



Nuorisotyöntekijöiden kokemuksia tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä

Nora Pehrsson & Santeri Luomaniemi

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Nuorisotyöntekijöiden kokemuksia tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä

Nora Pehrsson, 2004769 & Santeri

Luomaniemi, 2005575

Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa

Lokakuu, 2021

Opinnäytetyössä kuvattava tutkimuksellinen kehittämistoiminta toteutettiin Vantaan kaupungin nuorisopalveluiden alueellisen nuorisotyön kanssa. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa Vantaan nuorisopalvelun johdolle siitä kannattaako tarinallinen arviointimenetelmä vakiinnuttaa osaksi nuorisopalveluiden arviointia ja millaisia asioita sen käyttöönotossa tulee huomioida. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työntekijöiden kokemusten pohjalta tarinallisen arviointimenetelmän hyötyjä, haasteita ja kuinka tarinallisen arviointimenetelmän käyttö on vaikuttanut työntekijöihin ja heidän käsitykseensä nuorisotyöstä. Lisäksi kehittämistehtävänä tehtiin tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma ja vuosikello Vantaan nuorisopalveluiden käyttöön.

Opinnäytetyön tietoperustassa kuvattiin nuorisotyötä, nuorisotyön arviointia, tarinallisuutta ja tarinallista arviointia. Tutkimusstrateginen lähestymistapa oli kaksiosainen tutkimuksellinen kehittämistehtävä. Toteutetun tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähestymistapa nojaa sekä pragmaattiseen että konstruktivistiseen perinteeseen, painottaen käytännön hyötyä, kehittämistoiminnan tulosten konkreettisuutta ja tasavertaista dialogia. Ensimmäinen vaihe toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineiston keräämiseen käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Haastattelut toteutettiin yksilöteemahaastatteluina. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Haastatteluista saatua materiaalia hyödynnettiin tutkimuksen toisen vaiheen kehittämistehtävän työpajatyöskentelyssä, jossa työntekijöitä osallistaen kehitettiin tarinallisen arviointimenetelmän vuosikello ja toimintasuunnitelma.

Tutkimus osoitti, että työntekijät kokivat tarinallisen arviointimenetelmän käytössä useita hyötyjä. Tarinallisen arviointimenetelmän käytössä oli ilmennyt myös monia haasteita, mutta selvää oli, että työntekijät kokivat hyödyt haasteita suurempina. Työntekijät kokivat, että heidän ymmärryksensä nuorisotyön merkityksestä nuorten elämässä oli vahvistunut tarinallisen arviointimenetelmän prosessin aikana. Samoin ilmeni, että työntekijät toivoivat, että tarinallinen arviointimenetelmä vakiinnutetaan osaksi alueellisen nuorisotyön arviointia.

Asiasanat: nuorisotyön arviointi, tarinallinen arviointi, tutkimuksellinen kehittämistehtävä

Nora Pehrsson, Santeri Luomaniemi

Experiences of Youth Workers in Using the Storytelling Method

Year 2021

Pages 68

This thesis is a research and development activity carried out at the request of the Regional Youth Work Unit of the City of Vantaa Youth Services. The purpose was to provide information to the management of Vantaa Youth Services on whether the storytelling evaluation method should be established as part of the evaluation of youth services and what kind of issues should be taken into account when introducing it. The aim of this thesis was to explore the benefits, challenges and how the use of the storytelling method has affected the employees and their perception of youth work. The research was based on the experiences of the employees. In addition, an action plan for the storytelling evaluation method and an annual planning tool for the use of Vantaa's youth services were developed.

The theoretical section of the thesis describes youth work, youth work evaluation, storytelling and storytelling evaluation. The research strategic approach was a two-part research development task. The approach of this research and development activity is based on both pragmatic and constructivist traditions which emphasise practical benefit, the concreteness of development results and equal dialogue. The first phase was carried out as a qualitative study and semi-structured interviews were used to collect the data. The interviews were conducted as individual thematic interviews. The data obtained from the interviews was analyzed into themes. This data was later utilized during the second phase of the research development task when the annual planning tool and action plan of the storytelling method were developed in the participation with employees.

The study showed that employees experienced several benefits in using the storytelling method. There were also many challenges in using the storytelling method, but it was clear to the employees that the benefits outweighed the challenges. Employees felt that their understanding of the importance of youth work in the lives of young people had been strengthened during the process of the storytelling method. It was clear that the employees hoped that the story-based evaluation method would be consolidated into the evaluation of regional youth work.

Keywords: youthwork evaluation, storytelling evaluation, development task

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Toimintaympäristön kuvaus	8
3	Opinnäytetyön tietoperusta	9
3.1	Nuorisotyö ja nuorisotyön vaikuttavuuden tutkimus	9
3.2	Vantaan alueellisen nuorisotyön arviointimenetelmät	12
3.3	Tarinallisuus ja tarinallinen arviointi.....	14
4	Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähtökohdat	15
4.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	18
4.2	Aineiston keruu.....	19
4.3	Tutkimuksen prosessinkuvaus.....	20
4.4	Tutkimuksen aineiston analyysi	21
5	Tutkimustulokset	25
5.1	Arviointimenetelmän hyödyt.....	26
5.1.1	Työmotivaation lisääntyminen.....	27
5.1.2	Hyvä väline nuorisotyön näkyväksi tekemiseen.....	27
5.1.3	Arviointimenetelmä tuottaa monipuolista tietoa	28
5.1.4	Arviointimenetelmällä saa palautetta työstä	29
5.1.5	Työntekijät kokivat arviointimenetelmän käytön helpoksi	29
5.1.6	Arviointimenetelmä toimii nuorisotyön välineenä	30
5.2	Arviointimenetelmän haasteet	30
5.2.1	Arviointimenetelmän aikaresurssi.....	31
5.2.2	Tarinoiden kerääminen nuorilta koettiin työlääksi	32
5.2.3	Tarinoiden luotettavuus	33
5.2.4	Vieraskielisten nuorten tavoittaminen	33
5.3	Työntekijöiden oivallukset	34
5.3.1	Arviointimenetelmä auttoi oivaltamaan oman työn merkitystä	34
5.3.2	Nuorten tarinat koskettivat työntekijöitä emotionaalisesti	35
5.4	Toimintasuunnitelma ja vuosikello	35
5.4.1	Arviointimenetelmän ajankäytön suunnittelu.....	36
5.4.2	Arviointimenetelmän käyttö toimintayksikössä.....	37
5.4.3	Työntekijöiden perehdytys arviointimenetelmään.....	38
5.4.4	Arviointimenetelmän kohderyhmä	38
6	Kehittämistehtävä.....	39
6.1	Kehittämistehtävän tavoite	40
6.2	Kehittämistehtävän menetelmät ja aineiston keruu	40
6.3	Kehittämisosion prosessin kuvaus	42

6.4	Kehittämistehtävän tuotos	44
7	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	47
8	Johtopäätökset	50
	Lähteet	56
	Kuvat	62
	Taulukot	62
	Liitteet.....	63

1 Johdanto

Nuorisotyössä nuorten osallisuus on tärkeässä roolissa, joten miksei nuoria otettaisi mukaan myös nuorisotyön arviointiin. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin nuorisotyöntekijöiden kokemuksia nuoria osallistavan tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä. Opinnäytetyön tilaajana toimi Vantaan kaupungin nuorisopalveluiden alueellisen nuorisotyön palveluyksikkö.

Vantaan nuorisopalveluissa nuorisotyön arviointi on perustunut pääosion määrälliseen arviointiin, jossa on seurattu osallistujamääriä, toimintakertoja ja toimintatunteja. Viime vuosina Vantaan nuorisopalveluissa on lisätty nuorisotyön laadullista arviointia. Yksi alueellisen nuorisotyön tiimi valittiin mukaan tutustumaan nuorten tarinalliseen arviointimenetelmään vuonna 2019. Alkuperäistä tarinallisen arviointimenetelmän mallia muokattiin kyseisen tiimin kanssa paremmin sopivaksi heidän työhönsä. Vuonna 2020 tiimi esitteli muokatun tarinallisen arviointimenetelmän mallin Vantaan nuorisopalveluissa ja sitä lähdettiin kokeilemaan yhdessä nuorisopalvelun työyksikössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää kokeiluun osallistuneiden työntekijöiden kokemuksia tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä työntekijöitä osallistaen työstettiin tarinalliselle arviointimenetelmälle toimintasuunnitelma ja vuosikello Vantaan alueellisen nuorisotyön käyttöön. Tutkimuksella haluttiin selvittää millaisia hyötyjä ja haasteita työntekijät ovat kokeneet tarinallisen arviointimenetelmän käytössä. Samalla haluttiin saada tietoa siitä, miten tarinallisen arviointimenetelmän käyttö on vaikuttanut työntekijöihin ja heidän näkemykseensä nuorisotyöstä. Tutkimuksen toivottiin antavan Vantaan nuorisopalveluiden johdolle vastauksia siitä, kannattaako tarinallinen arviointimenetelmä vakiinnuttaa osaksi nuorisopalveluiden arviointia. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia asioita tarinallisen arviointimenetelmän käyttöönotossa tulee huomioida.

Tarinallinen arviointimenetelmä perustuu Plymouthin yliopiston dosentin Susan Cooperin väitöskirjatutkimuksessaan kehittämään nuorisotyön vaikuttavuuden arvioinnin menetelmään, jonka pohjalta on kehitelty suomalaiseseen nuorisotyöhön paremmin soveltuvia tarinallisen arvioinnin menetelmiä (Siurala, Sinisalo-Juha, Heikkilä, Mikkonen, Sundberg & Vahtera 2019). Susan Cooperin mukaan osallistavan arvioinnin etuina on se, että työyhteisö saa tärkeää tietoa nuorilta työn kehittämisen, suuntaamisen sekä työn vaikuttavuuden osoittamisen tueksi. Arviointimenetelmä lisää työntekijöiden vertaispohdiskelua ja lisää niin työntekijän kuin nuorenkin oppimista. Tarinallinen arviointimenetelmä tukee nuoren osallisuutta ja kykyä pohtia omaa elämäänsä sekä parantaa täten nuoren kykyä ohjata oman elämänsä suuntaa. Tarinallinen arviointimenetelmä toimii täydentävänä lisänä nuorisotyössä perinteisesti

käytetylle kvantitatiiviselle arvioinnille. Cooperin mukaan nuorisotyöntekijät ovat pitäneet arviointimenetelmää palkitsevana ja se lisää nuorisotyöntekijän itseluottamusta, koska he näkevät selvemmin työnsä vaikutuksen nuoreen. (Cooper 2011.)

Tutkimus- ja kehittämistehtävän aiheen valikoitumiseen vaikutti opinnäytetyön tekijöiden kiinnostus tarinallista arviointimenetelmää kohtaan. Opinnäytetyön tekijät työskentelevät nuorisotyön parissa. Toinen heistä on ollut mukana esimiehen roolissa oman työyksikkönsä kanssa kokeilemassa ja kehittämässä Vantaan nuorisopalveluiden tarinallisen arviointimenetelmän omaa mallia. Näitä käyttökokemuksia selvitetään tämän opinnäytetyön tutkimuksessa. Opinnäytetyön tekijöiden mielestä nuorisotyöntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia tarinallisesta arviointimenetelmästä tulisi selvittää ja saada näkyväksi.

Opinnäytetyö toteutettiin kaksiosaisena tutkimuksellisenä kehittämistehtävänä. Opinnäytetyön ensimmäinen vaihe toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin yksilöteemahaastatteluina. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin ja siitä saatua materiaalia hyödynnettiin opinnäytetyön toisen vaiheen kehittämistehtävän työpajatyöskentelyssä. Opinnäytetyön toisessa vaiheessa haastatteluista saatujen tulosten pohjalta ja työpajatyöskentelynä työntekijöitä osallistaen luotiin Vantaan alueellisen nuorisotyön käyttöön tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma ja vuosikello. Vantaan kaupungin alueellisen nuorisotyön seitsemän nuorisotyöntekijää osallistui opinnäytetyön ensimmäiseen vaiheeseen ja kuusi heistä osallistui myös opinnäytetyön toiseen vaiheeseen.

Opinnäytetyön tietoperusta rakentuu nuorisotyön, Vantaan alueellisen nuorisotyön arviointimenetelmien, tarinallisuuden ja tarinallisen arvioinnin pohjalle.

2 Toimintaympäristön kuvaus

Vantaan kaupunkia ja sen organisaatiota, jossa työskentelee lähes 12000 työntekijää johtaa kaupunginjohtaja ja neljä apulaiskaupunginjohtajaa. Vantaan kaupungin organisaatio koostuu viidestä eri toimialasta. Toimialat, joista Vantaan organisaatio koostuu ovat kasvatuksen ja oppimisen toimiala, kaupunkiympäristön toimiala, kaupunkikulttuurin toimiala, sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala sekä kaupunkistrategian ja johdon toimiala. (Vantaan kaupunki 2021.)

Vantaan nuorisopalveluiden palvelualue kuuluu osaksi kaupunkikulttuurin toimialaa. Nuorisopalveluiden lisäksi kaupunkikulttuurin toimialaan kuuluvat kirjasto- ja asukaspalvelut, liikuntapalvelut, kulttuuripalvelut ja yhteiset palvelut (Vantaan kaupunki 2021). Opinnäytetyö toteutettiin Vantaan kaupungin nuorisopalveluissa alueellisen nuorisotyön palveluyksikössä.

Vantaan nuorisopalvelut koostuvat alueellisen nuorisotyön palveluyksikön lisäksi hankkeet- ja suunnittelun sekä nuorten aikuisten palveluiden palveluyksiköistä.

Alueelliseen nuorisotyöhön Vantaalla kuuluu viisi toimintayksikköä. Toimintayksiköitä on Tikkurilan, Hakunilan, Länsi-Vantaan, Aviapolis-Kivistön ja Korso-Koivukylän toimintayksiköt. Alueellisessa nuorisotyössä työskentelee nuorisotyöntekijöitä ja erityisnuorisotyöntekijöitä. Jokaista toimintayksikköä johtaa nuorisotyön esimies. Alueellisen nuorisotyön palveluyksikköä johtaa nuorisotyön päällikkö ja koko nuorisopalveluiden palvelualueetta nuorisopalvelujen johtaja. (Vantaan Nuorisopalvelut 2020b.)

Alueellisen nuorisotyön tunnetuin toimintamuoto on avoin nuorisotilatoiminta. Vantaalla on neljätoista nuorisotilaa. Avoimen nuorisotilatoiminnan lisäksi alueellisen nuorisotyön työmuotoja ovat monipuolinen harrastustoiminta, digitaalinen nuorisotyö, kouluysteistyö, jalkautuva nuorisotyö, pienryhmä- ja yksilötyö sekä retki- ja leiritoiminta. Alueellisen nuorisotyön toiminta on maksutonta matalan kynnyksen vapaa-ajan toimintaa, joka on pääosin tarkoitettu 10-17-vuotiaille vantaalaisille nuorille. Alueellisessa nuorisotyössä tehdään tiivistä yhteistyötä alueiden muiden nuorten toimijoiden kanssa. Alueellisen nuorisotyön yksi tärkeistä tehtävistä on lisätä yhteisöllisyyttä ja luoda nuorille vapaa-ajan yhteisöjä.

Vantaan nuorisopalveluiden tavoitteena on olla nuoria varten siellä missä nuoret ovat ja tehdä hyvää yhteistyötä muiden nuorten parissa työskentelevien kanssa. Nuorisopalveluissa halutaan tehdä vaikuttavaa ja laadukasta työtä niin, että nuorten toiveet ja tarpeet toimivat aina toiminnan lähtökohtana. Nuorten kokemukset, ajatukset ja tarinat ovat tärkeitä ja niitä tulee kuulla sekä antaa nuorille tilaa vaikuttaa ja osallistua. Vantaan nuorisopalveluiden ydinviesti on, että nuorisotyössä tehdään kaikki, jotta yksikään nuori ei syrjäytyisi ja että jokainen voisi olla sellainen kuin on. (Vantaan Nuorisopalvelut 2020a.)

3 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustana tarkastellaan nuorisotyötä, nuorisotyön arviointia sekä alueellisen nuorisotyön arviointimenetelmiä. Lisäksi käsitellään tarinallisuuden käsitettä ja tarkastellaan tarinallista arviointimenetelmää. Avaamalla keskeiset käsitteet ja aikaisempaa kirjallisuutta tarkastelemalla luodaan esiyymmärrys opinnäytetyön aiheesta.

3.1 Nuorisotyö ja nuorisotyön vaikuttavuuden tutkimus

Nuorisotyötä on tehty Suomessa yli sata vuotta, mutta silti voidaan väittää, että suomalaisen nuorisotyön teoria ei ole kovinkaan kiteytynyt. Voidaan myös todeta, että Suomessa ei ole

selkeää tai vahvaa nuorisotyön tutkimuksen perinnettä verratessa sitä esimerkiksi sosiaalityön tutkimuksen perinteeseen. Suomalainen nuorisotyö ei täten nojaa systemaattiseen tietopohjaan, vaan se lepää käytännön traditioiden päällä. (Hoikkala & Sell 2014, 7-10.)

Laadukas nuorisotyö nousee nuorten tarpeista ja toiveista sekä tarjoaa ja mahdollistaa tarvelähtöistä palvelua ja toimintaa avoimesti kaikille nuorille tai kohdennetusti tietyille ryhmille. Nuorisotyö seuraa nuorten ilmiöitä, tarjoaa yksittäisille nuorille tukea ja ohjausta sekä tekee tarvittaessa interventioita nuorten elämään. Lisäksi laadukas nuorisotyö edistää nuorten mahdollisuuksia päätöksenteossa ja muiden toimijoiden piirissä. (Cederlöf 2004, 53.)

Nuorisolaki (1285/2016) määrittelee nuorisotyön ja -politiikan kunnan tehtäväksi. Niihin kuuluvat nuorten kasvatuksellinen ohjaus, toimintatilat ja harrastusmahdollisuudet, tieto- ja neuvontapalvelut, nuorisoyhdistyksien tuki, nuorisotoiminta ja ympäristökasvatus sekä tarvittaessa nuorten työpajapalvelut ja etsivä nuorisotyö. Kunnan tulee tehtävää hoitaessaan olla tarpeen mukaan yhteistyössä muiden nuorille palveluja tuottavien viranomaisten sekä nuorten, heidän perheidensä, nuorisolan järjestöjen, seurakuntien ja muiden nuorisotyötä tekevien tahojen kanssa. (Nuorisolaki 1285/2016.) Edellä esitetyt nuorisolain määrittelemät nuorisotyön osa-alueet poikkeavat toisistaan paljon, niin tavoitteen, kasvatuksellisuuden kuin toimintatapojen osalta. Ei ole mitenkään mahdollista ajatella, että yksi nuorisotyöntekijä hallitsisi kaikki edellä mainitut osa-alueet. (Kinnunen, Djupsund & Kiilakoski 2015, 75.)

Nuoren elämässä voi olla hyvinkin erilaisia tarpeita riippuen nuoren sosiaalisesta ympäristöstä, elämäntilanteesta ja kiinnostuksen kohteista. Nuorisotyö pyrkii omalta osaltaan vastaamaan näihin tarpeisiin. Nuorisotyön tavoitteeksi voidaan mieltää nuoren kasvun tukeminen osana laajempaa sosiaalista verkostoa sekä auttaa nuorta kiinnittymään lähiympäristöönsä. Suhdeteorian mukaan rakennetussa mallissa voidaan tarkastella nuorisotyön tehtäviä. Nuorisotyön tulee vahvistaa nuoren itsetuntemusta ja ilmaisutaitoa. Nuoret tulee kohdata yksilöinä sekä heidän minäkuvansa kehittymistä tulee tukea. Nuorisotyön tehtävänä voidaan nähdä nuoren yksilöllisen kasvun ja kehityksen tukeminen. Toisaalta nuorisotyössä tuetaan nuoren mahdollisuuksia toimia ryhmässä. Ohjaajalähtöisen toiminnan lisäksi nuorisotyössä tuetaan nuorten omien ryhmien toimintaa ja täten vahvistetaan nuoren suhdetta toisiin nuoriin. Lisäksi nuorisotyössä voimistetaan nuoren suhdetta luotettaviin aikuisiin ja täten lisätään nuoren toimintamahdollisuuksia. Toisaalta nuorisotyön tehtävänä on vahvistaa nuoren luottamusta palvelujärjestelmään ja rakenteisiin sekä tarpeen mukaan ohjata muiden palveluiden pariin. Nuorisotyö tukee nuorten osallisuutta ja toimintamahdollisuuksia heidän lähiympäristössään. Nuorisotyöllä on myös rooli edistää nuorten asemaa heitä koskevien asioiden päätöksenteossa ja toteuttaa nuorille sopivia vaikutustapoja. Nuorisotyö tarjoaa mahdollisuuksia demokratiataitojen opetteluun ja vahvistaa täten suhdetta yhteiskuntaan. Nuorisotyön tehtävänä on tukea ja vahvistaa nuoren suhdetta maailmaan, kulttuuriin ja luontoon. Viimeisenä tehtävänä voidaan nähdä

nuorisotyön rooli vaikuttaa nuoria koskeviin asioihin muun muassa osallistumalla nuoria koskevien rakennusten ja palveluiden suunnitteluun. (Kinnunen 2015, 61-63.)

Edellä kuvatut nuorisotyön moninaiset tehtävät kertovat hyvin siitä laajasta toimintakentästä missä nuorisotyö toimii. Moniammatillinen yhteistyö on tärkeää nuorisotyön vaikuttavuuden ja saavutettavuuden näkökulmasta. (Kinnunen 2015, 63.)

Nuorisotyön vaikuttavuuden tutkimus on melko tuore ilmiö ja sen voidaan katsoa alkaneen vasta 2000-luvulla. Paljon käydään edelleen keskustelua siitä, voidaanko nuorisotyön vaikutuksia sen luonteen vuoksi ylipäättään ollenkaan osoittaa käytännössä. Ei ole myöskään yksimielisyyttä siitä, mikä olisi vaikuttavuuden osoittamiseen soveltuvin arviointimenetelmä. Itse vaikutusten arvioinnissa on huomioitava välittömät vaikutukset ja vaikutusten pysyvyys. Usein toiminnan tai hankkeen jälkeen arvioidaan miten nuoret tai työntekijät ovat toiminnan kokeneet ja mitä ovat siinä oppineet. On kuitenkin myös tarpeen selvittää missä määrin nämä vaikutukset ovat pysyneet ja muokanneet esimerkiksi toimintaan osallistuneen nuoren asenteita ja ajattelua tai tulevaisuuden uravalintoja. Tällaisten pysyvien vaikutusten arviointi on tieteellisesti vaativa tehtävä. (Siurala 2014, 24-25.)

