus yhdessä, kaikkia osallistuneita yhdistävän työn ääreen pysähtymiselle toi kiitosta monilta valmennukseen osallistuneelta.

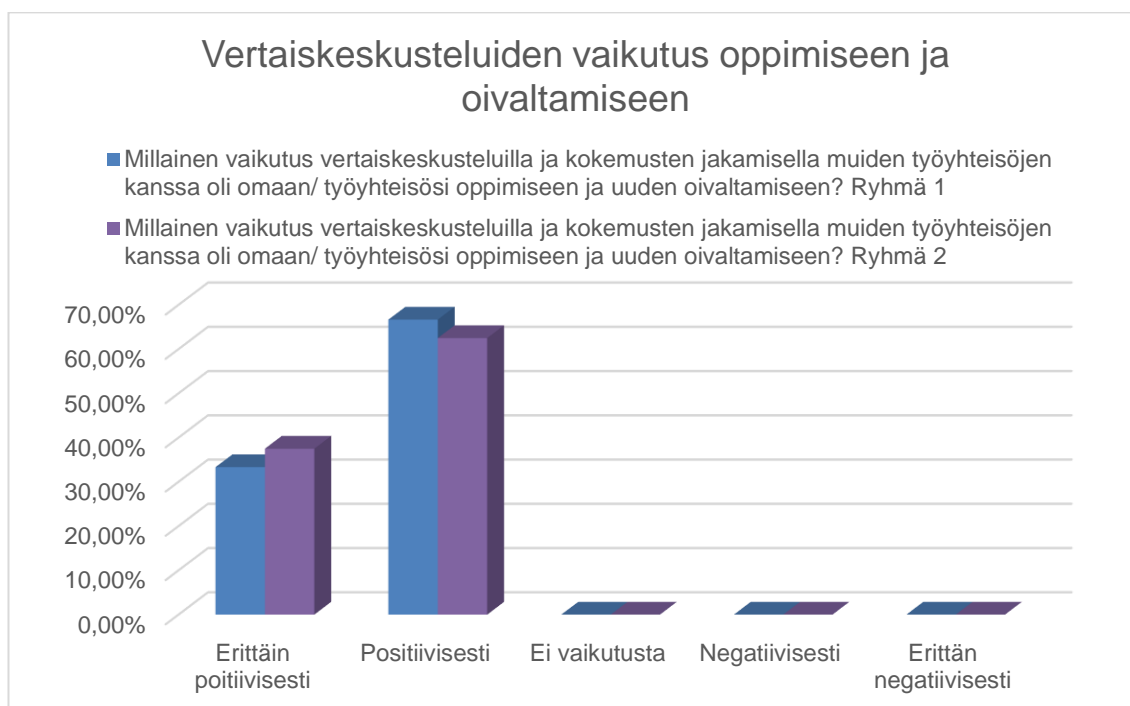
”Joskus on fiilis, että vain etsivä voi ymmärtää etsivää”,

totesi yksi ryhmäläisistä, kun keräsimme palautetta valmennuskokonaisuudesta.

Vertaisuus toteutui myös vertaisvalmentajuuden muodossa. Pitkähkön etsivän nuorisotyön taustan ansiosta koen, että pystyimme valmentajina toimimaan paitsi asiantuntijoina, myös kanssakulkijoina ja vertaisina ryhmäläisille. Osallistujien oivalluttaminen oli luontevaa, kun sitä sai tehdä omiin kokemuksiin ja etsivän nuorisotyön kehittymis- ja kehittämiskokemuksiin peilaten.

8.4.1 Työyhteisöt, työntekijät ja esimiehet vertaisina

Ryhmävalmennus rakentui pitkälti sen ympärille, että osallistujia haluttiin aktivoida osallistumaan ja keskustelemaan, jotta vertaisuudesta saataisiin mahdollisimman paljon hyötyä. Osallistujat antoivat tyytyväistä palautetta siitä, että saivat valmennuksessa työstää aiheita yhdessä muiden etsivää nuorisotyötä tekevien kanssa. Arvokkaaksi koettiin osallistuminen oman työyhteisön ja esimiehen kanssa sekä muiden samaa työtä eri organisaatioissa tekevien kohtaaminen. Esimiehiltä tuli kiitosta siitä, että he saivat työntekijöiltä kuulla, kuinka työtä käytännön tasolla tehdään omassa organisaatiossa ja muissa kunnissa. Myös muiden etsivän nuorisotyön esimiesten kohtaaminen koettiin antoisana. Alla oleva kaavio kuvaa vertaiskeskusteluiden koettua vaikutusta oppimiseen ja oivaltamiseen valmennuksen aikana.



Kuvio 4. Vertaiskeskusteluiden koettu vaikutus oppimiseen ja oivaltamiseen.

Kummassakin ryhmässä keskustelua syntyi runsaasti, mutta vertaisuuden hyödyntämisessä oli hieman eroa suurten kaupunkien ja pienten kuntien ryhmien välillä. Suurissa kaupungeissa vertaisuuden hyödyt koettiin korostuneemmin oman työyhteisön sisällä ja valmennuksen koettiin tuovan kaivattua aikaa oman työn reflektoinnille suhteessa omaan organisaatioon. Tästä esimerkkinä erään osallistujan kommentti valmennuksen aikaansaamista vaikutuksista:

"Me ollaan nyt hirveesti puhuttu tiimityöstä... että kaikilla ois hyvä olla töissä ja uskalletais oikeesti puhua siitä, miltä tuntuu".

Pienissä kunnissa taas koettiin pääosin, että toimintatapojen, haasteiden ja toimivien käytäntöjen jakaminen muiden kuntien kanssa oli erityisen uutta ja antoisaa. Kyselyn perusteella isoissa kaupungeissa työyhteisöt osallistuivat enemmän etsivän nuorisotyön verkostoihin, joten vertaistukea muista työyhteisöistä oli saatu ennenkin. Pienemmille kunnille toisten, samaa työtä tekevien työyhteisöjen kohtaaminen oli harvinaisempaa ja tämän päättelen olevan yksi syy pieniin eroihin vertaisuuden hyödyntämisen suhteen ryhmien välillä. Näin osallistujat kuvaavat vertaisuudesta suhteessa muihin ryhmän työyhteisöihin:

"Me ollaan kauan jo toivottu vertaistukea samankokoisista kunnista ja nyt sitä on saatu".

