

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Verkkotiimi

Virtuaalisen työyhteisön pilotointi Etelä-Savon
etsivässä nuorisotyössä.

Saara Mughal-Tiitinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Saara Mughal-Tiitinen

Opinnäytetyön nimi: Verkkotiimi, Virtuaalisen työyhteisön pilotointi Etelä-Savon etsivässä nuorisotyössä.

Sivumäärä: 55 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Kari Keuru

Työn tilaaja(t): Itä-Suomen aluehallintovirasto

Tämä opinnäytetyö käsittelee virtuaalisen työyhteisön muodostamista Etelä-Savon alueen etsivän nuorisotyön aluekoordinaation tueksi. Tässä kehittämistutkimuksessa paneuduttiin rakentamaan ja pilotoimaan uutta työkalua. Kehittämistyön perustana toimi etsivän nuorisotyön viitekehys, josta tarve kehittämistyöhön Etelä-Savon alueella nousi. Työn tilaajana toimi Itä-Suomen aluehallintovirasto, jonka tehtävä on jakaa Opetus- ja kulttuuriministeriön alaista etsivän nuorisotyön rahoitusta. Aluehallintovirasto vastaa lisäksi rahoituksen käytön seuraamisesta sekä ammattialan kehittämisestä. Etsivän nuorisotyön aluekoordinaatiotyö on tässä muodossaan vielä suhteellisen nuorta, ja sitä tehdään yhteistyössä aluehallintoviraston ja etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen (nykyisin kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskus) kanssa. Opinnäytetyössä tehty pilotointi keskittyy Etelä-Savon alueelle, sillä kirjoittaja työskentelee kyseisen alueen etsivän nuorisotyön aluekoordinaattorina. Kehittämistyön tarve pohjautui teoripohjan lisäksi kirjoittajan tehtävän hoidossa kertyneeseen kokemukseen.

Etelä-Savon alueella työskentelee etsiviä nuorisotyöntekijöitä 13 eri organisaatiossa. Yhdeksässä näistä organisaatiosta työntekijä työskentelee ainoana etsivänä nuorisotyöntekijänä, jolloin työntekijällä ei ole mahdollisuutta kollegiaaliseen vertaistukeen omissa lähityöyhteisössään. Etsivä nuorisotyö on vaativaa asiantuntijatyötä, jota suositellaan tehtäväksi työparin kanssa. Organisaation koosta ja resursseista (sekä rahoituspohjasta) johtuen työparia ei ole mahdollista saada oman ammattialan sisältä, joten työntekijät ovat useimmiten tilanteessa jossa he työskentelevät asiakastyössä pääsääntöisesti kokonaan yksin, tai satunnaisesti kunnan muun asiakastyön yhteistyöverkoston jäsenen kanssa (esimerkiksi sosiaalityöntekijä). Tästä syystä opinnäytetyössä päädyttiin pilotoimaan alueelle virtuaalista työyhteisöä, verkkotiimiä. Verkkotiimin tavoitteena oli mahdollistaa työntekijöiden kollegiaalinen tuki, muodostaa alusta asiakastyön jakamiseen ja reflektointiin sekä parantaa työntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvintointia.

Verkkotiimin toimintaa ja pilotointin suunnittelun tueksi hyödynnettiin jo olemassa olevaa tietoa ja tutkimusta mm. virtuaalisten työyhteisöjen rakentamisesta ja johtamisesta. Lisäksi tehtiin eri tahoille asiantuntijahaastatteluja, joiden perusteella opinnäytetyön kirjoittaja on tutustunut mm. yritykseen, jossa työskennellään jatkuvasti virtuaalisessa työyhteisössä.

Pilottikokeilu tapahtui tammikuun ja toukokuun välisenä aikana. Verkkotiimin tapaamiset toteutettiin kokonaan verkkoalustalla lukuunottamatta alkutapaamista. Kokeilun tuloksia ja edistymistä mitattiin erilaisilla palautteenkeruun menetelmillä sekä väliarvioinnilla. Kokeilusta saadut tulokset jalkautettiin käytännön toimintaan siten että verkkotiimi jatkaa toimintaansa kokeilun jälkeen säännöllisenä osana Etelä-Savon etsivien aluekoordinaatiotyötä. Tuloksia on mahdollista hyödyntää myös muualla Suomessa aluetyössä.

Asiasanat: etsi 3-7 asiasanaa osoitteesta <http://finto.fi/ysa/fi/>

Etsivä nuorisotyö, kehittäminen, työyhteisö, virtuaalityöyhteisö, digitalisaatio

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of humanities, Degree programme in Civic Activity and youth work

Author: Saara Mughal-Tiitinen

Title: Verkkotiimi. Virtuaalisen työyhteisön pilotointi Etelä-Savon etsivässä nuorisotyössä.

Number of Pages: 55 and 7 attachment pages

Supervisor(s): Kari Keuru

Subscriber(s): Regional State Administrative agency of Eastern Finland

This thesis covers the formation of a virtual work community to support the regional coordination of outreach youth work in the South Savo region. This development research focused on building and piloting a new working method. The development work was based on the reference framework for outreach youth work, which raised the need for development in the South Savo region. The work is commissioned by the Regional State Administrative Agency of Eastern Finland, whose task is to distribute funding for outreach youth work under the ministry of education and culture. The Regional State Administrative Agency is also responsible for monitoring the use of funding and for developing the professional sector. The regional coordination work of outreach youth work in this form is still relatively young and is carried out in cooperation with the Regional State Administrative Agency and the Outreach youth work Centre of Expertise. Piloting in the thesis focused on the South Savo area, as the author works as a regional coordinator for youth work in that region. In addition to the theory base, the need for development was based on the experience gained in the performance of the author's task.

There are 13 different organizations executing outreach youth work, in the area of south Savo. Nine of these organizations employ the worker as the only outreach youth worker, in which case the employee is not able to receive collegial support in his/her local work community.

Outreach youth work is a demanding expert job, and specially client job is recommended to be done in pairs of two outreach workers. Due to the size and resources of the organization (as well as the funding base), it is not possible to get a partner within their own professional sector, so the employees are mostly in a situation where they work with clients mainly alone, or occasionally with a member of another network of client work in the municipality (e.g. social worker). For this reason, the thesis ended up piloting a virtual work community as an online team. The aim of the online team was to make it possible to support employees with collegiality, to form a platform for sharing and reflecting client work, and to improve employee support and well-being at work.

The operations and piloting of the online team was driven by existing knowledge and research. For example, by the construction and management of virtual work communities. In addition, interviews of experts who work continuously in the virtual work community was performed.

The pilot experiment took place between January and May 2020. The online team meetings were conducted entirely on the online platform, except for the initial meeting. The results and progress of the experiment were measured using different methods of collecting feedback and a mid-term review. The results of the experiment were put into practice so that the online team will continue to operate after the experiment as a regular part of the regional coordination work of South Savo. It is also possible to use the results for other outreach youth work coordination areas in Finland.

Keywords: Outreach youth work, development, work community, virtual communities, digitalisation

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
2.1	Itä-Suomen aluehallintovirasto.....	9
2.2	Etsivän nuorisotyön koordinaatio suomessa ja Etelä-Savossa.....	10
2.3	Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus	12
2.4	Kehittämistyön tarve aluetyössä	13
2.5	Etelä-Savon verkkotiimin suunnitelma ja tavoitteet	15
3	TIETOPOHJA	17
3.1	Etsivä nuorisotyö	17
3.1.1	Etsivän nuorisotyön historia Suomessa.	19
3.1.2	Etsivä nuorisotyö työmenetelmänä.....	20
3.1.3	Etsivän nuorisotyön kohderyhmä	22
3.1.4	Ammattina välittäminen.....	23
3.1.5	Työn erityispiirteet ja tarve.....	24
3.2	Työyhteisö ja työhyvinvointi	25
3.2.1	Työyhteisö verkossa	26
3.2.2	Virtuaalisen työyhteisön vetäjänä toimiminen	27
3.2.3	Luottamus virtuaalisessa työyhteisössä	28
4	VALITUT MENETELMÄT.....	30
4.1	Kehittämistyö.....	30
4.2	Kokeilukulttuuri	32
4.3	Asiantuntijahaastattelut	34
4.3.1	Jelppiverkon koordinaattorin haastattelu.....	35
4.3.2	Orkestrion toiminnanjohtajan haastattelu.....	36
5	ETELÄ-SAVON VERKKOTIIMI PILOTTIKOKEILU	38
5.1	Ennakkotyöskentely	38
5.2	Verkkotiimin kehityskaari	40

5.3	Väliarviointi	41
5.4	Tiiminvetäjän rooli ja merkitys verkkotiimissä	43
5.5	Kokemukset ja palaute	45
6	LOPPUPÄÄTELMÄT	49
6.1	Yhteenveto verkkotiimistä.....	49
6.2	Pohdinta/ yhteenveto	51
	LÄHTEET	54
	LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee pienissä kunnissa yksin etsivää nuorisotyötä tekevien työntekijöiden tukemista verkkotiimi-pilottikokeilun avulla.

Olen työskennellyt etsivässä nuorisotyössä vuodesta 2011 alkaen. Koko tämän ajan olen ollut töissä pienissä maaseutukunnissa niiden ainoana etsivänä nuorisotyöntekijänä.

Etsivän nuorisotyö on työtä, jota suositellaan tehtävän aina työparin kanssa (Perehdytysopas ENT-koordinaattoreille 2020, 20-21). Kuitenkin todellisuudessa tämä toteutuu vain kaupungeissa ja isommissa kunnissa. Käytännössä etsivälle nuorisotyölle määritellään nimellinen työpari kunnan moniammatillisesta verkostosta, mutta tämä työpari harvoin osallistuu etsivän nuorisotyön käytännön asiakastyöhön tai työn kehittämiseen. Tästä syystä muun muassa Etelä-Savon alueella on käynnistetty jo vuonna 2011 alueellinen yhteistyö eri kuntien etsivien nuorisotyöntekijöiden kesken. Alueyhteistyö on lähtöisin työntekijöistä itsestään, ja viime vuoteen (2018) saakka se toteutui pelkästään työntekijöiden itse organisoimana.

Vuonna 2018 perustettiin Suomeen ensimmäinen etsivän nuorisotyön osaamiskeskus, ja tämän myötä alkoi systemaattisempi etsivän nuorisotyön aluekoordinaatio, jonka työtä tuki osaamiskeskuksen lisäksi aluehallintovirasto. Aluekoordinaation myötä alueyhteistyöstä tuli säännöllisempää ja systemaattisempaa. Jokaisen maakunnan alueella toimii aluekoordinaattori, jonka työnkuvaan kuuluu mm. yhteistyön tekeminen aluehallintoviraston, osaamiskeskuksen ja kentän välillä, koulutusten ja yhteisten tapaamisten järjestäminen, uusien etsivien perehdyttäminen ja yleinen vaikuttamis- ja kehittämistyö (Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus 2018).

Olen saanut toimia Etelä-Savon aluekoordinaattorin tehtävässä vuoden 2018 syksystä lähtien, ja tämän sekä oman työkokemukseni perusteella olen päätenyt opinnäytetyönsäni kehittämään pienten kuntien työntekijöille vahvempaa työyhteisöllistä verkostoa, joka tarjoaa vertaistuellista ja kollegiaalista tukea sekä alustaa säännöllisen asiakastyön reflektoinnille.

Opinnäytteenäni olen kehittänyt ja pilotoinut Etelä-Savon alueelle virtuaalisen työyhteisön, josta käytän tästä eteenpäin termiä verkkotiimi. Verkkotiimi toimii eräänlaisena ”virtuaalisena työyhteisönä” alueen pienten kuntien etsiville nuorisotyöntekijöille. Verkkotiimi- kokeilun tavoitteena on ollut rakentaa alueelle verkossa toimiva alusta, jossa työntekijät kokoontuvat säännöllisesti ja jonka sisältö on ennalta pohdittua ja harkittua. Verkkotiimin tavoite on lisätä työntekijöiden työssäjaksamista ja mahdollistaa heille asiakastyön reflektointiin kollegiaalinen ja luottamuksellinen yhteisö. Kehittämiskokeilun onnistumista arvioidaan yhdessä osallistujien kanssa. Tuloksista riippuen tavoitteena on jalkauttaa verkkotiimin toiminta pysyväksi osaksi aluetyötä.

Kehittämistyöni tarvetta perustellessa olen nojautunut tutkimustietoon, jota on aiheesta vielä valitettavan vähän. Opinnäytetyössäni olen hyödyntänyt muun muassa Anni-Reetta Sorellin vuonna 2017 julkaistua opinnäytetyötä etsivän nuorisotyön johtamisesta, sekä Heini Hakulisen vielä julkaisematonta opinnäytetyötä ja siihen liittyvää tutkimusta etsivien nuorisotyöntekijöiden työssäjaksamisesta. Näiden lisäksi pohdin etsivän nuorisotyön nykytilaa, työn erityisyyttä ja tarvetta kehittää näitä tukevia rakenteita etsivän nuorisotyön ammattialan perusteosten avulla. Osana kehittämisprosessia olen tutustunut virtuaalisiin työyhteisöihin sekä tehnyt asiantuntijahaastatteluja sekä ylipäätään syventynyt verkkovälitteiseen tiimityöhön liittyvään teorian tietoon.

Kehittämistyöni pohjautui tarpeeseen, jota olen havainnoinut yllä mainittujen seikkojen lisäksi työtehtävissäni. Olen päätenyt kehittämään toimintaa pilotoinnin avulla, koska se on riittävän kevyt ja resursseiltaan mahdollinen tapa kehittää työtä helposti ja nopealla aikataululla. Kokeilu on mahdollistanut sen, että verkkotiimin toimintaa on ollut mahdollista muokata pitkin kokeilua, ja on pystytty vastaamaan käyttäjien palautteeseen reaaliajassa, sekä lisäksi vastaamaan kriisitilanteen haasteisiin ja vaatimuksiin.

Maaliskuussa 2020 Suomeen rantautui Covid-2019 virus (myöhemmin koronavirus), ja sen myötä työntekijöiden arki muuttui radikaalisti. Etsivässä nuorisotyössä valtion asettamat rajoitukset vaikuttivat siten, että pääasiallisesti etsivä nuorisotyö pyrittiin siirtämään verkkoon (Aluehallintoviraston kirje nuorisovaltuustoille 2020).

Lisäksi arkityössä merkittävin muutos oli siirtyminen etätyöhön. Tämän johdosta myös kaupunkien etsivät nuorisotyöntekijät joutuivat tilanteeseen, jossa päivittäisessä työssä ei ollut työtiimin tai yhteisön fyysistä tukea. Yksin työtä tekevien verkosto ja työyhteisö kaventuivat entisestään. Samalla työntekijöiden piti omaksua uusia työtapoja ja siirtää toimintoja verkkopohjaisiksi.

Etelä-Savon verkkotiimin merkitys koronaviruksen aiheuttamassa poikkeustilassa korostui. Verkkotiimi mahdollisti työntekijöille entistä tiiviimmän yhteydenpidon tilanteessa, jossa kaikki fyysiset kontaktit kollegoihin olivat kiellettyjä.

Kriisitilanne muokkasi verkkotiimin tavoitteita. Asiakastyön reflektointi jäi hieman taka-alalle, sillä työntekijöillä oli selkeä tarve vertaistuelle ja uusien toimintatapojen ideoinnille. Mielestäni tässä tilanteessa oli järkevää myös poiketa kehittämistyöni ensisijaisista tavoitteista ja mukautua ensisijaiseen tarpeeseen tilanteessa, jota ei ollut mahdollista ennustaa opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa.

2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Seuraavassa luvussa tutustutaan opinnäytetyöni tilaajaan, sekä tarkemmin toimintaympäristöön, eli Etelä-Savon etsivään nuorisotyöhön, sekä etsivän nuorisotyön aluekoordinaatioon Suomessa. Lisäksi esittelen työn ajankohtaisuutta, tarvetta ja siihen liittyvää olemassa olevaa tutkimustietoa. Luvun lopussa käyn läpi kehittämistyöni suunnitelmaa ja sille asetettuja tavoitteita.

Olen toiminut Etelä-Savossa etsivänä nuorisotyötekijänä useamman kunnan alueella vuodesta 2011 alkaen, ja kuvaillessani erityisesti toimintaympäristöä ja aluekoordinaatiota olen hyödyntänyt omaa, työssäni karttunutta tietoa aiheesta, sillä valitettavasti aiheesta ei ole kirjallisesti dokumentoitua lähdettä.

2.1 Itä-Suomen aluehallintovirasto

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Itä-Suomen aluehallintovirasto. Etsivä nuorisotyö toimii suomessa valtion rahoituksella, jonka jakamisesta ja käytöstä vastaa aluehallintovirasto. Aluehallintovirasto jakautuu moneen eri sektoriin, mm. opetus, kirjasto, liikunta ja nuorisotoimeen. (Aluehallintovirasto 2019)

Aluehallintoviraston nuorisotoimen tehtävät määritellään valtioneuvoston asetuksessa nuorisotyöstä ja -politiikasta. Tehtävät ovat monipuolisia aina kansainvälisestä yhteistyöstä valtionavustusten myöntämiseen. (Valtioneuvoston asetus nuorisotyöstä ja -politiikasta)

Aluehallintoviraston (Avi) nuorisotoimen tehtäviä ovat muun muassa nuorten aktiivisen kansalaisuuden edistäminen ja nuorten sosiaalinen vahvistaminen. Lisäksi Avi:n tehtävänä on varmistaa, että nuorten kasvu- ja elinolosuhteet toteutuvat alueella. Avi osallistuu myös alueellisesti nuorisotyön kehittämiseen ja arvioimiseen. (Aluehallintovirasto 2019)

Itä-Suomen aluehallintovirasto vastaa omalla alueellaan etsivän nuorisotyön kokonaisuudesta. Tehtäväkuvan mukaisesti se jakaa valtion vuosittain myöntämää rahoitusta etsivälle nuorisotyölle, sekä valvoo sen käyttöä. Tämän työn tueksi perustettiin etsivän nuorisotyön aluekoordinaatio vuonna 2018.

Aluekoordinaatio toimii Avi:n rahoituksella, mutta työtä ohjaa etsivän nuorisotyön osaamiskeskus Avi:n lisäksi. Aluekoordinaation tavoitteena on olla Avi:n ja kentän välissä tukien, kehittämällä ja kouluttaen työntekijöitä ja työmuotoa, sekä tehdä yhteistyötä Avi:n ja osaamiskeskuksen kanssa. Yhteistyön ja kehittämisen näkökulmasta Itä-Suomen aluehallintovirasto on luonnollinen työelämäkumppani opinnäytetyölle.

2.2 Etsivän nuorisotyön koordinaatio suomessa ja Etelä-Savossa

Etsivässä nuorisotyössä Suomi on jaettu 16 eri koordinaatioalueeseen pääsääntöisesti maakuntajaon mukaisesti, ja aluetyössä toimii 17 aluekoordinaattoria ympäri suomea. Kaikki aluekoordinaattorit työskentelevät koordinaattorin tehtävän lisäksi myös etsivän nuorisotyön käytännön asiakastyössä, ja koordinaatioon käytetty työaikaprosentti vaihtelee 30-50% (kokonaistyöajasta) välillä (Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus).