Englannin parlamentaarisen kasvatuskomitean selvityksessä kerrotaan kuinka monet nuorisoalan toimijat ja palveluntuottajat suhtautuvat kriittisesti nuorisotyön vaikuttavuuden arviointiin. Tästä seuraava puutteellinen tieto tuottaa vaikeuksia silloin kun perustellaan palveluiden rahoittamista. Nuorisotyötä kyllä arvostetaan, mutta sen vaikuttavuudesta on vähän tutkimuksellista tietoa. (House of Commons Education Committee 2011, 18-22.) Arviointi- ja tutkimusvastaisuutta nuorisotyön kontekstissa voidaan kritisoida useastakin syystä. Ainakin nuorisotyön uskottavuuden, läpinäkyvyyden ja arvostuksen kannalta on perusteltua kehittää nuoristyön vaikuttavuuden arviointia. Ei ole mitään erityistä syytä, että nuorisotyön vaikuttavuuden arviointi poikkeaisi esimerkiksi kulttuuri-, lapsi- tai vanhustyöstä. Lisäksi nuorisotyön kehittäminen on hankalaa, mikäli sille ei voida asettaa tavoitteita, joiden etenemistä ei voida seurata ja arvioida. (Siurala 2014, 25-27.)

Nuorisotyön vaikuttavuutta tulee siis tutkia ja arvioida. Yksi tapa tehdä sitä on tarinallinen arviointi, jonka etuina on muun muassa nuorisotyöntekijöiden itseluottamuksen paraneminen, kun hän tarinoiden kautta näkee selvemmin työnsä vaikuttavuuden nuoren elämään. Lisäksi vertaispohdiskelu ja -oppiminen lisääntyy ja nuoren kyky reflektoida vahvistuu. Tarinallisen arvioinnin avulla nuoristyöntekijä ja organisaatio voivat kehittää omaa työtään. Se tukee perinteistä kvantitatiivista arviointia ja aineistoa, jota nuorisotyössä usein syntyy. (Siurala 2014, 34.)

Gretschel (2016) tuo esille nuorisotyön arviointia koskevassa tutkimushankkeessa nuorisotyön arvioinnin kehittämistarpeen. Nuorisotyön vaikuttavuuden arvioinnissa on syytä siirtää painopistettä kävijämääriä ja tilaisuuksia laskevasta raportoinnista laadukkaaseen

vaikuttavuuden arviointiin ja todentamiseen. Aineistona voidaan käyttää haastatteluja, kyselyjä, sekä tarinallista arviointia. Nuorisotyön vaikuttavuutta tarkastellessa tulisi muistaa kiinnittää huomio ryhmiin ja yhteisöihin eikä yksittäisiin nuoriin. Lisäksi nuorisotyön vaikutusten pysyvyyttä tulisi pyrkiä todentamaan myös pidemmällä aikavälillä useiden vuosien seurannalla. (Gretschel 2016, 110-113.)

3.2 Vantaan alueellisen nuorisotyön arviointimenetelmät

Nuorisotyön arvioinnin kannalta on tärkeää, että sen arviointiin osallistuvat myös nuoret. Nuorisotyötä tulisi suunnitella, toteuttaa ja arvioida yhdessä nuorten kanssa, niin että nuoret kokevat tulevansa kuulluksi. (Nöjd 2015, 63.)

Vantaalla halutaan saada nuorisotyön merkityksellisyyttä ja vaikuttavuutta näkyväksi. Viime vuosina on yhä enenevässä määrin kiinnostuttu uusista mahdollisuuksista kerätä määrällisen tiedon lisäksi myös laadullista tietoa nuorisotyöstä. Nuorisotyön tekemän ennaltaehkäisevän työn vaikutuksia on vaikea saada näkyväksi ja todennetuksi. Tämän vuoksi olisi tärkeä saada näkyväksi sitä mitä nuorisotyössä tehdään, jotta voidaan ymmärtää millaiset vaikutukset työllä voi olla myös ennaltaehkäisevästä näkökulmasta. Vantaan alueellisessa nuorisotyössä on tällä hetkellä aktiivisessa käytössä arviointimenetelmistä vain The Logbook. Auditointi- ja itsearviointimalli ovat olleet muutaman vuoden poissa käytöstä, mutta niiden uudelleen käyttöönotosta on nuorisopalveluilla ollut puhetta. Laadullista arviointia on tehty myös erilaisten palautekyselyiden pohjalta asiakkaille.

Vuonna 2019 otettiin Vantaan nuorisotyössä käyttöön tilastointi- ja raportointijärjestelmä The Logbook, jota hallinnoi ruotsalainen nuorisotyöjärjestö KEKS- Kvalitet och kompetens i samverkan. Keksin tavoitteena on kehittää nuorisotyön laatua ja osaamista Ruotsissa. Vantaa on lähtenyt järjestelmän käyttöön mukaan Osaamiskeskus Kanuunan kumppanuussopimuksen myötä, joka oli voimassa vuosina 2018-2019. Vuoden 2020 alusta Vantaa on ostanut järjestelmän käytön ostopalveluna suoraan Keksiltä. (Laari 2020.)

The Logbook on helppokäyttöinen verkossa oleva sähköisen dokumentoinnin työkalu, jolla voidaan kerätä niin määrällistä kuin laadullistakin tietoa nuorisotyöstä (Keks 2020). The Logbook mahdollistaa kattavan sanallisen raportoinnin toiminnasta työn ja sen kehittämisen tueksi, niin työntekijöille kuin johdollekin. The Logbook lisää suunnitelmallista työskentelyä, yhteistyötä ja dialogia työntekijöiden ja johdon välillä ja helpottaa vuosiraporttien tekoa. Vantaalla The Logbookin avulla on saatu yhtenäistettyä raportointia ja sen laatu on parantunut koko alueellisessa nuorisotyössä. The Logbook on korvannut Vantaan nuorisotyössä aiemman käytössä olleen tilastointijärjestelmä ToimiVantaan, jonne kirjattiin vain lukuja. (Vantaan nuorisopalvelut, 2020a.)

Nuorisotyön vaikutusta ja merkitystä on haluttu tuoda näkyväksi jo vuosikymmenien ajan mittaamalla kävijämääriä, aukiolotunteja ja aukioloiltoja. Yksistään määrät eivät kuitenkaan kerro työstä, sen laadusta ja vaikutuksista, mutta yhdessä laadullisten mittareiden kanssa ne tukevat nuorisotyön arviointia. Pääkaupunkiseudun nuorisotyön yhteistyönä on vuonna 2009 luotu nuorisotyön sisältöjen ja prosessien arvioinnin välineiksi nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimalli, joka pureutuu nuorisotyön keskeisiin prosesseihin. (Hovi, Luukkonen, Mäkelä, Pakka, Taponen & Westman 2009, 6.)

Auditointi- ja itsearviointimallia on käytetty alueellisessa nuorisotyössä laadullisen arvioinnin välineenä. Auditointi tarkoittaa kokonaisvaltaista toiminnan arviointia, jossa menetelminä voidaan käyttää haastatteluja, työvälineiden- ja tapojen sekä toiminnan tulosten tarkastelua. Auditoinnissa toteutettuja toimintatapoja peilataan ennalta määriteltyihin standardeihin. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa käytetään eri toimintamuodoille tehtyjä kriteereitä ja niiden tasokuvauksia. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa arviointivälineitä ovat havainnointi sekä työntekijöiden ja nuorten kanssa käyty keskustelu. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa toteutetaan kaupunkien rajat ylittävänä vertaisauditointina. Nuorisotyön auditointi- ja itsearviointimallissa käyttö edellyttää nuorisotyön sisältöjen ja työn tuntemista ja osaamista, koska tarkoituksena on paneutua arvioinnin kohteena olevien prosessien kasvatuksellisiin sisältöihin. Auditointiprosessi koostuu neljästä eri osiosta. Prosessi alkaa ennakkoon valmistautumisella, jonka jälkeen suoritetaan auditointikäynti. Auditointijat koostavat havaintojen ja keskustelujen pohjalta yhteenvetona kirjallisen raportin. Työyhteisölle esitellään keskustellen auditoinnin avulla tehdyt havainnot. Vastuu kehittämiskohteen ja muutosten valinnasta jää työyhteisölle ja esimiehelle. Palautekeskustelun jälkeen auditointiraportti toimitetaan kirjallisena työyhteisölle ja esimiehelle. (Hovi ym. 2009, 22-27.)

Itsearviointilla tarkoitetaan nuorisotyöntekijän oman toiminnan ja työyhteisön toiminnan tarkastelua arviointikriteeristön avulla. Itsearviointin avulla on mahdollisuus oppia tarkastelemaan omaa työtään kriittisesti ja ennakkoluulottomasti. Oppiminen mahdollistuu, kun työntekijän kokemustietoa tarkastellaan säännöllisesti työyhteisön kesken. Itsearviointin alussa sovitaan arvioitava ajanjakso ja arvioinnin periaatteet. Työyhteisössä työn arviointi suoritetaan ensin yksilöarviointina, jonka jälkeen työtä arvioidaan yksilöarviointien pohjalta yhdessä työyhteisönä. Tämän jälkeen tieto arvioinnista esitellään nuorisotyön yksikön muille tiimeille. Työyhteisö valitsee 2-3 kehittämiskohdetta, joiden kehittämiseen, vastuuseen ja arviointiin tehdään suunnitelma. (Hovi ym. 2009, 39.)

3.3 Tarinallisuus ja tarinallinen arviointi

Kaikkia mieliä yhdistää tarinallinen ajattelu (Bateson 1979, 13). Ihminen on aina ollut olemuksellisesti kertova ihminen ja tarinankerronnan tiedetään olevan ikivanha tapa ihmiskunnan historiassa. Tarinankerronta on keino hahmottaa maailmaa ja suhdetta siihen, näin kokemus elämästä kietoutuu kertomukseen. Tarinallisuudesta on kehkeytynyt myös laajeneva metodikirjo sosiaali- ja terveysalalle. (Bardy 2000, 151-152; Heikkinen 2015, 149.)

Tutkimusta voi tehdä usealla erilaisella laadullisilla menetelmillä. Yksi näistä on narratiivinen, toisin sanoen tarinallinen tutkimusote, jonka ytimessä on kertomusten analyysi. Sen tarkoituksena on tutkia esimerkiksi kertomuksien rakennepiirteitä, lajityyppejä ja traditioita. Kaikki kertomukset, teorit, kokemukset kuin itse elämäkin voidaan nähdä tarinoina. Tästä narratiivisen tutkimuksen monialaisuudesta seuraa se, että tarinan käsitteen moninaiset käyttötavat voivat aiheuttaa sekaannusta. (Hänninen 1999, 16-19.) Toisaalta erityisen kiinnostavaa narratiivisuudessa on sen moninaisuus. Ei ole vain yhtä oikeaa tapaa soveltaa narratiivista lähestymistapaa. (Kaasila, Rajala & Nurmi 2008, 5.)

Kertomus voi sisältää useita tarinoita eli ne ovat usein monitulkintaisia. Kertomukselle on tyypillistä, että se kuvaa mennyttä aikaa. Kerronnassa voidaan tulkita uudelleen tapahtunutta ja täten jakaa kokemuksia ja reflektoida kokemustaan. (Hänninen 1999, 20-22.) Tarinaa ja kertomusta ajatellaan arkikielessä usein toistensa synonyymeina. Niiden välille on kuitenkin tehty ero narratiivisen tutkimuksen alalla, mitä noudatamme myös tässä opinnäytetyössä. Tarina on vastaus kysymykseen, mitä on tapahtunut. Tapahtumien kulku voidaan kuitenkin kertoa eri tavoilla. Näin samasta tarinasta on mahdollista saada monta eri kertomusta. (Heikkinen 2015, 151-152.)

Opinnäytetyön keskiössä on narratiivisesta tutkimuksesta inspiraationsa saanut tarinallinen arviointi. Tarinallisessa arvioinnissa kertomuksia arvioidaan kertomusten luokitteluna ja kerronnallisena erittelynä. Kertomusten luokittelussa kertomuksille tehdään sisällön analyysi eli tutkittavan kohteen, esimerkiksi nuorten, kokemusten systemaattinen tarkastelu. Ydinsanoista ja ilmaisuista muodostuvat kategoriat antavat lopulta tulokseksi teema-alueita, jotka kuvaavat esimerkiksi nuorisotyön vahvuuksia. Kerronnallisessa erittelyssä tarkastellaan miten asiat seuraavat toisiaan ja kuinka olosuhteet vaikuttavat kertomusten muotoutumiseen. Kerronnallisen erittelyn ytimessä ovat kronologisuus ja juoni. Tuloksena syntyy uusi tarina, joka kuvaa yksittäistä kertomusta yleisemmin tutkittavaa ilmiötä. Tarinallinen arviointi tuottaa laadullista tietoa esimerkiksi nuorisotyöstä ja sen vaikutuksista. (Siurala ym. 2019.)

Tarinallisen arviointimenetelmän prosessi nuorisotyössä voidaan jakaa neljään vaiheeseen; kertomusten tuottaminen, analyysi, päätöksentekijöiden arviointi ja palaute. Ensimmäisessä vaiheessa nuorisotyöntekijät keräävät nuorilta tarinoita siitä, miten nuorisotyö on vaikuttanut nuoren elämään. Tuttu nuorisotyöntekijä kirjoittaa ammatilliseen näkemykseen ja omiin

tietoihin pohjautuvan kehystystarinan nuoren tarinalle. Kehystystarinaa täydennetään työyhteisön kanssa käydyssä keskustelussa. Kehystystarinan tarkoituksena on antaa mahdollisimman kattava kokonaiskuva nuoren nuorisotyön osallistumisesta, lähtökohtatilanteesta ja nuorisotyön nuoreen vaikuttavista tekijöistä. (Siurala ym. 2019.)

Toisessa vaiheessa nuorten kertomuksia analysoidaan lähityöyhteisössä. Kaikki työntekijät lukevat nuorten kirjoittamat tarinat. Työyhteisö tunnistaa nuoren tarinasta avainlauseita ja avainsanoja ja kertomukset pyritään luokittelemaan teemojen mukaan kategorioihin. Ensisijaisesti kertomukset pyritään sijoittamaan johonkin valmiiksi nimettyyn kategoriaan. Valmiiksi nimettyjä kategorioita on kuusi, joita on nuoren mahdollisuus oppia uutta, nuorisotyön moninaiset toimintaympäristöt, rento, hyväksyvä ja vastaanottava ilmapiiri, jossa voi olla kavereiden kanssa ja saa olla oma itsensä, aukkojen paikkaus, jossa nuoren tukeminen eri nivelvaiheiden ja epävarmuuksien läpi kohti oman näköistä aikuisuutta ja työelämää, kohtaaminen nuorisotyöntekijän kanssa ja uusien ystävien löytäminen. Mikäli nimetyistä kategoriasta ei löydy sopivaa vaihtoehtoa, voi työyhteisö nimetä uuden kategorian, johon tarina parhaiten sopii. Lopuksi työntekijät valitsevat kustakin kategoriasta yhden tai useamman merkityksellisimmän tarinan. Valitut tarinat viedään organisaation päätöksentekijöiden arvioitavaksi. (Siurala ym. 2019.)

Kolmannessa vaiheessa päätöksentekijät ja esimiehet heijastavat heille tuotuja kertomuksia organisaation tavoitteisiin ja etsivät kehittämiskohteita. Tarinat voidaan kytkeä osaksi organisaation toiminnan kehittämistä ja arviointia. Viimeisessä vaiheessa käsitellään prosessin tuotoksia yhteisessä keskustelussa ja annetaan palautetta työyhteisölle tarinoiden pohjalta. Tässä vaiheessa on syytä myös kysyä, kuinka tarinallinen arviointi on menettelynä toiminut. (Siurala ym. 2019.)

4 Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähtökohdat

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta kiinnittyy työelämän kehittämistoiminnan ja tutkimuksen välimaastoon. Siinä yhdistyy käytännön kehittämistoiminta ja tutkimuksellinen lähestymistapa. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähtökohtana on käytännön ongelmat ja kysymykset, jotka ohjaavat tiedon tuottamista. Tietoa tuotetaan käytännön toimintaympäristössä, tutkimukselle tyypillisiä menetelmiä hyödyntäen. Pääpaino on kuitenkin kehittämistoiminnassa. Yksittäisten ongelmien ratkaisun lisäksi tutkimuksellinen kehittämistoiminta pyrkii tuottamaan myös laajemmin hyödynnettävää tietoa. (Toikko & Rantanen 2009, 19-23.)

Kehittämistoiminnassa on pohdittava, millaiseen maailmankuvaan ja todellisuuskäsitykseen, sekä oletuksiin toiminta perustuu. Kyse on kehittämistoiminnan tai tutkimuksen

metodologiasta ja teoreettiskäytännöllisistä lähtökohdista. Pelkkä tutkimusongelman kiinnostavuus tai sen merkittävyys ei takaa onnistunutta tutkimusta tai edes käytännön kannalta toimivaa tulosta. Tutkimuksen uskottavuus on riippuvainen teoreettisten ja metodisten lähestymistapojen omaksumisesta. Metodologisten lähtökohtien lisäksi kysymys on myös siitä, mitkä ovat tutkimuksen keskeiset tavoitteet sekä mihin kontekstiin tutkimus liittyy. (Hyötyläinen, 2007.)

Kehittämistoiminta lähtee monesti arkiajattelun mukaisesta todellisuuskäsityksestä. Lähtökohtana on, että todellisuudesta voidaan puhua sen täsmällisessä merkityksessä. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi kehittämistoiminnan tavoitteet ja toimijat voidaan yksiselitteisesti kuvata. Toisaalta toimijoilla ei aina ole yhteistä jaettua näkemystä esimerkiksi toiminnan tavoitteesta. Tällöin kehittämistoiminnan todellisuuskäsityksen määrittely tulee oleelliseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 35-36.)

Todellisuuden luonteen tarkastelu eli ontologia on perinteinen tieteenfilosofian osa-alue ja sillä on keskeinen asema tieteessä. Kehittämistoiminnan kannalta ontologinen kysymys realismin ja konstruktionismin välisestä suhteesta on oleellinen. Realismin lähtökohta on, että todellisuus on ihmisestä riippumaton ja objektiivinen. Konstruktionismi korostaa sen sijaan todellisuuden sosiaalista rakentumista. Tällöin käsitys todellisuudesta muotoutuu ennen kaikkea sosiaalisissa prosesseissa. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmiset luovat merkityksiä vuorovaikutuksessa. Sosiaalinen todellisuus on silloin merkitysjärjestelmä, joka ei ole suoraan todellisuuden heijastuma tai kuva, vaan ihmisten luoma. (Toikko & Rantanen 2009, 36-37.)

Kehittämistoiminnan todellisuuskäsitystä voidaan lähestyä myös kehittämisen kohteesta käsin. Kehittämistoiminnan tavoitteena voi olla jokin konkreettinen muutos, kuten asiakaskäyntien lisääntyminen, jolloin sitoudutaan reaalityodellisuuden muuttamiseen konkreettisesti näkyvällä tavalla. Näissä tapauksissa kehittämistoiminta sitoutuu niin sanottuun fakta-näkökulmaan. Toisaalta yhtäläillä kehittämistoiminta voi tähdätä esimerkiksi asenteiden tai kulttuurin muuttamiseen. Tällöin voi muodostua haasteeksi arvioida sitä onko kehittämistoiminnan tavoitteet saavutettu. Tämä edellyttää tulkinnallista näkökulmaa, jolloin tavoitteiden saavuttaminen ei ole yksiselitteisesti ja faktuaalisesti todennettavissa. (Toikko & Rantanen 2009, 37-38.)

Myös kysymys tiedon luonteesta eli epistemologinen tarkastelu kehittämistoiminnan kontekstissa on olennaista. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tavoitellaan empiirisesti pätevää tietoa, mutta on syytä huomata, että pätevän tiedon lajeja on kuitenkin useita erilaisia. Tutkimukseen perustuva näyttö on luokiteltavissa hierarkkisesti niin, että syntyy viisi luokkaa. Ne ovat järjestyksessä vahvimasta heikoimpaan; Satunnaistetut koe-kontrollitutkimukset, kontrolloidut tai kvasi-kokeelliset tutkimukset, kokeelliseen tai

kuvailevaan aineistoon perustuvat tutkimukset, asiantuntijaryhmien raportit ja luentoihin, tai esimerkiksi asiakaspalautteisiin pohjaava tieto. (Toikko & Rantanen 2009, 39-40.)

Tutkimustiedon hierarkkinen luonne ei välttämättä ole käytännöllinen lähestymistapa kehittämistoiminnan kontekstissa. Kehittämistoiminnan kannalta voi olla käytännöllisempää puhua myös niin sanotusta kokemukseen perustuvasta ammatillisesta näytöstä. Se on käytännön kokemuksen kautta todennettua vaikuttavuutta. Tämänkaltainen tieto voi pohjautua lukuisiin yksittäisiin työtilanteisiin, joissa hyvin toimivaa ja tuottavaa käytäntöä on toistettu. Joskus tämänkaltaisen tiedon perusteita on vaikea eritellä. Kokemukseen perustuva näyttö voi olla myös palveluiden käyttäjäkokemusta. Ammatilliseen kokemukseen pohjautuva tieto kytkeytyy usein hiljaisen tiedon käsitteeseen. Hiljainen tieto on sellaista tietämistä, mitä ei aina voi tai tarvitse ilmaista sanoin ja käsittein. Se kiinnittyy sosiaaliseen kontekstiin ja on keskeinen kehittämistoiminnan tiedonlähde. (Toikko & Rantanen 2009, 40-41.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistoiminnan ontologinen lähtökohta on relativistinen. Täten ihmisten kokema sosiaalinen todellisuus muodostuu ihmisten kesken neuvoteltujen merkitysten verkkona. Tutkimus kiinnittyy konstruktivistiseen käsitykseen todellisuudesta. Tieto maailmasta, samoin kuin ihmisen tieto omasta identiteetistään, on alati kehittyvä ja muuttuva kertomus. (Heikkinen 2015, 156-157.) Todellisuus relativismissa on ymmärrettävissä paikallisina ja erityisinä mielen konstruktioina, jotka ovat riippuvaisia yksilöistä ja ryhmistä, jolloin kenenkään todellisuus ei ole absoluuttisesti enempää tosi (Guba & Lincoln 1998, 206).