Molempien ryhmien palautteissa tuli pienistä painotuseroista huolimatta esiin, että sekä työyhteisön sisäinen, että työyhteisöjen välinen vertaisuus koettiin antoisana. Myös toive omaan kuntaan nähden erikokoisten paikkakuntien etsivän nuorisotyön työyhteisöjen tapaamisesta esitettiin. Perusteluna oli, että olisi kiinnostavaa päästä vertailemaan pienten ja suurempien paikkakuntien toimintatapoja. Enimmäkseen kuitenkin kiiteltiin mahdollisuutta saada vertaistukea ja kokemuksia samankokoisista kunnista.

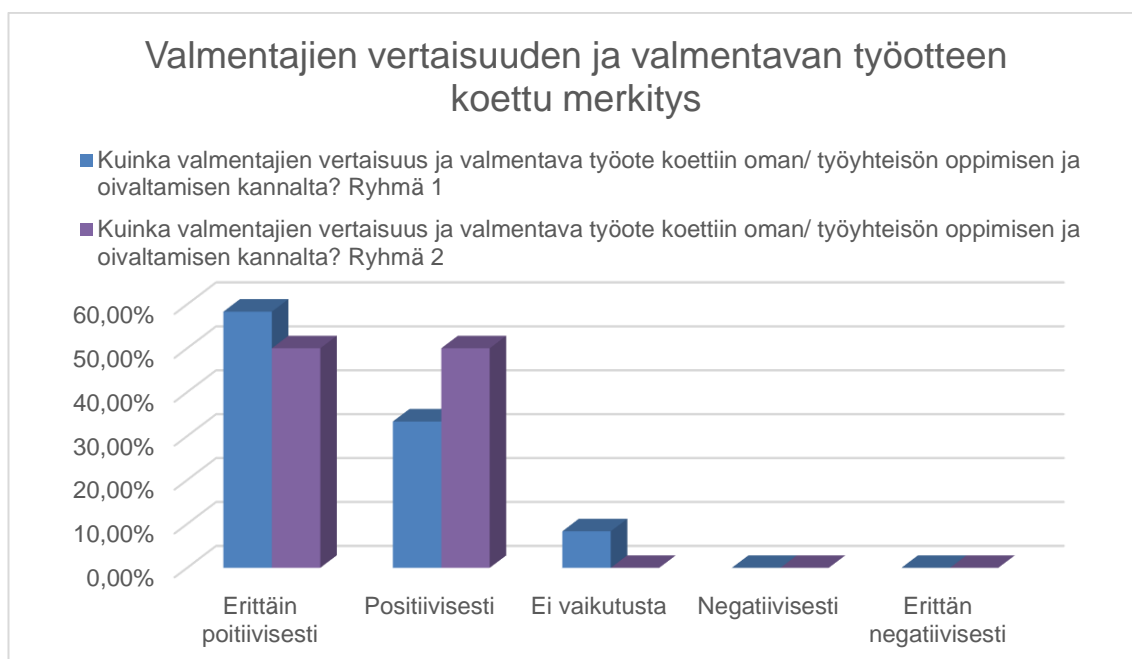
Vertaisuus etsivän nuorisotyön asiantuntijoina samassa työyhteisössä koettiin antoisaksi pitkälti asioiden käsittelyyn varatun ajan vuoksi. Käsitteltävät aiheet miellettiin tärkeiksi, mutta niihin syventyminen oli aiemmin jäänyt muiden työkiireiden alle. Ryhmävalmennukseen osallistunut esimies kuvasi, miten valmennus avasi silmiä työn monipuolisuudelle ja sen haastavuudelle uudella tapaa, kun esimiehet ja työntekijät osallistuivat siihen yhdessä. Yhdessä asioiden äärelle pysähtyminen nähtiin merkittäväksi ymmärryksen rakentamisen kannalta työntekijöiden kesken sekä työntekijöiden ja esimiesten kesken. Alla oleva kommentti kuvaa kokemusta yhdessä vertaisten kanssa työn ääreen pysähtymisen merkityksestä:

"Oon ollu aika rutinoitunut ja nyt täällä tajunnut, että ai niin, voishan tän näinkin tehdä..."

Aineistostani huomaan, että valmennus onnistui sopivalla tavalla sekä haastamaan totuttuja toiminta- tai ajattelumalleja, että tekemään näkyväksi ja sanallistetuksi sitä, mikä toimii ja mitä kannattaa vahvistaa.

8.4.2 Valmentajat vertaisina

Valmentajien vertaisuus tässä ryhmävalmennuskokonaisuudessa oli kaksitahoista. Valmentajat toimivat vertaisina ryhmäläisille, sillä olemme molemmat työskennelleet etsivässä nuorisotyössä useita vuosia. Toisaalta valmentajat olivat vertaisia myös toisilleen, samankaltaisen työhistorian sekä ryhmävalmennuksen kehittämisen ja valmentaja -roolin vuoksi. Alla on kuvattu valmentajien vertaisuuden ja valmentavan työotteen koettua merkitystä oppimisen ja oivaltamisen kannalta.



Kuvio 5. Valmentajien vertaisuuden ja valmentavan työotteen koettu merkitys.

Valmentajien vertaisuus ryhmäläisiä kohtaan sai enimmäkseen myönteistä palautetta. Kiitosta annettiin siitä, että ryhmäläiset kokivat valmentajien pääsevän hyvin kiinni käsiteltävien aiheiden käytännön ilmenemismuotoihin. Myös monet etsivän nuorisotyön haasteet olivat valmentajille tuttuja omasta työhistoriasta. Tätä pidettiin tärkeänä ja osallistujia toivat esiin, että työmuodon ulkopuolelta tuleva valmentaja ei toisi asioiden käsittelyyn samanlaista syvyyttä.