Etelä-Savossa on 13 organisaatiota, jotka toteuttavat etsivää nuorisotyötä. Yhdeksässä näistä organisaatiossa työskentelee vain yksi etsivä nuorisotyöntekijä kunnan alueella. Yhteensä alueella toimii 25 etsivää nuorisotyöntekijää, joista yli puolet työskentelee kaupungeissa tai kunnissa, jossa toimii useamman etsivän nuorisotyöntekijän tiimi. Kaikki alueen etsivää nuorisotyötä toteuttavista organisaatioista ovat kuntia (Länsi- ja sisäsuomen aluehallintovirasto).

Etsivää nuorisotyötä on suositeltu aiemmin myös rahoittajan taholta, tehtäväksi työparityönä (Valtionavustus etsivän nuorisotyön tukemiseen vuonna 2018), mutta pienissä kunnissa työpariksi nimetään usein kunnan sisältä jonkin toisen sektorin työntekijä, esimerkiksi työvalmentaja tai sosiaalityöntekijä.

Etsivää nuorisotyötä johdetaan hyvin kaukaa käytännön työstä, joten työ tehdään itsenäisesti ja melko yksin. Työ on vaativaa asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa työn ja asiakastilanteiden reflektointi on tärkeää työn laadun ja työntekijän jaksamisen kannalta.

Alueyhteistyötä on tehty osassa maakunnista jo ennen nuorisotyön osaamiskeskuksien perustamista. Etsivän nuorisotyön osaamiskeskuksen perustaminen ja sen myötä aluetyön virallistaminen on tuonut struktuuria ja pitkäjänteisyyttä myös Etelä-Savon aluetyöhön.

Etelä-Savossa on tehty alueyhteistyötä vuodesta 2011. Alkuun yhteistyö tarkoitti, sitä, että alueen etsivät kokoontuivat muutaman kerran vuodessa keskustelemaan työstään ja ajankohtaisista aiheista. Vuosien varrella tapaamisiin luotiin selkeämpi rakenne ja tavoite ja myös rahoittajan edustaja, eli aluehallintoviraston etsivästä nuorisotyöstä vastaava virkailija, osallistui tapaamisiin säännöllisesti.

Nykyisen muotoinen aluekoordinaatiotyö on aloitettu Etelä-Savon alueella vuonna 2018. Aluekoordinaatiotyöhön liittyen jokaisella alueella työskentelee oman työnsä ohessa aluekoordinaattori, jonka työnkuvaan kuuluu mm. alueellisen etsivän nuorisotyön toteuttaminen ja kehittäminen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aluekoordinaattorin vastuulla on toteuttaa toimintasuunnitelman mukaista alueyhteistyötä. Alue toiminnan toimintasuunnitelma laaditaan vuodeksi kerrallaan, ja sen sisällössä ja tavoitteissa huomioidaan alueen työntekijöiden toiveet ja tarpeet.

Etelä-Savossa vakiintuneita toimintatapoja ovat olleet muun muassa työntekijöiden ja esimiesten säännölliset tapaamiset 4-5 kertaa vuodessa, yhteiset koulutukset sekä uusien työntekijöiden perehdyttäminen koordinaattorin toimesta. Tapaamisten ulkopuolella keskustelua on pidetty yllä eri sosiaalisen median suljetuissa ryhmissä ja Whatsapp-ryhmissä.

Pienten kuntien työntekijöiden yksinäisyys työssä ja tarve jakaa asiakastyötä on noussut esiin jo pitkään. Tähän tarpeeseen olen koordinaattorina pyrkinyt vastaamaan kehittämällä uusia toimintamalleja, jotka on suunnattu nimenomaan pienten kuntien työntekijöille.

Viimeisimpänä kokeiluna on aloitettu pienten kuntien työntekijöiden säännölliset tapaamiset 4 kertaa vuodessa. Näissä tapaamisissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja paneudutaan erityisesti yksin työskentelevien työntekijöiden ongelmiin, kuten työturvallisuuteen ja työssä jaksamiseen.

Tapaamiset on koettu hyväksi ja tarpeelliseksi toiminnaksi. Yleisen yhteiskunnallisen ja kunnallisen taloustilanteen takia monissa organisaatioissa koetaan kuitenkin säästöpainetta, myös nuorisotyön saralla. Näin ollen työntekijöiden on vaikea osallistua tapaamisiin pitkien välimatkojen ja työaikaressurssien takia.

Näiden ennalta mainiuitten seikkojen takia olen halunnut lähteä kehittämään ”työkälua”, joka vastaisi tähän tarpeeseen. Pienten kuntien työntekijöitä ei voida yhdistää yhdeksi fyysiseksi tiimiksi tai työyhteisöksi, vaan on kehitettävä jokin muu tapa, joka mahdollistaa tiimityön.

Jos verkkotiimi-kokeilu osoittautuu toimivaksi ja työntekijät ovat sitoutuneita ja motivoituneita, voidaan mallia jatkaa työmenetelmänä osana etsivän nuorisotyön koordinaatiota. Mallia voidaan myös hyödyntää muilla koordinaatioalueilla.

2.3 Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus

Vuonna 2018 Opetus- ja kulttuuriministeriö päätti perustaa nuorisoalalle osaamiskeskuskeskuksia. Yksi näistä perustetuista osaamiskeskuksista oli Valtakunnallisen työpajayhdistyksen hallinnoima etsivän nuorisotyön osaamiskeskus. Valtionapua saavan osaamiskeskuksen muodostivat yhdessä Espoon kaupunki, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Valtakunnallinen työpajayhdistys ja nuorisoalan kehittämiskeskus Juvenia. Osaamiskeskukset valitaan kolmivuotiskaudelle, ja sen jälkeen uusien tahojen on mahdollista hakea osaamiskeskuksen statusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020)

Tällä hetkellä Opetus- ja kulttuuriministeriö on juuri valinnut uudet toimijat kohdenetun nuorisotyön (etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta) osaamiskeskuksen vetäjiksi. Uuden kolmivuotiskauden (2020-2030) toimijat ovat Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry; Ehkäisevä päihdetyö Ehyt ry, Mieli Suomen mielenterveys ry, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, XAMK / Juvenia - nuorisoalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Valinnoissaan Opetus- ja kulttuuriministeriö noudattaa valtakunnallisen nuorisotyön- ja politiikan ohjelman 2020-2023 painopistealueita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö)

Opetus- ja kulttuuriministeriö linjaa uuden kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskusten tehtävistä ja toimenkuvasta seuraavanlaisesti:

”Kohdennettu nuorisotyö Nuorten työpajatoiminta ja etsivä nuorisotyö muodostavat kokonaisuuden, jossa nuorille tarjotaan yksilöllistä, elämänhallintaa ja toimijuutta vahvistavaa ohjausta jatkoluille pääsemiseksi. Toiminta on kattavaa, ja sitä koskevaa määrällistä ja laadullista tietoa on saatavilla. Sitä tuetaan valtionavustuksin, jotka kohdennetaan suoraan järjestäjätahoille, mutta myös edunvalvontaan ja kehittämistoimintaan. Tämän kokonaisuuden ajankohtaiset kehittämistarpeet koskevat nuorten työpajatoiminnan oppilaitosyhteistyötä ja uusia yhteistyömuotoja (mm. Ohjaamojen kanssa tehtävä yhteistyö sekä sosiaalityön kanssa tehtävä yhteistyö), sekä etsivään nuorisotyöhön liittyvää Aikalisätoimintaa. Lisäksi on tarpeen tarkastella nuorten työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön palveluja alueellista yhdenvertaisuutta. Kehittämistoiminnassa korostetaan monialaista yhteistyötä nuoren päihteiden käytön ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi sekä nuoren mielenterveyden tukemiseksi.” (Valtakunnallinen nuorisotyön- ja politiikan ohjelma 2020-2023, 36)

2.4 Kehittämistyön tarve aluetyössä

Anni-Reetta Sorrell on tutkinut opinnäytetyössään etsivän nuorisotyön johtamista ja työn rakenteita. Hänen tekemänsä kyselyn perusteella etsivien nuorisotyöntekijöiden työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja ovat mm. organisaation heikko ymmärrys työn luonteesta (90% vastaajista) ja yksin työskentely (73% vastaajista). Huomioitavaa on, että myös kaikki kyselyyn vastanneet esimiehet kokivat, että yksin työskentely on merkittävä tekijä työssäjaksamisessa. (Sorrell 2018, 104)

Vähintään 55% kyselyyn vastanneista työntekijöistä koki, että tiimityön kehittäminen parantaa työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Kaikki esimiehet kokivat, että tiimityöskentely ja huolellinen työhön perehdytys lisää työntekijän sitoutuneisuutta. Sen sijaan esimiesten vastuksissa ei näy, että heidän mielestään työparityöskentelyn merkitys työhyvinvoinnille olisi merkityksellinen. (Sorrell 2017, 77-78) Oman kokemukseni mukaan työntekijät, jotka ovat olosuhteiden pakosta (mm. ainoa etsivä nuorisotyöntekijä organisaatiossa) joutuneet työskentelemään asiakastyössä yksin, eivät koe sen olevan merkittävästi työssäjaksamista kuormittava tekijä. Tätä kokemusta vahvistavat myös Sorrellin kyselyn tulokset.

Sorrell kuitenkin huomauttaa työssään, että usein tämä kokemus syntyy siitä, että työntekijä ei tiedä ns. paremmasta. Yksin työskentelyyn ja pärjäämiseen tottuu, kun on pakko. Voi olla myös, että tässä tilanteessa työssäjaksamista edistääkin se, että ajattelee selviytyvänsä tästä paremmin yksin kuin työparin kanssa, koska työparia ei olisi saatavilla, oli siihen tarvetta tai ei. Työkokemukseni etsivässä nuorisotyössä on kerrytetty pääasiassa pienissä kunnissa, jossa olen työskennellyt lähinnä yksin ilman työparia, ja tunnistan Sorrellin esittämän huomion aiheesta. (Sorrell 2017, 79)

Etelä-Savossa noin puolet etsivistä työntekijöistä työskentelee yksin. Alueen iso haaste on työntekijöiden sitoutuminen ja vaihtuvuus. Valitettavasti näiden yhteyttä ei ole tutkittu, mutta oman ja Sorrellin kokemuksen mukaan, esitän hypoteesin, että tiimityöskentelyn, vertaistuen sekä asiakastyön jakamisen kehittäminen voisi toimia työntekijöitä motivoivana työkaluna, ja tätä kautta vähentää myös työntekijöiden vaihtuvuutta alueella.

Sorrellin tutkimuksen tuloksia tukevat myös pääkaupunkiseudun etsivän nuorisotyön aluekoordinaattori Heini Hakulisen näkemykset. Hakulinen (2020) tutkii vielä julkaisemattomassa ylemmän AMK- opinnäytetyössään yksin työtä tekevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Hakulisen mukaan aineistosta voi tehdä suuntaa antavia päätelmiä siitä, että vertais- ja työyhteisön tuki on yksin työtä tekevien etsivien kannalta tärkeä työhyvinvointikokemusta vahvistava tekijä.

Keskustelussa Hakulisen kanssa nousi esiin myös yksin työskentelevien etsivien ns. pärjäämisen kulttuuri. Lisäksi siihen liittyy kysymys siitä, että mitä tapahtuu työntekijän ammatillisuudelle, kun työskennellään asiakas- ja ihmistyössä yksin, vailla työn reflektointiin mahdollistavaa työparia.

Työelämän muutoksesta on puhuttu paljon viime aikoina. Sitra (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto) on tutkinut työelämän murrosta ja tulevaisuutta, sekä listannut yhteiskunnallisia megatrendejä, joiden avulla voidaan ennustaa tulevaisuuden työelämän muutosta. (Sitra 2020)

Näistä ennusteista voidaan päätellä, että tulevaisuudessa yleisestikin työntekijän ja esimiehen suhde tulee muuttumaan siten että työtä tehdään itsenäisemmin (Sitra 2020). Tämä sinänsä ei muuta radikaalisti etsivän nuorisotyön rakenteita, sillä iso osa työntekijöistä työskentelee jo nyt itsenäisesti ja heidän tavassaan työskennellä ja työtavoissa voi nähdä piirteitä myös yksinyrittäjyydestä.

Tästä syystä on tärkeää kehittää ja luoda työntekijöille uusia tapoja kokea yhteisöllisyyttä ja saada kollegiaalista tukea työhön, jota ei kuitenkaan voi tehdä tulevaisuudessakaan täysin itsenäisesti. Etsivässä nuorisotyössä tullaan tarvitsemaan jatkossakin niin yhteistyöverkoston kuin muidenkin etsivien työntekijöiden tukea.

Ennen verkkotiimin varsinaista aloitusta teetin oman alueeni pienten kuntien työntekijöille kyselyn, jossa kysyin mm. kaipaavatko he tukea arjen työhönsä, sekä vastaako verkkotiimin kokeilu heidän tarpeitaan. Kaikki vastaajista kokivat, että verkkotiimipilotti tulee tarpeeseen ja että he kaipaavat apua työssään (7 vastasi kyllä tähän kysymykseen, ja 1 tarvitsevansa tukea joskus.)

Näiden kartoitusten ja kyselyiden perusteella voidaan siis sanoa, että kollegiaalisen tuen mahdollistavalle kehitystyölle on ollut aito työelämän käytännön tarve. Lisäksi voidaan todeta, että tarve ei ole vain maakuntakohtainen, vaan aineiston perusteella voidaan yleistää, että uusille toimintatavoille on tarvetta koko Suomessa.

2.5 Etelä-Savon verkkotiimin suunnitelma ja tavoitteet

Yllä olen avannut Etsivän nuorisotyön toimintaympäristöä Etelä-Savossa, sekä työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä haasteita, jotka toistuvat valtakunnallisesti. Näiden seikkojen valossa on ollut luonnollista valita opinnäytetyöksi kehittämistutkimus, jonka avulla pilotoin Etelä-Savon alueella ”virtuaalista työyhteisöä” eli verkkotiimiä.

Olen halunnut kehittää ja kokeilla aluetyöhön uutta työkalua, jonka avulla eri organisaatioissa toimivat etsivät muodostavat virtuaalisen työyhteisön. Kaikki etsivät työntekijät kuuluvat kuitenkin oman organisaationsa työyhteisöön, ja olen halunnut selkeyttää niin esimiehille kuin työntekijöillekin, että tämän ns. virtuaalisen työyhteisön tavoite ei ole syrjäyttää työntekijän ensisijaista fyysistä työyhteisöä, vaan tarjota työntekijälle lisää tukea ja mahdollisuus jakaa asiakastyön kuormittavuutta muiden samaa työtä tekevien kanssa. Tästä syystä olen nimennyt kokeilun ”verkkotiimiksi”, esimerkiksi virtuaalisen työyhteisön sijaan.

Kokeiluun osallistui kahdeksan työntekijää kahdeksasta eri organisaatiosta, joten sen kattavuus on melko hyvä; alueella työskentelee yhdeksän yksin etsivää nuorisotyötä tekevää työntekijää. Työntekijät yhtä lukuun ottamatta tekevät 100% työajastaan etsivää nuorisotyötä.

Verkkotiimi tulee tapaamaan alustavan suunnitelman mukaan 9-10 kertaa kevään aikana, ja siihen liittyy kaksi "Live" tapaamista, alussa ja lopussa. Koska kyse on pilotoinnista ja kokeilusta, on hyvä muistaa, että suunnitelmia voidaan muuttaa matkan varrella ja tehdä muutoksia vaikkapa tapaamisten tiheyteen osallistujien kokemusten mukaan. Tästä syystä on tärkeää tehdä kokeilun väliarviointia muutaman tapaamisen jälkeen ja tehdä toimintaan muutoksia tarvittaessa.

Tapaamiset ovat strukturoituja, ja niissä on aina ennalta määritelty sisältö. Lisäksi tiimin työskentelyyn kuuluvat ainakin alkuvaiheessa pienet välitehtävät, joita käsitellään verkkotiimin tapaamisissa. Tehtävät liittyvät oman työn ja asiakastyön analysointiin.

Toimin itse verkkotiimin vetäjänä. Vetäjänä toimiminen on luontaista aluekoordinaattorin tehtävän vuoksi, minkä lisäksi en työskentele tällä hetkellä asiakastyössä, joten keskityn tiimissä puhtaasti tiimin sisällön ja rakenteiden luomiseen, sekä työntekijöiden ohjaamiseen.

Opinnäytetyön näkökulmasta olen asettanut työlleni seuraavat kehittämistavoitteet:

1. Pilotoida virtuaalista työyhteisöä yksin työskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden arjen tueksi.

2. Mallintaa sopivaa tapaa etsivän nuorisotyön tiimin verkkotyöskentelylle.

Teen opinnäytettä osana omaa työnkuvaani ja siksi olen rajannut osan verkkotiimin tavoitteista pois opinnäytetyön viitekehyksestä ja en tule käsittelemään opinnäytetyössäni syvällisemmin asiakastyön reflektoinnin osuutta. Verkkotiimin kokeilu on ajallisesti liian lyhyt, jotta voisin asettaa asiakastyön reflektoinnin juurruttamisen osaksi kehittämistyötä. Se on kuitenkin tavoitteeni pitkällä aikavälillä työssäni, ja on osa verkkotiimiä sisällöllisesti.

Tavoitteisiin pääsyä tullaan mittaamaan palautetyöskentelyn avulla. Tavoitteena on selvittää kuinka osallistujat kokevat verkkotiimin toiminnan sekä sen vaikutukset oman työn arkeen. Verkkotiimin jatkon ja onnistumisen kannalta olennaisimpia ovat käyttäjien kokemukset.

3 TIETOPOHJA

Opinnäytetyöni kehittämistyö tapahtuu etsivän nuorisotyön viitekehyksessä. Siksi on tärkeää ymmärtää etsivän nuorisotyön historiaa ja työmuodon erityisyyttä sekä haasteita. Suunnitelmallinen kehittämistyö vaatii pohjaksi teoriatietoa, jonka pohjalta kehittämistä voidaan lähteä suunnittelemaan. Tässä luvussa olen avannut etsivän nuorisotyön kokonaisuutta, työyhteisön käsitettä, sekä sen kehittämistä ja virtuaalisen työyhteisön luomista.

3.1 Etsivä nuorisotyö

Nykymuotoinen etsivä nuorisotyö Suomessa on vielä melko tuore työmuoto. Tästä syystä suomalaisesta etsivästä nuorisotyöstä on kirjoitettu vähän kirjoja tai teoksia verrattuna esimerkiksi muuhun nuorisotyöhön. Voidaan sanoa, että ammattialalla on neljä suomalaista perusteosta, jotka käsittelevät puhtaasti etsivää nuorisotyötä ammattialana ja toimivat myös oppaina työntekijöille arjessa (Puuronen Anne: Etsivän katse, Vilen Anna: Etsivän nuorisotyön käsikirja, Kaartinen-Koutaniemi Jaakko: Etsivässä työssä-kauan sä oikein aiot olla siinä, Alanen olli& Kotkavuori Aapo: Välittämisen ammattilaiset.) Kaikki nämä teokset ovat ilmestyneet 2010-luvulla, ja ovat siten vielä melko ajankohtaisia tiedoiltaan. Etsivästä nuorisotyöstä on paljon ulkomaista kirjallisuutta, mm. ruotsista ja Norjasta, mutta ne perustuvat enemmän perinteisempään tapaan tehdä etsivää nuorisotyötä, ns. jalkautuvaan työhön.