Kehittämistoiminnan lähtökohtia ja oletuksia voidaan tarkastella myös pragmatistisen ja konstruktivistisen perinteen kautta, jotka toimivat lähestymistapoina luoden ymmärrystä ja kokonaishallintaa kehittämistoiminnan metodologiasta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kehittämistoimintaan osallistuvilla on yhteneväinen käsitys kehittämisen kohteesta ja siitä, miten sitä tulisi ymmärtää, selittää tai muuttaa. Käsitystä kohteesta muokataan ja muodostetaan kielellä ja käsitteillä. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 29-30.)

Pragmatistinen perinne perustuu ajatukseen käytännölläisyydestä. Sen pääsanoma on tutkimuksen ja tiedonhankinnan toiminnallisuus, eli miten tiedon avulla tullaan toimeen eri tilanteissa. Tiedon kriteerinä on tarkoitusta vastaava toiminta ja tiedon hyödyntäminen tuloksekkaina tekoina. Täten pragmatismi on aina käytännöllistä toimintaa ja kohteeseen vaikuttamista. Se painottaa ongelmien ratkaisua ja ratkaisun löytämistä hallitusti tiedon ja työskentelyn avulla. Tämä käytännöllinen toiminta on pragmatismien mukaan aina muutoksen aluetta, johon liittyy ennakoimatonta satunnaisuutta ja epävarmuutta. (Hyötyläinen, 2007; Salonen, ym. 2017, 30.)

Konstruktivismi painottaa syklisyyttä, tasavertaista työskentelyotetta ja demokraattista dialogia. Usein suunnittelun avulla luodaan uusia toimintatapoja, joita kokeillaan. Uusien toimintatapojen toimivuutta havainnoidaan systemaattisesti erilaisin tiedonkeruumenetelmin.

Saadun tiedon pohjalta toimintatapoja muokataan ja parannetaan, ja näin käynnistyy uusi kehittämisen sykli. Konstruktivismissa tieto ja ymmärrys rakennetaan yhdessä dialogin, suunnittelun ja kokeilemisen kautta. Tämä tarvitsee toimiakseen selkeitä, työskentelyä ohjaavia tavoitteita ja yhteisiä työskentelytapoja. Lisäksi on tärkeää, että jokainen osapuoli tietää omat ja toisten toimijoiden roolit ja tehtävät. (Salonen ym. 2017, 31-40.)

Konstruktivisessa lähestymistavassa tutkijoiden on kyettävä tarkastelemaan toimintajärjestelmiä sekä systeemisestä näkökulmasta että toimintajärjestelmissä toimivien henkilöiden näkökulmasta. Tutkijat ovat tällöin osallisena kehittämistoiminnassa osallistuen uusien mallien suunnittelu- ja toteutusprosesseihin. Konstruktivisessa lähestymistavassa tutkijat joutuvat tukeutumaan toimintajärjestelmässä olevien toimijoiden näkökulmiin ja tulkintaan. Tällöin tutkimisesta tulee kollektiivista ja moniäänistä. (Hyötyläinen, 2007.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähestymistapa nojaa sekä pragmaattiseen että konstruktivistiseen perinteeseen, painottaen käytännön hyötyä, kehittämistoiminnan tulosten konkreettisuutta ja tasavertaista dialogia. Käsitys tiedon ja ymmärryksen yhteisestä rakentamisesta on oleellinen tämän kehittämistoiminnan kannalta, koska kehitetään työyhteisölle yhteistä toimintasuunnitelmaa uuden arviointimenetelmän käyttöön.

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Vantaan kaupungin alueellisen nuorisotyön arviointia ja tuoda esille nuorisotyöntekijöiden kokemuksia tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä. Nuorisotyöntekijöiden kokemuksta ja osaamista halutaan hyödyntää arvioinnin ja erityisesti tarinallisen arviointimenetelmän kehittämisessä. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä Vantaan nuorisopalveluiden käyttöön luodaan tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma ja vuosikello. Kehittämistehtävä toteutetaan työntekijöiden haastatteluista esille nousseiden kokemusten pohjalta ja työntekijöitä osallistavassa työpajassa. Kehittämistoiminnan toivotaan antavan Vantaan nuorisopalvelun johdolle vastauksia siitä kannattaako tarinallinen arviointimenetelmä vakiinnuttaa osaksi nuorisopalveluiden arviointia ja millaisia asioita sen käyttöönotossa tulee huomioida.

Opinnäytetyön tilaajana Vantaan nuorisopalvelut haluaa tiedon siitä, tulisiko tarinallista arviointimenetelmää käyttää osana arviointia ja jos tulisi niin millä tavalla. Tutkimuskysymysten avulla tuodaan esiin työntekijöiden kokemukset tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä. Tutkimuskysymysten keskiössä ovat työntekijöiden kokemat hyödyt ja haasteet arviointimenetelmän käytössä, sekä lisäksi haluttiin saada selville mitä työntekijät olivat saaneet, oivaltaneet ja oppineet työstään tarinallisen arviointimenetelmän avulla.

Valikoituneiden tutkimuskysymysten pohjalta suunniteltiin teemahaastattelurunko. Haastatteluihin haluttiin mukaan erilaisella työkokemuksella olevia työntekijöitä, jotka olivat olleet mukana tarinallisen arviointimenetelmän prosessissa. Haastatteluun osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Toiveena oli, että haastatteluun osallistuneet osallistuisivat myös kehittämisvaiheen työpajatyöskentelyyn.

Tutkimuksen tutkimuskysymykset:

1. Millaista hyötyä työntekijät kokevat saavansa tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä?
2. Minkälaisia haasteita työntekijöiden kokemusten mukaan arviointimenetelmän käytössä on ollut?
3. Kuinka tarinallisen arviointimenetelmän käyttö on työntekijöiden kokemusten mukaan vaikuttanut työntekijöihin ja heidän käsitykseensä nuorisotyöstä?

On syytä huomata, että tutkimuskysymykset ovat tutkimusosioon liittyviä. Tutkimuksessa kehittämistehtävän tarkoitus on kehittää nuorisotyön arviointia.

4.2 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen yksi paljon käytetty aineistonkeruumenetelmä on haastattelu. Muita vaihtoehtoja ovat esimerkiksi havainnointi tai erilaisiin dokumentteihin perustuva aineisto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.) Tähän tutkimukseen valikoitui aineistokeruumenetelmäksi haastattelu, koska tutkimuksen keskiössä ovat työntekijöiden kokemukset ja se sopii tutkimuksen metodologisiin lähtökohtiin. Haastattelu sopii erityisesti silloin, kun ihminen on tutkimuksen merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Tutkimushaastattelun menetelmiä on lukuisia erilaisia. Tämä osittain sekavakin haastattelunimikkeiden kirjo voidaan hahmottaa osittain niiden strukturointiasteen mukaan. Näin syntyy kolme luokkaa; strukturoitu, puolistrukturoitu ja strukturoimaton haastattelu. Puolistrukturoidusta haastattelusta puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Puolistrukturoitu haastattelu on luonteeltaan vapaampi ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 34-48.)

Tähän tutkimukseen sopi parhaiten puolistrukturoitu haastattelu. Strukturoimaton haastattelu käytännössä tuskin on mahdollinen, sillä vähintään tutkittavat aiheet tulisi olla tiedossa. Täten useimmat laadullisen tutkimuksen haastattelut ovat enemmän tai vähemmän puolistrukturoituja. Yhdeksi eräänlaiseksi yleiskäsitteeksi on noussut termi teemahaastattelu. Sen perusidea on, että ei ole määritelty tarkkoja haastattelukysymyksiä vaan ainoastaan keskeiset teemat, joita haastattelussa käsitellään. (Hyvärinen 2017, 21.) Teemahaastattelu

huomioi ihmisten antamat merkitykset ja tulkinnat sekä sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsijärvi & Hurme 2009, 48).

Tutkimukseen on valikoitunut teemahaastattelu sen sopiessa parhaiten tutkimuksen luonteeseen ja tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelurungossa (Liite 1) tehdään jaottelu kahteen yläteemaan; nuorisotyö ammattina ja tarinallisen arviointimenetelmän prosessi. Haastattelurunkoa tehdessä ei laadita yksityiskohtaista kysymysluetteloa, vaan teema-alueuuttelo, joka nojaa tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Haastattelutilanteessa teemaluettelo ohjaa keskustelua ja toimii haastattelijan muistilistana. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 66-67.) Teemahaastattelun käytössä on huomioitava, että jokin tutkijoiden valitsema teema ei ehkä ole haastateltavalle kovin läheinen. On myös mahdollista, että jokin muu haastateltavan itsensä esiin nostama aihe on tärkeämpi. (Hyvärinen 2017, 22.)

4.3 Tutkimuksen prosessinkuvaus

Tutkimuslupaa haettiin Vantaan kaupungilta ja tutkimuslupahakemukseen liitettiin tutkimussuunnitelma, teemahaastattelurunko sekä suostumuslomake (Liite 2) haastatteluista varten. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen sovittiin aikataulu keväälle 2021, johon suunniteltiin esihaastattelu, haastatteluajat, aika litteroinnille, aika haastatteluiden analysointiin, työpajan suunnittelu-aika, aika työpajalle ja tulosten analysoinnille.

Ennen varsinaisia haastatteluja on syytä tehdä esihaastatteluja. Niiden avulla voidaan testata haastattelurungon toimivuutta, harjaannuttaa haastattelijat tehtävänsä ja täten vähentää mahdollisten virheiden määrää itse haastatteluissa. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 72-73.) Ennen varsinaista haastattelua tehtiin yksi esihaastattelu, jossa haastattelurunkoa, kysymyksiä ja rooleja kokeiltiin. Esihaastatteluun osallistui Vantaan kaupungin organisaatiosta työntekijä, joka tunsikin vähän tarinallista arviointimenetelmää. Esihaastatteluun oli varattu aikaa tunti ja haastattelun jälkeen keskusteluun ja palautteeseen puoli tuntia. Esihaastattelussa nousi esille, että haastattelun aloitusta ja ensimmäistä kysymystä tulisi tarkentaa, jotta kysymykseen olisi helpompi vastata. Ensin oli tarkoitus kysyä mitä on haastateltavan mielestä laadukas nuorisotyö. Esihaastattelun jälkeen kysymys päätettiin jättää pois ja kysyä työntekijän työkokemusta nuorisotyöstä. Esihaastattelu toi arvokasta kokemusta haastattelun toteuttamisesta ja auttoi tarkentamaan haastattelussa toimivaa roolitusta. Harjoittelu toi myös tarvittavaa itsevarmuutta haastatteluiden toteuttamiseen.

Haastatteluista oli sovittu kahdeksan, joista seitsemän toteutui. Yksi haastattelu peruuntui, koska työntekijä oli estynyt osallistumasta. Haastatteluihin osallistuneilla

työntekijöillä oli nuorisotyöstä laajalti vaihtelevaa ja erilaista työkokemusta. Työkokemuksen määrä haastateltavilla vaihteli yhdestä kolmeentoista vuoteen.

Haastattelupaikkaa valittaessa on tärkeää huomioida, että haastattelutilanteen rauhallisuus voidaan turvata, eikä huomio kiinnity esimerkiksi ohikulkijoihin. Myös haastattelun jatkuva keskeytyminen voi olla kiusallista. Epäonnistunut haastattelupaikan valinta aiheuttaa haastattelutilanteeseen epävarmuutta ja se usein heijastuu haastattelun tuloksissa. Haastattelupaikkaa valittaessa onkin hyvä huomioida haastateltavan näkökulma. Tilan tulisi olla haastateltavalle tuttu ja turvallinen paikka olla. (Eskola & Vastamäki 2015, 30-31.)

Haastattelut järjestettiin helmikuun 2021 aikana. Jokaiseen haastatteluun oli varattu aikaa 60 minuuttia. Haastatteluita järjestettiin päivän aikana 1-2. Haastattelut toteutettiin työntekijöiden työpaikalla heidän työajallaan. Haastatteluita varten oli varattu rauhallinen ja suljettu tila, jossa istuttiin ringin omaisesti sohvilla ja säkkituoleilla. Haastateltava sai itse tilaan tullessaan valita mihin istuutuu. Yksi haastateltavista halusi istua tilassa olevan ison pöydän ääressä, jolloin haastattelu siirryttiin tekemään siihen.

Haastattelijoiden roolit oli jaettu niin, että toinen toimi ensisijaisesti kysymysten esittäjänä ja vastasi haastattelun etenemisestä. Teemahaastattelurunkoon oli suunniteltu teemat, joiden pohjalta haastattelukysymykset esitettiin. Toisen haastattelijan rooli oli esittää mahdollisia tarkentavia kysymyksiä ja huolehtia, että haastattelussa pysytään aikataulussa. Haastattelun alussa haastateltavalle kerrottiin, minkä takia haastattelu tehdään, mihin tietoa käytetään ja paljonko haastatteluun on varattu aikaa. Haastateltaville kerrottiin haastattelijoiden roolit ja pyydettiin haastateltavalta kirjallinen suostumus haastatteluun osallistumiseen sekä haastattelun tallentamiseen tulosten analysointia varten. Haastateltaville kerrottiin, että haastatteluun osallistuvien vastaukset anonymisoidaan litterointivaiheessa. Tässä vaiheessa pyydettiin myös suostumusta osallistua kevään aikana järjestettävään työpajatyöskentelyyn, jossa arviointimenetelmälle kehitettäisiin toimintasuunnitelma ja vuosikello. Haastatteluiden pituus vaihteli 36 minuutin ja 57 minuutin välillä. Haastatteluiden kesto oli yhteensä 5 tuntia. Litteroitua aineistoa tuli 115 sivua. Aineisto oli kirjoitettu rivivälillä yksi, fontilla Calibri ja fontti kokona 11.

4.4 Tutkimuksen aineiston analyysi

Haastateltavien pieni määrä ei välttämättä merkitse, että aineistoa olisi vähän. Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on usein laaja. Yleensä kaikkea materiaalia ei ole tarpeen analysoida eikä tutkija yksinkertaisesti pysty hyödyntämään kaikkea keräämäänsä aineistoa. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 135.)

Laadullisen tutkimuksen aineistoa voi analysoida vaihtoehtoisilla tavoilla. Tästä syystä tutkija joutuu tekemään valintoja pohtiessaan kontekstiin sopivaa analyysimenetelmää. Analyysimenetelmällä tarkoitetaan sitä konkreettista tapaa, jolla tutkimuksessa saatu aineisto käsitellään. Analyysimenetelmää valitessaan tulee pohtia mihin kysymyksiin tutkimuksella pyritään vastaamaan ja millaisesta tietoperustasta ja metodologisista oletuksista käsin aineistoa lähestytään. Valitun analyysimenetelmän tulee olla sopusoinnussa edellä mainittujen tekijöiden kanssa. (Günther, Hasanen & Juhila 2021.)

Aineiston analyysi on aina monivaiheinen prosessi. Aluksi tutkijan on tutustuttava aineistoon, jonka jälkeen aineisto muutetaan helpommin analysoitavaan muotoon. Esimerkiksi haastatteluaineiston hallitseminen ja tutkiminen onnistuu paremmin, kun aineisto on muutettu tekstimuotoon litteroimalla. Tämän jälkeen aineistoa ryhdytään analysoimaan valittua menetelmää käyttäen. Tämä vaihe ei ole pelkästään teknistä järjestämistä vaan on luonteelta luova ja kokeileva prosessi. (Günther, Hasanen & Juhila 2021.)

Laadullisen tutkimuksen analyysissa koodaaminen ja teemoittelu ovat tyypillisiä välineitä (Günther, Hasanen & Juhila 2021). Koodaamisessa kyse on yksinkertaisuudessaan aineiston järjestelystä niin, että samankaltaiset osat luokitellaan yhteen. Luokka voidaan nimetä yhteisen ominaisuuden mukaan. Tällä tavalla laajaa-aineistoa voidaan yksinkertaistaa ja saadaan entistä paremmin hallittavaan muotoon. Toisaalta aineiston uudelleen järjestäminen voi myös tuoda esiin yllättäviäkin näkökulmia ja täten monimutkaistaa aihetta. Koodaamisessa on aina kyse myös tutkijan tekemistä valinnoista. Luokat voidaan muodostaa monella tapaa perustuen esimerkiksi aineiston sisältöihin, tunnekuvauksiin tai käytettyyn symboliikkaan. Koodaaminen mahdollistaa myös aineiston esittämisen numeerisesti. Koodaamisen jälkeen voidaan laskea luokkien ja alaluokkien määrää tai kokoa. Tämänkaltaiset numeeriset tulokset eivät kuitenkaan ole laadullisen tutkimuksen keskiössä. Tutkimuksen lähtökohdista riippuen, koodausta voidaan lähestyä joko teoria- tai aineistovetoisesti. Teoriavetoinen koodaus kytkeytyy aikaisempiin tieteellisiin jäsenyyksiin ja käsitteisiin, kun aineistovetoinen koodaaminen pyrkii tukeutumaan ainoastaan käsillä olevaan raaka-aineistoon. (Juhila 2021a.)

Teemoittelu on koodaamisen kaltaista aineiston käsittelyä. Teemoittelussa aineistosta etsitään ja nostetaan esiin tutkimuksen kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia eli teemoja. On tärkeää, että teemat syntyvät analyysin tuloksena, eivätkä ole ennalta päätetyt, esimerkiksi tutkijoiden toimesta. Teema on aineistossa toistuva asia. Niiden on toistuttava läpi aineiston, eikä eriytyä niin, että yhdessä haastattelussa korostuu jokin teema ja toisessa taas toisenlainen. Tulosten raportoinnin yhteydessä teemojen tukena usein esitetään aineistosta sitaatteja. Niiden tarkoitus on havainnollistaa teemoittelua ja sitä perustaa mihin teemat rakentuvat. (Juhila 2021b.)

Laadullisen tutkimuksen analyysin yhteydessä voidaan puhua myös induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä. Jako perustuu tulkintaan päättelyn logiikasta. Induktiivisessa päättelyssä edetään yksittäisestä yleiseen, kun taas deduktiivisessa päättelyssä edetään yleisestä yksittäiseen. Vaihtoehtoinen jaottelu tapa on tarkastella analyysin suhdetta teoriaan. Tällöin voidaan puhua aineistolähtöisestä, teoriasidonnaisesta tai teorialähtöisestä tutkimuksesta. Aineistolähtöisessä analyysissä on pyrkimys luoda aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysia ei ohjaa aikaisemmat teoriat tai tieto tutkittavasta ilmiöstä. Aineistolähtöisessä analyysissä päättelyn logiikka on induktiivista. Teorialähtöisessä analyysissä puolestaan tukeudutaan johonkin tiettyyn teoriaan tai malliin. Aineiston analyysia ohjaa jokin valmis aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. Esimerkiksi tutkimuksen teoreettisessa osassa on voitu hahmotella jo valmiiksi kategoriat, joihin aineisto suhteutetaan. Tässä lähestymistavassa päättelyn logiikka liitetään deduktiiviseen päättelyyn. Teoriasidonnaisessa lähestymistavassa on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät pohjaudu suoraan teoriaan. Teoriasidonnaisessa analyysissä edetään aluksi aineistolähtöisesti, mutta tuodaan mukaan lopulta teorialähtöistä tietoa analyysia ohjaavaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-99.)

Haastatteluiden jälkeen haastattelut jaettiin molempien tutkijoiden kesken litteroitavaksi niin, että toinen litteroi kolme pidempää haastattelua ja toinen neljä lyhyempää. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 115 sivua. Litterointiin käytettiin aikaa kaksi viikkoa. Litteroinnin osalta sovittiin yhteisestä tavasta merkitä teksteihin haastateltavat ja haastattelijat. Haastateltavat jaettiin merkein H1 (ensisijainen haastattelija) ja H2 (tarkentavia kysymyksiä esittävä haastattelija). Haastateltavat merkittiin haastatteluiden keston mukaan numeroittain yhdestä seitsemään.

Litteroinnin jälkeen aineisto jaettiin tutkijoiden kesken ja sovittiin, kuinka aineistoa lähdetään analysoimaan. Aineisto päädyttiin analysoimaan teemoittelemalla siten, että saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tässä kohtaa syntyi kolme alustavaa pääluokkaa, jotka liittyivät opinnäytetyön tutkimusosioon ja ne nimettiin seuraavasti; arviointimenetelmän hyödyt, arviointimenetelmän haasteet ja työntekijän oivallukset. Aineisto jaettiin sen mukaan, minkä haastattelun opinnäytetyön tekijä oli litteroinut. Opinnäytetyön tekijät koodasivat itsenäisesti pääluokkien alle alaluokkia analysoitavasta aineistosta. Oli huomion arvoista, kuinka samankaltaiset teemat nousivat molempien opinnäytetyön tekijöiden analyysin pohjalta. Ensin analysoitiin vain ne tekstit, jotka itse oli litteroinut ja tämän jälkeen myös toisen litteroimia tekstejä. Alla taulukoitu esimerkki aineiston teemoittelusta tutkimuksessamme.

Katkelma raaka-aineistosta	Alaluokka	Pääluokka
<i>"Palaan välillä lukemaan tarinoita jos työmotivaatio tökkii." (H6)</i>	Työmotivaation lisääntyminen	Arviointimenetelmän hyödyt
<i>"Kyl siit tulee tosi hyvä fiilis. Ja kyllä se niinku antaa sitä motivaatioo siihen työhön ja niinku jaksamiseen ja tuntuu että tehdään jotain oikein." (H3)</i>		
<i>"Ja ehkä se oli myös sellaista oppimista että et, niinku lisätsemppiä." (H1)</i>		

Taulukko 1: Esimerkki aineiston teemoittelusta

Aineiston analysoinnin edetessä opinnäytetyön tekijät olivat sitä mieltä, että teksteistä pystyy löytämään haastateltavien ajatuksia arviointimenetelmän käyttöön ja aikatauluttamiseen liittyen. Tämän vuoksi sovittiin, että aineistosta teemoitellaan myös toimintasuunnitelmaan ja vuosikelloon liittyvät aihepiirit. Näin syntyi viisi pääluokkaa, joista kolme liittyi opinnäytetyön tutkimusosioon ja kaksi opinnäytetyön kehittämistehtävään. Näiden pääluokkien alle teemoiteltiin aineistosta nousevia alaluokkia. Tutkimusosioon liittyvät pääluokat olivat arviointimenetelmän hyödyt, arviointimenetelmän haasteet ja työntekijöiden oivallukset. Kehittämistehtävään liittyvät pääluokat olivat toimintasuunnitelma ja vuosikello. Alaluokkia syntyi aluksi toisella opinnäytetyöntekijällä 34 ja toisella 31 kappaletta.