Esiin nousi myös näkemys siitä, että valmentajien vertaisuus toi paikoin liikaa puolueellista näkökulmaa ja omiin kokemuksiin peilattuja näkemyksiä tiettyjen asioiden käsittelyyn. Tämä näkökulma haastoi valmentajia pohtimaan omaa toimintaansa ja muistutti tarpeellisesti, että omien sanavalintojen ja asioiden esittämisen ei saisi antaa rakentaa

aitoja tai vahvistaa mustavalkoista oikea – väärä -työskentelytapa -asetelmaa. Tavoitteena oli jatkuvasti oivalluttaa osallistujia peilaten etsivästä työstä tehtyihin tutkimuksiin, jotta osallistujat itse tarkastelisivat mahdollisia hyviä tai vahingollisia tapojaan työn arjessa. Valmentajina koimme omien kokemustemme toimivan paikoin hyvinä ja havainnollistavina esimerkkeinä, mutta niiden esitystavan kanssa tulee mahdollisessa jatkossa olla sensitiivisempi. Keskusteluissa näkyi ajoittain pitkään ihmissuhdetyötä tehneiden halu pitää kiinni totutuista työtavoista, vaikka ne samaan aikaan koettiin kenties rasakiksi. Halusimme paikoin hieman provosoivillakin kommentilla herätellä osallistujia katsomaan totuttuja tapoja uusista näkökulmista ja koimme, että monessa kohdassa se oli myös kannattavaa: Oivalluksia ja omien tottumusten kyseenalaistamistakin tapahtui.

Vertaisvalmentajuus vaatii tämän kokemuksen pohjalta herkkyyttä ja tarkkuutta oman roolin suhteen. Varsinkin, kun valmentajina toimii kaksi sanavalmista, helposti runsaasti värikästä puhetta tuottavaa yksilöä, täytyy omien sanavalintojen ja painokkuuden kanssa olla sensitiivinen. Aineistoni perusteella valmentajien vertaisuus koettiin kuitenkin suurelta osin valmennuskokonaisuuden kannalta rikkautena. Valmentajien vertaisuutta suhteessa ryhmäläisiin kuvattiin muun muassa seuraavalla kommentilla:

”Aivan loistavaa oli, että kouluttajilla oli vankka kokemus etsivästä nuorisotyöstä ja sitä kautta tuli hyvää haastamista meitä kohtaan, että mitä on hyvä kokeilla tai tehdä, kuitenkin tuomitsematta”.

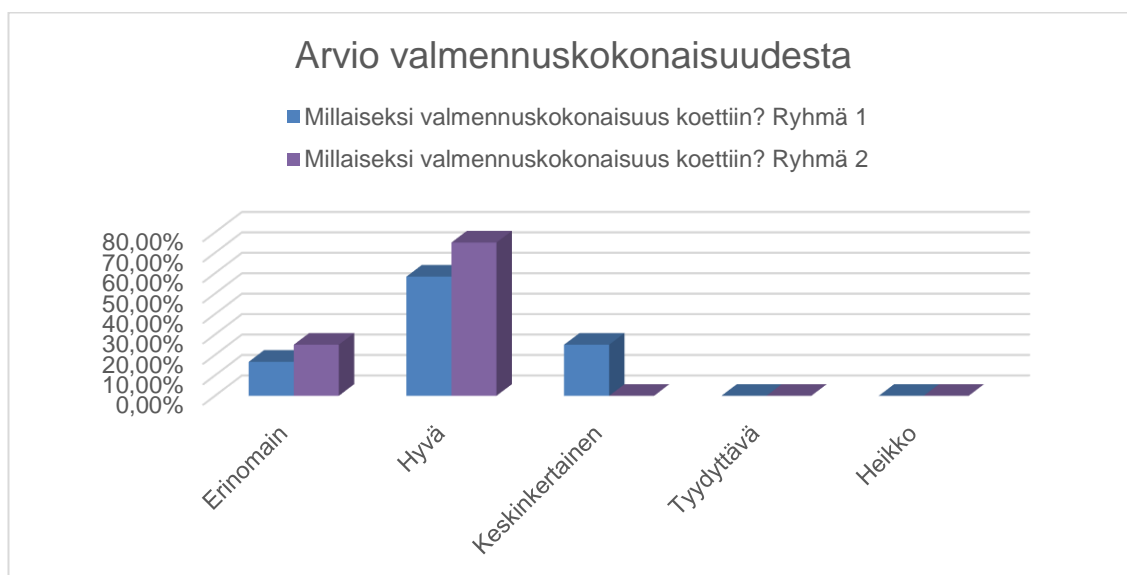
Monitahoinen vertaisuus oli aineistoni perusteella yksi valmennuskokonaisuuden onnistumisen kannalta merkittävimmistä tekijöistä. Se oli asia, josta saimme kaikkein eniten kiittelevää palautetta ja tekijä, joka mahdollisti keskusteluiden syvyyden ja yhteisen ymmärretyksi tulemisen tunteen.

8.5 Koettiin ko vertaisryhmävalmennukseen osallistuminen hyödylliseksi?

Työhyvinvointia tuetaan usein erilaisilla hankkeilla, mutta usein hyvätkin työhyvinvointihankkeet kuivuvat kasaan hankkeen päättyessä, jos kukaan ei kanna vastuuta hyvien käytäntöjen jatkumisesta työn arjessa. Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin liittyvät asiat tuntuvat varsinkin esimiehistä vaikeilta ja työn varsinaisesta sisällöstä irrallisilta. Työhyvinvoinnin sisällöllistä ydintä ovat yhteisen työn sisällöllinen kehittäminen ja mielekkyyden arviointi, eivät yksittäiset virkistyspäivät tai kokonaisuuteen liittymättömät yk-

sittäiset toimenpiteet. (Ala-Laurinaho ym. 2013, 36.) Kehittämishankkeissa keräämääni aineisto kertoo, että myös etsivän nuorisotyön ryhmävalmennukseen resursoitu aika ja koko työyhteisön osallistuminen koettiin alkuun isohkona ajallisena panostuksena ja sen hyödyllisyyttä epäiltiin. Valmennukseen osallistujat toivat jällempäin esiin, että vastaavaa ajallista panostusta työn kehittämiseen ei olisi tullut käytettyä ilman ulkopuolista, ohjaavaa ja järjestävää tahoa.

Valmennuksessa halusimme liittää ehkä hieman epämääräiseksi koetun työhyvinvoinnin käsitteen osaksi konkreettisia, siihen vaikuttavia asioita. Toiveemme oli, että saisimme alulle pieniä liikahduksia oikeaan suuntaan, oivalluttaen ja työyhteisöjen ja yksilöiden omia vahvuuksia hyödyntäen. Onnistuimme tehtävässämme ilmeisen hyvin, sillä ryhmävalmennuksen jälkeen työyhteisöjen ja organisaation ulkopuolinen tuki ja erityisesti työyhteisön kehittämiseen käytetty aika koettiin kuitenkin pääosin hyödyllisenä ja kannattavana sijoituksena etsivän nuorisotyön työyhteisöjen parempaan tulevaisuuteen. Lähes kaikki osallistujat kokivat hyötynensä valmennukseen osallistumisesta ja tätä kuvaa myös alla oleva kaavio.