Suomalaisen etsivän nuorisotyön mallintaminen ja auki kirjaaminen on vielä kesken, ja sitä tehdään mm. osaamiskeskusten ja kentän kanssa. Etsivällä työotteella on pitkät perinteet myös Suomessa, mutta nuorisolain muutoksen myötä 2010-luvulla muotoutuneen etsivän nuorisotyön mallin kehittäminen on pitkä prosessi, joka jatkuu vielä tulevaisuudessa. (Kaartinen, Koutaniemi 2012,16)

Tulen seuraavissa luvuissa käsittelemään Suomalaisen etsivän nuorisotyön historiaa, nykytilaa, ja peruskäsitteitä. Tulen käyttämään etsivästä nuorisotyöstä myös termiä etsivä työ ja etsivästä nuorisotyöntekijästä sanaa etsivä. Etsivässä työssä puhumme asiakkaista nuorina, mutta selkeyden vuoksi käytän tässä myös termiä asiakas, tai asiakasnuori.

Katsaus etsivän nuorisotyön nykytilaan Suomessa

Tällä hetkellä Etsivä nuorisotyö kattaa 95% Suomen kunnista, ja vain neljässä Suomen kunnassa ei ole etsivää nuorisotyöntekijää. Etsiviä nuorisotyöntekijöitä (OKM:n rahoituksen alaisia) on 535, joista 130 työskentelee yksin ilman etsivän nuorisotyön työparia. (Uustalo 2019)

Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa etsivää nuorisotyötä. Rahoitus tulee hakea vuodeksi kerrallaan. Rahoitus on moninkertaistunut alkuajoista, ja valtion panostus syrjäytymisvaarassa olevien nuorten palveluihin näkyy myös etsivän nuorisotyön rahoituksessa, sillä vuonna 2008 etsivään nuorisotyöhön myönnettävä rahoitus oli kokonaisuudessaan 2,5 miljoona euroa, kun vuonna 2019 myönnetyn määrärahan suuruus oli 13 miljoona euroa. (Etsivän nuorisotyön raportti 2018) Myönnetyn rahoituksen perusteella etsivä nuorisotyö on nähty valtakunnallisesti toimivana työmuotona nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn.

Etsivän nuorisotyön rahoitustapaan ei ole tulevaisuudessa suunniteltu muutoksia, sillä nykyisen rahoitusmallin avulla voidaan valvoa sitä, että myönnetty avustus käytetään kunnassa nimenomaan etsivän nuorisotyön tekemiseen. (Hilpinen 2019)

Nykyisin etsivän nuorisotyön työnkuvaa, kohderyhmää ja toimintatapaa ohjaa nuorisolaki. Nuorisolaki määrittää, että koulutuksen järjestäjillä ja puolustusvoimilla on velvollisuus ilmoittaa tietyissä tilanteissa nuoren yksilöinti- ja yhteystiedot kunnan etsivälle nuorisotyölle, sekä mahdollistaa eri viranomaisille ja tahoille (esimerkiksi Kela) huolen ilmaisun nuoresta silloin kun he katsovat sen tarpeelliseksi. (Finlex, nuorisolaki)

Vuonna 2018 etsivä nuorisotyö tavoitti 19 762 nuorta, ja kaiken kaikkiaan tavoitettujen sekä yhteydenottojen kokonaismäärä oli 27 466. Tavoitettujen nuorten määrä on ollut kasvussa vuodesta 2010 lähtien. Nuorten määrää ja tilannetta tilastoidaan PARent-tilastointijärjestelmän avulla koko Suomessa. (Bamming, Walden 2019, 3)

Tulevaisuudessa etsivä nuorisotyö jatkaa osana nuorisotakuun toimenpiteitä, ja se mainitaan myös valtakunnallisessa, juuri hyväksytyssä nuorisotyön ja -politiikan ohjelmassa vuosille 2020-23. (Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020-2023, 4) Näiden strategioiden valossa ei siis näytä siltä, että etsivän nuorisotyön asema olisi uhattuna lähitulevaisuudessa.

Tulevaisuuden haasteena voidaan kuitenkin pitää suunnitteilla olevaa oppivelvollisuuden nostoon liittyvää lakiluonnosta, joka toteutuessaan tulee varmasti muuttamaan etsivän nuorisotyön työn sisältöä, kohderyhmää ja yksilöinti- sekä yhteystietojen ilmoittamiskäytäntöjä huomattavasti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019)

3.1.1 Etsivän nuorisotyön historia Suomessa.

Kuten jo aiemmin todettiin, etsivä nuorisotyö ei ole suomessa uusi työotteena. Etsivä työ on muotoutunut jo 60-luvulta saakka, jolloin sitä käytettiin mm. jengityön menetelmänä. Yhteistä tuon ajan jalkautuvalle työtavalle ja tämän päivän etsivälle nuorisotyölle on se, että on ollut tarve löytää systeemin ulkopuolelle jäävät nuoret. Peruajatuksesta työn historian läpi on kulkenut se, että tärkeintä on tavoittaa apua tarvitsevat nuoret ja solmia heihin kontakti, ja toivoa, että luottamuksen saavuttamisen jälkeen nuori antaa työntekijän auttaa itseään. (Kaartinen, Koutaniemi 2012,16)

Etsivä nuorisotyö rantautui työotteena Suomeen Norjasta, jossa oli jo pitkät perinteet työmuodolle. Norja on toiminut ns. mallimaana etsivälle nuorisotyölle. Norjan tapa tehdä työtä on pitkäjänteistä, perustui tutkimukseen ja ammatillisuuteen. (mt., 17)

Ensimmäinen varsinainen etsivän nuorisotyön pilotointi tehtiin Tampereella vuonna 1991 nimellä ENT. Yhdeksänkymmentäluvun alussa myös moni muu kotimainen toimija lähti kehittämään etsivää nuorisotyötä osana toimintaansa, näistä merkittävimpinä esimerkkeinä mm. Pro-tukipiste ja A-klinikkasäätiö. (mt.,18)

Merkittävä käänne suomalaisessa etsivässä nuorisotyössä tapahtui vuonna 2011, jolloin etsivä nuorisotyö kirjattiin nuorisolakiin. (Kaartinen, Koutaniemi 2012, 16) Tämän muutoksen myötä etsivä nuorisotyö muuttui niin, että nuoria ei enää vain etsitty jalkautumalla, vaan mahdollistettiin viranomaisille ja yhteistyötahoille oikeus ilmoittaa nuoresta, joista heillä on huoli. Lisäksi nuori itse, tai nuoren läheiset saivat ottaa yhteyttä kunnan tai kaupungin etsivään nuorisotyöhön.

Tämä muutoksen myötä työn arki muuttui, ja jalkautuvan työn osuus väheni merkittävästi. (Alanen, Kotkavuori 2014, 14-15)

Nuorisolain muutoksen myötä etsivä nuorisotyö on muotoutunut osaksi kuntien palvelujärjestelmää. (mt., 15) Työmuotoa rahoitetaan Opetus- ja kulttuuriministeriön varoin, ja sen toteutumista valvoo aluehallintovirastot. (Aluehallintovirasto 2019)

3.1.2 Etsivä nuorisotyö työmenetelmänä

Etsivä nuorisotyö määritellään erityisnuorisotyöksi. (Bamming, Walden 2019,8) Tämä tarkoittaa sitä, että etsivä työ ei ole viranomaistyötä, vaan sitä tehdään nuorisotyöllisin menetelmin, vaikkakin työmuoto sijoittuu sosiaalityön rajapinnoille, ja on perinteistä nuorisotyötä laajempaa kohderyhmältään ja työkentältään.

Etsivän nuorisotyön tavoitteena on tavoittaa avun tarpeessa olevat nuoret ja tarjota heille apua. Ensisijaisena kohderyhmänä ovat koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevat, alle 29-vuotiaat nuoret, jotka tarvitsevat apua päästäksensä tarvitsemiinsa palveluihin. (Bamming, Walden 2019, 8)

Perinteisesti ajatellaan, että etsivä nuorisotyö tekee ensisijaisesti palveluohjausta, ei siis luo palveluita itse, mutta nykytilanteessa, palveluiden saatavuuden heikennyttyä, erityisesti maaseudulla, on etsivä nuorisotyö joutunut myös paikkamaan puuttuvia palveluita. Lähinnä kuitenkin tämä toteutuu niin, että etsivä nuorisotyöntekijä kulkee nuoren rinnalla, kunnes hänelle löytyy sopiva jatkopolku.

Etsivää nuorisotyötä tehdään aina nuoren ehdoilla ja vapaaehtoisuuteen perustuen. Työotteessa korostuu nuoren itsemääräämisoikeus, nuorisolähtöisyys ja luottamuksellisuus (Vilen 2018, 8-9). Nämä termit tarkoittavat sitä, että työtä tehdään siellä missä nuoret ovat, jalkaudutaan siis nuorten omiin ympäristöihin ja tavataan heitä heidän omilla ehdoillaan. Nuorella on aina oikeus kieltäytyä yhteistyöstä etsivän nuorisotyöntekijän kanssa ja luottamuksellisuus perustuu työntekijän vaitiolovelvollisuutteen, sekä siihen, että työtä tehdään nuoren itsensä antamien tietojen perusteella.

Konkreettisesti ja tiivistettynä etsivän nuorisotyön tärkein tehtävä on tavoittaa avun tarpeessa oleva nuori. (Vilen 2018, 29) Etsivä nuorisotyö on ketterä työmuoto, joka muovautuu yhteiskunnan ja nuorisokulttuurin muutosten mukana. Nuoren tavoittamisessa tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että nykyisin etsivät työntekijät etsivät nuoria somemaailmasta, perinteisten kirjepostien sijaan.

Tutkija Anne Puurosen (2014) mukaan suomalaisen etsivän nuorisotyön sisältö voidaan jakaa kolmeen eri pääalueeseen.

Hän on määrittelyt termit kansainvälisen etsivää nuorisotyötä käsittelevä kirjallisuuden mukaan näin (Rhodes 1996; Svensson&Hussebye2003): etsivä nuorisotyö pitää sisällään nuoren kotona tehtävää työtä, kiertävää ja riippumatonta työtä. Kotona tehtävä työ tarkoittaa työtä, jota tehdään yksittäisten asiakkaiden kanssa, tavataan heitä heidän kotonaan, tai muissa heille sopivissa ympäristöissä. Kiertävä työ puolestaan on työtä, jossa nuoria mennään tapaamaan muiden toimijoiden kontekstissa, esimerkiksi oppilaitoksissa tai nuorisotaloilla tapahtuva etsivä nuorisotyö. Ominaista tälle, on että nuoria ei tarvitse etsiä, vaan heidät tavoittaa valmiissa toimintaympäristössä. Näiden työnmuotojen etuna on mahdollisuus luoda nuoriin kontakteja ennaltaehkäisevässä hengessä, ilman leimaantumista tietyn kohderyhmän työmuodoksi. Riippumaton työ taas painottuu jalkautuvaan katutyöhön, jossa nuoria kohdataan ”nuorten omissa ympäristöissä”, joka tänä päivänä tarkoittaa mm. ostoskeskuksia ja muita julkisia tiloja. (Puuronen 2014, 13)

Lisäksi Puuronen jakaa etsivän nuorisotyön terminologiaa työskentely-ympäristöjen mukaan kahteen osaan (englanniksi ”detached youth work” ja ”outreach youthwork”). (Puuronen 2014, 13) Tällä hetkellä voidaan katsoa, että Suomessa tehtävässä etsivässä nuorisotyössä käytetään kumpaakin työmenetelmää. ”Detached youth work” tarkoittaa tässä jalkautuvaa, nuorten ympäristöihin menevää katutyötä, jota tehdään edelleen kaupunkiympäristöissä, tosin vähemmän kuin ennen, ja ”outreach youthwork” kuvaa enemmän pienemmillä paikkakunnilla tehtävää etsivää nuorisotyötä.

Näiden kahden työmenetelmän suurin ero on, se että nykyisessä suomalaisessa etsivän nuorisotyön muodossa apua tarvitsevista nuorista ilmoitetaan etsivälle nuorisotyölle, jolloin työntekijän tehtävä on etsivä kyseinen nuori, ja taas jalkautuvassa työmenetelmässä työntekijä etsii apua tarvitsevia nuoria jalkautumalla nuorten ympäristöihin, olemalla läsnä nuorille ja luomalla heihin kontakteja. (Puuronen 2014, 14)

3.1.3 Etsivän nuorisotyön kohderyhmä

Opinnäytetyössäni kehitän etsivien nuorisotyöntekijöiden verkkotiimiä, jonka avulla yksin työtä tekevät työntekijät saavat mm. vertaistukea ja alustan asiakastyön reflektiolle. Siksi pidän tärkeänä, että ymmärretään etsivän nuorisotyön kohderyhmän ja sen kanssa työskentelyn erityispiirteitä.

Olen jättänyt tässä osiossa tietoisesti käsittelemättä termiä syrjäytynyt- tai syrjäytymisvaarassa oleva.

Syrjäytymisellä tarkoitetaan karkeasti yhteiskunnan rakenteiden ja palveluiden ulkopuolelle jäämistä. Lisäksi siihen liittyy paljon hyvinvointiin ja huono-osaisuuteen liittyviä tekijöitä. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2019)

Tämän määritelmän valossa voidaan katsoa, että suuri osa etsivän nuorisotyön kohderyhmästä ja asiakkaista kuuluu tähän syrjäytyneiden, tai syrjäytymisvaarassa olevien ryhmään. Kuitenkin oman kokemukseni mukaan nuoret harvoin määrittelevät itse olevansa syrjäytyneitä. Tästä syystä haluan puhua nuorista, jotka tarvitsevat tai haluavat apua, sillä etsivän nuorisotyön lähtökohta on aina nuoren oma käsitys omasta tilanteestaan.

Nuorisolaki määrittää, että etsivän nuorisotyön kohderyhmä ovat tuen tarpeessa olevat nuoret. (Nuorisolaki §10) Määritelmä on kovin laaja ja rajaton.

Käytännössä työtä tehdään niiden nuorten kanssa, jotka ovat joko pudonneet palveluista tai heillä on vaikeuksia kiinnittyä olemassa oleviin palveluihin. Etsivää nuorisotyötä tekevät organisaatiot määrittelevät etsivän nuorisotyön kohderyhmän oman alueensa erityispiirteitä huomioiden. Ikä- ja muut painotukset kohderyhmässä tulee huomioida paikallisten tarpeiden mukaan. (Vilen 2018, 26)

Nuorisolain ja rahoittajan lähtökohta etsivälle nuorisotyölle on se, että työmuodon avulla tavoitetaan nuoria, jotka tarvitsevat apua.

Tämä lähtöasetelma tarkoittaa sitä, että etsivän nuorisotyön kohderyhmän nuoret ovat nuoria, jotka kokevat elämässään psyykkisiä tai fyysisiä haasteita ja he voivat olla hyvin haastavissa elämäntilanteissa. (Vilen 2018, 29) Näiden nuorten kohtaaminen vaatii työntekijältä erityisosaamista ja paljon kärsivällisyyttä.

3.1.4 Ammattina välittäminen

Ammattina etsivä nuorisotyö on haastava. Työn arki on usein arvaamatonta ja poukkoilevaa.

Etsivän nuorisotyöntekijän pätevyysvaatimukset ovat melko väljät, sillä Suomessa etsivään nuorisotyöhön ei ole erillistä ammatillista koulusta. Nuorilain mukaan etsivällä nuorisotyöntekijällä tulee olla riittävä koulutus ja työkokemus nuorten kanssa työskentelystä. Suosituksena kuitenkin on, että etsivällä nuorisotyöntekijällä tulisi olla vähintään toisen asteen nuoriso-, kasvatustai sosiaalialan koulutus. (Kaartinen, Koutaniemi 2016, 37)

Koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi on olennaista, että työntekijän persoona ja luonteenpiirteet soveltuvat etsivään nuorisotyöhön. Etsivälle nuorisotyöntekijälle välttämättömiä ominaisuuksia ovat mm. hyvät vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot sekä kyky sietää muuttuvia tilanteita ja työskennellä paineen alaisena. Ihmisten kohtaamisessa empaattisuus, joustavuus ja rohkeus ottaa puheeksi myös vaikeita asioita ovat tärkeitä. (Vilen 2018, 40-41) Yhteenvedon voidaan todeta, että etsivälle nuorisotyöntekijälle olennaisin ja välttämättömin taito on kohtaamisen taito.

Etsivässä nuorisotyössä pyritään luomaan nuoreen luottamuksellinen ja tiivis suhde. Tämän suhteen avulla työntekijä pystyy motivoimaan nuorta eteenpäin kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Suhteen luominen vie aikaa, ja on joskus haastavaa. Suhteen luominen tulee tapahtua nuoren ehdoilla ja tahdissa. (Alanen, Kotkavuori 2014, 26)

Etsivässä nuorisotyössä asiakastyö on tiivistä, ja siksi nuoren ja työntekijän välille muodostuu usein myös emotionaalinen suhde. On tärkeää, että nuori kokee, että hänestä välitetään aidosti. Hyvässä asiakassuhteessa ei ole työntekijän ja asiakkaan välistä valta-asetelmaa, vaan etsivän työntekijän tehtävä on kulkea nuoren rinnalla, ollen hänen kanssaan samalla tasolla. (Alanen, Kotkavuori 2014, 28)

Etsivän työn asiakasnuorilta puuttuu usein elämästään turvallinen ja luotettava aikuinen. Lisäksi he kokevat, että yhteiskunta ei lähtökohtaisesti ole heidän puolellaan auttamassa, tai että heihin luotettaisiin. Kun etsivä nuorisotyöntekijä saa rakennettua nuoreen luottamuksellisen suhteen, vaikuttaa se usein myös siihen, että nuori alkaa pikkuhiljaa luottaa myös muihin toimijoihin. (Alanen, Kotkavuori 2014, 31)

Tällainen tapa työskennellä nuorten kanssa vaatii työntekijältä paljon voimavaroja. Näistä edellä mainituitten seikkojen takia, on erityisen tärkeää, että työntekijä osaa rajata työtään, tunnistaa omat rajansa ja vastuunsa, sekä osaa erottaa työn ja vapaa-ajan. (Vilen 2018, 41)

3.1.5 Työn erityispiirteet ja tarve

Edellisessä luvussa kuvailin, millaisia ominaisuuksia etsivä nuorisotyöntekijä tarvitsee tehdessään työtä, joka perustuu luottamussuhteen rakentamiseen. Kuten jo luvun lopussa totesin, on tärkeää, että työntekijä pitää huolta myös itsestään. Hyvinvoiva työntekijä on tuloksellisen asiakastyön edellytys.