Teemoiteltua aineistoa tuli 46 sivua, jonka jälkeen oli sovittu yhteinen työstöpäivä tulosten lopulliseen analysointiin, teemoitteluun ja alaluokkien yhdistämiseen. Haluttiin luoda selkeitä ja vahvasti korostuvia alaluokkia. Lopulta ensimmäiseen pääluokkaan, eli arviointimenetelmän hyötyihin tiivistettiin kuusi alaluokkaa. Seuraavaksi jaoteltiin, yhdisteltiin ja tiivistettiin aineistosta nousseet alaluokat toiseen pääluokkaan, eli arviointimenetelmän haasteisiin. Arviointimenetelmän haasteisiin muodostui yhteensä neljä alaluokkaa. Kolmanteen pääluokkaan, eli työntekijän oivallukset oli löydettävissä selvästi vähemmän aineistosta nousevia alaluokkia. Kolmanteen pääluokkaan muodostettiin aineiston

pohjalta lopulta kaksi alaluokkaa. Neljänteen ja viidenteen pääluokkaan eli toimintasuunnitelmaan ja arviointimenetelmän aikataulutukseen liittyen muodostettiin neljä alaluokkaa. Alaluokkia muodostaessa päätettiin kuitenkin yhdistää neljäs ja viides pääluokka eli toimintasuunnitelma ja vuosikello. Lopulta siis muodostui neljä pääluokkaa, joista kolme ensimmäistä liittyi opinnäytetyön tutkimusosioon ja neljäs pääluokka liittyi opinnäytetyön kehittämistehtävään. Pääluokat alaluokkineen on esitetty taulukossa kaksi. Oli tärkeää huomioida, että varsinaista kehittämistehtävää tehdään yhdessä työyhteisön kanssa sille varatussa työpajassa. Haastatteluissa nousseet ajatukset toimivat työpajatyöskentelyn virikkeenä.

Pääluokat ja alaluokat	
Pääluokat 1-4	Alaluokat
Pääluokka 1: Arviointimenetelmän hyödyt	<ul style="list-style-type: none"> - Työmotivaation lisääntyminen - Hyvä väline nuorisotyön näkyväksi tekemiseen - Arviointimenetelmä tuottaa monipuolista tietoa - Työntekijät kokivat menetelmän käytön helpoksi - Arviointimenetelmä toimii nuorisotyön välineenä
Pääluokka 2: Arviointimenetelmän haasteet	<ul style="list-style-type: none"> - Arviointimenetelmä on aikaa vievä - Tarinoiden kerääminen koettiin työlääksi - Tarinoiden luotettavuus - Vieraskielisten nuorten tavoittaminen
Pääluokka 3: Työntekijän oivallukset	<ul style="list-style-type: none"> - Auttoi oivaltamaan oman työn merkitystä ja toimi tienviittana - Nuorten tarinat koskettivat työntekijöitä emotionaalisesti
Pääluokka 4: Toimintasuunnitelma ja vuosikello	<ul style="list-style-type: none"> - Ajan suunnittelu - Arviointimenetelmän käyttö toimintayksikössä - Perehdytys - Kohderyhmä

Taulukko 2: Pääluokat ja alaluokat

5 Tutkimustulokset

Tutkimustulosten esittely seuraa tutkimuskysymysten järjestystä. Ensimmäisenä nostetaan esille arviointimenetelmän hyödyt, jonka jälkeen tarkastellaan arviointimenetelmän käytössä

nousseita haasteita. Alaluvussa 5.3 esitellään aineistossa korostuneet työntekijöiden oivallukset arviointimenetelmää käyttäessä. Viimeisessä alaluvussa tuodaan esiin ne seikat, mitkä korostuivat aineistossa liittyen kehittämistehtävään. Nämä tulokset toimivat virikkeenä ja yhteisen työskentelyn lähtökohtana työpajatyöskentelyssä.

Tutkimustulosten esittelyssä käytetään sitaatteja haastatteluista. Haastateltavien tunnisteet on jätetty sitaatteihin luotettavuuden, luettavuuden ja selkeyden vuoksi. Sitaatit on pyritty säilyttämään sellaisina kuin ne ovat litteroidussa aineistossa. Poikkeuksena on sulkeissa lisätyt kohdat luettavuuden lisäämiseksi, jotta alkuperäinen aineistossa ollut asiayhteys säilyy. Tunnistetiedot on anonymisoitu niin, ettei haastateltavia voi tunnistaa.

5.1 Arviointimenetelmän hyödyt

Pääluokassa yksi käsitellään arviointimenetelmän hyötyjä, joita haastatteluissa sanoitettiin useita. Aineistosta voitiin tiivistää kuusi selvästi erottuvaa arviointimenetelmän hyötyä, jotka muodostivat kuusi alaluokkaa. Hyödyiksi koettiin työmotivaation lisääntyminen ja se että arviointimenetelmä toimii hyvänä välineenä nuorisotyön näkyväksi tekemiseen. Lisäksi arviointimenetelmän avulla voidaan tuottaa monipuolista tietoa sekä saada palautetta työstä. Arviointimenetelmä koettiin myös helppokäyttöiseksi ja hyväksi nuorisotyön välineeksi. Tulevissa alaluvuissa esitellään arviointimenetelmän hyödyt yksityiskohtaisemmin.

Pääluokka 1: Arviointimenetelmän hyödyt:
Työmotivaation lisääntyminen
Hyvä väline nuorisotyön näkyväksi tekemiseen
Arviointimenetelmä tuottaa monipuolista tietoa
Arviointimenetelmällä saa palautetta työstä
Työntekijät kokivat menetelmän käytön helpoksi
Arviointimenetelmä toimii nuorisotyön välineenä

Taulukko 3: Pääluokka 1: Arviointimenetelmän hyödyt

5.1.1 Työmotivaation lisääntyminen

”Palaan välillä lukemaan tarinoita, jos työmotivaatio tökkii.” (H6)

Tarinallisen arviointimenetelmän prosessi ja siinä tuotetut nuorten tarinat vahvistivat työntekijöiden työmotivaatiota ja lisäsi työssä jaksamista. Osa haastateltavista kertoi, kuinka tarinat muistuttivat siitä, miksi nuorisotyötä tehdään. Nuorten tarinoiden avulla työntekijät pysähtyivät oleellisen äärelle ja se auttoi oman työn merkityksen ymmärtämisessä, mikä näyttäytyi haastateltavien puheessa ”lisätsempinä” ja ”hyvänä fiiliksenä”. Työntekijät näyttivät pitävän nuorisotyötä yleisesti tärkeänä, mutta tarinoissa nuorten esiin tuomat merkitykset vahvistivat tätä. Tarinoiden myötä saatu positiivinen palaute vahvisti työntekijän omaa käsitystä siitä, että työtä tehdään oikein ja sillä on vaikutusta. Voidaan todeta, että työntekijöiden oma arvostus nuorisotyötä kohtaan vahvistui arviointimenetelmän prosessin myötä.

”Kyl siit tulee tosi hyvä fiilis. Ja kyllä se niinku antaa sitä motivaatioo siihen työhön ja niinku jaksamiseen ja tuntuu että tehdään jotain oikein.” (H3)

Työmotivaatiota lisäsi myös toisaalta se, että arviointimenetelmän kautta pystyttiin suuntaamaan työtä uudelleen. Osa työntekijöistä koki, että oli nuorten tarinoiden kautta löytänyt suuntaviivoja omaan työhönsä.

”se on herättänyt niinku ajatuksia ja semmoista mihin painottaa ja mitä pitäis enemmän tehdä.” (H4)

5.1.2 Hyvä väline nuorisotyön näkyväksi tekemiseen

”Ja siin saadaan hyvin ilmaistuu, että mitä meidän työ on, millä tavalla se on hyödyllistä. Mitä väliä sillä on.” (H2)

Työntekijät kokivat, että arviointimenetelmässä tuotetut tarinat toimivat hyvin esimerkkeinä omasta työstä. Nuorten tarinat ja arviointimenetelmän prosessi toivat näkymättömän näkyväksi. Työntekijät kuvasivat, kuinka nuorten tarinoiden kautta myös ulkopuolinen pystyi ymmärtämään työtä, joka koettiin vaikeaksi sanallistaa tai tuoda näkyväksi. Eräs työntekijöistä kuvasi, kuinka omaa työtä on vaikea osoittaa luvuilla todeksi. Tästä syystä tarvitaan erilainen menetelmä, jolla voidaan kuvata työn vaikutusta ja merkitystä. Monet työntekijöistä kokivat nuorisotyön olevan vaikuttavaa. Nuorten tarinat olivat työntekijöiden kokemuksen mukaan hyviä todisteita nuorisotyön vaikuttavuudesta. Arviointimenetelmän tuottama tieto koettiin uskottavaksi ja luotettavaksi, koska se tuli suoraan nuorilta.

”Mä oon saanu jollain tavalla näkyväksi asioita mitkä on niinku mietityttänyt.” (H6)

”Mun mielestä, kun nää on aitoja kokemuksia ja oikeiden ihmisten kokemuksia niin sitten se, kun sitä viedään eteenpäin, niin se on niinku paljon kattavampaa, kun me sanotaan että ”vitsi nää on hyvii nää nuorisotilat ja tääl on kyl tosi hyvä meininki.”” (H1)

Erityisen tärkeänä välineenä arviointimenetelmä nähtiin tiedon siirrossa kaupungin johdolle ja päättävälle taholle. Lähes kaikissa haastatteluissa nousi esille, kuinka menetelmän tuottama tieto voidaan viedä eteenpäin ja täten viestiä nuorisotyön merkityksellisyyttä. Osa koki myös, ettei tämänkaltaisia välineitä ole aikaisemmin ollut. Muutama työntekijöistä myös erityisesti toivoi, että tämän kaltaisella tiedolla olisi merkitystä päätöksenteossa.

”Et sit tavallaan ei ole ollut hirveästi keinoja millä näitä vois viestiä niinku eteenpäin tonne johdolle tai saati meidän johdolta vaikka niinku kaupungin johdolle, joka sitten esimerkiksi päättää tämmöisistä isoista asioista.” (H7)

5.1.3 Arviointimenetelmä tuottaa monipuolista tietoa

”Ehkä semmosia niinkun avaavia tavallaan et on saanut sellasta tietoa niitten tarinoiden kautta mitä ei oo pystynyt samaan niinku mitenkään muuten.” (H5)

Arviointimenetelmä toi osalle työntekijöistä uusia oivalluksia oman työn merkityksellisyydestä. Nuorten tarinat avasivat ikkunan nuorten kokemusmaailmaan, mitä kautta työntekijä pystyi ymmärtämään uudella tavalla nuorisotyön merkitystä. Työntekijät selvästi korostivat nuorten kokemuksen tärkeyttä ja olivat aidosti kiinnostuneita nuorten kokemuksista. Lisäksi prosessin aikana saattoi saada myös tietää, mitä vanhoille nuorille kuuluu ja kuinka elämä oli heitä kohdellut. Nuorten tarinat saattoivat tuoda myös hyvin esille nuorisotyön eri toimintamuotoja. Arviointimenetelmän käyttö toi työntekijöille uutta ja monipuolista tietoa oman työn vaikutuksista, mitä heillä ei ollut aikaisemmin.

”Sieltä tulee hirveen erityyppisistä toimintamuodoista niitä semmoisia wau tarinoita mitkä on itelle et vitsi toi nuori on niinku osannut sanottaa jotenkin hienosti, että mitä hän on tästä toiminnasta saanut ja toisaalta sellaiset et jos on tiennyt sen nuoren niin eipä olisi välttämättä niinku arvannut, että tollasia keloja sillä on ollut päässä.” (H7)

”Mä nään sen hyödyllisenä välineenä, koska siin voi saada sellaisia yllättäviäkin asioita. Nousta ilmi hyvinkin mitkä niinku nuori kokee merkitykselliseksi mitä niinku ehkä itekkään tajua.” (H2)

Arviointimenetelmä koettiin myös tuovan lisäarvoa kvantitatiivisten arviointimenetelmien rinnalle. Osassa haastatteluissa nousi esille, kuinka nuorten kokemukset nähtiin arvokkaampana asiana, kuin yksittäiset luvut.

”tää on ehdottomasti kiva, kun tulee muutakin kun vain numeroita.” (H7)

5.1.4 Arviointimenetelmällä saa palautetta työstä

”Sitten kun on tuollainen väylä missä sitä voidaan tuoda myös sitä palautetta niin se on tosi tärkeätä ja voimaannuttavaa myös työntekijöille saada sitä.” (H1)

Kaikissa haastatteluissa nousi esille arviointimenetelmän myötä saatu palaute omasta ja tiimin työstä. Työntekijät kuvasivat positiivisen palautteen merkitystä ja vaikutuksia. Nämä linkittyvät jo esiteltyyn työmotivaation lisääntymiseen. Palautteella oli kuitenkin myös selvästi erikseen korostunut merkitys työntekijöiden kokemuksissa. Nuorten palaute saatettiin kokea opettavana tai työntekijää kannustavana. Palaute koettiin myös henkilökohtaisesti itselle annettuna, mutta myös toisaalta koko tiimille tai alueelle osoitettuna. Osalle työntekijöistä henkilökohtaisuus nuorten tarinoissa korostui enemmän kuin toisille. Tähän saattoi vaikuttaa työntekijöiden työkokemuksen määrä. Nuorten palaute oli monelle työntekijöistä myös emotionaalisesti koskettava ja jopa voimaannuttava. Nuorten antama palaute koettiin myös eri tavalla kuin vertaiselta tai esimieheltä saatu palaute. Kaikki kokivat nuorten palautteen työstä tärkeäksi.

”Se on ihan eri asia saada, vaikka niinkun omilt kolleegeilta tai johdolta se palaute, ku sit ku sä saat sen palautteen sieltä et miks sä oikeasti teet sitä työtä ja sä teet sitä työtä niit nuorii varten ja sit ku sä saat heiltä sen suoran palautteen ja kiitoksen niin kyl se on aika loistava fiilis.” (H3)

5.1.5 Työntekijät kokivat arviointimenetelmän käytön helpoksi

”Siis, mun mielestä se (koko prosessi) oli kyllä tosi hyvä ja selkee.” (H1)

Kaikki haastatelluista kuvasivat prosessia jollain tavalla helpoksi ja selkeäksi. Nämä näyttivät olevan myös työntekijöiden päällimmäisiä kokemuksia ja tunteita arviointimenetelmästä. Menetelmän helppoutteen vaikuttivat hyvät ohjeet ja annetut selkeät raamit sekä vaiheittainen eteneminen. Prosessia kuvailtiin yksiselitteiseksi, kivuttomaksi ja kaikin puolin hyväksi. Myös selkeiden haasteiden puuttuminen näyttäytyi helppoutena osalle työntekijöistä. Työyhteisön yhteistyö ja se, että kaikki työntekijät olivat perehtyneet prosessiin, helpotti

työntekijöiden kokemuksen mukaan arviointimenetelmän käyttöä. Vaikka menetelmän käyttö koettiin helpoksi, se oli samalla myös työläs ja aikaa vievä. Helppous ja työläisyys näyttivät olevan yhtä aikaa totta työntekijöille. Työntekijöiden kokemuksista menetelmästä aikaa vievänä ja työläänä on kerrottu lisää luvuissa 5.2.1. ja 5.2.2.

”Se oli kaikille aika selkee, miten se prosessi etenee loppupeleissä, et se tuntu että sen eteen ei täytynyt todellakaan just tehdä niinku niin sanotusti niin paljon töitä, että siitä sai irti sen mitä haluutaan.” (H3)

5.1.6 Arviointimenetelmä toimii nuorisotyön välineenä

”Se voi olla niille nuorillekin hyödyllistä, että he pääsee kirjoittaa sen oman tarinansa.” (H2)

Osa työntekijöistä kuvasi, kuinka arviointimenetelmä oli myös nuoren kasvulle ja kehitykselle hyödyllinen. Täten työntekijöiden kokemuksen mukaan arviointimenetelmän prosessi palveli myös nuorta. Haastatteluissa kuvattiin, kuinka nuorelle oman tarinan sanoittaminen saattoi olla hyvää, jopa terapeutista omien asioiden käsittelyä ja läpikäymistä. Elämän kipeiden asioiden käsittely yhdessä turvallisen aikuisen kanssa koettiin osana nuorisotyötä ja tähän tarinoiden kirjoittaminen näytti toimivan yhtenä välineenä. Oman tarinan kirjoittaminen koettiin itsessään arvokkaana ja merkityksellisenä. Tarinoiden merkityksellisyys vaikutti korostuvan niissä tilanteissa, kun nuoren elämässä oli ollut haasteita.

”Se että ne pääsee kertoo sen oman kokemuksen ja pohtimaan niit muistoja mitä siinä on ollut. Se on herättänyt paljon niinku nauruu, iloo, hyvii muistoi, mut sit on ollu myös paljon itkuu ja niinku semmoista, että ollaan uskallettu puhuu niist asioist, mitä ei koskaan ennen puhuttu” (H3)

5.2 Arviointimenetelmän haasteet

Päälukassa kaksi käsitellään arviointimenetelmän haasteita. Työntekijöiden haastatteluissa korostui kaksi arviointimenetelmän haastetta lähes kaikkien haastateltavien kohdalla. Työntekijät kokivat arviointimenetelmän aikaa vieväksi ja erityisesti prosessin alussa tarinoiden kerääminen koettiin työlääksi. Lisäksi oli tunnistettavissa myös kaksi muuta haastetta liittyen arviointimenetelmän prosessiin. Toinen haaste oli kokemus liittyen nuorten tarinoiden luotettavuuteen ja toinen vieraskielisten nuorten tavoittamiseen. Kokonaisuudessaan työntekijät sanoittivat prosessin haasteita reilusti vähemmän ja niukemmin kuin menetelmän hyötyjä.

Pääluokka 2: Arviointimenetelmän haasteet:
Arviointimenetelmän aikaresurssi
Tarinoiden kerääminen nuorilta koettiin työlääksi
Tarinoiden luotettavuus
Vieraskielisten nuorten tavoittaminen

Taulukko 4: Pääluokka 2: Arviointimenetelmän haasteet

5.2.1 Arviointimenetelmän aikaresurssi

”Se vaati kyllä paljo kalentereiden läpikäyntii” (H1)

Jokaisessa haastattelussa nostettiin esille se, kuinka arviointimenetelmä vaatii aikaa työntekijältä. Osa työntekijöistä kuvasi kuinka prosessin onnistumisen kannalta oli tärkeää, että yhdessä tiimin kanssa voitiin aikatauluttaa prosessin eri vaiheita. Resursseista juteltaessa moni työntekijöistä korosti ajan merkitystä ja sitä, että arjessa tulisi olla mahdollisuus ottaa pidempiä aikoja nuorten tarinoiden käsittelyyn.

”Sen aikatauluttaminen niinku sinne normi arjen joukkoon vaatii paljon enemmän ehkä semmosta priorisointia siellä normi arjessa sitten, että sä ehdit tehdä kaiken” (H7)

Osa työntekijöistä näki koronaviruksen aiheuttaman poikkeusajan vaikeuttavan prosessia, kun jo muutenkin pirstaloituneet työntekijöiden aikataulut täytyi yrittää sovittaa yhteen. Toisaalta osa kuvasi haastatteluissa, kuinka vallalla ollut poikkeusaika mahdollisti työn joustavamman suunnittelun, kun perinteinen kokoava toiminta oli tauolla. Osa työntekijöistä pohti sitä, kuinka prosessi onnistutaan aikatauluttamaan tulevaisuudessa normaaliin nuorisotyön arkeen. Ajan käytöstä puhuttaessa työntekijät kuvasivat, että prosessissa tulee voida paneutua rauhassa nuorten tarinoihin ja työntekijöillä tulee olla aikaa pysähtyä niiden äärelle. Ajan puute näyttäytyi uhkana prosessin onnistumiselle. Eräs haastateltava kuvasi, kuinka kiire saattaisi estää kunnollisen paneutumisen ja täten prosessista ei saataisi haluttuja tuloksia.

”Resursseist ekana tulee mieleen tietenkin aika, että sitä nyt pitää varata, että keretään pysähtyy ja kerätä niitä tarinoita ja tälleen, se on tosi tärkeä.” (H2)

5.2.2 Tarinoiden kerääminen nuorilta koettiin työlääksi

”Jotenki siihen menee myös paljon (aikaa), et sä oikeesti laitat niit muistutus viestei ja keräät niit tarinoita, niin se ei oo mikään yhen some postauksen kikka.” (H4)

Tarinoiden kerääminen korostui haastatteluissa työläänä ja kenties haastavimpana prosessin vaiheena. Työntekijät kuvasivat, kuinka prosessi on elävä kokonaisuus ja riippuu paljon siitä, miten nuorilla on juuri sillä hetkellä aikaa osallistua. Tarinoiden kerääminen vaati työntekijöiden mukaan paljon toistoa ja muistuttelua. Tarinan kirjoittamisen muistuttelu nuorille koettiin työlääksi. Tarinoita täytyi pyytämällä pyytää ja jo pelkästään nuoren tavoittaminen saattoi osoittautua hankalaksi. Eräs työntekijöistä kertoi, että nuoria piti ”pommittaa” saadakseen tarinoita. Osalla työntekijöistä oli myös kokemus, että moni nuori oli luvannut kirjoittaa tarinan, mutta oli jättänyt jostain syystä tarinan kirjoittamatta. Osalle työntekijöistä nuoren tarina oli saattanut tulla niin paljon sovittua myöhemmin, ettei se kerennyt enää mukaan arviointimenetelmän prosessiin. Työntekijät nostivat esille, että osalta nuorista saattoi tulla vain lyhyt, parin lauseen mittainen tarina, mikä vaikutti kiireessä tehdyttä. Ajatuksella tehtyjen tarinoiden saaminen näyttäytyi haastavampana.

”Jos on joku semmonen, jota se kirjoittaminen ei ole koskaan kiinnostanut tai omista asioista muille puhuminen niin sillon se tarina on myös usein sillin suppeampi, ei oo osattu tuoda niin hyvin sitä omaa tarinaa esille vaik sul olis tosi hyvä tarina.” (H6)

Tarinoiden keräämisessä nähtiin myös poikkeusajan vaikeuttavan prosessia. Osa oli suunnitellut pitävänsä prosessin alussa vanhojen nuorten illan, mutta ne jouduttiin perumaan koronarajoitusten takia. Vanhojen nuorten illat olisivat työntekijöiden mukaan saattaneet helpottaa tarinoiden keräämistä.