Kuvio 6. Arvio valmennuskokonaisuudesta.

Suurin osa valmennukseen osallistuneista arvioi valmennuskokonaisuuden erinomaiseksi tai hyväksi. Osallistujien työkokemuksella, koulutuksella tai muillakaan kerätyillä taustatiedoilla ei ollut havaittavissa yhteyttä siihen, kuinka hyödylliseksi valmennus koettiin. Koska kyseessä oli uudenlaisen kehittämismuodon pilotointi, uskon valmennuk-

sen yltävän mahdollisessa jatkokäytössä vielä parempiin tuloksiin, kun pystymme huomioimaan ensimmäisellä kierroksella esiin tulleet, kehittämistä vaativat kohdat. Erityisesti aikataulutusta ja valmennuspäivien rytmitys ovat pilotin jälkeen toteutettavissa paremmin.

9 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

Etsivä nuorisotyö on hieno työmuoto, joka vaatii kukoistaakseen ympärilleen hyviä tekijöitä ja tekijöilleen sopivaa johtamista. Työ vaatii myös raameja, joiden sisällä työtä toteutetaan. Selkeä perustehtävä luo pohjan työn johtamiselle ja käytännön toteuttamiselle. Perustehtävän selkeyden kannalta näen olennaisena, että se on etsivän nuorisotyön periaatteiden, lainsäädännön ja yhdessä käytyjen keskusteluiden kautta käsitelty ja selkeästi aukikirjoitettu. Työntekijöiden, esimiehen ja organisaation täytyy ymmärtää perustehtävä riittävän samansuuntaisesti, jotta työn järkevä rajaaminen ja kehittäminen on mahdollista.

Jotta etsivä nuorisotyö voisi toteuttaa tehtävänsä ja auttaa kohderyhmäänsä oman elämänsä näköalapaikoille ja mahdollisuuksien äärelle, täytyy työntekijöiden ja työyhteisöjen voida hyvin. Uskon, että vain hyvinvoivat työntekijät pystyvät parhaalla mahdollisella tavalla luomaan asiakkailleen uskoa ja toivoa tulevaisuuteen. Työyhteisön dialoginen, avoin ja terve ilmapiiri kehittyy ja pysyy parhaiten yllä, kun yhteisille kohtaamisille on riittävästi aikaa ja kohtaamisia määrittävät toisten kuunteleminen ja turvallinen, asioiden puheeksi ottamista tukeva ilmapiiri.

Aineistoni ja kehittämisprojektini lähdeteosten perusteella totean, että puhumattomuus ja vuorovaikutuksen haasteet ovat juurisyitä moniin työyhteisön ilmapiiriä nakertaviin ongelmiin. Tulehtuneissa tilanteissa työyhteisön ulkopuolisen tahon tuki voi olla välttämätöntä, jotta saadaan kehitettyä ilmapiiristä sellainen, jossa dialoginen keskustelu on mahdollista. On hyvin kuormittavaa ja pidemmän päälle kestämatöntä, jos vaativassa ihmishuhtelyssä lisäkuormitusta tuottavat työyhteisön tai organisaation sisäiset ratkaisemattomat jännitteet. Työyhteisön täytyy kantaa vastuuta jäsentensä hyvinvoinnista ja jokaisen on syytä olla tietoinen oman hyvinvointinsa merkityksestä työssä. Jokaisen vaativaa ihmishuhtelyä tekevän mieli vaatii suojarakenteita. Työntekijän mielen haavoittuvuuden myöntäminen on edellytys sille, että sitä ymmärretään pyrkiä suojaamaan.

Työn kehittäminen ja arviointi vievät etsivää nuorisotyötä eteenpäin. Ne auttavat työmuotoa pysymään kiinni ajassa ja vastaamaan sen tuomiin haasteisiin. Kehittäminen ja arviointi myös tukevat työn merkityksellisyyden ja vaikuttamismahdollisuuksien kokemusta, kun työntekijät voivat toimimattomuutta tai haasteita kohdatessaan viedä niitä eteenpäin ja uskoa muutokseen. Jotta kehittämis- ja arviointityö ei jää arkityön jalkoihin, täytyy sen olla koko työyhteisön yhteinen asia ja siihen täytyy resursoida riittävästi aikaa.

Vertaisuuden hyödyntäminen etsivän nuorisotyön kehittämisessä näyttää tämän kehittämisprojektin valossa olevan hyvä toimintatapa. Ryhmässä tapahtunut, useampia työyhteisöjä yhteen koonnut tapa työskennellä yhteisten asioiden äärellä osoittautui tavoitteiden kannalta toimivaksi. Myös valmennuspäivien sisällöt koettiin tärkeinä aiheina työn kehittämisen ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Kehittämisprojektin tulokset näyttävät vastanneen ilahduttavan hyvin sen tavoitteisiin. Ryhmävalmennus koettiin pääosin hyödylliseksi ja useissa palautteissa vastaavalle toiminnalle toivottiin jatkoa. Jotta tämän projektin hyötyjä saataisiin levitettyä valtakunnallisesti mahdollisimman moneen etsivän nuorisotyön työyhteisöön, olen pohtinut keinoja vertaisuuteen perustuvan ryhmävalmennusmallin mahdollisimman tehokkaaseen hyödyntämiseen.