Etsivässä nuorisotyössä työntekijä työskentelee pahoinvoivien nuorten kanssa. (Alanen, Kotkavuori 2014, 70) Työssä joutuu käyttämään paljon omaa persoonaansa ja työntekijä toimii puskurina yhteiskunnan ja nuorten välissä. Lisäksi työntekijä kohtaa työssään henkisesti haastavia tilanteita, sillä nuorten kertomukset ja tilanteet voivat olla hyvinkin kuormittavia ja raskaita. (Kaartinen, Koutaniemi 2012, 36)

Etsivän nuorisotyön ohjeistuksen mukaan etsivää nuorisotyötä tulee tehdä lähtökohteisesti työparityönä. (Kaartinen, Koutaniemi 2012, 45) Puurosen etsivän nuorisotyön tutkimuksesta käy ilmi, että työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on mm. juuri työparin puute ja yksin työskentely. (Puuronen 2014, 67). Tästä huolimatta vuonna 2019 yksin työskenteli 130 työntekijää.

Organisaatioissa, joissa työskentelee useita työntekijöitä, on mahdollista työparityön lisäksi toimia tiimeissä, jossa voidaan mm. käsitellä asiakastapauksia, ja tehdä säännöllistä asiakastyön reflektointia ja purkaa työn arkea. (Vilen 2018, 43)

Millä keinoilla sitten voidaan edesauttaa etsivässä nuorisotyössä työhyvinvointia? Työntekijät mainitsevat usein työn haasteiksi yllä mainitsemani yksin työskentelyn lisäksi, puutteellisen työn ohjeistuksen, esimiehen riittämättömän tuen ja työnohjauksen. (Puuronen 2014, 67)

Säännöllinen työnohjaus on arkityössä tärkeää, ja sen tulisi olla luonteva osa työtä, ei niin että työnohjaus otetaan avuksi vasta sitten kun jotain tapahtuu ja työntekijä on kuormittunut tai tarvitsee jonkun, jolle puhua. (Vilen 2018, 43)

Työnohjaus on ehdottoman tärkeää, mutta käytännössä kuitenkin työnohjaukseen käytettävissä olevat resurssit ovat suhteellisen pieniä, ja tämän myötä työnohjausta on saatavilla lähinnä muutamia kertoja vuodessa. Se ei siis voi korvata jokapäiväisessä työssä kollegiaalisen vertaistuen (tiimin tai työparin) puutetta.

Usein työntekijä myös kokee, että taustaorganisaatiossa ei tunneta riittävän hyvin etsivän nuorisotyön luonnetta tai erityisyyttä. Lisäksi yksin työskentelevän on haastavaa rajata työtä, ja hän tuntee painetta tehdä etsivään nuorisotyöhön kuulumattomia tehtäviä. Ilman työparia tai tiimiä, on riski, että työntekijän ammatilliset rajat hämärtyvät, ja hän alkaa tekemään työtä työaikojen ulkopuolella, tai työn henkilöityminen yhteen ihmiseen aiheuttaa haasteita (mm. riittämättömyyden tunnetta) asiakastyössä. (Vilen 2018, 42)

Kaikki tämä tieto luo pohjaa sille, miksi olen halunnut lähteä opinnäytetyössäni pilotoimaan etsivän nuorisotyön verkkotiimiä Etelä-Savossa. Koen, että tutkimusten ja kuulemieni kokemusten valossa, merkittävä työssäjaksamisen tekijä on työn yksinäisyys ja siitä koituva työn raskauden tunne.

Verkkotiimin tavoite on vastata tähän ongelmaan. Pienillä kunnilla ei ole mahdollisuutta palkata kahta työntekijää, eikä tämä olisikaan resurssien valossa järkevää. Kunnissa etsivä työntekijä työskentelee usein perusnuorisotyöntekijän lisäksi ainoana nuorisotyöntekijänä, ja etsivän nuorisotyön ollessa melko kaukana perusnuorisotyöstä, jää työntekijä vaille arjen vertaistukea ja tunnetta, että jakaa saman ajatusmaailman toisten työntekijöiden kanssa.

3.2 Työyhteisö ja työhyvinvointi

Seuraavassa luvussa käsittelen työyhteisön merkitystä etsivässä nuorisotyössä ja selvän kirjallisuuden avulla työyhteisön kehittämiseen liittyviä seikkoja. Koska opinnäytetyössäni tulen pilotoimaan nimenomaan verkkotyöyhteisöä, haluan keskittyä myös verkkotyöyhteisöön ja siihen liittyviin erityispiirteisiin.

Verkkotiimi-pilotoinnin tarkoitus tai tavoite ei ole korvata etsivän nuorisotyöntekijän varsinaista fyysistä työyhteisöä, joka jatkossakin sijaitsee kunkin työntekijän lähiyhteisössä ja taustaorganisaatiossa.

Verkkotiimi toimii työssä yhtenä työkaluna ja lisänä työhyvinvoinnin edistäjänä. Lisäksi verkkotiimi tulee tuomaan onnistuessaan asiakastyön reflektion mahdollisuuden, sekä lisää arkityöhän vertaistukea.

Verkkotiimin tarkoitus on mahdollistaa työntekijälle fyysisen työyhteisön lisäksi kuuluminen myös toiseen yhteisöön. On tärkeää ymmärtää, kuinka työyhteisö rakentuu, ja erityisesti millaisia asioita tulee ottaa huomioon silloin, kun yhteisö ei toimi samassa tilassa, vaan kuntarajojen yli ja tapaamisten ollessa verkkoalustalla.

Työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä työpaikalla ovat mm. arvostus, onnistuminen, välittäminen ja huolenpito, sekä hauskuus ja huumori. Näiden arvojen pohjalle voidaan perustaa myönteisiä tunnekokemuksia, jotka tuottavat yhteisyyden tunnetta. Työhyvinvointia uhkaaviksi tekijöiksi voidaan puolestaan nimittää ongelmista keskusteleminen, kritiikin antaminen ja sen vastaanottaminen, loukkaaminen ja loukkaantuminen, sekä erilaiset vastoinkäymiset. Furman ja Ahola ovat muodostaneet näiden teesien pohjalta työkalun nimeltään tuplatähti. Tuplatähteä käytetään kompassin tavoin, ikään kuin opastamaan mistä työntekijöiden henkinen hyvinvointi koostuu. (Furman& Ahola 2002, 16-18) Työkalua käytetään työyhteisön henkinen hyvinvoinnin edistämiseen ja sen teoria soveltuu hyvin käytettäväksi myös virtuaalisyöyhteisön rakentamiseen ja kehittämiseen.

3.2.1 Työyhteisö verkossa

Eroaako verkkotyöyhteisö tai virtuaalinen työyhteisö tavallisesta kasvokkain työskentelevästä työyhteisöstä, ja jos eroaa niin mitä ovat nämä erot ja miten ne tulee huomioida?

Ulla Heinonen on tutkinut väitöskirjassaan sähköistä yhteisöllisyyttä ja kuinka se on koettu mm. työn- ja koulutuksen yhteisöissä. Hän jakaa verkkoyhteisöt kahteen eri alaluokkaan sen mukaan onko niihin osallistumisen perustana vapaaehtoisuus (esim. vapaa-ajan verkkoyhteisöt kuten facebook-ryhmät) vai perustuuko osallistuminen veloitteeseen. Työhön liittyvät verkkoyhteisöt mielletään yleensä kuuluvan jälkimmäiseen, mutta on hyvä muistaa, että aina näin ei ole, vaan työntekijällä voi olla tahtotila toimia yhteisössä. (Heinonen 2008, 60-61)

Toimiminen verkkoyhteisössä tai siihen osallistuminen voidaan nähdä yhtenä työn menetelmänä ja kehittämismahdollisuutena.

Työhön liittyvät verkkotyöyhteisöt saavat alkunsa usein tarpeesta tehdä työstä tehokkaampaa ja taloudellisempaa. Verkkotyöyhteisön myötä organisaatiossa säästyy matkustamiseen käytettyä työaika, sekä rahaa. Tärkein tekijä kuitenkin on, se että yksilön tasolla vaikutukset ovat positiivisia ja näkyvät työpanoksessa. (Heinonen 2008, 63)

Työhön liittyvissä verkkoyhteisöissä tulee ottaa huomioon, se että työntekijän motivaatioon ja osallistumishalukkuuteen saattaa vaikuttaa työntekijän tekninen osaaminen ja kyky navigoida verkkoalustalla. (Heinonen 2018, 62) On myös hyvä huomioida, että yhteisöllisyys ja yhteisö eivät ole sama asia, eikä niitä pidä käsitellä yhtenä nippuna. Yhteisö on paikka tai alusta, johon voidaan kuulua omasta halusta riippumatta, mutta yhteisöllisyys kuvaa tunnetta, jota yhteisöön kuuluva tuntee suhteessa toisiin yhteisön jäseniin. (Rajalin 2018, 14)

3.2.2 Virtuaalisen työyhteisön vetäjänä toimiminen

Verkkotiimi-kokeilussa toimin verkkotiimin vetäjänä. Toimin alueen etsivän nuorisotyön koordinaattorina, minulle ei ole määritelty esimiesroolia, eikä sellaista tässä ole tarkoituksenmukaista hakea, mutta tiimi tarvitsee toimiakseen vetäjän. Vetäjän rooli tässä on olla mahdollistaja ja vertaismentori.

Vertaismentoroinnissa osapuolten välillä ei vallitse valta-asetelmaa, vaan osapuolet ovat tasavertaisia toisiinsa nähden. Mentoroinnin taustalla on ajatus jaetusta asiantuntijuudesta, jolloin kaikki tiimin jäsenet voivat oppia toisiltaan käytyjen keskustelujen ja asioiden reflektion kautta. (Kaunismaa, Rajalin 2015, 10) Etsivässä nuorisotyössä on kokeiltu verkkoperusteista mentorointia vuonna 2019, mutta on hyvä todeta tässä vaiheessa, että e-mentoroinnin ja verkkotiimin tavoitteet poikkeavat hieman toisistaan, joten siksi en mene syvemmälle mentoroinnin käsitteistöön.

Rajalin toteaa emessi-hankkeen loppuraportissa, että ryhmän vetäjän rooli on tärkeä, ja erilainen kuin ryhmän muiden jäsenten, eikä hänen tehtävänään ole mentoroida muita ryhmäläisiä, vaan hän on mukana ryhmässä työskentelyn mahdollistajana, sekä vertaisena, kuitenkin hieman erilaisessa roolissa kuin muut ryhmän jäsenet. (Kaunismaa, Rajalin 2015, 12)

Työturvallisuuskeskus on laatinut ohjeistuksen etäjohtamisesta ja virtuaalisesta vuorovaikutuksesta työyhteisössä. Sen määritelmän mukaan etäjohtamisessa on kyse siitä, että mahdollistetaan työyhteisölle alusta yhteistyölle, sekä tuetaan työntekijän itseohjautuvuutta. (Rauramo 2018) Juuri tällaiseksi miellän verkkotiimin vetäjän roolin.

3.2.3 Luottamus virtuaalisessa työyhteisössä

Etäjohtamisessa on tärkeää luottamuksen ja yhteisöllisyyden synnyttäminen, sekä vuorovaikutuksen edistäminen ja tiedon jakaminen. (Rauramo 2018) Koen, että tiimin vetäjänä nämä edellä mainitut asiat ovat tärkeitä, ja välttämättömiä tiimin toiminnan kannalta. Tehtävänäni on siis koordinoida verkkotiimiä, siten, että sen jäsenet kokevat olevansa osa yhteisöä, ja kokevat sen hyödylliseksi osaksi työnsä arkea.

Rauramo kirjoittaa erityisesti luottamuksen saavuttamisesta virtuaalisissa työyhteisöissä. Sen saavuttaminen ilman kasvokkain tapahtuvaa kontaktia on haastavampaa, ja vaatii erityistä huomiota. Hän painottaa, että luottamuksen luominen tulee aloittaa heti työyhteisön työskentelyn alkaessa. Luottamuksen syntyyn tarvitaan samoja tekijöitä kuin kasvokkain toimivissa yhteisöissä, kuten yhteiset tavoitteet, sitoutuminen ja ryhmän välinen huolenpito. Virtuaalisessa työyhteisössä nämä samat seikat on mahdollista saavuttaa, mutta se vie yleensä enemmän aikaa, sillä kasvokkain näkeminen edistää luottamussuhteen syntymistä ryhmään. (Rauramo 2018)

Luottamuksen syntyminen verkkotiimin jäsenten välille on ensiarvoisen tärkeää. Etsivässä nuorisotyössä työskennellään tiiviissä suhteessa asiakkaisiin, käyttäen omaa persoonaa apuna ja usein työ koetaan hyvin henkilökohtaiseksi. Asiakastilanteiden ja ns. ”casejen” jakaminen vaatii yhteisöltä luottamuksellista ympäristöä, jossa työntekijä voi luottaa siihen, että häntä ei arvostella tekemistään ratkaisuista vaan henki on aina ratkaisukeskeinen.

Rauramon (2018) mukaan luottamuksen syntymistä edistäviä tekijöitä virtuaalisessa työyhteisössä ovat mm. mahdollisuus sosiaalisuuteen ja vapaamuotoiseen kommunikointiin, vapaus työntekijän innostuneisuuden ilmaisuun, sekä se kuinka hyvin tiimin jäsenet hallitsevat viestintäteknologian ja miten he viestivät näillä alustoilla.

Tämän vuoksi on tärkeää, että kaikki tiimin jäsenet hallitsevat työskentelyalustan ja ymmärtävät viestinnän keskeiset lainalaisuudet.

Verkkotiimille tämä tarkoittaa sitä, että on varmistettava ennen työskentelyn alkua, että jokainen tiimin jäsen hallitsee nämä asiat, järjestämällä esimerkiksi kasvokkain tapahtuva verkkotiimin alustuspäivä, jossa käydään edellä mainittuja asioita läpi.

4 VALITUT MENETELMÄT

Työni on kehittämistutkimus. Työssäni olen käyttänyt kehittämistyön menetelmiä kuten pilotointia/kokeilua sekä asiantuntijahaastatteluja. Lisäksi ennen varsinaista kokeilua keräsin materiaalia ja odotuksia osallistujilta kyselyllä sekä keskusteluilla. Tulosten arviontiin käytin erilaisia toiminnallisia palautteenkeruumenetelmiä.

Kehittämistyötäni varten haastattelin kolmea eri toimijaa. Toimijat valikoituivat haastateltaviksi, koska heillä oli jotakin sellaista erityisosaamista tai kokemusta, jota tahdoin hyödyntää omassa kehittämistyössäni.

4.1 Kehittämistyö

Kun mietin mistä aiheesta haluaisin tehdä opinnäytetyön ja millä tavalla, oli kehittämiseen liittyvä projekti luonteva valinta, koska olen luonteeltani ja työotteeltani ratkaisukeskeinen ja eteenpäin suuntaava. Työssäni minulle on luontaista miettiä, kuinka jokin asia tehtäisiin paremmin tai järkevämmiin. Opinnäytetyön myötä olen tutustunut kehittämistyöhön ja sen menetelmiin syvemmin, sekä laajentanut omaa kehittämisosaamistani systemaattisemmaksi kuten teoksessa kehittämistyön menetelmät kehoitetaan.

Systemaattinen kehittäminen vaatii kehittämisosaamista ja kehittäminen tulee nähdä osana jokaista nykyaikaista työtehtävää. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tulee tuntea kehittämistyön menetelmiä ja keskeisiä käsitteitä. Hyvä kehittäjä osaa hahmottaa kokonaisuuksia, pystyy työskentelemään pitkäjänteisesti, järjestelmällisesti ja systemaattisesti. Innovatiivisuus ja luovuus ovat myös etuja, joiden avulla kehittämissä luodaan uusia ratkaisuja. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015, 12-14)

Miksi kehittäminen työelämässä on tärkeää? Kehittäminen ja kehittyminen ovat tärkeitä teesejä tämän päivän työelämässä. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja työterveyslaitos (2020) näkee työelämän kehittämisen ensiarvoisen tärkeänä työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden kannalta. Työelämässä tulisi pyrkiä resilientteihin työyhteisöihin, jotka pystyvät ketterästi vastaamaan työlle asetettuihin muutostarpeisiin ja kehittämään uusia kestäviä ratkaisuja niin työtapoihin kuin isompiin kokonaisuuksiinkin.

Työn kokonaisuuden hahmottamisessa on tärkeää ymmärtää, että kehittäminen perustuu tutkimukseen, teorian tietoon, ja innovoimiseen. Ammattimainen kehittämistyö vaatii tuekseen tieteellistä tutkimusta, vaikka se asetetaan usein toiseen ääripäähän arkikehittämisen kanssa. Teoria ja käytäntö täydentävät toisiaan kehitystyössä. (mt. 17, 21)

Kehittämistyön prosessissa on valittavissa monta erilaista lähestymistapaa. Valittu lähestymistapa määrittää miten kehittämiskohdetta tarkastellaan ja millaisiin tavoitteisiin pyritään. Kehittämistyön menetelmät -teoksessa tarkastellaan tarkemmin seitsemää erilaista kehittämistyön lähestymistapaa, jotka ovat tapaustutkimus, toimintatutkimus, konstruktioivinen tutkimus, palvelumuotoilu, innovaatioiden tuottaminen ja tutkiminen, ennakointi ja verkostotutkimus. Opinnäytetyöni kehittämisprojektin lähestymistapa on konstruktioivinen tutkimus, tavoitteena on ratkaista jokin olemassa oleva ongelma luomalla uusi toimintatapa tai menetelmä. Konstruktioivisessa tutkimuksessa ei pyritä muuttamaan ihmisten toimintaa vaan tuomaan ihmisille uutta konkretiaa. Tässäkään menetelmässä ei tule unohtaa teorian ja tutkimuksen nivoutumista kehittämisprosessiin vaan tulee muodostaa toimiva vuoropuhelu käytännön ja teorian välille. (mt. 36-39)

Kun kehittämistyön lähestymistapa on selvillä, valitaan seuraavaksi menetelmät, joilla pyritään saavuttamaan haluttu lopputulos. Kehittämisstyössä on perusteltua käyttää useita menetelmiä prosessin eri vaiheissa. Menetelmiä valitessa tulee muistaa, että kehittämistyö tapahtuu usein useamman työntekijän tai työyhteisön toimesta, ei yksin. Työterveyslaitos on tutkinut suomalaisen työhyvinvoinnin kuvaa ja mainitsee raportissaan, että suomalaisessa työelämässä positiiviseksi piirteeksi nähdään se, että työntekijät pääsevät mukaan kehittämään työtapoja ja toimintoja. Tämä nähdään yhtenä työhyvinvointia lisäävänä seikkakana. (Puttonen, Hasu, Pahkin 2016, 10) Siksi kehittämistyön menetelmissä hyödynnetään usein erilaisia yhteisöllisiä menetelmiä, kuten esimerkiksi erilaiset aivoriihityöskentelyt.

Tässä työssä käytin menetelmistä muun muassa erilaisia kyselyitä, joiden tavoite oli selvittää osallistujien ennako-odotuksia, arvioida toimintaa kokeilun puolivälissä sekä palautekyselyllä. Palautetyöskentelyyn hyödynsin myös yhteisöllisiä menetelmiä. Lisäksi hankin tietoa tekemällä asiantuntijahaastatteluja ja lukemalla teoriaa ja tutkimuksia. Tarkastellessani verkkotiimin kehityskaarta käytin myös havainnointia.