”Ehkä tota oli just haastavin, kun ei voinut kauheesti tavata ketään näinä hetkinä niin sit se piti niinku somen kautta ja se että tosi paljon niinku porukka lupaili ja sit joutu uudestaan kysyy” (H5)

Haastatteluissa nousi esille se, että uusien työntekijöiden saattoi olla vaikeampi kerätä tarinoita, erityisesti jos on tarkoitus saada kerättyä vanhojen nuorten kokemuksia. Eräs haastateltava pohti, kuinka nuori saattaa haluta kirjoittaa tarinansa ainoastaan tutulle ja luotettavalle työntekijälle. Toisaalta haastatteluilla kerättävät tarinat nähtiin mahdollisena niin, että haastattelun toteuttaisi joku tuntemattomampi aikuinen. Tällöin ei olisi vaaraa, että tuttu työntekijä johdattelisi nuoren kertomusta. Haastattelu koettiin pääsääntöisesti vaikeammaksi tarinoiden keräämisen menetelmäksi, mutta siinä nähtiin myös vahvuuksia. Vahvuuksia nähtiin erityisesti niiden nuorten kohdalla, joilta on syystä tai toisesta vaikeampi saada tarina kirjoitettuna.

”Alkuun ainakin oli siis tosi työlästä saada kerättyä niitä tarinoita ja otettuun se kontakti niihin nuoriin. Ja se että ne myös niin kuin sitten tuottaa kunnolla sitä tekstii eikä semmoista niinku yhen kahen lauseen mittasta” (H3)

5.2.3 Tarinoiden luotettavuus

”Totta kai tähänkin menetelmään liittyy semmoisia haasteita, että se ei ole niinku ihan kaikilta kohdin ihan sataprosenttisen luotettava niinku ehkä melkein mikään tällöinen laadullinen ja ihmisten tarinoihin perustuva tai puheeseen perustuva tutkimus tai arviointimenetelmä.” (H7)

Muutamissa haastatteluissa nousi esille pohdinta nuorten tarinoiden luotettavuudesta. Työntekijät pohtivat kuinka yleistettäviä saadut tarinat olivat ja minkälaisia johtopäätöksiä niiden perusteella voi tehdä. Tämä haaste nähtiin erityisesti koskevan tietojen hyödyntämistä johdon tasolla. Tarinoissa nähtiin myös olevan tietynlainen työntekijöiden miellyttämisen vaara, jossa nuori koittaa olla mieliksi tutulle työntekijälle. Miellyttämisen vaaran ajateltiin korostuvan erityisesti silloin, jos tarinoita kerätään nykyisiltä kävijöiltä. On syytä myös huomioida, ettei vastaavanlaisia pohdintoja liittyen tarinoiden luotettavuuteen ollut läheskään kaikissa haastatteluissa.

”Ja sit varsinkin, jos ollaan vielä kävijöinä, niin kyl se nuorilla helposti tulee se et sä oot paras ja sä oot ihana ja sä oot kaikkea mahdollista.” (H3)

5.2.4 Vieraskielisten nuorten tavoittaminen

”Osa nuorista ei niin kun ymmärtänyt sitä tehtävänantoa, että esimerkiksi se tarina minkä he lähetti niin ei vastannut ollenkaan oikeastaan siihen tehtävänantoon” (H7)

Haastatteluissa saattoi nousta puheeksi myös vieraskielisten nuorten tavoittaminen ja heiltä tarinoiden saaminen. Eräs työntekijä kuvasi, kuinka nuoret ymmärtävät hyvin puhuttua suomen kieltä ja puhuvat itse sujuvasti, mutta jostain syystä kirjallisena tullut tehtävänanto saattoi olla vaikeasti ymmärrettävä. Samankaltaisia haasteita koettiin myös silloin, kun yritettiin kerätä tarinoita nuoremmilta kävijöiltä. Eräs haastateltava pohti, että joidenkin nuorten kohdalla tarinoiden keräämistä olisi saattanut helpottaa, jos olisi ollut mahdollisuus käyttää tulkia. Lisäksi kyseinen haastateltava pohti myös sitä, että mahdollisuutta kirjoittaa omalla äidinkielellä olisi voitu helpottaa. Vieraskielisten nuorten tavoittaminen ja heiltä tarinoiden saaminen ei kuitenkaan korostunut menetelmän haasteena. Osa työntekijöistä ei

maininnut sitä ollenkaan, vaikka monikulttuurisuus ja vieraskielisyys koskettaa jokaisen työntekijän arkityötä.

”Sitten just, että olisi sen nuoren saanut ymmärtää, että mikä siinä on se (tarkoitus). Voi olla, että se ois vaatinut sitten niinku kääntäjän kääntämistä sille kirjeelle ja niinku selostusta, että mitä sil niinku haetaan.” (H5)

5.3 Työntekijöiden oivallukset

Pääluokassa kolme käsitellään työntekijöiden oivalluksia, joita he kokivat arviointimenetelmää käyttäessä. Haastatteluissa nousi esille erilaisia oletuksia ja käsityksiä koskien nuorisotyötä, nuoria sekä työntekijöitä. Monet näistä olivat kuitenkin vaikeasti löydettävissä ja nojasivat vahvaan tulkintaan ja seikkaperäiseen sisällönanalyysiin. Tuloksissa haluttiin nostaa esille vain selvästi näkyviin tulleet seikat, jonka vuoksi esiin voidaan nostaa vain kaksi alateemaa. Alateemoihin voitiin nostaa se, että arviointimenetelmän käyttö auttoi oivaltamaan oman työn merkitystä sekä se, että nuorten tarinat koskettivat työntekijöitä emotionaalisesti. Nämä kaksi asiaa korostuivat aineistossa selvästi.

Pääluokka 3: Työntekijöiden oivallukset
Auttoi oivaltamaan oman työn merkitystä
Nuorten tarinat koskettivat työntekijöitä emotionaalisesti

Taulukko 5: Pääluokka 3: Työntekijöiden oivallukset

5.3.1 Arviointimenetelmä auttoi oivaltamaan oman työn merkitystä

”Sellaisten nuorten kohdalla joitten kaa sä et oo itte silloin tajunnut sitä sun merkitystä niin se voi tulla jälkikäteen esille mikä se sun merkitys on ollu sen nuoren elämässä.” (H6)

Osassa haastatteluissa tuli esille kuvaus siitä, kuinka nuoren tarina oli valottanut uudella tavalla kuluneita työvuosia. Työntekijälle saattoi paljastua oman työn merkitys ja vaikutus nuoren elämässä, erityisesti silloin kun nuorella oli ollut haastavampia ajanjaksoja elämässään. Aina nuoren elämän olosuhteet tai pahoinvointi ei ollut näkynyt työntekijälle. Nämä nuorten tarinat ja kokemukset olivat selvästi vaikuttaneet syvästi osaan työntekijöistä ja toimi täten myös eräänlaisena tienviittana omalle työlle.

”Meiän täytyy muistaa jakaa kaikille niille nuorille tasaisesti sitä aikaa ja me ei voida tietää mitä kaikkea siellä heidän elämässä tapahtuu, et kaikki ei oirehdi ulospäin.” (H3)

Uudet oivallukset oman työn merkityksellisyydestä on voinut tulla myös prosessin muissa vaiheissa, kuten esimerkiksi tiimin kanssa yhteisissä keskusteluissa tai itsenäisesti tarinoita pohtien. Työntekijät kuvasivat, kuinka olivat oppineet, että työntekijöiden mielestä ennalta tavallisena pidetty asia olikin luultua merkityksellisempi nuoren elämässä.

”Mä tajusin et me usein mielessämme katsotaan nuorista kuka meitä niinku tavallaan tarvitsee, niin totesin vaan sen ettei me voida nähdä että kuka meitä eniten tai kuka vähiten tarttee, et muistaa aina antaa aikaa myös niille jotka sun mielestä ei sua niin paljon tarvi.” (H6)

5.3.2 Nuorten tarinat koskettivat työntekijöitä emotionaalisesti

”Mulle tää merkkää kyl paljon enemmän, kun se teksti.” (H6)

Osa haastateltavista kuvasi, kuinka tutun nuoren kirjoittama tarina kosketti häntä emotionaalisesti. Nuoren kirjoittama tarina ja kokemus työntekijän työn vaikutuksista nuoren elämään koettiin palkintona hyvin tehdystä työstä. Taustalla on voinut olla vuosienkin rinnalla kulkemista ja nuoren kasvun tukemista. Nuoren tarinat saatettiin kokea sellaisina, ettei niitä voinut kukaan ottaa pois työntekijältä. Ne olivat todiste ja muisto yhdessä eletystä elämästä. Tämänkaltainen henkilökohtaisuuden taso ei korostunut kaikissa haastatteluissa. Toisaalta monet työntekijöistä kuvasivat, kuinka tarinat olivat koskettavia ja merkityksellisiä, vaikka nuori oli ollut tuntematon tai vain kasvoilta tuttu. Toisaalta emotionaalisesti raskas prosessi saatettiin kokea myös työläänä ja aikaa vievänä.

”Ne on ollu jopa aika koskettavia ne tarinat” (H5)

”Varsinkin kun sä alat syventynyy niihin tarinoihin, niin se on myös niinku emotionaalisesti aika herättävää usein, että se saattaa olla semmoinen, että niit haluaa niinku prosessoida” (H3)

5.4 Toimintasuunnitelma ja vuosikello

Pääluokassa neljä käsitellään haastatteluissa esille nousseita asioita, joita voitiin liittää arviointimenetelmän toimintasuunnitelmaan ja vuosikelloon. Haastatteluissa nousseiden tulosten pohjalta vuosikellolle ja toimintasuunnitelmalle kirjattiin alustava suunnitelma. Alustavaan suunnitelmaan kirjattiin ehdotus arviointimenetelmän ajankäytöstä ja siitä miten sitä käytettäisiin toimintayksikössä. Alustavassa suunnitelmassa esille nostettiin esimerkiksi, miten usein ja minkä asiakasryhmän kanssa tarinallista arviointimenetelmää tulisi käyttää. Lisäksi siinä otettiin kantaa siihen, kuinka työntekijät tulee perehdyttää arviointimenetelmän

käyttöön. Alustava suunnitelma toimi pohjana kehittämistehtävälle, joka avataan luvussa kuusi.

Päälukka 4: Toimintasuunnitelma ja vuosikello
Arviointimenetelmän ajankäytön suunnittelu
Arviointimenetelmän käyttö toimintayksikössä
Työntekijöiden perehdytys arviointimenetelmään
Arviointimenetelmän kohderyhmä

Taulukko 6: Päälukka 4: Toimintasuunnitelma ja vuosikello

5.4.1 Arviointimenetelmän ajankäytön suunnittelu

”Kyl mä ainakin laittaisin sille (arviointimenetelmälle) jonkun näköset aikatauluraamit.” (H3)

Työntekijöiden haastatteluissa nousi esille, että tarinallisen arviointimenetelmän prosessin eri vaiheisiin toivottiin selkeää aikataulua. Työntekijät toivoivat, että tarinalliseen arviointimenetelmän prosessiin varattaisiin riittävästi aikaa. He myös toivoivat, että ajankäyttöön on tehty selkeä suunnitelma. Haastatteluissa nousi esille, että niin yksin kuin yhdessä työstettäviin prosessin vaiheisiin olisi hyvä varata pidempiä työstöaikoja, kuten puolikkaita tai kokonaisia päiviä. Useita lyhyitä työstöaikoja ei koettu hyväksi tavaksi työskennellä, koska prosessin eri vaiheet vaativat työntekijöiden mielestä intensiivistä paneutumista. Työntekijät toivoivat, että yhteiselle työskentelylle varattaisiin riittävästi aikaa.

”Itselle ainakin niinku tämmöinen, että pystyy paneutumaan selkeästi sen puolikkaan tai kokonaisen päivän siihen, että kirjoittaa ne vaikka ne työntekijän kommentit ja tiimin kaa käy sen kategorisointi pohdinnan niin itselle se ainakin sopii paljon paremmin kuin se että pohditaan yksi tässä ja toinen huomenna ja kolmas viikon päästä ja sitten neljäs kuukauden päästä.” (H7)

”Tai ite ainakin ajattelen, että kannattaa varata useempi pidempi pätkä kun se, tai niinku et muutama pidempi pätkä kun se, että on monta sellaista lyhyttä tunnin hetkee.” (H1)

5.4.2 Arviointimenetelmän käyttö toimintayksikössä

”En nää ehkä, että joka vuos ois niinku aiheellista. Mutta ehkä semmosen niinku parin vuoden, parin kolmenki vuoden... En tiä, mut en tekis joka vuos.” (H3)

Haastattelussa nousi esille, ettei työntekijöiden mielestä tarinallista arviointimenetelmää kannata tehdä joka vuosi. Työntekijöiden mielestä aikaväli voisi olla kahden tai kolmen vuoden välein. Haastateltavien mielestä kolmen vuoden välein toteutettuna olisi mahdollista saada uusia nuoria mukaan toimintaan, joka helpottaisi tarinoiden keräämistä.

”No en näkisi niinku järkevänä tehdä heti ens vuonna uudestaan.... Kyllä siihen joku pari vuotta, kolme vuotta sykli että, et tulisi sit tavallaan niit uusii nuorii ja uusii vanhoi nuorii ja ehtis ne kokemukset karttuu myös että sitten jos joka vuosi yrittää niin sitten se voi muuttua aika haastavaksi.” (H1)

”Palaan viel tohon aika sykliin et kyl ite kokisin et mä vois in ehkä 3 vuoden välein, jos pitäis joku sanoa joku ja sit olla vähän armollisempi sen suhteen paljon niitä tarinoita haluu koska se kuitenkin tuottaa työtäkin.” (H6)

Haastatteluista ei noussut yhtenäistä vastausta sille, tulisiko tarinallinen arviointimenetelmä tehdä yhdessä toimintayksikkönä vai tulisiko se tehdä pelkästään oman toimipisteen tiimin kanssa. Halu yhdessä tekemiseen nousi kuitenkin useassa haastattelussa esille. Toimintayksikkönä yhdessä tehtäessä työntekijät kokivat saavansa tukea toisiltaan prosessin eri vaiheissa ja toisten toimipisteiden tarinoiden kuuleminen oli työntekijöiden mielestä mielenkiintoista.

”Kyl mä tekisin tälle in alueena (toimintayksikkönä).” (H1)

”Ite tykkään siitä, että tehdään yhdessä ja silleen, että toki sitten ne työvaiheet pilkottiin niihin pienempiin tiimeihin mutta koko alue (toimintayksikkö) sitoutui siihen ja teki yhdessä niin kyl se toi myös sellaista niinku yhteisöllisyyttä.” (H1)

”Oli hirveen kiva, että se oli niinku alueella (toimintayksikössä) koska no ainakin tän meidän tilan (toimipisteen) kohdalla, niin kyllä se olisi jäänyt aika suppeaksi tavallaan se kokemus ainakin itselle koska ne tarinat oli pääasiassa niit mitä mä olin itse kerännyt.” (H7)

5.4.3 Työntekijöiden perehdytys arviointimenetelmään

”Oli tällainen koulutus siitä ja se oli mun mielestä tosi hyvin jo niin kun räätälöity meidän työn tarpeisiin ja meidän resursseihin sopivaksi.” (H1)

Haastatteluissa nousi esille, että työntekijöiden hyvä perehdytys tarinallisen arviointimenetelmän käyttöön koettiin hyväksi. Vantaalle räätälöity oma malli oli työntekijöiden mielestä selkeä ja helppokäyttöinen. Toimintayksikön yhteinen perehdytys koettiin hyväksi ja yhteinen keskustelu lisäsi yhteistä ymmärrystä ja näkemystä prosessiin. Työntekijät kokivat, että he saivat toisiltaan vertaistukea tarinallisen arviointimenetelmän prosessin eri vaiheisiin.

”Oli silleen niinku riittävä (tämä koulutus). Ja sit toki kun useampi oli tekemässä niin sit siinä oli myös se vertaistuki meininki.” (H2)

”Jos sitä perehdytys päivää ei olisi ollut ja olisi vaan pitänyt, vaikka lukea sen matsku ni en mä tiedä oltaisiinko me saatu ihan samanlaista ymmärrystä näistä asioista ja ainakin se olisi ollut se yhteinen keskustelu sitten jo ihan pelkästään tiimin kanssa saati koko alueen kanssa paljon hankalampaa kun kaikki olisi ymmärtänyt asian vähän eri tavalla ja mahdollisesti toimineetkin vähän eri tavalla sitten tahoillaan.” (H7)

5.4.4 Arviointimenetelmän kohderyhmä

”Itse huomasi että semmoiset vähän vanhemman nuoret, joka on jo niinku selkeästi yli 20 niin he pystyy jotenkin ehkä sanallistaa ja hahmottaa selkeämmin sen, että mitä hyötyä tästä toiminnasta on ollut heille silloin ku he on olleet nuta ikäisiä.” (H7)

Haastatteluissa nousi esille, että työntekijät kokivat parhaaksi kohderyhmäksi vanhat kävijänuoret, jotka ovat jo täysi-ikäisiä. Useassa haastattelussa nousi esille se, että työntekijät kokivat tarinoiden olevan syvällisempiä, kun tarina on saatu jo täysi-ikäiseltä nuorelta. Työntekijät olivat sitä mieltä, että vanhemmat nuoret pystyvät paremmin itse ymmärtämään nuorisotyön merkityksen heidän elämässään kuin ne nuoret, jotka vielä ovat toiminnassa mukana.

Suurin osa tutkimus- ja kehittämistoimintaan osallistuneista työntekijöistä pyytäisi jatkossa tarinat mieluiten täysi-ikäisiltä vanhoilta kävijänuorilta. Osa työntekijöistä nosti kuitenkin

haastattelussa esille sen, ettei tarinoita tulisi kuitenkaan kerätä jo selvästi vanhemmilta entisiltä kävijöiltä, koska nuorisotyö ja sen sisällöt ovat saattaneet selvästi muuttua, eikä silloin tarinoista nousevat huomiot välttämättä kohdistuisi tämän hetkiseen työhön.

Työntekijät eivät kuitenkaan halunneet rajata mitään ikäryhmää kokonaan menetelmän piiristä, vaan heidän mielestään tarinallista arviointimenetelmää voi käyttää kaiken ikäisille. Osa työntekijöistä toi haastattelussa esille, että heille itselleen oli tärkeää se, että he tunsivat nuoret, joilta tarinat kerättiin.

”Ehkä joku 10v, joka on käynyt nutalla vähän aikaa, hän ei ehkä ymmärrä meidän merkitystä samalla tavalla.” (H6)

”Ei myöskään liian vanhoilta kävijöiltä, että toiminta työ on saattanut muuttua aika paljon 10 vuodenkin aikana.” (H6)

”Vanhemmilta nuorilta saa ehkä enemmän jotenkin irti niistä tarinoista ja ne osaa jo sanottaa ja jotenki on miettiny ja tavallaan ehkä varsinkin semmoset nuoret ketkä ei oo enää mukana toiminnassa, niin niistä kyl näkee, et ne on miettiny jonkun verran et mitä merkitystä sil on ollu tai muuta.” H4

”Mä ite kokisin sen jotenkin mielenkiintoisempänä, että sitä niinku kohdennettais jo täysi-ikäistyneille nuorille, niinku vanhoille nuorille.” H1

6 Kehittämistehtävä

Kehittäminen on usein konkreettista toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan jokin selkeä tavoite. Kehittämällä voidaan pyrkiä kehittämään toimintarakennetta tai toimintatapaa. Suppeimmillaan toimintavan kehittäminen voi suuntautua yhden työntekijän työskentelyn kehittämiseen, mutta se voi tarkoittaa myös laaja-alaista yhteisen toimintatavan kehittämistä koko organisaatiossa. Toimintatavan kehittämistä ovat muun muassa työprosessien mallinnukset. Kehittämisen laajuus myös vaihtelee. Kehittäminen voi koskettaa organisaation sisällä olevaa yksikköä tai laaja-alaisesti kokonaisen palvelurakenteen kansallista uudistamista. Kehittämisen tavoite on usein ulkoapäin määritelty esimerkiksi organisaation strategiassa, mutta se voidaan luoda myös toimijälähtöisesti, jolloin kehittämisen tavoite saa muotonsa prosessin myötä. Kehittäminen voi olla hankeperustaista, jolloin kehittämistoiminnalla on selkeä alku ja loppu. Toisaalta kehittämisellä voidaan tarkoittaa myös jatkuvaa toimintaa. On syytä huomata, että edellä kuvatut kehittämisen kuvaukset ovat vain viitteellisiä. (Toikko & Rantanen 2009, 14-16.)

Kehittämistoiminnan pyrkimys on aina tuottaa lisäarvoa työyhteisölle. Tuotos voi olla materiaallinen tai immateriaalinen. Materiaalinen tuotos voi olla esimerkiksi opas tai perehdytyskansio, immateriaalinen puolestaan työyhteisön osaamisen kehittäminen tai työskentelyn järjeistäminen. (Salonen ym. 2017, 63.)

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa siirryimme varsinaiseen kehittämisosioon vasta tutkimusosion toteuttamisen jälkeen. Tämä kaksivaiheinen lähestymistapa oli mielekäs ja tarpeellinen, koska halusimme aloittaa työpajapäivän tutkimusosion tulosten esittelyllä. Tästä syystä tutkimusosio oli jo osittain raportoitu ja aineisto analysoitu, ennen kuin siirryimme varsinaiseen kehittämisosioon. Tämä mahdollisti myös sen, että työpajassa voitiin esitellä työyhteisölle kattava esitys tutkimusosion tuloksista.

6.1 Kehittämistehtävän tavoite

Kehittämistehtävänä tavoitteena oli luoda tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma sekä vuosikello Vantaan alueellisen nuorisotyön käyttöön. Kehittämistehtävän tuotos toteutettiin työntekijöiden haastatteluista sekä työpajatyöskentelyssä nousseiden tietojen pohjalta.

Toimintasuunnitelmassa oli tavoitteena kuvata seikkaperäisesti ja selkeästi tarinallisen arviointimenetelmän prosessin eri vaiheet. Lisäksi työntekijöiden kokemusten pohjalta haluttiin koota ohjeita ja vinkkejä eri työvaiheiden työstämisen helpottamiseksi.

Vuosikelloon liittyen tavoitteena oli saada tietoa siitä, miten usein arviointimenetelmää tulisi käyttää alueellisen nuorisotyön eri yksiköissä. Tavoitteena oli luoda suunnitelma siitä, missä kohtaa toimintakautta arviointimenetelmän prosessi aloitetaan sekä aikatauluttaa arviointimenetelmän prosessin eri vaiheet.