Erityistä kiitosta annettiin mahdollisuudesta muiden työyhteisöjen tapaamiseen, esimiesten läsnäolosta ja valmentajien käytännön etsivän nuorisotyön tuntemuksesta oman työhistorian kautta. Jotta hyviksi koetut asiat valmennuksessa saataisiin säilytettyä ja ryhmävalmennusta levitettyä siitä kiinnostuneille tahoille, ehdotan, että ryhmävalmennukseen osallistuneista työyhteisöistä valittaisiin kiinnostuneita vertaisvalmentajia. Jotta vertaisvalmentajista saataisiin koottua sopivan kokoinen koulutusryhmä, voitaisiin tarpeen mukaan vetää läpi vielä toinen ja tarpeen tulen kolmaskin suunnilleen saman laajuinen etsivän nuorisotyön ryhmävalmennuskokonaisuus, samoilla kouluttajilla. Ei voida olettaa, että jokaisesta koulutukseen osallistujasta saataisiin vertaisvalmentaja, sillä valmentajan roolissa toimiminen vaatii erilaista esilläoloa ja työtettä, kun etsivässä nuorisotyössä toiminen yleensä. Riittävällä valmennuksen levittämällä uskomme, että sopivan kokoinen vertaisvalmentajien joukko saataisiin kasaan.

Tulevat vertaisvalmentajat osallistuisivat ryhmävalmennuksen jälkeen työpareina tuleville vertaisvalmentajille suunnattuun koulutukseen, jonka olisimme valmiita suunnittelemaan ja toteuttamaan. Erikseen laadittaisiin siis vertaisvalmentajakoulutus ryhmävalmennuksen levittämiseksi. Siinä tulevia vertaisvalmentajia valmistettaisiin vetämään etsivän nuorisotyön ryhmävalmennusta työpareina, samaan tyyliin, kun tässä kehittämisprojektissa olen työparini kanssa tehnyt. He saisivat koulutuksen aikana käyttöönsä tarvittavat pohjatiedot ja materiaalin ryhmävalmennuksen toteutukseen. Uskon, että vertaisvalmentajien työparityöskentely olisi hyödyllistä, sillä tämän tyyppisen valmentavalla työotteella toteutetun koulutuksen vetäminen helpottuu, kun toimintaa voi reflektoida yhdessä työparin kanssa. Myös valmentajien keskinäinen, dialogisuutta toteuttava vuorovaikutus edesauttaa valmennuksen tavoitteiden toteutumista.

Jatkossa valmennusta osattaisiin toteuttaa entistä sujuvammin. Pilotoinnissa esiin tulleet kehittämiskohdat, erityisesti valmennuspäivien käytännön järjestelyiden ja aikataulutuksen suhteen huomioitaisiin ja toteutettaisiin sujuvammin. Jatkossa erityistä huomiota täytyy kiinnittää myös valmentajien sensitiivisyyteen. Asioiden käsittelyn pitää olla pohdiskelevaa ja kuulijoita haastavaa, mutta ei missään tilanteessa osallistujia arvostelevalta tai kouluttajien omia näkemyksiä korostavaa. Kouluttajien täytyy jatkossa yhä tarkemmin reflektoida omaa toimintaansa. Etsivän työn kentällä ainakin aiemmin näkynyt vastakainasettelu oikeasta tavasta tehdä työtä haastaa valmentajia ja siksi vertaisvalmentajia tulee kouluttaa tietoisesti sensitiiviseen ja rakentavaan valmennusotteeseen. Edellä mainitut seikat puoltavat työparimuotoisen valmentamisen käyttämistä myös jatkossa, niin ryhmävalmennuksessa kuin vertaisvalmentajille suunnatussa koulutuksessakin. Hyvän lopputuloksen kannalta on tärkeää, että valmennustyöskentely on mahdollisimman reflektiivistä ja tarvittaessa itseään korjaavaa. Työparityöskentelyllä voidaan tukea tämän toteutumista.

Tilaajatahona toimineen Lounais-Suomen aluehallintoviraston nuorisotoimen ylitarkastajan mukaan tämä kehittämisprojekti on arvokas rakennuspalikka Suomalaisen etsivän nuorisotyön kehittämisessä. Etsivästä nuorisotyöstä Suomessa on tuotettu suhteellisen vähän tutkimusta ja se korostaa tämän kehittämistyön merkitystä. Käytännönläheinen, mutta silti tutkimuksellinen ja pitkäjänteisesti toteutettu kehittämisprojekti vastasi etsivän nuorisotyön kentältä nousseisiin tarpeisiin tavalla, joka koettiin tilaajatahon puolesta innovatiiviseksi, toimivaksi ja hyödylliseksi myös tulevaisuuden kannalta. Kehittämisprojektia ja sen myötä pilotoitua etsivän nuorisotyön vertaisuutta hyödyntävää ryhmävalmennuskokonaisuutta tullaan jatkossa hyödyntämään etsivän nuorisotyön kansallisessa kehittämisessä.

POHDINTA

On kehitetty työskentelytapa, joka kokoaa paljon tietoa ja käytännön kokemusta yhteen, kuin suureen kulhoon. Siitä kulhosta saa jokainen sen äärelle asettuva ammentaa sen, mitä kokee sillä hetkellä työssään tarvitsevansa. Samalla kulhoon voi asetella yhteiseen ihmettelyyn kaiken sen, mikä kaippaa käsittelyä tai mistä uskoo muiden voivan hyötyä. Siellä ne killuvat sulassa sovussa; toimivat käytännöt, hyvät vinkit ja arvokasta oppia mukanaan tuoneet epäonnistumiset. Kulhon ympärille kokoonnutaan osin samoista lähtökohdista, mutta silti ainutlaatuisina ja arvokkaina yksilöinä. Kuunnellaan, kerrotaan, työestetään ja peilataan. Tällaisen asetelman mahdollisti tässä raportissa käsitelty etsivän nuorisotyön vertaisuutta hyödyntävä ryhmävalmennuskokonaisuus.

Lähtiessäni luotsaamaan tätä kehittämisprojektia, kannoin mukamani kahta asiaa: toinen oli valtava epävarmuus siitä, onko minusta tällaiseen tehtävään. Toinen oli palava into kehittyä ja kehittää itselle rakasta työmuotoa, etsivää nuorisotyötä. Pohdin, kuinka voisin parhaiten hyödyntää omia kokemuksiani ja olemassa olevaa tietoperustaa, jotta etsivän nuorisotyön työyhteisöt saisivat hyviä eväitä työhönsä. Sellaisia eväitä, joilla sekä voidaan hyvin työssä että tehdään työtä hyvin.