Kehittämistyössä olennainen osa on tulosten jakaminen ja jalkauttaminen. Kehittämisprosessissa tulisi muistaa, että loppuraporteilla ja julkaisuilla ei ole itseisarvoa, ellei tuloksia saada käyttöön.

Siksi kehittämistyössä tulee muistaa läpi prosessin kulkeva raportointi: mikä toimi, mikä ei ja miksi. Kehittämisprosessissa tuloksia tulisi julkaista läpi toiminnan, ei vasta lopussa. Tyypillisesti kehittämistyön loppuraportissa kuvaillaan tietoperusta, kehittämistehtävän tavoitteet, kehittämisen vaiheet sekä tulosten arviointi.

Kehittämisprosessin tulosvaihe mielletään helposti kehittämistyön päätepisteeksi, mutta prosessin viimeistä vaihetta, eli arviointia, ei tule vähätellä tai unohtaa. Arviointi kulkee toki läpi koko prosessin luontevana osana arkityötä, mutta tarkempi, analyttinen tulosten arviointi on aina tarpeen. Arvioinnin tulee olla suunnitelmallista ja perustua määriteltyihin kriteereihin. Arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota erityisesti siihen, kuinka hyvin kehittämistyöntavoitteet toteutuivat, mitä erilaisia vaikutuksia saatiin aikaan, voidaanko sanoa, että muutokset johtuvat tehdyistä toimenpiteistä, olivatko käytetyt resurssit kohtuullisia työmäärän nähden ja miten tulosten levittämisessä on onnistuttu. (mt. 47-48)

4.2 Kokeilukulttuuri

Käsite kokeilukulttuuri on vakiintunut suomen kieleen jo tovi sitten. Kokeilukulttuuri eroaa perinteisestä hierarkkisista hallintomekanismeista kannustaen vaihtoehtoisiin toimintatapoihin ja matalampaan hierarkiaan. Kokeilukulttuuriin liitetään usein hallintokuntien ja sektoreiden ylittävä kehittäminen, sillä vuoropuhelu on yksi kokeilukulttuurin keskeisistä teeseistä. Kokeilukulttuuriin kuuluu myös epävarmuus ja ratkaisukeskeisyys, joiden avulla kuitenkin voidaan saavuttaa täysin uusia poikkihallinnollisia ratkaisuja. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2018)

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (2018) mukaan Suomessa kokeilut voidaan jakaa kolmeen yläluokkaan. Strategiset kokeilut ovat isoja ja laajoja kokeiluja, jotka koskettavat yleensä koko valtakuntaa, kuten vaikkapa perustulukokeilu. Alueelliset ja yhden nimittävän teeman alle rakentuvat kokeilukokonaisuudet muodostavat puolestaan kokeilukeskittymän.

Kokeiluista kaikkein ”pienimuotoisimmat” ovat kokeiluja, joita tehdään paikallisella tasolla tai muuten pienellä volyymillä. Pienimuotoisiin kokeiluihin voivat kuulua myös muun muassa yksittäisten kansalaisten tai järjestöjen projektit. Näiden kokeilujen avulla voidaan tuottaa tärkeää tietoa mm. päätöksenteon tueksi.

Kokeilemalla kehittäminen on oppimista. Prosessissa on tarkoitus synnyttää lyhyehköllä nopealla ja kevyellä kokeilulla uutta tietoa, jonka pohjalle varsinainen kehittäminen perustuu. Tavoitteeseen pääsy on oppimisprosessi, jossa vaihe vaiheelta kehitetään kohdetta edellisestä vaiheesta syntyneen tiedon perusteella. Kehittämällä kokeilemisen etu on ehdottomasti prosessin nopeus suhteutettuna projektiin käytettyyn aikaan tai resursseihin. Kehittämisprosessiin liittyy myös epävarmuus, miksi kehitetään ja kenelle. Siksi kehittämällä kokeilu voi toimia eräänlaisena ongelmanratkaisuympäristönä. (Hassi, Paju & Maila 2015, luku ”Kokeilemalla kehittämisen prosessi”)

Kokeilukulttuurin edistäminen oli osana Juha Sipilän hallitusohjelman kärkihankkeita. (Valtioneuvosto 2018) Tämä kielii siitä, että kokeilukulttuurin edistäminen ja käyttäminen on osa tämän päivän kehittämistyötä.

Kehittämällä kokeilemisen prosessi voidaan jakaa karkeasti viiteen prosessin vaiheeseen. Prosessin vaiheista ensimmäinen on tavoite, joka määrittää mihin projektissa pyritään. Kuitenkin kokeileminen mahdollistaa sen, että kehittämiseen lähdetään melko epämääräisestäkin tavoitteesta, joka kirkastuu projektin edetessä. Toisessa vaiheessa tulee määritellä tarve: mitä ja miksi on tarpeen kehittää? Tarkoituksena on nimetä ongelma, joka halutaan ratkaista. Toisaalta Hassi ym. (2015) määrittävät kolmanneksi vaiheeksi kehitettävät ideat, tarkoittaen tällä sitä, että aina kehittämistyössä ei ole tarvetta määritellä tarvetta ja tavoitetta aluksi, vaan liikkeelle voidaan lähteä myös ideoista, joita halutaan testata. Näiden alkuvaiheiden jälkeen kuvaan astuvat itse kokeilut sekä lopputulos, neljäs ja viides vaihe kokeilemalla kehittämisen prosessista. (Hassi ym. 2015) Opinnäytetyöni kietoutuu vahvasti kokeilemalla kehittämisen prosessiin, ja nämä kaikki vaiheet ovat nähtävissä kehitystyössäni.

Kokeilujen avulla syntyy uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää kokeilun edetessä, tai esimerkiksi kokeilun avulla testatun toimintamallin jalkauttamiseksi osaksi työtä.

On hyvä muistaa, että kehittämisprosessi ei ole systemaattisesti etenevä jana, vaan prosessin eri vaiheet voivat vuorotella kehittämistyön eri vaiheissa. Siksi kokeilemalla kehittäminen onkin varsin joustavaa ja helppo tapa testata ”villejäkin” ideoita. (Hassi yms.2015)

Valitsin kokeilemalla kehittämisen menetelmäksi, koska etsivässä nuorisotyössä tai sen aluekoordinaatiossa ei ole erikseen varattu aikaa, työresursseja tai taloudellisia varoja kehittämistyöhön. Kokeilujen toteuttaminen, kuten yllä on todettu, on kevyt ja helppo menetelmä testata omaa ideaa, ja mahdollisti synnyttää sitä kautta toimiva työkalu. Tässä tapauksessa kokeilu ei vaatinut mm. lainkaan budjettia, sillä ainoat varsinaiset ylimääräiset kustannukset tulivat Zoom-alustan lisenssistä. Työaikaa projektiin meni jopa hieman odotettua enemmän, ja jos olisin joutunut tekemään pilottikokeilun ns. normaalin työaikani puitteissa, olisi se varmasti ollut haastavampaa. Opintovapaani varsinaisesta asiakastyöstä mahdollisti minulle keskittymisen kehittämiseen ja pystyin perehtymään mm. teoriapohjaan ja kehittämistyön aihealueeseen paljon laajemmin.

4.3 Asiantuntijahaastattelut

Työni suunnitelmavaiheessa tarkoitukseni oli benchmarkata toimijoita tarkemmin, mutta kehittämistyön edetessä benchmarkaus muuttui kuitenkin avoimiksi asiantuntijahaastatteluiksi, koska tämä soveltui menetelmänä paremmin kyseiseen työhön. Haastattelujen tavoite oli oppia lisää erilaisista työyhteisöistä, sekä teknisistä ratkaisuista ja haasteista virtuaalitiimien toiminnassa. Tästä syystä valitsin haastateltaviksi toimijoiksi Pohjois-Pohjanmaalla toimivan Jelppiverkon sekä Orkestr.io yrityksen. Näiden lisäksi haastattelin useamman kerran Turun kaupungin etsivässä nuorisotyössä toimivaa Sami Renbergiä liittyen etsivän nuorisotyön asiakastyön reflektionnin malleihin. Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä tammikuun 2019 aikana. Valmistauduin haastatteluihin perehtymällä yrityksen tai toimialan nettisivuihin ja toimintaan ja sen perusteella valikoin muutamia kysymyksiä, joihin tahdoin erityisesti vastauksia, mutta muuten haastattelut tehtiin vapaamuotoisesti keskustellen.

4.3.1 Jelppiverkon koordinaattorin haastattelu

Jelppiverkko on nuorille suunnattu verkkopalvelu, joka kokoaa alueen palveluita ja työntekijöitä yhteen. Jelppiverkon työntekijät, mm. etsivät nuorisotyöntekijät, työskentelevät itsenäisesti omilla paikkakunnillaan, mutta heidän keskinäinen yhteydenpitoinsa tapahtuu muun muassa verkkotapaamisten kautta. (Jelppiverkko 2020)

Jelppiverkko toimii Pohjois-Suomessa ylimaakunnallisena nuorisotyön verkostona. Mukana on kahdeksan eri kuntaa, ja Jelppiverkon toimintaa hallinnoi Oulaisten kaupunki. Jelppiverkosto kokoaa pienten kuntien ja kaupunkien etsivän nuorisotyön- sekä nuorten työpajatoiminnan saman organisaation alle. Oulaisten kunta hakee OKM:n rahoitusta kyseisiin työmuotoihin, ja jakaa sitä edelleen alueen kuntiin. Jelppiverkko ei siis toimi varsinaisesti verkkoyhteisönä tai virtuaalisena työyhteisönä, mutta tausta-ajatus on yhdistää pienten kuntien työntekijöitä ja työmuotoja saman taustaorganisaation alle, jolloin työntekijöillä säilyy koko ajan työyhteisön tuki. (Löytynoja 2020)

Jelppiverkon toimintaa koordinoi Ulla Löytynoja jonka tehtäviin kuuluu mm. Jelppiverkon toiminnasta vastaaminen ja kehittäminen. Verkoston toimintaa voidaan verrata Etelä-Savon alueen etsivän nuorisotyön alueyhteistyöhön tietyin osin.

Jelppiverkon vahvuus on se, että työntekijöillä ei ole estettä toimia yhteistyössä yli kuntarajojen, sillä taustaorganisaatio mahdollistaa sen joustavasti. Näin ollen työpari on useammin käytettävissä käytännön työssä, mutta mikä tärkeintä myös asiakastyössä ja sen purun kannalta. Jelppiverkon työntekijät tapaavat pääosin kasvotusten, mutta säännöllisesti myös Skype tai Teams- alustoilla.

Löytynoja kertoo Jelppiverkon vahvuudeksi työntekijöiden tiiviin yhteistyön, ja mahdollisuuden kehittää uutta yhdessä. Lisäksi yhteistyöllä säästetään resursseja, sillä esimerkiksi työnohjausta voidaan järjestää säännöllisesti koko yhteisölle ja työntekijöiden lomat tai poissaolot eivät pysäytä kyseisen kunnan työtä, sillä kuntarajan yli on aina mahdollista paikkailla ja antaa apua.

Päällimmäiseksi ajatukseksi haastattelusta jäi Jelppiverkon tapa toimia yhteistyössä, ja sen sovellettavuus Etelä-Savon alueelle. Löytynoja kertoi, että Jelppiverkon työntekijöiden vaihtuvuus on pieni, ja että työntekijät ovat motivoituneita.

Nämä seikat puoltavat sitä, että yhteistyötä Etelä-Savon alueen pienten kuntien välillä on lisättävä eri tavoin. Verkkotiimi on yksi kehityskohde ja on mahdollisesti vastaus osaan ongelmista, mutta on muistettava, että kehittämistyötä on tehtävä jatkossakin. Jelppiverkon malli on mielenkiintoinen ja sitä voitaisiin hyödyntää myös eri kuntien välillä.

4.3.2 Orkestr.io:n toiminnanjohtajan haastattelu

Orkestr.io on toimialaltaan kaukana nuorisotyöstä: yritys koodaa ja suunnittelee terveydenhoitoalalle sovelluksia ja työkaluja. (Orkestr.io 2020). Heidän kaikki työntekijänsä työskentelevät kotoa käsin ja heillä on pitkä kokemus etätyöstä ja sitä helpottavista tavoista toimia. Olin kiinnostunut kuulemaan heiltä mm. teknisiä ratkaisuja työntekijöiden yhteydenpitoon, yhteisöllisyyteen ja kommunikointiin verkkoyhteisössä.

Orkestr.io:n toiminnanjohtaja Janne Parkkila kertoo yrityksensä työllistävän tilanteesta riippuen 4-5 työntekijää, joista kaikki työskentelevät etänä eri puolilta Suomesta. Yrityksen haasteena on saada töihin riittävän kovia osaajia, sillä alalla vallitsee työntekijän markkinat. Tietyllä lailla tämä pätee myös etsivässä nuorisotyössä; osaavia ja kokeneita työntekijöitä on haastava saada pienille paikkakunnille, minkä lisäksi asiakastyön haasteet ajavat työntekijät etsimään työtä muualta.

Orkestr.io:n työntekijät työskentelevät siis virtuaalitiiminä. Parkkilan mukaan tiimin toiminnan kannalta on tärkeää luottamus ja yhteisöllisyys työyhteisön välillä. Yritys käyttää arkipäiväisessä työssään monia eri teknisiä alustoja- ja ratkaisuja, niin tiimiin yhteydenpitoon kuin itse työn toteuttamiseen ja suunnitteluunkin. Haastattelun pohjalta sain uusia ideoita erilaisista päivittäiseen viestimiseen liittyvistä sovelluksista, joita voisi kokeilla tiiviimmän yhteydenpidon välineinä myös Etelä-Savon etsivien kanssa.

Parkkila korostaa kuitenkin, että hänen kokemuksensa mukaan luottamus ja yhteisöllisyys virtuaalisessa työyhteisössä ei synny pelkästään verkkoalustoilla kommunikoimalla, vaan vaatii myös kasvokkain tapaamista ja yhdessäoloa. (Parkkila 2020)

Tämän vuoksi olenkin ajatellut, että yksin työskenteleville etsiville suunnattua toimintaa ei voi siirtää verkkoon täysin, vaan on jatkossakin tärkeää mahdollistaa kasvokkaiset tapaamiset säännöllisesti.

Luottamus ja avoin ilmapiiri mahdollistavat sen, että työntekijä uskaltaa olla rehellinen, pyytää apua ja toisaalta myös jakaa omaa osaamistaan muille.

Parkkila painottaa, että erityisen tärkeää kasvokkain tapaaminen on mm. projektien tai uusien työtehtävien alkuvaiheessa. Haasteeksi verkkotiimeissä toimimiselle hän nostaa mm. sen, että verkon välityksellä ihmisen eleet ja ymmärrys saattavat jäädä vaillinaiseksi esimerkiksi yhteyden pätkimisen tai muun teknisen ongelman vuoksi. Siksi on tärkeää tutustua ja tuntea ihmiset myös muutoin kuin virtuaalisesti. Orkestriossa panostetaan työntekijöiden työhyvinvointiin siten, että työtiimin kanssa kokoonnutaan tekemään myös työn ulkopuolisia asioita ja pyritään tuntemaan työntekijöiden perheet ja elämäntilanteet. Lisäksi yrityksessä kiinnitetään erityistä huomiota uusien työntekijöiden ryhmäyttämiseen osaksi tiimiä. (Parkkila 2020)

Haastattelu antoi minulle paljon ajateltavaa verkkotiimin suhteen. Yhdyn Parkkilan mielipiteeseen siitä, että työyhteisön yhteisöllisyys rakentuu monesta tekijästä ja siihen on syytä panostaa. Toimiva verkkoyhteisö ei muodostu itsestään vaan tarvitsee paljon työtä. Yhteisöllisyys työyhteisössä vaatii sopivassa suhteessa huumoria, luottamusta, ja ”virallista” sisältöä.

5 ETELÄ-SAVON VERKKOTIIMI PILOTTIKOKEILU

Etelä-Savon verkkotiimin lähti mukaan kahdeksan kuntaa. Etelä-Savon alueella on 13 etsivää nuorisotyötä toteuttavaa organisaatiota, joista yhdeksässä kunnassa työntekijä työskentelee yksin. Verkkotiimissä mukana olivat Heinäveden, Kangasniemen, Rantasalmen, Juvan, Joroisten, Pertunmaan, Puumalan sekä Hirvensalmen etsivät nuorisotyöntekijät. Sulkavan kunta ei osallistunut verkkotiimin toimintaan.

5.1 Ennakkotyöskentely

Ennen verkkotiimin aloitusta pohdin kuinka sitouttaa ja motivoida työntekijöitä osallistumaan tiimin toimintaan säännöllisesti. Hypoteesini oli, että jo itsessään toivottu yhteisöllisyyden ja yhteydenpidon mahdollistaminen toimisi osaksi motivaationa, mutta koska motivaatio vaatii aina ylläpitämistä, ajattelin, että tiimiläisten tulee pystyä vaikuttamaan verkkotiimin sisältöön, mm. luomalla sille tavoitteita, kuten Furman ja Ahola teoksessaan kehottavatkin.

Motivaation saavuttaminen vaatii yleensä tilanteen, jossa työntekijä pääsee itse vaikuttamaan tavoitteisiin, joko itse asettamalla niitä tai olemalla ainakin osa prosessia. Kun työntekijöille annetaan mahdollisuus itse olla päättämässä tavoitteista (ja tässä tilanteesta sisällöstä) kokee hän tavoitteet myös omikseen, eikä vain tiiminvetäjän tai koordinaattorin tavoitteiksi. Ensisijaisesti motivaation ylläpitäminen vaatii myös ymmärrystä, miksi tavoitteisiin halutaan päästä, ja niihin täytyy olla myös henkilökohtaista intressiä, siten, että työntekijä itse kokee iloa ja hyötyä tavoitteen saavuttamisesta. (Furman & Ahola 2002, 80-81)

Verkkotiimin tarkempi suunnittelu alkoi syksyllä 2019. Lokakuussa kartoitin halukkaita etsiviä osallistumaan kokeiluun ja marraskuussa lähetin ensimmäiset viralliset tiedotteet verkkotiimin toiminnasta alueen esimiehille. Esimiesten suhtautuminen kokeiluun oli positiivista, ja kaikki etsivät saivat luvan osallistua verkkotiimin toimintaan myös omalta organisaatioltaan.

Pidin organisaatioiden ymmärrystä toiminnasta tärkeänä, sillä on tärkeää, että kuntatasolla ymmärretään, että verkkotiimin tavoite ei ole irrottaa kunnan etsivää työntekijää kunnan työyhteisöstä tai korvata sitä, vaan tarjota työntekijälle uusia työkaluja arjen työstä selviämiseen.

Verkkotiimin toiminta alkoi tammikuun alussa verkkotiimin aloitustapaamisella. Tapaamisen tavoitteena oli työstää verkkotiimin liittyviä odotuksia, tavoitteita ja sekä varmistua kaikkien osallistujien verkkotyöskentelyyn liittyvistä teknisistä valmiuksista. Lisäksi aloitustapaamisessa syvennyttiin asiakastyön reflektointiin ja tehtiin siihen liittyviä harjoitteita.