6.2 Kehittämistehtävän menetelmät ja aineiston keruu

Kehittämistoiminnassa korostetaan osallisuutta ja sen merkitystä. Osallistamisen käsite on eräällä tavalla paradoksaalinen. Toisaalta se korostaa toimijan subjektiivutta ja toisaalta siihen sisältyy ulkoapäin vaikuttaminen, se että joku osallistaa toimijaa. Toimijoita siis ohjataan ja opastetaan osallistumaan. Ulkopuolisesta aloitteesta huolimatta ajatellaan toiminnan kuitenkin etenevän toimijan ehdoilla. Osallistaminen voidaan nähdä johtavan omaehtoiseen osallistumiseen. Tällä tavalla osallistaminen ja osallistuminen kiinnittyvät toisiinsa. Voi ajatella, että osallistaminen on mahdollisuuksien tarjoamista, kun taas osallistuminen on mahdollisuuksien hyödyntämistä. (Toikko & Rantanen 2009, 89-90.)

Osallistavilla menetelmillä tarkoitetaan työkaluja tai harjoituksia, joilla keskustelu- tai suunnittelua ohjataan. Menetelmän on hyvä olla kokonaisvaltainen antaen mahdollisuuden ilmaisuun ja osallistumiseen muutenkin kuin puhumalla. Osallistavan työskentelyn on tarkoitus nostaa ryhmän energiatasoa, luoda myönteistä ilmapiiriä ja lisätä toimijoiden välistä luottamusta. Parhaimmillaan osallistavilla menetelmillä saadaan kaikkien ääni kuuluviin ja kaikkien osaaminen hyödynnettyä. Ohjaajan rooli osallistavissa menetelmissä on aktivoida ja innostaa osallistujia. Ohjaajan tulisi saada osallistajat tekijöiksi, eli osallistaa. Ohjaajalla on täten tärkeä rooli opastaen ja rohkaisten osallistujia positiivisuuden kautta. On myös hyvä muistaa, että jokainen ohjaaja tekee ohjausta omalla persoonallaan. Tästä syystä ohjaajan on hyvä käydä refleктоivaa keskustelua itsensä kanssa ja tarkkailla omaa toimijuuttaan. (Kansan Sivistystyön Liitto 2017, 6-7.)

Onnistunut yhteiskehittämisen työpaja edellyttää avointa, uteliasta ja innostunutta ilmapiiriä. Tämä siis tarkoittaa myös sitä, että jokainen osallistuja kohdataan aidosti ja kunnioittavasti. Osallistujilla on oltava myös aito motivaatio kuunnella toisiaan. Tässä on tärkeää, että osallistajat luopuvat omista ennakkoluuloistaan ja heittäytyvät mukaan. (Kukkonen, Pöllönen, Kainulainen & Nissinen 2019, 10.)

Tässä tutkimuksessa valitsimme osallistaviksi menetelmiksi työpaja työskentelyn ja Learning cafe menetelmän. Työpajalla (eng. Workshop) tarkoitetaan tapaamista, seminaaria tai tilaisuutta, jossa osallistajat yhteistoimien ovat vuorovaikutuksessa erilaisten menetelmien ja välineiden avulla. Pääpaino työpajoissa on mielipiteiden, tiedon, ajatusten, ideoiden ja näkemysten vaihdossa ja keskustelussa. (Salonen ym. 2017, 63.) Työpajojen toteutustapoja on monia. Yksi keino on alussa jakaa läpikäytävä kokonaisuus näkökulmiin, teemoihin tai osa-alueisiin. Tämän jälkeen jaetaan osallistajat pienryhmiin, jotka perehtyvät annettuihin osa-alueisiin. Käydään läpi ryhmien tavoitteet ja annetaan aikaa työskentelyyn. Pienryhmät muodostavat työskentelystään sovitun mittaisen esityksen, jonka avulla muut saavat kattavasti tietoa pienryhmän osa-alueesta. Lopuksi osa-alueet nivotaan yhteen aihekokonaisuudeksi, josta käydään yhteistä keskustelua. (Haukijärvi, Kangas, Knuutila, Leino-Richert, & Teirasvuo 2014, 35-36.)

Oppimiskahvila eli Learning cafe on yhteistoimintamenetelmä keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen. Se on keino oppia ja ideoida. Menetelmässä keskustelu, omien näkemysten avaaminen ja yhteisen ymmärryksen luominen on tärkeää. Menetelmän avulla pyritään yhteisen mielipiteen löytämiseen. (Innokylä 2021.) Learning cafe menetelmää käytettäessä jokaista käsiteltävää kysymystä tai teemaa varten varataan oma pöytä. Pöytiin laitetaan kirjaamista varten papereita ja kyniä. Jokaisella pöydällä olevaan teemaan halutaan näkökulmia, ajatuksia ja ideoita. Osallistajat jaetaan tasaisesti ryhmiin esimerkiksi 4-6 henkilöä ryhmää kohden ja ryhmät asettuvat omien pöytien ympärille. Jokaiseen pöytään

valitaan kirjuri, joka pysyy samassa pöydässä koko Learning Cafen ajan. Ryhmä kirjoittaa ajatuksiaan ja ideoitaan vapaasti papereille. Ryhmien työskentelylle sovitaan sopiva aika, jonka jälkeen ryhmät vaihtavat pöytää. Puheenjohtaja jää omaan pöytänsä ja kertoo seuraavalle ryhmälle edellisten ryhmien ajatukset ja ideat. Tämän jälkeen ryhmät jatkavat aiheiden ideointia uudessa pöydässä. Pöytäryhmien vaihtojen määrä riippuu käsiteltävien teemojen määrästä, ryhmien koosta ja aikataulusta. Puheenjohtajat esittelevät lopputuotokset lopuksi osallistujille. (Salonen ym. 2017, 63.)

6.3 Kehittämisosion prosessin kuvaus

Kehittämisosiossa järjestettävä työpaja toteutettiin Vantaan nuorisopalveluiden työyksikössä. Haastatteluvaiheessa työntekijöille oli jo kerrottu, että tutkimus on kaksivaiheinen, johon kuuluu haastattelun lisäksi työpajatyöskentelyä. Työpajatyöskentelyn tarkoituksena oli tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelman ja vuosikellon työstäminen. Työntekijöiltä oli pyydetty haastatteluvaiheessa kirjallinen suostumus myös työpajatyöskentelyyn ja myös siihen osallistuminen oli työntekijälle vapaaehtoista.

Työpajatyöskentelyyn oli varattu aikaa neljä tuntia. Työpajan sisältö koostui tulosten esittelystä, Learning cafe työskentelystä sekä yhteisestä loppukeskustelusta. Työpajatyöskentelyyn osallistuneet työntekijät olivat osallistuneet myös haastatteluvaiheessa tutkimukseen. Työpajatyöskentely osioon osallistui kuusi työntekijää. Yksi haastattelussa olleista työntekijöistä oli estynyt työpajatyöskentelyyn osallistumisesta.

Haastatteluissa työntekijät olivat nostaneet esille asioita, joiden pohjalta pystyttiin teemoittelemaan vastauksia ennakkoon myös työpajaan liittyen tarinallisen arviointimenetelmän vuosikellon ja toimintasuunnitelman osalta. Haastattelussa nousseiden vastausten pohjalta luotiin runkoa työpajassa työstettävään toimintasuunnitelmaan ja vuosikelloon. Näin saatiin aiemmin työntekijöiden nostamat asiat näkyviksi ja voitiin keskittyä niihin oleellisiin kysymyksiin, joihin vielä tarvittiin vastauksia toimintasuunnitelman ja vuosikellon toimivuuden näkökulmasta. Työpajassa haastatteluissa nousseet tulokset esiteltiin ehdotuksina, joita työntekijät sitten kommentoivat, korjasivat ja lisäsivät uusia ajatuksia.

Työpajatyöskentely aloitettiin yhteisessä tilassa haastatteluista nousseiden tulosten esittelyllä, jonka yhteydessä myös alustettiin tulevan työpajan sisältöä. Esittelyyn ja alustukseen oli varattu aikaa yksi tunti. Tutkimusosion tulosten esittely pyrittiin tehdä mukaansatempaavalla ja mielenkiintoisella tavalla aineistosta poimittujen sitaattien kautta. Tulosten esittelyn jälkeen oli varattu myös aikaa kysymyksille ja keskustelulle. Alustuksen jälkeen siirryttiin Learning cafe työskentelyyn. Opinnäytetyön tekijät kertoivat työntekijöille, miten työskentelyssä edetään ja sen, että työskentelyn tavoitteena oli työstää tarinallisen

arviointimenetelmän toimintasuunnitelma ja vuosikello Vantaan alueellisen nuorisotyön käyttöön.

Yhteisen aloituksen jälkeen osallistujat jaettiin kahteen ryhmään. Työskentely-ympäristön järjestäminen oli toteutettu niin, että menetelmiä varten oli varattu kaksi erillistä tilaa. Tiloissa pöytiin oli sijoitettu kyniä, paperiarkkeja sekä post-it -lappuja. Toiseen työskentelytilaan teemaksi valittiin arviointimenetelmän toimintasuunnitelma, jolle oli haastatteluiden pohjalta luotu alustava suunnitelma. Toiseen työskentelytilaan teemaksi valittiin vuosikello, jolle oli haastatteluiden pohjalta luotu alustavaa suunnitelma. Opinnäytetyön tekijät toimivat pöytien puheenjohtajina sekä samalla kirjureina. He pysyivät pöydässään molempien ryhmien ajan, jotta kaikki työntekijät pääsivät ideoimaan ja kertomaan omat ajatuksensa niin toimintasuunnitelmaan kuin vuosikelloon liittyviin teemoihin ja kysymyksiin.

Keskusteluun oli molemmissa pöydissä varattu aikaa 45 minuuttia. Keskustelu käynnistettiin sopivalla alustuksella, jossa haastatteluissa nousseet asiat esiteltiin. Papereihin kirjattiin työntekijöiden ideoita ja ajatuksia vapaasti. Keskustelua käytiin kertomalla omia mielipiteitä, kuuntelemalla toisia, kysymällä ja kommentoimalla. Opinnäytetyöntekijät esittivät lisäkysymyksiä osallistujille ja huolehtivat siitä, että jokainen sai tuotua omat ajatukset mukaan keskusteluun. 45 minuutin keskustelun jälkeen pidettiin 15 minuutin tauko, jonka jälkeen työntekijät vaihtoivat työskentelytiloja. Puheenjohtaja pysyi omassa pöydässään ja keskustelua jatkettiin uudessa pöydässä sen jälkeen, kun puheenjohtaja oli ensin lyhyesti kertonut aiemman pöytäseurueen ajatukset. Alkuperäisen aikataulun mukaan ensimmäisen Learning cafe pöytäkeskustelun jälkeen oli tarkoitus pitää puolen tunnin lounastauko, mutta yhdessä päätettiin, että on parempi pitää lounastauko vasta toisen kierroksen jälkeen.

Lopuksi puheenjohtajat esittelivät lopputulokset yhteisesti osallistujille. Lopputulosten esittelylle, loppukeskustelulle, ajatuksille ja ideoille oli varattu aikaa yhteensä puoli tuntia. Opinnäytetyön tekijät kirjasivat työntekijöiden kommentit ja ideat ylös, jonka pohjalta työstettiin toimintasuunnitelman ja vuosikellon lopulliset versiot.

Kellonaika	Työpajan sisältö
10.00-11.00	Työpajan alustus ja tulosten läpikäynti
11.00-11.15	Tauko
11.15-12.00	Learning cafe kierros 1
12.00-12.30	Lounastauko
12.30-13.15	Learning cafe kierros 2
13.15-13.30	Tauko
13.30-14.00	Yhteenveto

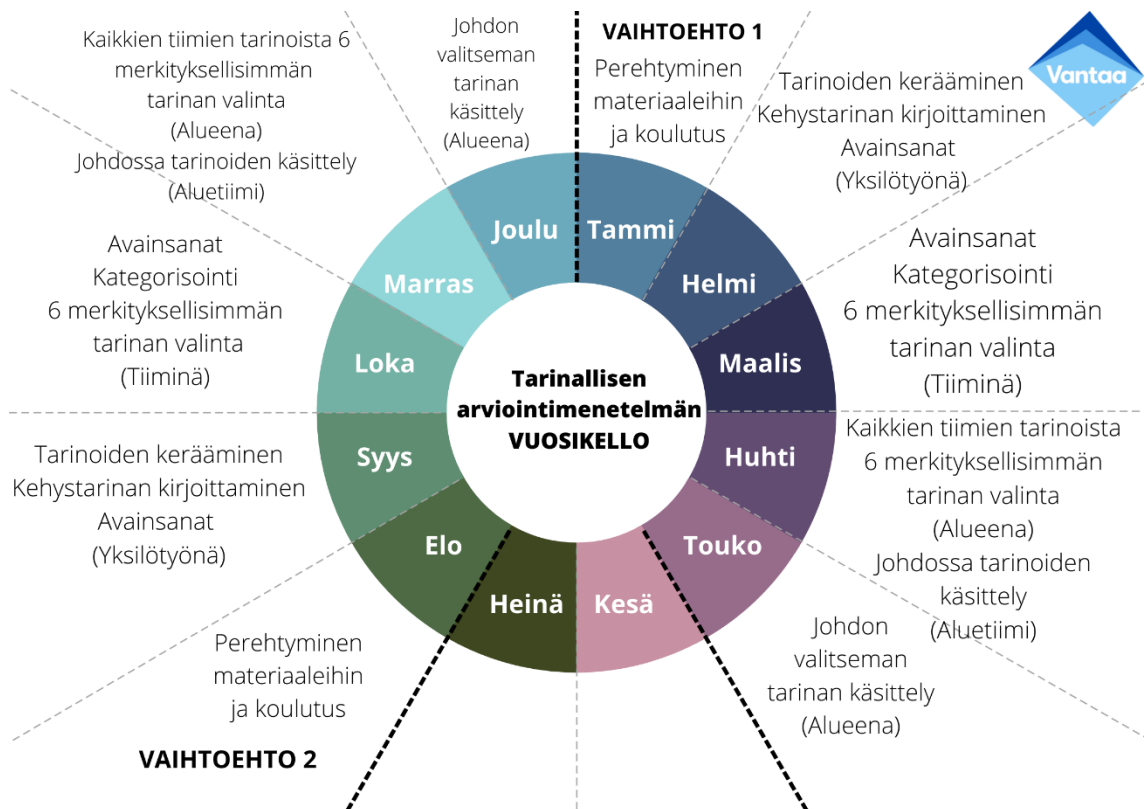
Taulukko 7: Työpajan alkuperäinen aikataulu

6.4 Kehittämistehtävän tuotos

Kehittämistehtävän tuotoksena valmistui tarinallisen arviointimenetelmän vuosikello ja toimintasuunnitelma (Liite 3) Vantaan nuorisopalveluiden alueellisen nuorisotyön käyttöön. Työntekijät yksimielisesti toivoivat, että tarinallinen arviointimenetelmä tulisi käyttöön osaksi nuorisopalveluiden arviointia. Työntekijät olivat yksimielisiä siitä, että tarinallista arviointimenetelmää tulisi käyttää alueella kolmen vuoden välein. Tämä sama tieto oli nostettu työpajaan myös ehdotuksena jo haastatteluista nousseina tuloksina. Työntekijöiden mielestä tarinallisen arviointimenetelmän käyttö kolmen vuoden välein mahdollistaisi sen, että nuoret ehtisivät vaihtua nuorisotilan toiminnassa.

Vuosikelloon luotiin työpajatyöskentelyn pohjalta kaksi ehdotusta tarinallisen arviointimenetelmän aloituksesta. Työntekijöiden mielestä aloitukselle hyvä ajankohta on joko vuoden alussa tammikuussa tai toimintakauden alussa syyskuussa. Työpajassa tarinallisen arviointimenetelmän sijoittumisesta kauden tai vuoden alkuun oli molempiin hyviä perusteluja. Perusteluja olivat muun muassa se, että syyskuussa kauden alussa nuorisotiloilla käy enemmän nuoria kuin keväällä. Vuoden alkuun tammikuuhun sijoitettua aloitusta perusteltiin sillä, että silloin työntekijöillä olisi enemmän aikaa koska syksy koettiin hyvin kiireisenä aikana. Työntekijät enemmistönä kuitenkin kokivat, että tärkeämpää on prosessiin käytettävän ajan suunnittelu kuin se, että missä kohtaa vuotta sitä käytetään. Tämän vuoksi suunnitelmat tarinallisen arviointimenetelmän käyttöönotosta kirjattiin vuosikelloon alkavaksi joko syyskuussa tai tammikuussa.

Vuosikelloon on suunniteltu tarinallisen arviointimenetelmän prosessin eri vaiheet aikataulutettuna. Prosessin eri vaiheiden työstämiseen suunniteltiin käytettäväksi aikaa yhteensä neljä kuukautta. Prosessin eri vaiheet suunniteltiin toteutettavaksi syyskuusta joulukuulle tai tammikuusta huhtikuulle. Työntekijöiden mielestä oli tärkeää, että arviointimenetelmän eri vaiheisiin suunniteltiin tarpeeksi aikaa.



Kuva 1: Tarinallisen arviointimenetelmän vuosikello

Työntekijät kokivat hyväksi, että arviointimenetelmä toteutetaan samaan aikaan toisen toimintayksikön kanssa. Prosessi haluttiin kuitenkin kokonaisuutena toteuttaa oman toimintayksikön kesken. Yhteistyömahdollisuuksia toisen toimintayksikön kanssa myös nostettiin esille ja niistä käytiin keskustelua loppuyhteenvedossa yhteisesti. Selkeää yhteistä näkemystä siitä, miten yhteistyö tulisi eri toimintayksiköiden välillä toteuttaa ei keskustelussa syntynyt.

Kehittämistehtävän toisena tuotoksena syntyi Vantaan nuorisopalveluille tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma (Liite 3), joka sisältää tarinallisen arviointimenetelmän prosessin kuvauksen. Prosessin kuvaus jaettiin neljään isompaan osioon.

Kokonaisuudessaan prosessin kuvauksen eri osioihin kuvattiin yhteensä 17 eri vaihetta. Eri vaiheiden kuvauksen lisäksi toimintasuunnitelmaan on kirjattu työntekijöiden hyväksi kokemia käytännön ohjeita prosessin eri vaiheisiin.

Tarinallisen arviointimenetelmän prosessi



Kuva 2: Tarinallisen arviointimenetelmän prosessi

Ensimmäinen osio (vihreä) on perehdytys ja koulutus, joka sisältää kolme eri vaihetta. Toinen osio (sininen) on tarinoiden kerääminen, jossa vaiheita on kuvattu yhteensä neljä. Kolmas osio (keltainen) on tarinoiden prosessointi ja se sisältää viisi vaihetta. Neljännessä osiossa (punainen) kuvataan yhteenveto ja tarinoiden eteenpäin viemisen vaiheet, joita on myös viisi. Ajatus arviointiprosessin jakamisesta neljään osioon nousi työpajassa ja sitä pidettiin tärkeänä. Menetelmän kokonaisuuden ymmärtää työntekijöiden mukaan paremmin, kun se on jaoteltuna tällä tavalla. 17 vaiheinen prosessi saattoi tuntua osasta liian monimutkaiselta ja seikkaperäiseltä. Koettiin kuitenkin myös tärkeäksi, että seikkaperäiset ohjeet olivat olemassa.

Toimintasuunnitelmaan kirjattiin työpajassa hyväksi havaittuja käytänteitä ja ideoita liittyen arviointimenetelmän prosessin eri vaiheisiin. Työpajassa syntyi muun muassa ajatus siitä, että perehdytyksen ja koulutuksen yhteydessä kirjoitetaan yhdessä toimintayksikön kanssa valmis viesti lähetettäväksi nuorille liittyen tarinoiden keräämiseen. Tämän koettiin helpottavan

arviointimenetelmän prosessin alkua. Toimintasuunnitelmaan kirjattiin ylös huomioita liittyen myös varsinaiseen tarinoiden keräämiseen. Työntekijät toivat esille, että joissakin tilanteissa voi olla hyödyllistä järjestää vanhojen nuorten ilta nuorisotilalla, jonne kutsutaan jo toiminnasta ikänsä puolesta pois jääneitä nuoria. Vanhojen nuorten illassa voi kertoa mahdollisuudesta osallistua nuorisotyön arviointiin. Tämän koettiin helpottavan tarinoiden keräämistä. Toimintasuunnitelmaan kirjattiin ylös myös ajatus siitä, että nuori voi kirjoittaa tarinan omalla äidinkielellään tai se voidaan kerätä haastattelemalla. Tämän koettiin vahvistavan kaikkien nuorten mahdollisuutta osallistua nuorisotyön arviointiin. Työntekijät kokivat myös, että tarinoita voi kerätä varsinaisen prosessin ulkopuolella. Tällöin työntekijä toteuttaa itsenäisesti osion 2 ja arkistoi kehystetyn tarinan odottamaan varsinaista prosessia. Myös muita yksittäisiä huomioita kirjattiin ylös työpajassa. Nämä huomiot voi lukea toimintasuunnitelmasta, joka on kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön liitteenä (Liite 3).

7 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimukseen liittyy aina eettisiä ratkaisuja. Tutkimuksen edetessä tutkija joutuu kasvotusten eettisten kysymysten kanssa. Haastattelututkimuksessa nämä eettiset kysymykset ja ongelmat ovat usein erityisen monitahoisia. Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa yksi tärkeimpiä eettisiä periaatteita on informointiin perustuva suostumus. Periaatteena tulee olla, että haastateltava on antanut suostumuksensa riittävään ja asianmukaiseen informaatioon perustuen. Lisäksi esimerkiksi luottamuksellisuus ja yksityisyys ovat keskeisiä eettisiä periaatteita. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 19-20.)

Opinnäytetyön tilaajalle on prosessin alussa esitelty opinnäytetyön suunnitelma, tavoitteet, tutkimuskysymykset ja tutkimukseen osallistuville työntekijöille laadittu suostumus- ja saatekirje. Vantaan kaupungilta on haettu tarvittava tutkimuslupa. Tarinalliseen arviointimenetelmään osallistuneille työntekijöille kerrottiin avoimesti tulevasta opinnäytetyön aiheesta jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Työntekijöitä kysyttiin mukaan haastatteluihin ja kerrottiin, että osallistuminen on vapaaehtoista. Työntekijöillä on ollut mahdollisuus kieltäytyä osallistumisesta. Opinnäytetyön prosessin toteutuksessa on huolehdittu asianmukaisesta informoinnista. Ennen haastattelua työntekijöille annettiin luettavaksi suostumus- ja saatekirje (liite 2). Kirjeessä on avattu opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja miten haastattelut tullaan toteuttamaan. Lisäksi on kerrottu, että aineisto tullaan käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti haastateltavien anonymiteetti säilyttäen ja, että opinnäytetyön valmistuttua aineisto tullaan hävittämään.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) on tehnyt ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet, mitä sitoudumme tutkimuksessamme noudattamaan. Peruslähtökohtana on tutkittavien henkilöiden luottamus opinnäytetyöntekijöihin ja tieteeseen. On

huolehdittava ihmisen oikeudesta kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Tämä on erityisen tärkeää, kun tutkittava henkilö on samasta työorganisaatiosta kuin tutkija itse. Tutkittavalle ei saa syntyä tunnetta osallistumisen pakollisuudesta. Tutkija dokumentoi tutkittavan osallistumissuostumuksen. Lisäksi tutkimukseen osallistuneella henkilöllä on oikeus myös keskeyttää tutkimukseen osallistuminen niin halutessaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009.)