Tämän kehittämisprojektin toteuttaminen oli monivaiheinen kokonaisuus. Matkan varrella epävarmuuden taakka keveni ja into kasvoi. Kehitys ei ollut tasaista – välillä usko omaan tekemiseen ja sen merkitykseen oli täysin hukassa – mutta niistä suvannoista noustiin aina ylös. Se, miksi niin tapahtui, on oikeastaan tämän kehittämisprojektin merkittävimpien ominaispiirteiden ansiota: Vierellä oli vertainen, joka uskoi projektiin silloin, kun omat epäilykset meinasivat ottaa vallan. Eikä vain yksi vertainen, vaan oikeastaan kaksi ryhmällistä vertaisia! Ryhmäläisten hieno, kehittymismyönteinen asenne ja rakentavat palautteet puskiput hommaa eteenpäin ja loivat uskoa sen tarpeellisuuteen. Myös tilaajatahon kiinnostus ja arvostus tekemäämme työtä kohtaan oli valtavan merkittävää. Ohjausta ja hyödyllisiä vinkkejä työn raportoinnin suhteen sai aina, kun vain pyysi, kiitos siitä tutoropettajalleni ja mentorilleni.

Tarkastellessani tätä kehittämisprojektia totean, että se täytti tehtävänsä. Etsivä nuorisotyö ja sen kehittäminen nytkähtivät taas hieman eteenpäin. Tuloksena on, että kokeiltiin uusia asioita, uudella tavalla. Opittiin, sekä valmentavalla että valmennettavalla

puolella – ehkä molemmilla puolilla yhtä paljon. Monet valmennukseen osallistuneet kokivat tämän pilotin tuoneen heille ja työyhteisöihinsä juuri niitä hyviä eväitä, joilla jaksetaan paremmin ja tehdään parempaa työtä.

Etsivän nuorisotyön ei ole tarkoitus tavoittaa massoja, vaan jokainen kohdattu ja autettu nuori antaa merkityksen työlle. Samoin näen tämän kehittämistyön merkityksen; se paransi joitain asioita, muutamassa työyhteisössä ja sen ansiosta hyvinvointi on paikoin lisääntynyt. On luotettu muihin ja saatu tukea ja uskoa siihen, että yksin ei tarvitse pärjätä ja jaksaa. Todettiin, että tällainen työskentelytapa toimii ja sitä tullaan hyödyntämään jatkossakin etsivän nuoristyön valtakunnallisessa kehittämisessä. Maailma tai edes Suomen etsivä nuorisotyö ei ole valmis, mutta tämän projektin jälkeen osa siitä voi paremmin. Sillä osalla on nyt enemmän eväitä auttaa myös muita voimaan paremmin. Koen, että siinä on tämän kehittämisprojektin suurin merkitys.

LÄHTEET

Ala-Laurinaho, A., Koli, A., Kurki, A. & Schaupp, M. 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Aluehallintovirasto. www.avi.fi/etsiva-nuorisotyö. Viitattu 31.8.2019.

Arnkil, T. & Seikkula, J. 2014. Open Dialogues and Anticipations. Respecting Otherness in the Present Moment. Helsinki: National institute for health and welfare.

Artto, K., Martinsuo, M. & Kujala, J. 2006. Projektiliiketoiminta. Helsinki: WSOY.

Bergman, T. & Korhonen, H. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä. Käsikirja uudistumismatkalle. Helsinki: Alma Talent.

Dignan, A. 2019. Brave New Work. Are you ready to reinvent your organization? London: Penguin Business.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakola, I., Hiila, I. & Tukiainen, M. 2019. Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Jyväskylä: Tuuma.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016, 21. painos. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hjord, H. 1995. Etsivän työn psykologia. Helsinki: Suomen nuorisoyhteistyö Allianssi.

Hoikkala, T. & Kuivakangas J. 2017. Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Johdanto: Nuorisopedagogiikoiden pyörteissä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Hoikkala, T. & Kuivakangas J. 2017. Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Artikkel: Eetos, ihminen ja etiikka – näkökulmia nuorisotyöstä ja nuorisotyölle. Cederlöf, Petri. Humanistinen ammattikorkeakoulu: Nuorisotutkimusverkosto.

Hoikkala, T. & Kuivakangas J. 2017. Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Artikkel: Nuorisokysymyksen rakentuminen – neljä näkökulmaa. Nieminen, Juha, Honkatukia, Päivi. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Hoikkala, T. & Kuivakangas J. 2017. Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Artikkel: Sosiaalipedagoginen viitekehys nuorisotalan työssä. Nivala, Elina, Ryyänen, Sanna. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Hoikkala, T., Sell A. (toim.) 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Artikkel: Ammatillinen etsivä työ. Huhtajärvi, Piia. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. 2011. Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Helsinki: JTO.

Juvonen, T. 2013. Sosiaalisesti kontrolloitu, hauraasti autonominen. Nuorten toimijuuden rakentuminen etsivässä työssä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Kaartinen-Koutaniemi, J. 2012. Etsivässä työssä. Helsinki: Lasten keskus.

- Kallinen, R., Kerbs, H. & Nurmi, J. 2006. Laadukas vertaisohjaus. Hämeenlinna: HAMKin julkaisu 17/2006.
- Kurki, L. 2002. Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kurki, L. & Nivala, E. 2006. Hyvä ihminen ja kunnon kansalainen. Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Laaksonen, M. 2019. Viitattu 17.7.2019. www.etk.fi/blogit/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtyneiden-maara-kaantyi-kasvuun-2018/.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turku: Turun yliopisto.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro.
- Mitchell, D. 2014. What Really Works in Special and Inclusive Education. Using Evidence-Based Teaching Strategies. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Männikkö, J. 2011. Etsivän nuorisotyön ja työotteen pika-analyysi. Kaupunki-innovaatiot -hanke.
- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntuupumina? Helsinki: Edita.
- Nivala, E. & Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Pakkala, K. & Ström, K. 2018. Ope valmentaa. Onnistu ja valmenna muitakin onnistumaan. Kouvol: Rakkauskaravaani.
- Pekkarinen, E. & Aapola-Kari, S.(toim.). 2016. Nuoruus hallitusohjelmassa. Helsinki: Nuorisotutkimusseura
- Pohjanheimo, E. Johda ihmistä. 2012. Sosiaalipsykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum
- Puuronen, A. 2014. Etsivän katse, etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen - näkökulmia käytännön työstä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Sand, A. 2011. Working with young people at risk. A practical manual. Oslo: City of Oslo Alcohol and Drug Addiction service, Competence Centre.
- Sorell, A. 2017. Kuka laivaa ohjaa ja minne se seilaa? :Etsivän nuorisotyön johtaminen ja sen mahdollistamat työn rakenteet. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyyttä – matkalla työhyvinvointiin. Kuopio: UNIPress.
- Soanjärvi, K. 2011. Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmän ohjaajan opas. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varamäki, A. 2019. Future Proof. Tulevaisuuden työkirja. E -kirja, ei sivunumeroita. Jyväskylä: Docendo Oy