Halusin edesauttaa työntekijöiden motivoitumista ja sitoutumista osallistamalla heitä verkkotiimiin sisällön sekä rakenteiden suunnitteluun. Tästä syystä teetin osallistujilla yhteisöllisen kyselyn Kahoot- sivuston kautta, jonka perustella yhdessä päätimme mm. kuinka usein verkkotiimi kokoontuu ja kuinka kauan tapaamiset kestävät. Koen, että tämä osallistaminen suunnitteluun, tavoitteiden luomiseen ja työskentelyyn sitoutti heitä paremmin osallistumaan itse kokeiluun.

Kyselyn perusteella päätimme, että verkkotiimi tapaisi joka toinen viikko Zoom-verkkoalustalla. Tapaamisiin päätettiin varata aikaa 1,5h ja tapaamiset olivat aina samana kellonaikana sekä viikonpäivänä. Näin tapaamisista muodostui rutiini ja ne oli helppompi sijoittaa muun työn lomaan.

Alkukartoituksessa kävi ilmi myös, että osallistajat kokivat kokeilun tarpeelliseksi ja odottivat sen alkamista. Vain muutama osallistuja epäröi omia teknisiä taitojaan tai kykyä kommunikoida verkkoympäristössä. Tästä syystä olikin erityisen tärkeää, että aloitustapaamisessa käytiin läpi myös Zoom-alustan käyttö ja yleisimmät verkkokokoukseen liittyvät säännöt.

Oman kokemuksen mukaan verkkokokouksiin ja virtuaalityöskentelyyn liittyy usein riski siitä, että työntekijät eivät malta keskittyä käsillä olevaan, vaan työn hektisyyden takia keskittyvät moneen asiaan yhtä aikaa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että verkkokokouksen osallistuja selaa samaan aikaan sähköpostia, puhuu puhelimesta ja mahdollisesti vielä keskustelelee työkaverin kanssa. Verkkotiimin suhteen halusin, että osallistajat todella pysähtyisivät sen äärelle, ja keskittyvät vain tiimiin.

Tämän vuoksi sovimme yhteisesti osallistujien kesken muutamia keskeisiä sääntöjä. Pelisääntöjen ansiosta verkkotiimin osallistajat maltoivat keskittyä työskentelyyn ja todella kuunnella toisiaan.

5.2 Verkkotiimin kehityskaari

Suurimpana haasteena läpi verkkotiimi-kokeilun oli työntekijöiden vaihtuvuus. Kokeilun aikana neljässä eri organisaatiossa vaihtui työntekijä, minkä lisäksi osassa organisaatiosta työntekijä oli vastikään aloittanut työt etsivässä nuorisotyössä. Työntekijöiden vaihtuvuus on haaste tiimin yhteisöllisyyden rakentamiselle ja pitkäjänteiselle asiakastyön reflektoinnin opettelulle, sillä kumpikin vaatii aikaa ja on prosessi, joka vaatii pysyvyyttä ja luottamusta työntekijöiden kesken.

Pilotointijakson aikana työntekijöillä oli pitkiä poissaoloja, joiden takia verkkotiimin toiminta jäi pirstaleisemmaksi kuin toivoin. Toisaalta työntekijöiden vaihtuvuus ja poissaolot mm. lomien ja muiden työvapaiden takia ovat normaali osa työelämää, joten jatkossa täytyy pohtia, kuinka nämä otetaan paremmin huomioon verkkotiimin toiminnassa.

Koronaviruksen aiheuttamat poikkeusolot tulivat voimaan Suomessa maaliskuussa. Verkkotiimin alkuperäinen tarkoitus oli kokoontua kevään aikana joka toinen viikko, joten tapaamisia suunniteltiin pidettäväksi pilottijakson aikana yhdeksän kappaletta. Koronaviruksen aiheuttamien Suomen valtion asettamien kokoontumisrajoitusten ja poikkeuksellisten etätyön suositusten vuoksi tapaamisia pidettiin kuitenkin enemmän. Lisäksi pilottijakson lopuksi oli suunnitteilla ”live”-tapaaminen, jossa oli tarkoitus kerätä palautetta verkkotiimin toiminnasta, sekä työstää sen jatkoa. Tämä tapaaminen kuitenkin siirrettiin verkkotapaamiseksi, mikä vaikutti mm. palautteen keräämisen ja työstämisen tapoihin.

Verkkotiimin kehityskaari oli melko stabiili. Tiimin työskentely oli läpi pilottikokeilun melko tasaista. Tiimin etuna oli, että jo aloitustilanteessa työntekijöillä oli halu osallistua kokeiluun ja heille oli luontaista jakaa omia ajatuksiaan asiakastyöstä. Työntekijävaihdokset toivat tähän prosessiin toki hieman epätasaisuutta, mutta kokeneempien työntekijöiden esimerkki oli tässä merkityksellinen, sillä uudet työntekijät ikään kuin omaksuivat uudet toimintatavat kivuttomasti heiltä.

Verkkotiimin toiminnassa ei nähty perinteisiä ryhmänmuodostumisen vaiheita, sillä ryhmän toiminnassa mukana olevien työntekijöiden vaihtuvuus esti systemaattisen ryhmäprosessin. Toisaalta huomionarvoista oli se, että ryhmän toiminnassa ei tapahtunut tyypillistä motivaation notkahdusta missään vaiheessa.

Tapaamisten osallistumisprosentti säilyi hyvänä koko kokeilujakson aikana, ja tarpeettomia poissaoloja ei ollut lainkaan. Osallistujat vaikuttivat näin tiiminvetäjän näkökulmasta motivoituneilta ja innostuneilta läpi prosessin.

Verkkotiimiin osallistuvat työntekijät olivat tottuneita keskustelemaan työstään jo aikaisemmissa ns. normaaleissa kasvokkain toteutetuissa tapaamisissa. Verkkotiimin alussa näin, että osallistujien vuorovaikutus oli erilaista, vähemmän välitöntä kuin näissä tapaamisissa. Tämä johtui selkeästi siitä, että osallistujat eivät olleet tottuneita kommunikoimaan verkkovälitteisesti ja osa saattoi myös ujustella kameraa tai muuten jännittää. Kommunikointi ja vuorovaikutus parani huomattavasti, kun sallin kaikkien pitää omat mikrofoninsa auki läpi tapaamisten. Se vähensi kynnystä kommentoida ja käyttää puheenvuoroja, ja sen myötä vuorovaikutukseen tuli lisää välittömyyttä.

5.3 Väliarviointi

Teetin maaliskuussa lyhyen väliarviointikyselyn (liite 2) Google forms -alustalla, niille verkkotiimin osallistujille, jotka olivat siinä vaiheessa olleet toiminnassa mukana alusta asti (viisi henkilöä). Väliarvioinnin tavoitteena oli selvittää karkeasti, miten osallistujat olivat kokeneet toiminnan siihen saakka sekä hakea kehittämis- ja parannusehdotuksia. Kaikki työntekijät vastasivat kyselyyn, ja vastaaminen tapahtui nimettömänä. En halunnut kyselyssä mennä liian syvälle kokemuksiin ja palautteeseen, sillä myös tiimikokeilun loppuarviointi toteutettiin kyselylomakkeella.

Teetetyn kyselyn perusteella kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä siihen, kuinka usein verkkotiimi on kokoontunut. Sen sijaan kokoontumisiin varatun ajan koki liian lyhyeksi kaksi viidestä vastaajasta. Erityisen positiivista oli, että kaikki vastaajat kokivat Zoom-alustan sopivaksi verkkotyöskentelylle, ja kukaan ei ollut kokenut teknisiä ongelmia tapaamisten aikana.

Pyysin vastaajia arviomaan verkkotiimin toimintaa kokeilun tässä vaiheessa ja kaksi vastaajista antoi verkkotiimin toiminnalle kouluarvosanan 4, ja loput arvioivat toiminnan laatua arvosanalla 5 (asteikolla 1-5).

Kyselyssä kysyttiin myös mielipiteitä verkkotiimin asiasisällöstä sekä toiveita, yleistä palautetta ja kehitysehdotuksia avoimella vastausvaihtoehdolla. Saadut palautteet oli-

vat minulle hyödyllisiä ja antoivat viitteitä siitä, että osallistujat pitivät tiimin olemassaoloa tärkeänä. Vastaukset vahvistivat myös alkutyöskentelystä jäänyttä tunnetta, että osallistujat ovat motivoituneita toimintaan.

Näitä ajatuksia tukevia kommentteja olivat mm. *”Erittäin tarpeellinen, jatketaan”*, *”Iso apu ja tuki arkeen, kiitos!”*, *”Mahtavaa!”*

Saatu palaute oli samassa linjassa omien kokemusteni kanssa, ja muistutti minulle, että asiakastyön reflektoinnin kuljettamista verkkotiimin arjessa ei saa unohtaa.

”Tällä hetkellä ajankohtaiset aiheet ovat menneet muun työskentelyn edelle, mikä on erittäin hyvä, mutta sen vuoksi tuntuu ettei asiakastyön reflektoinnissa ole kehitytty tai edetty. On kuitenkin erittäin tärkeää, että olemme päässeet puhumaan omia mieliteitämme tästä vallitsevasta tilanteesta. Vertaistuki, jota tämä ryhmä tarjoaa on korvaamatonta.”

Koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolosuhteiden takia asiakastyön reflektoinnin osuus verkkotiimin toiminnassa jäi muutamiksi tapaamiskerroiksi vähemmälle. Pandemia-ajan poikkeusolojen alettua olin verkkotiimin vetäjänä hieman epävarma siitä, mihin osallistujat kaipaavat eniten tukea, ja siksi tein päätöksen nostaa poikkeustilan aiheuttamat muutokset työhön keskustelun keskiöön. Väliarviointi sattui sikäli sopivaan aikaan, että se ohjasi ja rohkaisi minua viemään tapaamisten aiheita ja keskustelua takaisin alkuperäisen tavoitteen pariin.

Verkkotiimin haasteena on ollut vetäjän näkökulmasta saada kommunikointi yhtä välittömäksi kuin kasvokkain tapahtuvissa tapaamisissa. Osallistujat toivoivat, että tiimissä päästäisiin jakamaan myös lisää käytännön työhön liittyviä asioita ja aiheita

”Tulevat koulutukset, mitä uusia menetelmiä ihmisillä on, ideoitten jakoa”

”Ehkä vielä lisää jokaisen omia työskentelytapoja tai muita vinkkejä”

Tämän perusteella verkkotiimin tapaan toimia tulee keskittyä vielä enemmän. Keskustelua ja työskentelyä pitäisi voida toteuttaa verkossa siten, että se on vuorovaikutteisempaa ja jakamisesta tulee luontevampaa. Verkkotiimin-kokeilun aikana toiminta oli vielä selkeästi vetäjälähtöistä.

5.4 Tiiminvetäjän rooli ja merkitys verkkotiimissä

Virtuaalisen tiimin johtaminen ja virtuaalijohtajuus viittaavat termeinä esimiesasemaan, eivät tiimin sisäiseen johtamiseen. (Pöllänen 2015, 37)

Asemani verkkotiimin vetäjänä ei siis ollut verrattavissa esimiesasemaan tai työskentelyyn. Kaikilla tiimiläisillä on omassa organisaatiossaan lähiesimies, jonka tehtävänä on ohjata työntekijää oman organisaation sisällä. Tehtäväni aluekoordinaattorina sisältää ohjaus -ja neuvontatyötä, minkä lisäksi perehdytän uusia työntekijöitä etsivän nuorisotyön viitekehukseen. Näiden tehtävien vuoksi minulle saattaa muodostua ns. ohjaava asema työssäni. Kun lähdin kehittämään virtuaalista työyhteisöä, pohdin omaa asemaani siinä. Onko tarpeen, että tiimiä vetää tai johtaa selkeästi joku, ja millaiseksi vetäjän rooli tulisi muodostua? Pöllänen kirjoittaa Pro gradu tutkielmassaan tiimien itseohjautuvuudesta ja siitä, kuinka virtuaalitiimeissä itseohjautuvuus vaikuttaa tuloksiin. Hän viittaa mm. Carten tekemään tutkimukseen, jossa tiimien johtajuutta tarkasteltiin muodostamalla tiimejä itseohjautuvista opiskelijoista. Tässä tutkimuksessa käy ilmi, että virtuaalitiimin menestys vaatii jokaisen ryhmäläisen panosta, siten että kaikki osallistujat kokevat vastuuta ja osallistuvat toimintaan aktiivisesti. Menestys edellyttää myös sitä, että ryhmä koordinoi sille asetettuja tehtäviä ja tavoitteita sisältä käsin, kuitenkin korostaen, että jokaisen jäsenen tulee olla ryhmäpelaaja. (Pöllänen 2015, 35-36)

Pöllänen viittaa myös Vartiaisen teokseen, jossa tämä painottaa, että virtuaalisessa ympäristössä tiimin johtaminen ei perustu samoihin asioihin kuin perinteinen johtamis- ja esimiestyö, vaan tärkeämmäksi nousee luottamus tiimin kesken sekä tiiminvetäjään. (Pöllänen 2015, 37)

Pöllänen referoi työssään useiden kirjoittajien ajatuksia (Bell&Kozolowski, Gibson &Cohen, Herter, Lipnack&Stamps) ja tiivistää näiden ajatuksia esimiehen roolista virtuaalijohtamisessa. Heidän mukaansa virtuaalijohtajan tärkein tehtävä on muodostaa virtuaaliselle tiimille rakenteet ja tavoitteet, mahdollistaa tiimin toiminta ylläpitämällä tehokkaita viestintä- ja toimintatapoja, sekä ehkäistä tiimin sisäisiä väärinymmärryksiä ja konflikteja. Esimiehen on tärkeää tarkkailla tiiminjäsenten sosioekonomisia viestejä ja kommunikointia, ja pyytää säännöllistä palautetta tiimin toiminnasta.

Erityisesti tiimin alkuvaiheessa on panostettava tiimin toimivuuteen ja rakenteisiin. Alkuvaiheen investointi ja ajallinen panostaminen kantaa hedelmää tiimin työskenteilyn edetessä. Kirjailijat painottavat, että ennen tiimin alkua tulee pitää alkutapaaminen ja tarvittaessa koulutusta, joka tähtää tiimin sujuvaan toimintaan verkkoalustalla. (Pöllänen 2015, 39) Nämä ajatukset tukevat omia näkemyksiäni verkkotiimin vetäjänä toimimisesta.

Koen kuitenkin, että suurin osa tiimeistä tarvitsee jonkinlaisen ohjaajan tai vetäjän toimiakseen pitkäjänteisesti ja tuloksellisesti. Vetäjän ei tarvitse olla asemaltaan muita ylempi verkkotiimiin jäseniin nähden, vaan voidaan puhua enemmän valmentamisesta tai mentoroinnista. Mentorointi nähdään perinteisesti tilanteena, jossa enemmän työkokemusta omaava työntekijä vertaisohjaa toista työntekijää tai työntekijöitä, joilla on vähemmän kokemusta. Mentorointi on yleensä kahden toimijan välistä vuorovaikutusta, ns. kisälli -oppipoika tilanne. (Mentorointiopas 2012, 12) Verkkotiimiin tällainen asetelma ei täysin istu, sillä osalla verkkotiimin jäsenistä on pitkä työkokemus etsivästä nuorisotyöstä, ja osalla todella lyhyt. Ihanteellisinta tiimissä on luoda tilanne, jossa tiimiläiset kokevat olevansa tasavertaisia kumppaneita ja näin mahdollistaa tiedon jakaminen kaikkiin suuntiin.

Olen halunnut tietoisesti välttää myös tilannetta, jossa vain minä koordinaattorina tai verkkotiimin vetäjänä toimin ns. kaiken tiedon lähteenä. Työntekijänä minulla on selkeästi huomattavasti pidempi kokemus etsivästä nuorisotyöstä kuin muilla tiimin työntekijöillä. Kuitenkin roolini hahmottaminen on ollut hieman haastava ja ehkäpä kahtiajakoista, sillä tehtäväni koordinaattorina on varmistua siitä, että alueella tehtävä etsivä nuorisotyö noudattaa rahoittajan linjauksia ja ohjeita. Tästä syystä ohjaavaa asemaa on hankala täysin välttää.

Yhdeksi omaksi tavoitteeksi asetin, että pystyn välittämään työntekijöille kokemuksen yhteisöllisyydestä. Oman kokemukseni mukaan kuuluminen yhteisöön on työssä tärkeää ja auttaa jaksamaan työn raskaina aikoina. Yhteisöllisyyden tunne mahdollistaa myös avoimen kommunikaation ja aidon jakamisen työntekijöiden kesken. Yhteisöllisyyden luominen työntekijöiden kesken on pitkä prosessi, silloinkin kun työntekijät ovat kaikki samasta organisaatiosta tai samalta paikkakunnalta, saati sitten tilanteessa, jossa kaikki työntekijät sijaitsevat fyysisesti kaukana toisistaan, eivät tunne toisiaan ja työntekijöiden vaihtuvuus on suuri.

5.5 Kokemukset ja palaute

Kaiken kaikkiaan verkkotiimin toimintaan osallistui pilotointijaksolla 11 henkilöä. Kokeilun lopuksi palautekysely lähetettiin kaikille, jotka olivat verkkotiimin toiminnassa mukana toukokuun alussa, eli yhteensä seitsemälle henkilölle. Henkilömäärän muutos toiminnan aikana johtui työntekijöiden vaihtumisesta sekä poissaoloista. Tästä syystä palautekysely lähetettiin vain niille henkilöille, jotka ovat olleet kyseisenä ajankohtana työsuhteessa ja paikalla työssä.

Kyselyn lisäksi pidin 6.5. verkkotiimin tapaamisen teemalla loppuarviointi ja palautteen työstäminen jatkotoimenpiteitä varten. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen tapaaminen pidettiin verkossa. Valmistelin tähän tapaamiseen lyhyen yhteenvedon verkkotiimin toiminnasta ja tavoitteista sekä kyselyn tuloksista. Lisäksi tapaamisessa pohdittiin verkkotiimin toiminnan tulevaisuutta erilaisten ryhmätehtävien avulla.

Verkkotiimin palautekyselyyn (Liite 3) vastasi 7/7 osallistujaa, joten vastausprosentti oli 100%. Kyselyn aluksi kysyttiin käytäntöihin ja verkossa työskentelyyn liittyviä asioita. Kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että Zoom- alusta oli sopiva tapaamisiin, ja teknisiä haasteita ei kokeilujakson aikana ollut. Käytännön järjestelyihin liittyen verkkotiimin tapaamiset olivat vastaajien mukaan olleet sopivana ajankohtana ja riittävän usein, lisäksi osallistujat kokivat, että etsivän nuorisotyön arki mahdollistaa säännölliseen verkkotiimi-toimintaan osallistumisen. Näihin kaikkiin kolmeen kysymykseen vastukset olivat 100% yksimielisiä. Tässä osiossa hajontaa esiintyi ainoastaan verkkotiimin tapaamisen keston liittyen. Vastaajista neljä koki, että varattu aika oli liian lyhyt, ja kolme vastaajista oli puolestaan sitä mieltä, että varattua aika oli sopiva. Vapaassa kommentointikentässä yksi vastaajista oli pohtinut tapaamisten kestoa näin:

”Tuntui että aika loppui monesti kesken, eli ehkä aikataulutusta olisi kevään mittaan voinut miettiä uudelleen. Onko liikaa sisältöä vai liian lyhyt aika.. Oli hyvä, että esityslista ja info tapaamisista oli meillä osallistujilla ennakoon tiedossa. Toki usein työkiireiden takia perehtyminen ennakotehtäviin jäi usein puolitiehen. Siitäkin huolimatta niistä oli hyötyä ja oli mielenkiintoista kuulla muiden näkemyksiä sekä tilanteita työkentällä.”