Jokainen haastatteluun pyydetty työntekijä halusi osallistua opinnäytetyön tutkimus ja kehittämistehtävän osuuteen, joka voidaan tulkita niin, että tarinallisen arviointimenetelmän kehittäminen koettiin tärkeäksi. Opinnäytetyöntekijät pohtivat myös sitä, että kokivatko työntekijät, että heillä oli täysi mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta, koska toinen opinnäytetyön tekijöistä toimi heidän esimiehenään. Haastatteluissa kuitenkin oli selvää, että työntekijät olivat motivoituneita tutkimuksen aiheesta, jonka vuoksi tutkimuskysymyksiin onnistuttiin saamaan monipuolisia vastauksia. Kehittämistehtävän työpajaan osallistui myös kaikki muut paitsi yksi haastatteluissa ollut. Estyminen ei johtunut työntekijän halusta olla osallistumatta vaan hän oli estynyt muista syistä. Suostumus- ja saatekirjeessä, on ollut tieto siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja siitä voi halutessaan vetäytyä missä prosessin vaiheessa tahansa.

Eettisenä yleisperiaatteena ihmistutkimuksessa on, että osallistuneiden henkilöiden yksityisyyttä suojellaan. Nimettömyys tutkimusjulkaisussa ei välttämättä estä tutkittavien henkilöiden tunnistamista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009.) Opinnäytetyön prosessin missään vaiheessa ei ole tuotu esille tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tunnistetietoja ja vastaukset on anonymisoitu jo aineiston käsittelyvaiheessa.

Tutkimuksessa on arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Konsensukseen perustuvassa totuusteoriassa painotetaan sitä, että ihmiset voivat luoda yhteisymmärryksessä totuuden. Erityisesti kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä tutkimusta arvioidaan usein reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen mittarit mittaavat sitä, mitä on luvattu. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen johdonmukaisuutta ja tulosten toistettavuutta. Edellä mainitut käsitteet kuitenkin perustuvat oletukseen yhdestä konkreettisesta todellisuudesta, jota voidaan tavoitella. Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet edellyttävät uskoa objektiiviseen tietoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134-136.) Tämän tutkimuksen tietoteoreettinen totuusteoria on konsensukseen perustuva.

Edellä kuvatusta huolimatta, on oleellista silti tarkastella laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi aineistonkeruuseen liittyvän vaihtelun ja sen hallitsemisen kautta. Aineistonkeruuseen liittyvä vaihtelu kuuluu osaksi laadullista tutkimusta. Tämä on tiedostettava ja osaltaan tuoda esille raportoinnissa. (Kiviniemi 2015, 84-85.)

Opinnäytetyön tutkimusosio toteutettiin teemahaastatteluna. Ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja pidettiin esihaastattelu, jonka opinnäytetyön tekijät kokivat hyväksi, koska sen pohjalta teemahaastattelurungon kysymyksiä ja rakennetta muutettiin paremmin tutkimukseen sopiviksi. Teemahaastattelurunko oli toimiva ja tutkimuskysymyksiin saatiin hyvin vastauksia. Kehittämistehtävän työpajatyöskentelyn avulla saatiin syvennettyä ja lisättyä aineistoa. Luotettavuutta lisää se, että tutkimusmenetelmät toimivat tiedon keruussa tarpeenmukaisesti ja luotettavasti. Tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä oli tarinallisen arviointimenetelmästä kokemusta ja haastattelun sekä työpajatyöskentelyn avulla heiltä saatiin kerättyä arvokasta tietoa. Tutkimukseen osallistuvilla työntekijöillä oli mahdollisuus kommentoida työpajatyöskentelyn tuotoksena kehitettyä tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelmaa ja vuosikelloa ennen lopullisia versioita. Tällä haluttiin varmistaa kehittämisosion tuotosten validiteettia.

Opinnäytetyön tekijöistä toinen työskentelee työyksikön esimiehenä ja on ollut työyksikön kanssa tarinallisen arviointimenetelmän kokeiluprosessissa mukana, jonka vuoksi päädyttiin siihen, että hän pysyy haastatteluissa enemmän taka-alalla. Organisaatiossa työskentelevän opinnäytetyön tekijän rooli haastatteluissa oli keskittyä kuuntelemaan ja esittämään tarkentavia lisäkysymyksiä haastateltavilta, sekä huolehtimaan siitä, että haastatteluissa pysyttiin aikataulussa. Organisaation ulkopuolelta tulevalle toisella opinnäytetyön tekijällä oli selkeä päävastuu haastattelujen käytännön toteutuksessa. Tähän päädyttiin, jotta voitiin mahdollistaa mahdollisimman hyvin se, että haastattelutilanne ja kysymykset olisivat aidompia. Työntekijät ja arviointimenetelmän paremmin tuntenut opinnäytetyöntekijä olisi saattanut jättää tutkimuksen kannalta tärkeitä kysymyksiä kysymättä ja tehdä enemmän olettamuksia aiempien tietojensa pohjalta. Oli kuitenkin sovittu, että arviointimenetelmän kokeiluprosessissa ollut opinnäytetyöntekijä esitti tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, joka mahdollisti haastatteluissa asioiden syvemmän pohdinnan ja työntekijöiden kokemusten laajemman tiedon näkyväksi saannin.

Toinen opinnäytetyön tekijöistä on ollut mukana työstämässä työyhteisön kanssa tarinallisen arviointimenetelmän prosessia, joka on voinut helpottaa ymmärtämään syvemmin aihetta. Tämä on voinut olla myös haasteena ja syvempi oma näkemys on voinut mahdollistaa johdattelua tai omaa tulkintaa. Toisaalta hänen tuntemus alueellisesta nuorisotyöstä ja organisaatiosta on voinut auttaa työstämistä siinä suhteessa, että opinnäytetyön tekijöillä on ollut realistinen käsitys siitä, mitä ja miten voidaan kehittää, jotta sisältö sopii alueelliseen nuorisotyöhön. Vahva tuntemus organisaatiosta ja työstä on varmasti rajannut työtä realistiseksi, mutta on toisaalta voinut myös rajoittaa luovuutta. Toisen opinnäytetyön tekijän tullessa organisaation ulkopuolelta on aihe ollut vieraampi, mutta tämä on mahdollistanut ennakkoluulottoman ja avoimemman tarkastelun, pohdinnan, kysymykset ja näkemyksen tutkittavaan aiheeseen.

Koko opinnäytetyön prosessin ajan opinnäytetyön tekijät kirjoittivat tutkimuspäiväkirjaa, johon kirjattiin tarkasti prosessin eri vaiheet, aikataulut, opinnäytetyön tekijöiden tekemät huomiot ja havainnot. Tutkimuspäiväkirjan kirjoittaminen auttoi opinnäytetyön raportin kirjoittamista huomattavasti. Tutkimuspäiväkirjan vuoksi asiat eivät olleet pelkästään opinnäytetyön tekijöiden muistin varassa vaan pohdintaa ja reflektointia oli tehty läpi koko opinnäytetyön prosessin ajan yhdessä ja erikseen.

Opinnäytetyön tekeminen parityöskentelynä toimi hyvin ja mahdollisti aiheen laajemman ja syvemmän tarkastelun. Roolijako oli selkeä ja tasapuolinen prosessin eri vaiheissa. Yhteistyö oli sujuvaa ja molempien vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen opinnäytetyön eri prosessien vaiheissa pystyttiin hyödyntämään, joka lisäsi opinnäytetyön onnistumista. Opinnäytetyön aikataulu oli realistinen ja prosessin eri vaiheille oli suunniteltu sopiva ja joustava aikataulu. Parityöskentelynä aikataulussa pysymistä helpotti selkeä työnjako ja sovitusta aikatauluista kiinni pitäminen, tämän vuoksi opinnäytetyö eteni tasaisesti aikataulussaan. Molempien opinnäytetyön tekijöiden aiempi tuntemus nuorisotyöstä mahdollisti syvemmän pohdinnan ja tarkastelun opinnäytetyön aiheesta. Yhdessä aiheen ympärille saatiin laajempi ja monipuolisempi näkökulma ja aihetta pystyttiin tarkastelemaan organisaation sisä- ja ulkopuolelta. Opinnäytetyön tekijöiden kiinnostus tarinallista arviointimenetelmää kohtaan ja halu kehittää nuorisotyön arviointia tuki työskentelyä ja opinnäytetyössä kuvatun kehittämistoiminnan onnistumista.

Opinnäytetyössä on pyritty tuomaan mahdollisimman rehellinen ja oikeudenmukainen kuva tuloksista ja johtopäätöksistä. Kaikissa opinnäytetyön vaiheissa opinnäytetyöntekijät ovat pyrkineet katsomaan aineistoa ja tuloksia objektiivisesti. Perehtymällä laajasti kirjallisuuteen voidaan lisätä tutkimuksen validiteettia (Kananen 2009, 74). Opinnäytetyön tukena on käytetty monipuolista teoretietoa ja aiempia tutkimuksia, lisäämään opinnäytetyön luotettavuutta. Aiempien tutkimusten tuloksissa on havaittavissa yhtäläisyyksiä tämän opinnäytetyön tuloksiin verrattuna, jolloin ne myös tukevat opinnäytetyön luotettavuutta. Opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä koko opinnäytetyön prosessin ajan.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Vantaan kaupungin alueellisen nuorisotyön arviointia ja tuoda esille nuorisotyöntekijöiden kokemukset tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä. Tutkimuksen ja kehittämistehtävän lopputulosta tarkastellessa voidaan todeta, että tutkimukseen ja kehittämistehtävään laaditut tavoitteet toteutuivat onnistuneesti.

Tutkimuskysymyksiä oli kolme, joista jokaiseen onnistuttiin saamaan vastauksia. Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin millaista hyötyä työntekijät kokevat saavansa tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä. Ensimmäiseen kysymykseen saatiin monipuolisia vastauksia ja kaikki työntekijät kokivat tarinallisella arviointimenetelmällä olevan useita hyötyjä. Arviointimenetelmän hyödyiksi koettiin työmotivaation lisääntyminen ja se, että arviointimenetelmä toimii hyvänä välineenä nuorisotyön näkyväksi tekemiseen. Lisäksi arviointimenetelmän avulla voidaan tuottaa monipuolista tietoa, sekä saada palautetta työstä. Arviointimenetelmä koettiin myös helppokäyttöiseksi ja hyväksi nuorisotyön välineeksi. Tarinallisen arvioinnin opaskirjassa nostetaan esille samoja tarinallisen arvioinnin etuja, kuin mitä tässä opinnäytetyössä on löydetty. Tarinallista arviointimenetelmää tutkinut Susan Cooper nostaa esille seitsemän tarinallisen arvioinnin etua, jotka ovat seuraavat; (1) nuorisotyöntekijöiden itseluottamus paranee, (2) vertaispohdiskelu- ja oppiminen lisääntyy, (3) nuorisotyöntekijä ja organisaatio voivat kehittää työtään ja osoittaa menetelmän avulla sen vaikutuksia, (4) nuorten kyky pohtia omaa elämäänsä ja ohjata sitä paranee, (5) arviointimenetelmä tuottaa lisäarvoa paremminkin kuin lisätyötä, (6) nuorisotyöntekijät ovat itse pitäneet arviointimenetelmää palkitsevana ja (7) se toimii täydentävänä lisänä kvantitatiiviselle arvioinnille. (Siurala ym. 2019.)

Edellä esitettyjen tarinallisen arviointimenetelmän etujen lisäksi tarinallisen arvioinnin opaskirjassa nostetaan esiin myös seuraavat edut, erityisesti suomalaisen kontekstiin liittyen; (1) Menetelmän avulla saadaan vahvasti asiakaslähtöinen arvioinnin ja työn kehittämisen malli, (2) tarinallinen arviointi tuottaa kvantitatiivisen aineiston rinnalle kvalitatiivista aineistoa, jossa kuuluu nuorten oma ääni, (3) tarinallisen arvioinnin havaintoyksikkönä voi toimia myös ryhmä, (4) nuorten kertomuksia voivat olla myös sosiaaliseen mediaan tuottamat kuvaukset, (5) nuorten ääni myös kielteisistä kokemuksista tulee organisaation käsittelyyn, (6) parhaimmillaan menetelmä tuottaa tietoa nuorisotyön prosesseista, (7) organisaation johto osallistuu arviointitiedon muokkaamiseen ja sen avulla toiminnan suuntaamiseen, sekä (8) nuorten kertomukset muodostavat hyvän yhteisen tarttumapinnan nuorisotyöstä käytävään keskusteluun. (Siurala ym. 2019.)

Opinnäytetyöntekijöiden mielestä nämä edellä esitetyt mittavat ja merkittävät arviointimenetelmän edut on otettava huomioon, kun nuorisopalveluiden johto tekee päätöstä siitä, otetaanko tarinallinen arviointimenetelmä käyttöön. On merkittävää, että työntekijät kokivat arviointimenetelmän kautta saatujen tarinoiden lisäävään heidän työmotivaatiotaan ja työssä jaksamista. Tarinoiden kautta työntekijät kokivat saavansa palautetta nuorilta ja se koettiin arvokkaammaksi kuin esimerkiksi esimieheltä saatu palaute. Selvää oli, että työntekijät kokivat tuttujen nuorten kirjoittamat tarinat merkityksellisiksi ja koskettaviksi. Nuorten kirjoittamat tarinat toimivat eräänlaisena päätöksenä ja kiitoksena yhteisesti kuljetusta matkasta.

Tarinallisen arviointimenetelmän edut kiinnittyvät oleellisesti työhyvinvointiin. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin olevan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden toimesta. Työhyvinvoinnin kannalta on keskeistä, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointi on monen tekijän summa ja sen on todettu vaikuttavan positiivisesti muun muassa organisaation tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen ja sairauspoissaoloihin. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Hän saa palautetta työstään, kokee itsensä tarpeelliseksi, onnistuu ja innostuu työssään sekä kokee työn imua. (TTL 2021). Työn imu tarkoittaa työssä koettua aktiivista tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, johon liittyvät tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemukset. Työn imua on se, kun aamulla töihin lähtiessään tuleva päivä herättää myönteisiä odotuksia ja hyvää mieltä. Työn imua kokeva työntekijä pitää työtään merkityksellisenä, innostavana ja inspiroivana sekä kokee ammattiylpeyttä. Kaikki keinot, joilla työntekijä tai johto voi tehdä työn tulokset ja työn merkityksen paremmin näkyviksi, ovat nopeimpia keinoja lisätä työn imua. (Hakanen 2015, 342-357.)

Työntekijät kokivat, että nuorten tarinat ja arviointimenetelmän prosessi muistuttivat siitä, miksi nuorisotyötä tehdään ja mikä siinä oli tärkeää. Tämä kiinnittyy sisäisen motivaation käsitteeseen. Sisäisessä motivaatiossa on kyse siitä, mikä meitä innostaa ja miten pidämme tätä innostusta yllä. (Launonen, Kostamo & Marttinen 2017, 58.) Sisäisellä motivaatiolla on kolme perustekijää, joita ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Omaehtoisuus kuvaa sitä, että tekeminen on ihmisestä itsestään lähtöistä, eikä ulkoisen pakon sanelemaa. Kyvykkyys kuvaa sitä, että tekeminen on sujuvaa ja, että ihminen kokee olevansa aikaansaava ja osaava. Yhteisöllisyyteen kuuluu yksilön kokemus yhteydestä muihin ihmisiin ja kokemus siitä, että voi tekemisensä kautta saada aikaan hyvää näille muille ihmisille. Sisäinen motivaatio on proaktiivista, jossa ihminen aktiivisesti hakeutuu tekemään asioita, jotka innostavat häntä itseään. Tehtävä on ihmiselle tällöin innostava ja hän haluaa heittäytyä tekemiseen, vaikka tarjolla ei olisi ulkoista palkkiota tehdystä tehtävästä. Sisäisesti motivoituneena ei joudu pakottamaan itseään suoriutumaan tehtävästä vaan tehtävän tekemiseen tarvittava energia virtaa luontaisesti. Sisäisesti motivoituneena tehtävät eivät myöskään kuormita samalla tavalla kuin ulkoisesti motivoitu tekeminen. Sisäisesti motivoituneena tehtävät tuntuvat innostavilta ja mielekkäiltä. Sisäinen motivaatio on työssä tärkeää muun muassa sen vuoksi, että innostuneena työntekijä on tuottavampi ja tehokkuus on kestävämpää kuin ulkoisesti motivoituneen suorittajan. Sisäinen motivaatio on myös hyväksi työntekijän terveydelle ja hyvinvoinnille. (Martela & Jarenko 2014, 14-16.) Opinnäytetyön kehittämistehtävän ja osallisuuden kokemusten kautta työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuuden lisääntyivät, mikä osaltaan saattoi myös vahvistaa työhyvinvointia.

Toinen tutkimuskysymys tarkasteli sitä, minkälaisia haasteita työntekijöiden kokemuksien mukaan arviointimenetelmän käytössä on ollut. Tähän kysymykseen saatiin haastattelussa hyvin vastauksia ja jokaiselta työntekijältä nousi selkeitä haasteita tarinallisen arviointimenetelmän käyttöön liittyen. Työntekijät kokivat arviointimenetelmän haasteina, että se on aikaa vievä, tarinoiden kerääminen koettiin työlääksi, tarinoiden luotettavuus arvelutti ja vieraskielisten nuorten tavoittamisessa koettiin haasteita. Susan Cooper (2011) nostaa myös ajankäytön haasteen liittyen tarinalliseen arviointimenetelmään. On monella tapaa helpompaa ja vaivattomampaa esimerkiksi vain laskea kävijöitä, kuin sitoutua tarinallisen arviointimenetelmän prosessiin. Tarinallinen arviointimenetelmä vaatii aikaa, kuten kaikki osallistavan arvioinnin menetelmät. Aika on rajallinen resurssi ja tarinallisen arvioinnin priorisoiminen joidenkin muiden asioiden edelle vaatii lujaa tahtotilaa läpi organisaation. (Cooper 2011.)

Kokonaisuudessaan työntekijät sanoittivat tässä opinnäytetyössä tarinallisen arviointimenetelmän haasteita kuitenkin reilusti vähemmän ja niukemmin kuin menetelmän hyötyjä. Merkittävää oli myös se, etteivät arviointimenetelmän haasteet vähentäneet työntekijöiden halua käyttää tarinallista arviointimenetelmää. Cooper (2011) artikkelissaan pohtii, onko aikaa vievän arviointimenetelmän hyödyt sen haasteita suuremmat. Olemmeko valmiita uudenlaiseen, osallistavaan arviointiin. (Cooper 2011.)

Tässä opinnäytetyössä hyödyt näyttäytyivät haasteita suurempina. Työntekijät kokivat, että arviointimenetelmän haasteisiin on mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi sillä, että työntekijät saavat riittävästi aikaa arviointimenetelmän prosessin läpivientiin. Työntekijät kokivat myös, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa arviointimenetelmän prosessissa nousseisiin haasteisiin muun muassa hyödyntämällä tiimin jäsenten osaamista, työkokemusta ja nuorten tuntemusta esimerkiksi tarinoiden keräämisessä.

Kolmannella tutkimuskysymyksellä etsittiin vastausta siihen, että kuinka tarinallisen arviointimenetelmän käyttö on työntekijöiden kokemuksien mukaan vaikuttanut työntekijöihin ja heidän käsitykseensä nuorisotyöstä. Tähän tutkimuskysymykseen ei saatu suoria vastauksia samalla tavalla kuin kahteen muuhun kysymykseen ja sen kohdalla jouduttiin tekemään enemmän tulkintaa vastausten löytämiseksi. Kolmannen tutkimuskysymyksen olisi voinut muotoilla selkeämmin ja sen esille tuomisen haastatteluissa olisi voinut tehdä paremmin. Kolmannen tutkimuskysymyksen ongelmallisuus havaittiin vasta haastatteluvastausten analysointi vaiheessa. Opinnäytetyön tekijät kokivat kuitenkin saaneensa vastaukset myös kolmanteen tutkimuskysymykseen. Tutkimuksen pohjalta voi todeta, että nuorten tarinat olivat saaneet työntekijät pohtimaan syvemmin heidän oman työnsä merkitystä nuorten elämään. Tämä selvästi lisäsi heidän kokemustaan siitä, että heidän tekemä työ on arvokasta. Nuorten tarinat olivat antaneet työlle uusia suuntaviivoja ja moni työntekijä oli alkanut pohtimaan sitä, ettei hänen oma olettamuksensa nuoren

elämäntilanteesta ole aina oikea ja aikaa tulisi antaa myös niille nuorille, joiden ei itse koe tarvitsevan niin paljon nuorisotyötä. Yksi työhyvinvoinnin kannalta tärkeä rakennusaine on kokemus omasta pätevyydestä. Jos oma työ ei näytä saavan arvostusta, jää pätevyyden kokemus vajavaiseksi. Työ muuttuu silloin merkityksettömäksi ja työntekijä saattaa helposti kynnistyä. Jos taas työntekijä kokee itsensä ja työnsä merkitykselliseksi, on hänen mahdollisuutensa onnistua ja kukoistaa työssään paljon suuremmat. (Vuori & Kostamo 2017, 201.)

Opinnäytetyön tekijät pohtivat, että jos on olemassa arviointimenetelmä, jolla voidaan saada nuorisotyön merkitystä esille lisäten työntekijöiden työhyvinvointia, työssä jaksamista ja motivoida heitä kehittymään työssään, olisi järkevää ottaa tarinallinen arviointimenetelmä käyttöön. Työelämässä sisäisen motivaation toteutumiselle keskeistä on se, että ihminen pystyy löytämään omasta arjestaan mielekkäitä tehtäviä. Positiivisia kokemuksia ja tunteita tuottava mielekäs toiminta lisää motivaatiota myös työtä kohtaan. (Launonen ym. 2017, 36.)