Alku- ja loppukyselyn kysymykset

Alkukyselyn kysymykset

1. Työkokemus etsivässä nuorisotyössä/ etsivän työparina/ etsivien esimiehenä?
2. Koulutustausta työhön liittyvältä alalta? (esim. kasvatus- /sosiaali- / nuorisoalalta)
3. Koulutustaso?
4. Oletko saanut etsivään nuorisotyöhön liittyvää koulutusta?
5. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", minkälaista etsivään nuorisotyöhön liittyvää koulutusta olet saanut?
6. Koetko, että olet saanut työhösi nähden riittävästi etsivän nuorisotyön työn sisältöihin, menetelmiin ym. liittyvää koulutusta?
7. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "ei", millaista koulutusta olisit kaivannut?
8. Työskenteletkö pääsääntöisesti yksin vai työparin kanssa? (Työparin kanssa työskentelyllä tarkoitetaan tässä yhteydessä mm. yhteisiä asiakastapaamisia.)
9. Millaiseksi koet työyhteisösi ilmapiirin? (vastaukset asteikolla 1-5)
10. Millaisia työtä jäsentäviä rakenteita työyhteisössäsi on käytössä? (esim. säännölliset palaverit, suunnittelu, reflektointi)
11. Koetko, että työtä jäsentävät rakenteet ovat riittäviä? (vastaukset asteikolla 1-5)
12. Kuinka usein esimies ja työntekijät tapaavat toisiaan?
13. Koetko, että tapaamisia on... (vastaukset asteikolla 1 = riittävän usein, 2 = toivoisin, että useammin, 3 = liian harvoin)
14. Tapaatko muita kuin oman työyhteisösi etsivän nuorisotyön tekijöitä säännöllisesti?
15. Jos tapaavat muita, kun oman työyhteisösi etsivän nuorisotyön tekijöitä, niin kuinka usein ja missä yhteyksissä?
16. Millaiseksi kuvailisit työyhteisösi keskinäistä vuorovaikutusta? (asteikolla 1-5)
17. Kuinka hyvin koet, että työyhteisössäsi ymmärretään työnne perustehtävä ja merkitys? (asteikolla 1-5)
18. Kuinka selvänä näet etsivän nuorisotyön perustehtävän osana kuntanne palvelukokonaisuutta? (asteikolla 1-5)
19. Mitkä asiat koet työssäsi tällä hetkellä (liittyen etsivään nuorisotyöhön) hyviksi, toimiviksi ja antoisiksi?
20. Mitkä asiat koet työssäsi tällä hetkellä (liittyen etsivään nuorisotyöhön) kuormittaviksi, turhauttaviksi tai toimimattomiksi?

21. Millaisia toiveita ja odotuksia sinulla on etsivän nuorisotyön ryhmävalmennuksen suhteen?
22. Epäilyttääkö/ hermostuttaako/ ärsyttääkö jokin ryhmävalmennukseen osallistumisessa?

Loppukyselyn kysymykset:

1. Työkokemus etsivässä nuorisotyössä/ etsivän työparina/ etsivien esimiehenä ryhmävalmennuksen alkaessa?
2. Koulutustausta työhön liittyvältä alalta? (esim. kasvatus- /sosiaali- / nuorisosalta)
3. Koulutustaso?
4. Oletko saanut etsivään nuorisotyöhön liittyvää koulutusta (ryhmävalmennusta lukuun ottamatta)?
5. Millaiseksi koet työyhteisösi ilmapiirin tällä hetkellä?
6. Vaikuttiko ryhmävalmennukseen osallistuminen työyhteisön ilmapiiriin ja kuinka? (vastaukset asteikolla 1 = erittäin positiivisesti – 5 = erittäin negatiivisesti)
7. Kuinka koet ryhmävalmennukseen osallistumisen vaikuttaneen perustehtäväänne kirkastumiseen? (vastaukset asteikolla 1 = erittäin positiivisesti – 5 = erittäin negatiivisesti)
8. Kuinka selvänä näet etsivän nuorisotyön perustehtävän osana kuntanne palvelukokonaisuutta tällä hetkellä? (vastaukset asteikolla 1 = erittäin selvänä – 5 = epäselvänä)
9. Yleisarvosana etsivän nuorisotyön ryhmävalmennukselle asteikolla 1-5?
10. Etsivän nuorisotyön ryhmävalmennukseen oli koottu useampi työyhteisö. Oliko vertaiskeskusteluilla ja kokemusten jakamisella muiden työyhteisöjen kanssa oman/ työyhteisösi oppimisen tai oivallusten kannalta... (vastaukset asteikolla 1 = erittäin positiivinen vaikutus – 5 = erittäin negatiivinen vaikutus)
11. Koulutuskokonaisuuden toteutustavaksi oli valittu valmentava ote ja kouluttajiksi henkilöt, joilla on henkilökohtaista kokemusta etsivän nuorisotyön tekemisestä. Miten koit tällaisen toteutustavan oman/ työyhteisösi oppimisen tai oivallusten kannalta? (vastaukset asteikolla 1 = erittäin positiivinen vaikutus – 5 = erittäin negatiivinen vaikutus)
12. Oliko valmennuksesta sinulle/ työyhteisöllesi hyötyä? Jos ei ollut, niin miksi? Jos oli, niin millaista hyötyä?