Kyselyn toisessa osiossa keskityttiin arvioimaan yhteisöllisyyden tunnetta, sen tärkeyttä ja kokemusta etsivien kesken, sekä lisääntyikö yhteisöllisyys verkkotiimin

avulla. Kaikki osallistujat kokivat, että tämän kaltainen ”virtuaalinen työyhteisö” toimii omaa fyysistä työyhteisöä täydentävänä ja viisi vastaajista koki, että verkkotiimi oli lisännyt yhteisöllisyyden tunnetta muihin alueen etsiviin.

Vastaajista yksi koki, että yhteisöllisyys oli lisääntynyt hieman (Vastauksia tähän kysymykseen yhteensä kuusi, koska edellytys vastaamiseen oli kuuluminen tiimiin koko pilotointijakson ajan.). Kyselyssä pyysin osallistujia listaamaan mihin työhön liittyviin yhteisöihin he kokevat kuuluvansa, ja miten tärkeänä he pitävät kyseisen työyhteisön osana olemista. Kaikki vastaajista nimesivät oman fyysisen työyhteisön tärkeimmäksi, mutta kaikkien mielestä pienten kuntien muodostama työyhteisö koettiin merkitykselliseksi ja tärkeämmäksi kuin koko Etelä-Savon etsivien nuorisotyöntekijöiden yhteisö. Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että yhteisöllisyyden tunne muiden etsivien kanssa on tärkeää.

”Vertaistuki ehdottomast sekä yhteisöllisyys. Verkkotiimin kautta muihin etsiviin on tullut pidettyä enemmän yhteyttä myös verkkotapaamisten välissä. Kynnys kysyä apua ja mielipiteitä on madaltunut, eli tukea voi pyytää samalta porukalta myös verkkotiimin tapaamisten ulkopuolella.”

”Olen saanut vastauksia työhön liittyviin kysymyksiin ja ongelmakohtiin. Ehkä tärkeimpänä kuitenkin vertaistuki ja ajatusten/kuulumisten vaihto muiden etsivien kanssa.”

”Vertaistuki tärkein. Asioista on voinut puhua avoimesti ja tullut tunne siitä, että tulee ymmärretyksi.”

Kyselyn kysymys numero kuusi, ”Onko kuuluminen verkkotiimiin lisännyt työssäjaksamistasi pilotointijaksolla?” on opinnäytetyön tulosten kannalta merkittävä, sillä opinnäytetyöni tavoite oli lisätä työntekijöiden työssäjaksamista kehittämiskokeilun avulla. Neljä vastaajista vastasi työssäjaksamisensa lisääntyneen melko paljon, kaksi jonkin verran, ja yksi erittäin paljon. Saatujen vastausten perusteella voidaan tehdä päätelmä, että verkkotiimin toiminnalla on ollut positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Kokeilun aikana toiminnassa oli mukana juuri etsivänä nuorisotyöntekijänä aloitaneita uusia työntekijöitä ja he kokivat muun muassa, että tiimin avulla he ovat tutustuneet muihin työntekijöihin ja saaneet apua oman työnkuvansa hahmottamiseen.

”Aloituksessa sain paljon hyviä neuvoja työhön liittyen, etsivät ovat jakaneet kokemuksia ja tarkaisuja avoimesti joista voi itse ottaa vinkkejä omaan työskentelyyn.”

”Työnkuva on auennut hieman enemmän.”

”Tutustuminen on ollut helpompaa ryhmässä, verkkotiimin tapaamisissa vallitsee hyvä henki ja tunnen kuuluvani porukkaan.”

”vaikka en ihan kaikissa verkkotiimin palaverissa olekaan ollut. Uutena koin, että oli kiva päästä kuulemaan muiden etsivien kokemuksia työarjesta melko heti aloitettuani. Siitä sai työnkuvasta hyvän käsityksen ja tutustui samalla muihin etsiviin.”

Verkkotiimin sisältöä ja ajatuksia asiakastyön reflektoinnista mitattiin kahdeksan eri väittämän mukaan. Vastaajat arvioivat väittämiä viisiportaisella Likertin asteikolla (1=täysin eri mieltä 5= täysin samaa mieltä). Opinnäytetyön kannalta olennaisimpia ovat mielipiteet ja suhtautuminen verkkotiimin sisällölliseen antiin sekä asenteet asiakastyön jakamiseen. Yhteenvedona voidaan todeta, että etsivät nuorisotyöntekijät pitävät asiakastyön reflektointia ja kuulumisten vaihtoa melko tärkeänä tai tärkeänä, ja kokevat, että sen tulisi olla säännöllinen osa työn arkea. Lisäksi osallistujien ajatus siitä, että verkkotiimi mahdollistaa tämän, tukee osaltaan verkkotiimi-toiminnan jalkauttamista osaksi normaalia työn arkea. Pyysin etsiviä nimeämään avoimella kysymyksellä heille tärkeimmän verkkotiimin annin.

”Vertaistuki ja koronatilanteen päivittely”

”Pääsen juttelemaan muiden etsivien kanssa, olen saanut hyviä vinkkejä työhön sekä päässyt refleктоimaan omaa työtäni. Myös vertaistuki muilta etsiviltä on ollut tärkeää.”

”Vapaa keskustelu”

”tieto säännöllisestä tapaamisesta”

”Vertaistuki ja asiakastyön reflektointi”

”Vertaistuki ehdottomasti sekä yhteisöllisyys. Verkkotiimin kautta muihin etsiviin on tullut pidettyä enemmän yhteyttä myös verkkotapaamisten välissä. Kynnys kysyä apua ja mielipiteitä on madaltunut, eli tukea voi pyytää samalta porukalta myös verkkotiimin tapaamisten ulkopuolella.

Kuulumisten vaihtaminen muiden kanssa, säännöllinen tapaaminen on itsestäni ollut todella mukavaa ja samalla on voinut keskustella työn polttavista aiheista.”

Kokonaisuudessa verkkotiimin sisältöön oltiin tyytyväisiä, tosin vapaalle keskustelulle toivottiin lisää aikaa. Lopuksi pyysin osallistujia arviomaan verkkotiimiä kokonaisuutena kouluarvosanalla (4-10). Kolme vastaajista antoi arvosanan 10, kolme arvosanan 9 ja yksi vastaaja arvioi verkkotiimin toimintaa arvosanalla 8. Näin ollen keskiarvoksi

muodostuu 9,3. Lisäksi jokainen osallistuja halusi, että verkkotiimin toimintaa jatketaan ja on halukas osallistumaan toimintaan jatkossa.

Kaiken kaikkiaan saatu palaute on positiivista, ja sen valossa voidaan sanoa, että keilu on ollut onnistunut ja saavuttanut sille asetetut tavoitteet. Toisaalta taas tuloksia tarkastellessa on hyvä muistaa, että verkkotiimin vetäjänä ja aluekoordinaattorina olen lähellä tiimiläisiä ja tunnen osan heistä henkilökohtaisesti, jolloin annettu palaute on mahdollisesti positiivisempaa kuin jos loppukysely ja arviointi olisi tehty ulkopuolisen tahon toimesta.

6 LOPPUPÄÄTELMÄT

6.1 Yhteenvedo verkkotiimistä

Opinnäytetyössäni oli kaksi selkeää tavoitetta: pilotoida Etelä-Savon alueella etsivän nuorisotyön ”virtuaalista työyhteisöä”, sekä mallintaa verkkotiimille toimivia puitteita ja tapoja toimia. Edellä mainittujen tavoitteiden lisäksi kehittämisprosessissa ovat olleet läsnä verkkotiimin sisällön kehittäminen, asiakasreflektoinnin mahdollistaminen, sekä toiveeni siitä, että verkkotiimin avulla voitaisiin lisätä työntekijöiden työssäjaksamista pitkällä aikavälillä.

Pilotointijakso on ollut ajallisesti melko lyhyt, ja tavoitteiden toteutumista voidaan arvioida tässä vaiheessa melko karkeasti. On kuitenkin mahdollista tehdä havaintoja siitä, kuinka pilottijakso on sujunut työntekijöiden mielestä, sekä ylipäätään siitä kokevatko työntekijät verkkotiimin merkitykselliseksi. Asiakastyön reflektointia ja työssäjaksamista ei voida tässä yhteydessä mitata luotettavalla ja kriitikittömällä tavalla. Näiden mittaaminen vaatisi pitkäjänteisempää työskentelyä ajallisesti sekä sisällöllisesti kuin on ollut tässä opinnäytetyössä mahdollista. Tutkimuksellisesta näkökulmasta näiden seikkojen arvioiminen luotettavasti olisi vaatinut myös lähtötason mittaamista perinpohjaisemmin. Tällä hetkellä tulosten valossa voidaan sanoa luotettavasti, että työntekijät ovat olleet tyytyväisiä verkkotiimin rakenteisiin, sisältöön ja toteutustapaan, ja että he myös kokevat verkkotiimin merkitykselliseksi osaksi työhyvinvointia ja toivovat tiimin jatkumista tulevaisuudessa.

Palautekyselystä ja verkkotiimin viimeisessä tapaamisessa tehdystä arvioinnista, tästä eteenpäin lopputyöskentelystä kävi ilmi, että työntekijät arvottavat kuulumisten ja arjen asioiden jakamisen asiakastyön reflektointia tärkeämmäksi sisällöksi ja toivovat, että jatkossa verkkotiimin ensisijainen sisältö painottuu näihin, sekä ajankohtaisten asioiden läpikäymiseen. Asiakastyö reflektoinnin toivotaan säilyvän toiminnassa mukana, mutta lähinnä työntekijäkohtaisen tarpeen mukaan, ei välttämättä säännöllisenä osana tiimiä. Viittasin aikaisemmin luvussa kaksi pärjäämisen kulttuuriin etsivässä nuorisotyössä, sekä siihen, että yksin työskentelevät etsivät eivät ole tottuneita jakamaan asiakastyötään systemaattisesti. Palautekyselyn tulokset vahvistavat tämän ennako-olettaman, valitettavasti etsivässä nuorisotyössä on vallalla toimintakulttuuri, joka suosii itsenäisen työotteen ja asiakastyön ideaalia.

Toisaalta taas yksintyöskentely mainitaan yhtenä työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana tekijänä, joten näen näiden välillä ristiriitaa. (Vilen, Anna 2018, 42)

Yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta muiden etsivien kanssa kaivataan ja tarvitaan, sekä tunnustetaan tarve jakaa työstä nousevia asioita. Uskoisin, että verkkotiimin osallistujien vastaukset liittyen asiakastyön reflektointiin johtuvat osaksi tästä ” pärjäämisen kulttuurista”, sekä myös osittain tottumattomuudesta jakaa asiakastyötä. Koordinaattorina pidän tärkeänä, että pystyn tukemaan työntekijöiden ammatillisuutta ja ammatillista kasvua. Näin ollen ajattelen, että verkkotiimi- kokeilu on ollut onnistunut rakenteellisesti, koska se on mahdollistanut etsiville virtuaalisen työyhteisön kautta yhteyden muihin kollegoihin ja luonut toimintamallin alueen pienten kuntien etsiville. Asiakastyön reflektion tulee mielestäni säilyä jatkossakin osana verkkotiimin sisältöä, sillä se luo mahdollisuuksia yksittäiselle työntekijälle saada tukea omaan asiakastyöhön ja auttaa häntä peilaamaan omaa ammatillisuuttaan.

Tämän opinnäytetyön tuloksena on toimiva ja käytännön työhön jalkautettava työmenetelmä aluekoordinaatioon. Verkkotiimi- pilottikokeilun perusteella alueelle on muodostunut tiivis ja toimiva pienten kuntien etsivien virtuaalinen työyhteisö, joka verkkotiimin lisäämän yhteisöllisyyden ansiosta pitää yhteyttä päivittäin eri kanavissa kuten tiimin omissa Whatsapp- ja Discord ryhmissä. Työntekijät jakavat aktiivisesti arkeaan alueen kollegoiden kanssa, ja kokevat saavansa apua ja ideoita päivittäiseen työskentelynsä. Kehittämiprojektina tehty verkkotiimi- kokeilu jatkuu pilottijakson jälkeen säännöllisenä työmuotona.

Verkkotiimi-malli soveltuu myös sellaisenaan käytettäväksi muille Suomen etsivän nuorisotyön koordinaatioalueille sekä erilaisille tiiviille yhteistyöverkostoille. Näkisin myös, että mallia olisi mahdollista käyttää pienin sovelluksin muun muassa pienten kuntien perusnuorisotyössä.

Miten tästä eteenpäin?

Verkkotiimi jatkaa säännöllisenä toimintana, kokeilun perusteella hyväksi havaitulla mallilla ja rakenteilla. Sisällön osalta kehitystyötä täytyy edelleen jatkaa. Olisi mielenkiintoista paneutua kehittämään ja tutkimaan yksin työskentelevien etsivien ajatuksia asiakastyöstä ja pureutua tarkemmin tähän ”yksin pärjäämiseen” sen juurisyihin ja linkittymistä ammatillisuuteen. Etsivä nuorisotyö on haastavaa asiakastyötä ja sen vaikutukset ovat laajasti tunnustettuja. Viime aikoina on kuitenkin ilmaantunut enemmän etsivän nuorisotyön kritisoijia. Valtion tarkastusvirasto (2020) on tehnyt etsivästä nuorisotyöstä raportin, jossa etsivän nuorisotyön tuloksiin suhtaudutaan hieman kriittisemmin, ja erityisesti kyseenalaistetaan etsivän nuorisotyön resurssien jakautuminen pieniin kuntiin. Tämä on poikanut myös mediaan samansuuntaisia esilletuloja.

Toisaalta taas nuorisotutkimusseura julkaisi tuoreen tutkimuksen NEET-nuorten palveluiden vaikutuksista, jossa tutkitaan työpajatyön ja etsivän nuorisotyön vaikutuksia nuorten syrjäytymiskehityksessä. Tämän tutkimuksen mukaan taas etsivä nuorisotyö näyttäytyy tehokkaana ja vaikuttavana työmallina nimenomaan, kun mitataan nuorten siirtymistä koulun tai työhön. (Vauhkonen & Hoikkala 2020) Tehdyn tutkimuksen valossa, sekä tämän opinnäytetyön tuloksiin peilaten olisi minusta tärkeää pohtia kuinka yksin työskentelevien ammatillisuutta tuetaan, kannustamalla asiakastyön analyttisempaan ja avoimempaan reflektointiin. Tämän avulla etsivä nuorisotyö on jatkossakin uskottava ja vaikuttava työmalli.

Asiakastyön tulee olla läpinäkyvää, ammattieettisin periaattein ja pitkäjänteisesti toteutettua. Tuomalla pienten kuntien työntekijät osaksi tiivistä kollegiaalista työyhteisöä, jossa näitä asioita käsitellään ja avataan säännöllisesti, mahdollistetaan ammatillisempi ote asiakastyöhön. Tästä syystä verkkotiimin sisällön tulee jatkossakin sisältää vahvasti asiakastyöhön liittyvää pohdintaa.

6.2 Pohdinta/ yhteenveto

Opinnäytetyöprosessini on koostunut kahdesta eri osiosta, kehittämisprojektin tai kokeilun käytännön suunnittelusta ja toteutuksesta sekä itse kirjallisen opinnäytetyön tuottamisesta. Kummassakin osiossa on ollut jonkin verran haasteita, jotka ovat vaikuttaneet lopputulokseen.

Käytännön työssä isoimmat haasteet ovat olleet jo aikaisemmin mainitsemani alueen työntekijöiden vaihdokset ja poissaoloista johtuva sirpaleisuus. Jos verkkotiimin toimintaa olisi pystytty pilotoimaan stabiilimmalla työntekijäryhmällä, uskon, että olisin saavuttanut parempia tuloksia esimerkiksi asiakastyön reflektoinnin saralla. Toisaalta taas työntekijöiden vaihtuvuus on myös hyvä testi siitä, voiko tällainen työyhteisö saavuttaa yhteisöllisyyttä ja luottamuksellisuutta osallistujien vaihtuvuudesta huolimatta.

Koronaviruksen aiheuttamat kokoontumisrajoitukset loivat verkkotiimin toiminnalle mielenkiintoisen tilanteen, sillä kaikki alueen työntekijät joutuivat etätöihin, jonka myötä he menettivät viimeisenkin kosketuksen fyysiseen työyhteisöönsä ja työskentelivät hyvin yksin ja itsenäisesti poikkeusolojen ajan. Verkkotiimin osallistujat mainitsivatkin verkkotiimillä olleen positiivinen vaikutus poikkeusolosuhteissa työn uudelleen järjestelyyn ja sopeutumiseen vallitsevaan tilanteeseen.

Opinnäytetyöprosessin tekeminen omassa työssä on ollut helppoa, mutta toisaalta taas tulosten validiteettia tarkastellessa tulee huomioida tutkijan, eli tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijän positio, suhteessa kehitystyön alaiseen kohteeseen. Tässä työssä olen kehittänyt omaa työtäni ja työaluetani, joten tarkastellessani tuloksia tulokulmani niihin on melko suppea ja arviointi tapahtuu pitkälti suhteutettuna oman työni tavoitteisiin. Lisäksi olen työskennellyt tiimini kanssa jo useita vuosia, ja heidän suhtautumisensa minuun verkkotiimin, tai tässä tapauksessa kehittämisprojektin vetäjänä vaikuttaa varmasti lopputulokseen jossain määrin. Siksi pohdinkin olisiko ollut paikallaan toteuttaa palautteen anto ja lopputyöstö ulkopuolisen tahon tekemänä, esimerkiksi vaikka opinnäytetyön tilaajan toimesta. Loppukysely tehtiin nimettömänä, mutta koska vastaajia oli seitsemän kappaletta, voidaan kyseenalaistaa, uskalsivatko osallistujat vastata täysin rehellisesti anonyymiteetin menettämisen pelossa. Kyselyn toteuttajana olen saattanut välillisesti vaikuttaa vastauksiin ja annettuun palautteeseen kysymyksenasettelulla ja muotoiluilla.

Kirjoittamisprosessin suurin haaste on ollut kirjallisuuden ja muiden lähteiden saatavuus. Olen kirjoittanut opinnäytetyötäni pääasiassa korona-pandemian aikana. Suomessa pandemia aiheutti laajoja rajoittamistoimenpiteitä, jonka vuoksi mm. kirjastot olivat kiinni, joka johti siihen, että kirjojen ja sähköisen aineiston saatavuus on ollut haastavaa (mm. e-kirjat). Tämän syyn takia opinnäytetyöni teoriapohja ei ole mielestäni niin kattava kuin sen toivoisin olevan, ja olen joutunut käyttämään lähteinä mm.

sekundäärisiä lähteitä. Opinnäytetyössäni on käytetty lähteitä ja lähdeviitteitä paikka paikoin melko suppeasti ja kirjoittajan omat näkemykset ja työkokemukseen perustuva näkemys ovat suuremmassa roolissa tekstissä. Erityisesti tämä näkyy tietopohjalluvussa, joka on jäänyt ohueksi työyhteisön, kehittämisen ja verkkotyön osalta.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen ja antoisa. Olen oppinut paljon uutta kehittämistyöstä. Tämän ansiosta osaan nyt jäsentää paremmin kehittämistyön prosesseja, analysoida ja jäsentää tuloksia ja vaikutuksia kriittisemmin sekä ammattimaisemmin.