Nuorisotyöntekijöiden kokemusta ja osaamista haluttiin hyödyntää arvioinnin ja erityisesti tarinallisen arviointimenetelmän kehittämisessä ja tämän vuoksi haastattelun lisäksi työntekijät osallistettiin yhteiseen työpajatyöskentelyyn. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä työpajassa tehtiin Vantaan nuorisopalveluiden käyttöön tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma ja vuosikello. Lopuksi työntekijöiltä pyydettiin vielä arviointi lopullisen vuosikellon ja toimintasuunnitelman osalta.

Haastatteluista onnistuttiin saamaan tärkeää tietoa myös kehittämistehtävän tueksi. Haastatteluissa nousseiden tietojen pohjalta saatiin luotua kehittämistehtävän vuosikellon ja toimintasuunnitelman runkoa, joka helpotti työpajatyöskentelyä. Haastatteluissa esiin tulleiden tulosten pohjalta oli helppo käynnistää keskustelua, eikä työntekijöiden tarvinnut nostaa esille näitä asioita työpajatyöskentelyssä. Haastatteluissa saatujen tietojen pohjalta onnistuttiin luomaan toimiva runko ja työntekijät pystyivät työpajassa tuottamaan uutta tärkeää tietoa vuosikelloon ja toimintasuunnitelmaan.

Kehittämistehtävässä onnistuttiin luomaan tavoitteena ollut tarinallisen arviointimenetelmän vuosikello ja toimintasuunnitelma alueellisen nuorisotyön käyttöön. Vuosikello ja toimintasuunnitelma saatiin tehtyä ja niihin saatiin toimiva rakenne tukemaan työntekijöitä tarinallisen arviointimenetelmän käytössä. Työntekijöiltä pyydettiin vielä työpajojen jälkeen sähköpostilla palautetta valmiista tuotoksista. Palauteen pohjalta voidaan todeta, että työntekijät olivat tyytyväisiä tuotoksiin. Työntekijöiden mielestä vuosikello ja toimintasuunnitelma olivat toimivia ja selkeitä. Työntekijöiden osallistamisesta on monenlaista hyötyä kehittämistoiminnassa. Tällä tavalla varmistetaan työntekijöiden tarpeiden mahdollisimman hyvä huomioiminen. Toisaalta työntekijöiden osallisuudella voidaan nähdä olevan myös itseisarvo työnkehittämisessä. Se ei ole pelkästään keino

parempiin tuloksiin, vaan myös itsessään tärkeää. Kysymys on siitä, että ne joita asia koskee, ovat myös oikeutettuja osallistumaan. (Toikko & Rantanen 2009, 90-91.)

Opinnäytetyön tutkimuksen ja kehittämistehtävän toivottiin antavan Vantaan nuorisopalveluiden johdolle vastauksia siitä tulisiko tarinallinen arviointimenetelmä vakiinnuttaa osaksi alueellisen nuorisotyön tai jopa koko nuorisopalveluiden arviointia ja millaisia asioita sen käyttöönotossa tulee huomioida. Haastateltavilta kysyttiin mielipidettä tarinallisen arviointimenetelmän käyttöönotosta. Haastateltavista jokainen toivoi, että arviointimenetelmän käyttöä jatkettaisiin Vantaan oman mallin mukaisesti. Yksi haastateltava jopa toi esille, että jos ei arviointimenetelmää oteta käyttöön, aikoo hän itse jatkaa sen käyttöä tavalla tai toisella.

Työntekijöiden positiivinen suhtautuminen haastatteluihin ja työpajatyöskentelyyn saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että lopputulos oli onnistunut ja tavoitteisiin päästiin. Työntekijöillä oli monipuolisia ajatuksia tarinalliseen arviointimenetelmään liittyen ja he osasivat sanoittaa ajatuksiaan hyvin. Aihe oli selvästi hyvin ajankohtainen ja koska työyhteisössä tarinallisen arviointimenetelmän prosessi oli juuri käyty läpi, voidaan todeta, että ajankohta opinnäytetyölle oli erinomainen.

Opinnäytetyön tulokset tullaan esittelemään syksyllä 2021 Vantaan nuorisopalveluiden laajennetulle johtoryhmälle. Vantaan nuorisopalveluiden laajennettuun johtoryhmään kuuluu nuorisopalveluiden johtaja, palveluyksiköiden päälliköt, toimintayksiköiden esimiehet ja nuorisopalveluiden suunnittelija. Esityksen toivotaan tuovan tarvittava tieto nuorisopalvelun johdolle sen päätöksen tueksi, otetaanko tarinallinen arviointimenetelmä yhdeksi nuorisopalveluiden arviointimenetelmäksi.

Lähteet

Painetut

Bateson, G. 1979. *Mind and nature. A necessary unity.* New York: E. P. Dutton.

Cederlöf, P. 2004. Nuorisotyö ja sen haasteet pienissä kunnissa. Laadullinen tutkimus nuorisohjaajien ja nuorisotyöstä vastaavien työntekijöiden työstä sekä kunnallisen nuorisotyön sisällöstä ja asemasta. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 45. Helsinki: Hakapaino.

Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.* 4. uudistettu painos Jyväskylä: PS-kustannus, 185-206.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle.* 4. uudistettu ja täydennetty painos Jyväskylä: PS-kustannus, 27-44.

Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. 1998. *Competing Paradigms in Qualitative Research.* In Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (toim.) *The Landscape of Qualitative research. Theories and Issues.* Sage, 195-220.

Heikkinen, H. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.* 4. uudistettu painos Jyväskylä: PS-kustannus, 149-167.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2009. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.* Helsinki: Gaudeamus.

Hoikkala, T. & Sell, A. 2014. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 3. muuttumaton painos. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 76. Helsinki: Hakapaino.

Hovi, M., Luukkonen, T., Mäkelä, P., Pakka, V., Taponen, H. & Westman, M. 2009. *Nuorisotyön arviointi. Käsikirja nuorisotyön prosessien auditointiin ja itsearviointiin.* Helsinki: Espoon, Helsingin ja Vantaan nuorisotoimet.

Hyvärinen M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja.* Tampere: Vastapaino, 11-45.

- Hyötyläinen, R. 2007. Tutkimusavusteisen kehittämisen metodologinen kaksoisluonne. Teoksessa Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Raportteja 53. Helsinki: Tykes. 364-388.
- Hänninen, V. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Akateeminen väitöskirja Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Hänninen, V. 2015. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 168-184.
- Kaasila, R. Rajala, R. & Nurmi, K. E. (toim.) 2008. Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 101. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Kinnunen, V. 2015. Nuorisotyön tavoitteet ja perustat. Teoksessa Kiilakoski, T., Kinnunen, V. & Djupsund, R. (toim.) Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 169, 55-70.
- Kinnunen, V., Djupsund, R. & Kiilakoski, T. 2015. Työmuodot, työmenetelmät ja työkalut. Teoksessa Kiilakoski, T., Kinnunen, V. & Djupsund, R. (toim.) Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 169, 70-103.
- Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 74-88.
- Nöjd, T. 2015. Laatu! Tuloksia! Katsaus nuorisotyön arviointiin. Lappeenrannan kaupungin nuorisotoimi. Lappeenranta: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Raivio, H. 2018. Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta. Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen (SOSKU) 2015-2018 loppuraportti. Työpaperi 7/2018. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos. Tampere: Juvenes print-Suomen Yliopistopaino.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu laitos. Latvia: Tammi.

Sähköiset

Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Luku 9.2.15 Toimintatutkimus. Viitattu 29.1.2021 <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#9.2.15%20Toimintatutkimus>

Bardy, M. 2000. Sisäinen koti, tarinallisuus ja elämän lukutaito. Yhteiskuntapolitiikka 65/2000. THL, 151-155. Viitattu 25.10.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116587>

Cooper, S. 2011. Reconnecting with evaluation: the benefits of using a participatory approach to assess impact in Youth & Policy, Vol. 107, 55-70. Viitattu 21.11.2020 <https://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2017/06/youthandpolicy107-1.pdf>

Gretschel, A. 2016. Nuorisotyön verkko- ja lähipalveluiden arvioinnin kehittäminen. Teoksessa Gretschel, A., Junntila-Vitikka, P. & Puuronen, A. (toim.) Suuntaviivoja nuorisotoimialan määrittelyyn ja arviointiin. Nuorisotutkimusseura verkkojulkaisuja 96, 63-113. Viitattu 28.7.2021 http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/suuntaviivoja_nuorisotoimialan_maarittelyyn_ja_arviointiin.pdf

Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. 2021. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 31.5.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus>

Haukijärvi, N., Kangas, A., Knuutila, H., Leino-Richert, E. & Teirasvuo, N. 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön opetusmenetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja koulutukseen. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 91. Viitattu 24.1.2021 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165107.pdf>

House of Commons Education Committee. 2011. Services for young people. Third Report of Session 2010-12. Volume 1. Report, together with formal minutes. Viitattu 28.7.2021 <https://publications.parliament.uk/pa/cm201012/cmselect/cmeduc/744/744i.pdf>

Innokylä. Learning café. Viitattu 16.4.2021. https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila?gclid=CjwKCAiA_eb-BRB2EiwAGBnXXnlOtey_6nLdl7SwZ1NkLj4fCV9vA-0TcAeT4rFWy60-Ei4Elx6pjBoC8lwQAvD_BwE

Jantunen, S., Heikkilä, J., Suomi, A., Kurki, A-L., Naaranoja, M., Piippo, J., Sankelo, M., Tuomivaara, S. & Valtanen, E. 2015. Toimintatutkimukselliset tulokset Osuva-tutkimushankkeessa. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.) Yhdessä innovoimaan - osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Raportti 4/2015. Helsinki: TEKES & THL, 53-71. Viitattu 29.1.2021
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-433-5>

Juhila, K. 2021a. Koodaaminen. Teoksessa Vuori J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.5.2021
<https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus>

Juhila, K. 2021b. Teemoittelu. Teoksessa Vuori J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.5.2021
<https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus>

Juujärvi, S., Sinervo, T., Laulainen, S., Niirainen, V., Kujala, S., Heponiemi, T. & Keskimäki, I. 2019. Soteammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos / Päätöksen tueksi verkkojulkaisusarja 3/2019. Viitattu 7.12.2020.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019_003_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry. 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle. Viitattu 24.1.2020 <https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%C3%A4t-KSL-verkko.pdf>

Keks kvalitet och kompetens i samverkan. 2020. THE LOGBOOK. Viitattu 30.10.2020.
<https://www.keks.se/the-logbook/>

Kostamo, T., Launonen, R., Marttine, K. 2017. Ihan intona. Miten innostusta johdetaan. Intohimoinen käsittekaos. Haaga-helia ammattikorkeakoulu. Grano. Helsinki. Viitattu 16.5.2021. https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan_intona/pdf/HH-Leading-passion.pdf

Kukkonen, A., Pöllönen, A., Kainulainen, J. & Nissinen, T. 2019. Yhteiskehittämisen konsepti. Viitattu 24.1.2021 [https://www.mtkl.fi/uploads/2019/11/a0836926-yhteiskehittämisenkonsepti.pdf](https://www.mtkl.fi/uploads/2019/11/a0836926-yhteiskehittamisenkonsepti.pdf)

Kuula, A. 2009. Toimintatutkimus. Luku 5.4. kokonaisuudesta Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 24.1.2021

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Tulevaisuus valiokunta. Helsinki. Viitattu 18.5.2021.

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf

Nuorisolaki 1285/2016. Viitattu 3.12.2020 <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Viitattu 29.1.2021 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Siurala, L. 2014. Nuorisotyön arviointi -kehittämisajatuksia. Kanuunan julkaisuja nro. 1/2014.

Viitattu 28.7.2021

[https://www.nuorisokanuuna.fi/sites/default/files/materiaalipankki/2018-](https://www.nuorisokanuuna.fi/sites/default/files/materiaalipankki/2018-10/kanuuna_nuorisotyön_arviointi.pdf)

[10/kanuuna_nuorisotyön_arviointi.pdf](https://www.nuorisokanuuna.fi/sites/default/files/materiaalipankki/2018-10/kanuuna_nuorisotyön_arviointi.pdf)

Siurala, L., Sinisalo-Juha, E., Heikkilä, K., Mikkonen, H., Sundberg, L. & Vahteri, N. 2019.

Nuorten kertomuksia nuorisotyön merkityksellisyydestä. Tarinallisen arvioinnin opaskirja.

Humanistien ammattikorkeakoulu julkaisuja, 72. Viitattu 21.11.2020.

<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/03/Nuorten-kertomuksia-nuorisotyön-merkityksellisyydestä-Siurala-Sinisalo-Juha-Heikkilä-Mikkonen-Sundberg-ja-Vahteri-2019.pdf>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset

periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen

neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu

21.11.2020 [https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-](https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje)

[ohje](https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje)

Vantaan kaupunki 2021a. Johtoryhmä ja sidonnaisuudet. Viitattu 27.5.2021.

https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/organisaatio/johtoryhma_ja_sidonnaisuudet

Vantaan kaupunki 2021b. Kaupunkikulttuurin toimiala. Viitattu 6.6.2021.

https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/organisaatio/kaupunkikulttuurin_toimiala

Julkaisemattomat

Laari, A. 2020. Vantaan kaupungin alueellisen nuorisotyön esimiehen haastattelu 2.11.2020.
Vantaan kaupunki. Vantaa.

Vantaan Nuorisopalvelut. 2020a. Nuorisotyöntekijän käsikirja. Ei julkaistu.

Vantaan Nuorisopalvelut. 2020b. Toimiala hierarkia esitys. Ei julkaistu.

Kuvat

Kuva 1: Tarinallisen arviointimenetelmän vuosikello	45
Kuva 2: Tarinallisen arviointimenetelmän prosessi	46

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki aineiston teemoittelusta	24
Taulukko 2: Pääluokat ja alaluokat	25
Taulukko 3: Pääluokka 1: Arviointimenetelmän hyödyt	26
Taulukko 4: Pääluokka 2: Arviointimenetelmän haasteet	31
Taulukko 5: Pääluokka 3: Työntekijöiden oivallukset	34
Taulukko 6: Pääluokka 4: Toimintasuunnitelma ja vuosikello	36
Taulukko 7: Työpajan alkuperäinen aikataulu	44

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelurunko	64
Liite 2: Tutkimuksen saatekirje	65
Liite 3: Tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma	66

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Taustatiedot:

Ikä, työkokemus

Nuorisotyö ammattina:

- Mitä on hyvä nuorisotyö?
- Sinä nuorisotyöntekijänä
- Kehitys ammattilaisena

Tarinallisen arviointimenetelmän prosessi:

- Arviointimenetelmän käytännön toteutus
- Resurssit
- Hyödyt
- Haasteet
- Menetelmän tulevaisuus

Liite 2: Tutkimuksen saatekirje



SAATE- JA SUOSTUMUSKIRJE

10.1.2021

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Vantaan kaupungin alueellisen nuorisotyön arviointia ja tuoda esille nuorisotyöntekijöiden kokemukset tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä sekä hyödyntää niitä nuorisopalveluiden arvioinnin kehittämisessä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista hyötyä työntekijät kokevat saavansa tarinallisen arviointimenetelmän käytöstä?
2. Minkälaisia haasteita työntekijöiden kokemusten mukaan arviointimenetelmän käytössä on ollut?
3. Kuinka tarinallisen arviointimenetelmän käyttö on työntekijöiden kokemusten mukaan vaikuttanut työntekijöihin ja heidän käsityksiin nuorisotyöstä?

Tutkimuksessa haastatellaan tarinallista arviointimenetelmää käyttäneitä nuorisotyöntekijöitä ja erityisnuorisotyöntekijöitä. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina ja niiden kesto on arviolta noin 45 minuuttia. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan tutkimusta varten. Aineistoa käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja säilytämme haastateltavien anonymiteetin tulosten raportoinnissa. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen aineistot tuhotaan.

Sinun mielipiteesi ja kokemuksesi ovat tutkimuksen onnistumisen kannalta erittäin tärkeitä. Halutaan olla kehittämässä nuorisotyön arviointia entistä paremmaksi yhdessä sinun kanssasi. Opinnäytetyön kokonaisuuteen kuuluu myös työelämän kehittämistoimintaa. Kehittämistehtävänä luodaan tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma sekä vuosikello Vantaan nuorisopalveluiden käyttöön. Tähän liittyen keväällä järjestetään Workshop-työpaja, johon toivotaan, että pääset osallistumaan. Tästä tiedotetaan lisää lähempänä. Sinulla on oikeus vetäytyä halutessasi tutkimuksesta missä tahansa vaiheessa, ilman että siitä aiheutuu sinulle haittaa.

Lisätietoja tutkimuksesta saat opinnäytetyön tekijöiltä Nora Pehrssonilta (puh 043-8250839, nora.pehrsson@student.laurea.fi) ja Santeri Luomaniemeltä (puh. 050 5187967, santeri.luomaniemi@student.laurea.fi).

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen,

Nora Pehrsson
Sosionomi YAMK-opiskelija, Laurea AMK

Santeri Luomaniemi
Sosionomi YAMK-opiskelija, Laurea AMK

Minulle on selvitetty tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tavoitteet ja roolini siinä. Ympyröi vastauksesi.

Suostun osallistumaan haastatteluun kyllä/ei

Suostun osallistumaan työpajaan kyllä/ei

Allekirjoitus Paikka ja päivämäärä

Liite 3: Tarinallisen arviointimenetelmän toimintasuunnitelma

TOIMINTASUUNNITELMA: Tarinallisen arviointimenetelmän prosessin kuvaus**OSIO 1 – Perehdytys ja koulutus****1. Tarinallisen arviointimenetelmän materiaaleihin perehtyminen itsenäisesti**

- Osallistava arviointi – Opaskirja nuorisotyön kehittämiseen ja sen vaikutusten osallistamiseen

2. Koulutus

- PP-esitys
- Nuorten äänitetyt tarinat

3. Kirjoitetaan viesti nuorille, jossa kerrotaan tarinoiden keräämisestä. Nuorelle kerrotaan, että tarinoita tullaan käyttämään tutkimuskäyttöön.

- Tämä vaihe voidaan tehdä jo koulutuspäivässä, osana koulutusta.
- Valmis viestipohja, josta muokataan viesti
- Viestin nuorille on tärkeä olla selkeä ja helposti ymmärrettävä ja nuorelle on hyvä sanoittaa selkeästi, miksi tarinoita kerätään
- Kohderyhmästä riippuen tulee miettiä, käännetäänkö viesti eri kielillä

OSIO 2 – Tarinoiden kerääminen

4. Nuorilta kerätään tarinoita: Nuorisotyön merkityksestä nuoren elämään

- Vanhojen nuorten illan järjestäminen nuorisotilalla, jossa kerrotaan tarinoiden keräämisestä
- Henkilökohtaisesti pyytäminen nuorelta somessa tai nuorisotilalla
- Tilojen yhteisessä somessa viestin jakaminen
- Työntekijän on hyvä varautua pidempäänkin viestittelyyn nuorten kanssa, kun kysytään tarinoita erityisesti vanhoilta nuorilta. Nuorilla voi olla paljon kerrottavaa.
- Tarinoita voi kerätä myös prosessin ulkopuolella, jos työntekijä kokee sen mielekkääksi. Tällöin työntekijä toteuttaa itsenäisesti osion 2 kokonaan ja arkistoi kehystetyn tarinan odottamaan varsinaista prosessia. Jos keräät itsenäisesti tarinoita, tästä on hyvä olla tiimin tietoinen.

5. Nuori itse kirjoittaa tarinansa (paperille, sähköpostiin, Whatsappiin ...) tai työntekijä kirjoittaa tarinan ja lukee sen nuorelle ääneen tarkistaakseen, menikö se näin. Nuori voi myös äänittää tarinansa. Nuori itse antaa tarinalleen nimimerkin.

- Nuorelle voi antaa mahdollisuuden kirjoittaa tarina omalla äidinkielellä
- Nuorta voi haastatella, jos kirjoittaminen tuntuu vaikealta
- Tarinalle ei ole määrätty pituutta
- Tarinan pituus ei määritä tarinan merkitystä

6. Nuoren henkilöllisyys salataan. Tarinaan kirjataan nimimerkki, nuoren sukupuoli ja ikä. Tarina kirjoitetaan anonyymimuotoon ja kaikki tarinassa esiintyvät henkilöt ja paikat muokataan anonyymeiksi. esim. nuorisotila x tai työntekijä X.

7. Tuttu työntekijä kehystää nuoren tarinaan taustatietoja nuoresta auttaen rakentamaan kokonaiskuvaa siitä, mistä nuori on kertonut ja millainen näkemys työntekijällä on nuorisotyön vaikutuksesta nuoreen.

- Kehystarinaa on hyvä täydentää tiimin kanssa

OSIO 3 – Tarinoiden prosessointi

8. Jokainen työntekijä tiimissä lukee tarinat itsenäisesti läpi ja merkkää tarinan avainsanoja.
 - Jokaisen tulee olla hyvin perehtynyt tarinoihin ennen yhteistä työstä
9. Tiimin työntekijät käyvät yhdessä läpi kaikki tarinat ja kehystyksiä voidaan vielä yhdessä täydentää.
 - On tärkeää, että huomio kiinnitetään kirjoitettuun tarinaan eikä siihen, mitä työntekijä kertoo nuoresta. Keskiössä on nuoren tarina, ei työntekijän kuvaus nuoresta. Tästä syystä on myös vahvuus, jos kaikki työntekijät eivät tunne kyseistä nuorta.
10. Työntekijät jakavat tarinat kategorioihin, joita on 6. Jos tarina ei sovi mihinkään valmiista kategorioista, voidaan nimetä uusi kategoria.
11. Työntekijät valitsevat jokaisesta kategoriasta merkityksellisimmän tarinan ja perustelevat valintansa.
12. Esimies lukee kaikkien tiimien tarinat.

OSIO 4 – Yhteenveto ja tarinoiden eteenpäin vieminen

13. Tiimit kokoontuvat alueena yhteen. Esittelevät koko alueelle valitsemansa 6 tarinaa.
14. Alue + esimies valitsevat tiimien nostamista merkityksellisimmistä tarinoista alueen merkityksellisimmät 6 tarinaa, yhden joka kategoriasta ja perustelevat valinnan
15. Esimies vie alueen kanssa valitsemat merkityksellisimmät tarinat ja perustelut johtoryhmän valitsemaan arviointiryhmään (ehdotetaan aluetiimiä)
16. Arviointiryhmä valitsee kaikkein merkityksellisimmän muutuskertomuksen ja perustelee valintansa.
17. Työyhteisö käsittelee valinnan ja perustelun reflektoiden sitä omaan työhönsä