13. Mitä kehittäisit/ toivoisit tehtävän toisin tällaisessa ryhmävalmennuksessa?
14. Haluaisitko hyödyntää valmennuksessa muodostunutta vertaisryhmää vielä jatkossa? Jos, niin kuinka?
15. Suosittelisitko vastaavanlaista ryhmävalmennusta muille etsivän nuorisotyön työyhteisöille? Jos suosittelisit, niin miksi? Jos et suosittelisi, niin miksi et?
16. Sana on vapaa! Jos jotain jäi vielä sanomatta, tässä on sille tilaa

Ryhmävalmennukseen osallistumista harkitseville työyhteisöille sähköpostitse lähetetty kuvaus ryhmästä

Vertaisryhmävalmennuksen tavoitteet:

- *Työntekijöille ja esimiehille mahdollisuus pysähtyä ja tarkastella etsivän työn tekemistä, sen haasteita ja mahdollisuuksia*
- *Tarjoaa mahdollisuuden syventää omaa ajattelua vertaisoppimisen avulla ja saada tukea omalle ammatilliselle kehitymiselle*
- *Tavoitteena työyhteisöjen dialogisuuden vahvistaminen*
- *Työskentelyn keskiössä perustehtävän pohtiminen ja työn rajaaminen, mikä tukee työssä jaksamista sekä työn laadukasta tekemistä*

Vertaisryhmävalmennuksen periaatteet:

- *Asiakasnäkökulman sijaan pohdinnan kohteena on työn tekeminen, työyhteisön toiminta ja työntekijän omat kokemukset etsivästä työstä*
- *Valmennukseen osallistuu koko työyhteisö esimiehineen, yhdessä muiden etsivän nuorisotyön työyhteisöjen kanssa (Ryhmäkoko n.15 henkilöä)*
- *Ei korvaa oman työyhteisön työnohjausta*
- *Tavoitteena ei ole ratkaista mahdollisia työyhteisön sisäisiä ristiriitoja, vaan tarjota mahdollisuus keskusteluun ja vertaisuuden kautta yhdessä oppimiseen*
- *Työskentelyn pohjana on ammattilaisten keskinäinen kunnioitus, ilman kilpailua tai vertailua paremmasta/ oikeammasta tavasta tehdä etsivää työtä*
- *Auttaa näkemään ja syventämään työyhteisöjen ammatillisia vahvuuksia sekä tarjoaa vertaistukea vaativassa työssä*

Vertaisryhmävalmennuksen rakenne:

- *Osallistujat vastaavat ennen valmennusta kyselyyn, jolla kartoitetaan työyhteisöjen lähtötilannetta ja tarpeita valmennukselle toiminnan rakentamiseksi*
- *Kolme kokonaista valmennuspäivää marraskuun-18 - toukokuu-19 välillä*
- *Jokaisessa valmennuspäivässä on oma teemansa, jotka rakentuvat osallistujien esiin nostamista näkökulmista*
- *Valmennuspäivien välillä on oman työyhteisön kanssa tehtäviä välitehtäviä, joiden tavoitteena on syventää valmennuspäivien antia*
- *Valmennusryhmän vertaiskeskustelualustana toimii koko valmennuksen ajan WhatsApp-ryhmä*
- *Lopussa kerätään osallistujien kokemukset valmennuksesta*

Valmentajien tavoitteena osallistujien suhteen on, että valmennuksen jälkeen työyhteisöllä on yhteinen, jäsentyneempi kuva omasta työstään, sekä kyky rajata työtä jaksamista ja laadukasta työskentelyä tukevalla tavalla. Toivomme, että osallistujat löytävät voimaa vertaisuudesta työn haasteiden ratkaisemiseen valmennuksen jälkeenkin.

WhatsApp -ryhmän avausviesti ryhmäläisille

Lämpimästi tervetuloa etsivän nuorisotyön ryhmävalmennukseen! Tämän WhatsApp -ryhmän on tarkoitus toimia viesti- keskustelu- ja vertaiskanavana, jota jokainen saa hyödyntää siten ja sen verran, kun kokee itselleen hyväksi ja hyödylliseksi.

Alkuun toivomme kaikilta ryhmän jäseniltä esittelyt, jossa olisi hyvä kertoa ainakin nimi, työskentelypaikkakunta ja työnkuva ja mikä on tausta etsivässä nuorisotyössä tai suhde työmuotoon, jos ei suoraan siinä työskentele. Liitä esittelytekstiisi kuva tai video, joka kuvastaa sinua työssäsi. Laittakaa lopuksi myös lyhyt, yhteinen kuvaus etsivän nuorisotyön tiimistänne - kauanko se on toiminut ja kuinka tiiviisti työskentelette yhdessä? Muutakin saa toki kertoa, jos haluaa!

Minä, Riikka Siira ja Anni-Reetta Sorell annamme mieluusti tämän WhatsApp -ryhmän elää ja muodostua osallistujiensa näköiseksi. Käytämme tätä lähinnä tiedotukseen ja orientaatioalustana lähipäiviemme aiheisiin. Sana on vapaa, ryhmän tavoitteita ja periaatteita kunnioittaen:

-Ryhmän on tarkoitus antaa työntekijöille ja esimiehille mahdollisuus pysähtyä kiireettömästi tarkastelemaan etsivän työn tekemistä, sen haasteita ja mahdollisuuksia.

-Tavoitteena syventää omaa ajattelua vertaisoppimisen avulla ja saada tukea omalle ammatilliselle kehitykselle

-Ryhmävalmennuksen pääteemoina ovat perustehtävän kirkastaminen ja työn rajaaminen, työhyvinvointi sekä työn vaikuttavuus ja arviointi.

-Asiakasnäkökulman sijaan pohdinnan kohteena on pääasiassa työn tekeminen, työyhteisön toiminta ja työntekijän/ esimiehen omat kokemukset etsivästä työstä.

-Työskentelyn ja viestinnän pohjana on ammattilaisten keskinäinen luottamus ja kunnioitus, ilman kilpailua/ vertailua paremmasta/ oikeammasta tavasta tehdä etsivää työtä.

-Toivomme, että löydämme yhdessä keinoja nähdä ja hyödyntää työyhteisöjen ammatillisia vahvuuksia.

-Tarjoamme vertaistuen mahdollisuuden vaativaan työhönne.

Toivomme, että saatte tästä ryhmävalmennuksesta itsellenne ja koko työyhteisölle pohdittavaa, uusia näkökulmia, vahvistusta, virtaa ja iloa työhön! Meille saa esittää pitkin matkaa kysymyksiä, toiveita, mitä vaan mieleen tulee - olemme täällä teitä varten. Toivomme, että viestintä tapahtuu pääosin tämän yhteisen kanavan kautta, mutta myös s-postitse saa olla yhteydessä.

*Innokkain valmennusterveisin:
Riikka ja Anni-Reetta*