Kuva 1 Verkkotiimin viimeisessä tapaamisessa osallistujat työstivät verkkotiimiä kuvaavan sanapilven.

LÄHTEET

Alanen, Olli & Kotkavuori, Aapo. Välittämisen ammattilaiset. Vamoksen käsikirja etsivään nuorisotyöhön. Helsingin diakonissalaitos.

Aluehallintovirasto 2019. Viitattu 20.12.2019. <https://www.avi.fi/web/avi/etsiva-nuorisotyö>

Aluehallintovirasto/ Opetus- ja kulttuuritoimi 2020. Nuorisotyö nuorten tukena poikkeustilassa 18.3.-13.4.2020- Aluehallintoviraston suosituksia nuorisotyön toimijoille. Viitattu 24.7.2020. https://www.verke.org/wp-content/uploads/2020/03/AVI_suosituksia.pdf

Bamming, Ruth & Walden, Jaana 2019. Etsivä nuorisotyö 2018. Valtakunnallisen etsivän nuorisotyön kyselyn tulokset. Aluehallintovirastojen julkaisuja 71/2019. <https://www.avi.fi/documents/10191/13272028/Etsivä%20nuorisotyö%202018+-LSSAVI/>

Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus 2020. Koordinaattoreiden tehtävät. Viitattu 27.4.2020. <https://www.tpy.fi/etsiva-nuorisotyö/koordinaattoreille/koordinaattoreiden-tehtavat/>

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Tuplatähti, Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Liettua. Kustannusosakeyhtiö Tammi, 2012.

Hakulinen, Heini 2020. PK-seudun etsivän nuorisotyön aluekoordinaattori. 7.2.2020. Haastattelija: Saara Mughal-Tiitinen.

Hassi, Lotta & Paju, Sami & Maila, Reetta 2015. Kehitä kokeillen. E-kirja, Alma Talent oy.

Hilpinen, Merja 2019. Puheenvuoro etsivän nuorisotyön aluekoordinaattoreiden ja aluehallintovirastojen työkokouksessa 27.11.2019, Helsinki. Ajankohtaiset uutiset etsivän nuorisotyön saralla opetus- ja kulttuuriministeriöstä, ylitarkastaja Merja Hilpinen.

Jelppiverkko. Viitattu 15.1.2020. <https://jelppiverkko.fi/fi/faktaa-jelppiverkosta>

Kaartinen-Koutaniemi, Jaakko 2012. Etsivässä työssä-Kauan sä aiot olla siinä. Helsinki: LK-kirjat/Lasten keskus.

Kansalaisareena, mentorointiopas 2012. <http://www.kansalaisareena.fi/mentorointiopas2012.pdf>. Viitattu 9.4.2020.

Kaunismaa, Pekka & Rajalin, Minna 2015. Järjestöt eMessissä Koulutusopas verkkopohjaisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 3. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98765/978-952-456-211-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kaunismaa, Pekka & Rajalin, Minna 2015. Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyöntekijöiden tukena eMessi2-hankkeen loppuraportti. Humanistinen ammattikorkeakoulujulkaisuja 4. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110249/978-952-456-212-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Länsi- ja sisäsuomen aluehallintovirasto. Hae etsivää- Etsivien nuorisotyöntekijöiden ja organisaatioiden yhteystiedot. Viitattu 27.4.2020. <http://www.entit.fi/>

Nuorisolaki 1285/2016. Viitattu 20.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Ojasalo, Katri& Moilanen, Teemu& Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät, Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki; Sanoma pro.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Oppivelvollisuuden laajentaminen. Luonnos oppivelvollisuuden laajentamisen suuntaviivoiksi joulukuun 2019 työpajoja ja verkkokyselyä varten. Viitattu 29.12.2019. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/44da6a8c-2143-4148-96de-5804d201dac9/74113723-bb97-4008-8b03-02800a47c6a5/ESI-TYS_20191202112358.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 27.4.2020. <https://minedu.fi/nuorisotyokeskukset#osaamiskeskukset>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 31.3.2020. <https://minedu.fi/nuorisotyokeskukset>

Orkestr.io oy. Viitattu 16.1.2020. <https://www.orkestr.io/meista/>

Perehdytysopas ENT-koordinaattoreille, 2020. Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus.

Puttonen, Sampsa& Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere; Juvenest print.

Puuronen, Anne 2014. Etsivän katse-Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen-näkökulmia käytännön työstä. Nuorisotutkimusseura.

Pöllänen, Lilli 2015. Virtuaalijohtaminen- esimiehen rooli ja tärkeimmät vaikuttamiskeinot virtuaalisen tiimin menestyksen kannalta. Pro gradu- tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, tiedejohtaminen ja johtajuus.

Rauramo, Minna 2018. Etäjohtaminen- ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä, digijulkaisu. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa

Sitra 2020, Megatrendit, tunne tulevaisuutesi. 4 uudistettu painos. <https://media.sitra.fi/2020/01/15141544/megatrendikortit-2020.pdf>

Sorell, Anni-Reetta 2017. Kuka laivaa ohjaa ja minne se seilaa?: Etsivän nuorisotyön johtaminen ja sen mahdollistamat rakenteet. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ylemmän AMK- tutkinnon opinnäytetyö.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2019. Viitattu 28.12.2019. https://thl.fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen

Ulla, Heinonen 2008. Sähköinen yhteisöllisyys. Kokemuksia vapaa-ajan työn ja koulutuksen yhteisöistä verkossa. Turun yliopisto, humanistinen tiedekunta. Väitöskirja. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/39380/diss2008heinonen.pdf?sequence>

Uustalo, Katja 2019. Puheenvuoro etsivän nuorisotyön aluekoordinaattoreiden työkouksessa 26.11.2019, Helsinki ENT-tilannekuva valtakunnallisesti, huomioita kentältä.

Valtakunnallinen nuorisotyön- ja politiikan ohjelma 2020-2023, tavoitteena nuoren merkityksellinen osallisuus ja elämä yhteiskunnassa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:2, Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Viitattu 29.12.2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162007/OKM_2020_2_VANUPO_fi_u.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtion tarkastusvirasto 2020. Nuorten työpajatoiminnan vaikutus ja etsivän nuorisotyön resurssit ja tehokkuus. Viitattu 7.5.2020. <https://www.vtv.fi/julkaisut/nuorten-tyopajatoiminnan-vaikuttavuus-ja-etsivan-nuorisotyon-resurssit-ja-tehokkuus/>

Valtionavustus etsivän nuorisotyön tukemiseen vuonna 2018. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 9.4.2020. <https://minedu.fi/documents/1410845/3919584/Valtionavustus+etsivan+nuorisotyon+tukemiseen+vuonna+2018.pdf/a60d1a5e-0e8c-46bb-a59e-4760ea955442>

Valtioneuvosto. Hallitusohjelman toteutus. Viitattu 18.4.2020. <https://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/digitalisaatio>

Valtioneuvoston asetus nuorisotyöstä- ja politiikasta, 2017. Viitattu 15.1.2020.

Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitystoimikunta. Näkökulmia ajankohtaisiin ja yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi. Kunnianhimoa ja pitkäjänteisyyttä kokeilukulttuurin kehittämiseen. Policy Brief 34/2018. Viitattu 18.4.2020. <https://tietokayttoon.fi/documents/1927382/2116852/34-2018-Kunnianhimoa+ja+pitkajanteisyytta+kokeilukulttuurin+kehittamiseen.pdf/834f98ca-a56c-5b9c-2ad1-78296cad8faa/34-2018-Kunnianhimoa+ja+pitkajanteisyytta+kokeilukulttuurin+kehittamiseen.pdf?version=1.0>

Vauhkonen, Teemu & Hoikkala, Tommi 2020. Kohdennetun nuorisotyön vaikuttavuus. Nuorisotutkimusseura, näkökulma 2020 nmr 55. Viitattu 7.5.2020. <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/nakokulmat/nakokulma55.pdf>

Vilen, Anna 2018. Etsivän nuorisotyön käsikirja. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Ei-julkiset lähteet:

Etsivän nuorisotyön osaamiskeskus. ENT-koordinaattoreiden tehtävät ensimmäinen versio 5.7.2018. PowerPoint-esitys.

LIITTEET

LIITE 1

Tiedote esimiehille:

Etelä-Savon verkkotiimi-pilottikokeilu 1.1.-30.5.2020.

Menneenä vuonna Etelä-Savon alueella on otettu käyttöön pienten kuntien etsivien nuorisotyöntekijöiden säännölliset tapaamiset. Nämä tapaamiset ovat täydentäneet koko alueen yhteisiä tapaamisia, mutta ovat olleet luonteeltaan enemmän koulutuksellisia, ja vertaisoppimista ja tukea antavia. Tapaamisissa on mm. jaettu hyviä käytänteitä ja ideoita etsivään nuorisotyöhön, kouluttauduttu somen ja PAR-entien tiimoilta, sekä pohdittu etsivän nuorisotyön kehittämistä ja toteuttamista kunnissa.

Näiden tapaamisten pohjalta on tullut esiin selkeä tarve pienten kuntien työntekijöiden tiivistää yhteistyötään yli kuntarajojen. Kollegan tuki ja apu työssä on merkittävä. Tapaamisia on ollut viime vuoden aikana neljä kertaa, ja tämä on tuntunut riittämättömältä. Kuntien nykyisessä tilanteessa ja pitkien välimatkojen takia ei ole kuitenkaan järkevää lisätä live tapaamisia.

Tästä syystä aloitamme alueella pilottikokeiluna Etelä-Savon alueen pienten kuntien etsivän nuorisotyöntekijöiden verkkotiimin. Verkkotiimin toiminta täydentää live-tapaamisia ja mahdollistaa pitkäjänteisempää työskentelyä ja asiakastyön reflektointia.

Pilottikokeilu alkaa tammikuussa ja kestää toukokuuhun, jos toiminta osoittautuu hyväksi ja osallistujat kokevat sen tarpeelliseksi, otetaan se käyttöön osana Etelä-Savon alueyhteistyötä ja koordinaatiota.

Tiimin tavoite on luoda siihen osallistuvista etsivistä tiivis yhteisö, se ei korvaa kunnan omaa työyhteisöä tai työnohjausta, vaan tuo lisätukea raskasta asiakastyötä pääosin yksin työskenteleville työntekijöille. Tiimin avulla etsivä nuorisotyöntekijä saa kollegiaalista tukea ja apua työhönsä. Hän pääsee keskustelemaan asiakasasioista toisten nimenomaan etsivän nuorisotyön näkökulmasta ajattelevien työntekijöiden kanssa ja asiakaskeissien reflektoinnin avulla saa tukea päivittäisen asiakastyön tekemiseen ja laadun tarkkailuun. Hyötyjinä tässä ovat asiakkaat ja työntekijät, joiden työhyvinvointi usein paranee vertaistuen myötä.

Tällainen tiimityöskentelyä on arkea mm. sosiaalialan työpaikoissa ja myös kaupunkien etsivässä nuorisotyössä.

Tiimiin osallistuvalla työntekijällä ei tule kokeilusta kustannuksia, läppärillä ja kuulokemikillä pärjää ja voi osallistua tapaamisiin.

Pilotoinnista tehdään myös Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, jonka tilaajana toimii Itä-Suomen aluehallintovirasto.

LIITE 2

Verkkotiimin välitsekkaus

Vastaathan muutamaan alla olevaan kysymykseen, koskien verkkotiimin toimintaa. Kysely toimii väliarviona, ja sen perusteella toimintaa voidaan kehittää ennen pilottijakson loppua (touko-kuussa). Koko verkkotiimin toiminnasta tehdään laajempi kysely kokeilun lopussa.

***Pakollinen**

Kokoontuuko verkkotiimi riittävän usein? *

Kyllä
Ei

Verkkotiimin tapaamisiin on varattu 1,5h/ kerta, onko tämä... *

Riittävästi
Liian vähän
Liian paljon

Verkkotiimissä on mm. käsitelty ajankohtaisia aiheita ja asiakastyötä, mitä muuta aiheita haluaisit, että tiimissä käsitellään? *

Oma vastauksesi

Onko sinulla ollut teknisiä hankaluuksia zoom-alustan suhteen? *

Kyllä
Ei

Yleistä palautetta, ideoita, toiveita, risuja ja ruusuja verkkotiimin toiminnasta? *

Oma vastauksesi

Arvio asteikolla 1-5 verkkotiimin toimintaa tällä hetkellä. (1 huonoin-5 paras arvosana)

*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

LIITE 3

Verkkotiimin loppukysely

Etelä-Savon verkkotiimi-pilottikokeilun palautekysely.

Verkkotiimi- kokeilun tavoitteet olivat luoda Etelä-Savossa yksin työskenteleville etsiville ns. virtuaalinen työyhteisö, jossa mahdollistuu työn arjen ja asiakastyön jakaminen ja kollegiaalisen vertaistuen saaminen.

Palautekysely on osa verkkotiimi-pilottia, ja sen vastauksia hyödynnetään aiheeseen liittyvässä Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä.

Vastaaminen tapahtuu nimettömänä.

***Pakollinen**

Työskentely verkossa ja tekniikka.

1. Verkkotiimi kokoontui Zoom- alustalla, onko tämä ollut verkkotiimin toiminnan suhteen sopiva työskentelyalusta? *

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen EI, niin mikä olisi mielestäsi toimivampi alusta verkkotapaamisiin.

Oma vastauksesi

2. Oliko sinulla teknisiä ongelmia tai hankaluuksia osallistua verkkotiimin- tapaamisiin? (laitteet, verkko-yhteys, äänen- tai kuvan laatu jne.) *

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ, niin kerro millaisia ongelmia/ hankaluuksia sinulla on ollut.

Oma vastauksesi

3. Millaisena koit verkossa tapaamisen ja kommunikoinnin verrattuna kasvokkain tapaamiseen? Vaikuttiko verkkoympäristö esimerkiksi kommunikoinnin luontevuuteen ryhmässä tai kynnykseesi käyttää puheenvuoroja? *

Oma vastauksesi

4. Mahdollistaako etsivän nuorisotyön arki säännöllisiin "tiimipalaverihin" osallistumisen ja keskittymisen? *

Kyllä

Ei

Huonosti tai se on hankalaa

Verkkotiimin käytännön järjestelyt:

1. Oliko verkkotiimille varattu aika (1,5h) mielestäsi *

Sopiva

Liian lyhyt

Liian pitkä

2. Verkkotiimi kokoontui pilotointijaksolla joka toinen viikko, oliko tämä mielestäsi *

Sopivasti

Liian usein

Liian harvoin

3. Verkkotiimi kokoontui keskiviikkoisin klo 9.00-10.30, oliko kyseinen ajankohta sinulle sopiva. *

Kyllä

Jokin toinen ajankohta olisi ollut sopivampi.

Yhteisöllisyys

Verkkotiimin tavoite on ollut luoda yksin työskenteleville etsiville "virtuaalista työyhteisöä" ja lisätä tunnetta yhteenkuuluvuudesta sekä yhteisöllisyydestä alueen pienten kuntien etsivien kanssa. Tällä on pyritty myös parantamaan työntekijöiden työssäjaksamista.

1. Voiko "virtuaalinen työyhteisö", tässä tapauksessa etsivien verkkotiimi toimia mielestäsi omaa lähi-työyhteisöäsi täydentävänä osana? *

Kyllä

Ei

Mahdollisesti

2. Millaisiin työyhteisöihin/ tiimeihin koet kuuluvasi työssäsi? Numeroi tiimit/yhteisöt sen mukaan kuinka tärkeäksi osaksi koet sen omaa arkeasi (1=tärkein, 2=toiseksi tärkein jne). *

Oma vastauksesi

3. Jos olet kuulunut koko pilottijakson ajan verkkotiimiin, koetko sen lisänneen yhteisöllisyyden tunnetta toisiin etsiviin?

Kyllä

Ei

Hieman

4. Jos olet tullut mukaan verkkotiimiin kesken pilotointijakson (esim. uutena etsivänä), millainen vaikutus verkkotiimillä on ollut alueen etsivien kanssa ryhmäytymiseen?

Oma vastauksesi

5. Koetko yhteisöllisyyden tunteen (toisia alueen etsiviä kohtaan) tärkeäksi? *

Kyllä

Ei

6. Onko kuuluminen verkkotiimiin lisännyt työssäjaksamistasi pilotointijaksolla ? *

Ei ollenkaan

Melko vähän

Jonkin verran

Melko paljon

Erittäin paljon

7. Mitä hyötyä verkkotiimiin osallistumisesta on ollut sinulle? (avoin kysymys) *

Oma vastauksesi

Sisältö

Verkkotiimin tapaamiset ovat olleet ”puolittain strukturoituja”, jokaiseen tapaamiseen on ollut ns. esityslista ja ennalta sovittu sisältö. Lisäksi tapaamisiin on liittynyt pieniä (ennakko) pohdintatehtäviä. Yhtenä tavoitteena verkkotiimille on määritelty myös asiakastyön refleктоimisen mahdollistamisen. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

1. On ollut hyvä, että verkkotiimin tapaamisissa on ollut ns. ennalta mietitty ”asialista” tai käsiteltävät aiheet. *

Täysin eri mieltä

1

2

3

4

5

Täysin samaa mieltä

2. ”Ennakkopohdintatehtävät” auttoivat minua asiakastyön refleктоimisessa ja verkkotiimin tapaamisiin orientoitumisessa. *

3. Osallistumalla verkkotiimin tapaamisiin olen saanut uusia ideoita tai ajatuksia liittyen omaan työhöni. *

4. Verkkotiimin sisältö ja siinä käsitellyt asiat ovat olleet ajankohtaisia ja tarpeellisia. *

5. Verkkotiimi on mahdollistanut asiakastyön jakamisen muiden etsivien kanssa. *
6. Kuulumisten vaihtaminen muiden etsivien kanssa on ollut työssäjaksamisen kannalta tärkeää. *
7. Asiakastyön reflektoinnin tulisi olla mielestäni säännöllinen osa etsivän nuorisotyöntekijän arkea. *
8. On tärkeää, että pääsen jakamaan ja pohtimaan asiakastyöhön liittyviä asioita sekä muita työasioita etsivien kanssa. *

Mikä on ollut sinulle verkkotiimin tärkein tai paras anti sisällöllisesti? *

Oma vastauksesi

Mitä tai millaista sisältöä jäit kaipaamaan tai olisit halunnut enemmän? *

Oma vastauksesi

Arvio verkkotiimin kokonaisuutta (sisältö, hyöty, käytännön toteutus jne.) antamalla sille arvosana asteikolla 1-10. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Jos verkkotiimin toimintaa jatketaan, oletko halukas osallistumaan tapaamisiin jatkossa? *

Kyllä

Ei

Vapaa sana, ruusut, risut ja muut kommentit joita ei yllä ole ymmärretty kysellä.

Oma vastauksesi

Lähetä