

Leena Salo

Mitä ammatilliselta nuorisotyöltä odotetaan?

Yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen
Kuopiossa

Opinnäytetyö


Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma
Yhteisöpedagogi (ylempi)

Marraskuu 2013



MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	Opinnäytetyön päivämäärä
Tekijä(t) Leena Salo	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Järjestö- ja nuorisotyö yhteisöpedagogi (ylempi)
Nimeke Mitä ammatilliselta nuorisotyöltä odotetaan. Yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen Kuopiossa	

Tiivistelmä

Opinnäytetyöni Mitä ammatilliselta nuorisotyöltä odotetaan? Yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen Kuopiossa on tarpeesta lähtenyt kehittämistutkimus.

Yhteisen ammatillisen työotteen merkitys on nykypäivänä suuri. Muuttuva yhteiskunta ja organisaatiomuutokset aiheuttavat sen, että ammatillisuus ja ammatillinen näkyvyys ovat tärkeitä aloilla, jotka ovat alttiita supistuksille. Opinnäytetyöni tarkoituksena on saada aikaan prosessi, joka vahvistaa ja tukee kuopiolaisten nuorisotyöntekijöiden itseyttä ja työn kehittämistä pohjoisella alueella.

Kehittämismenetelmä lähti avoimesta kehittämistarpeen arvioinnista sekä työyhteisön toiminnan jäsentämisestä. Ennakkokaavailuista poiketen ammatillisuuden vahvistaminen nousi pohjoisen puolen ohjaajien keskuudesta kehittämistarpeeksi.


Ajatus ammatillisen työotteen jäsentämisestä syntyi ja tarkentui Delfoi - menetelmän avulla käynnistetyssä kehittämisprosessista, johon osallistui Kuopion pohjoisten alueiden nuorisotalojen ja -tilojen nuorisohjaajat. Delfoi on tulevaisuuden tutkimuksen menetelmä, jonka avulla selvitettiin kehittämisen aihealueet. Ensimmäiseltä Delfoi kierrokselta syntyi kysymyspatteristo, josta löytyi nuorisohjaajien mielestä neljä tärkeintä kysymystä jatkotyöstämistä varten. Tein neljälle kysymykselle yläkäsitteet, jotka ovat Ammatillisuus ja ammatti-identiteetti, ajanmukaiset nuorisotyön menetelmät sekä työyhteisöä koskevat kysymykset. Niistä ammatillisuus nousi esille voimakkaimmin, joten päätimme jäsentää yhteisen ammatillisen työotteen. Toisella kierroksella avasimme käsitteitä ja kysymyksiä yhdessä ja kolmannella kierroksella pohdimme käytännön keinoja kehittämiselle. Analysoin jokaisen kierroksen ja esittelin tuloksia seuraavilla Delfoi- kierroksilla.

Kehittämisprosessin keskeisimmät tulokset olivat yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen Popalaisen (Kuopion kaupungin pohjoisen alueen nuorisohjaajien palaveri, eli pohjoinen palaveri) kanssa ja kolmivaiheinen kehittämisohjelman laadinta nuorisopalveluille. Kehittämisen aloittaminen mahdollistaa asioiden tarkastelemisen yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämiseksi sekä työnkuvien kirkastamiseksi nuorisopalvelujen sisällä. Tämän perusteella olisi mahdollista työstää yhdessä nuorisohjelman päivittäminen. Yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen etenee pohjoisella alueella ohjaajien oman työn ja työpisteen esittelyllä ja ammatillisuuden pohtimisella.

Kehittämisprosessi oli ainutlaatuinen ja käyttämäni tulevaisuuden tutkimuksen menetelmä Delfoi siihen erittäin sopiva. Tulosten monistaminen on hankalaa sen vuoksi, että se on tehty nimenomaan kuopiolaiselle kunnalliselle nuorisotyölle, mutta itse prosessi voisi olla sovellettavissa muuallekin.

Asiasanat (avainsanat) Nuorisotyö, ammatillisuus, ammatti-identiteetti, delfoi-menetelmä		
Sivumäärä	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Pekka Penttinen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Kuopion kaupunki	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	<p>Date of the master's thesis</p>
<p>Author(s) Leena Salo</p>	<p>Degree programme and option Master's Degree in Civil Activities and Youth Work</p>
<p>Name of the master's thesis</p> <p>What is expected of professional youth work? Structuring a collective professional approach to youth work in Kuopio.</p>	
<p>Abstract</p> <p>My thesis What is expected of professional youth work? Structuring a collective professional approach to youth work in Kuopio is a development research project arising from an established need. In today's world, the significance of a collective professional approach to work is profoundly important. Changes in society and our organisations emphasize the importance of professionalism and professional visibility in fields susceptible to cutbacks. My thesis aims to provide a process that reinforces and supports the professional identity of Kuopio employees in the field of youth work, in tandem with the overall development of youth work in the northern region of the city.</p> <p>The process stemmed from an open assessment of areas in need of development in youth work, as well as an inventory of youth work activities. In an unexpected twist, the northern region youth counsellors indicated reinforcement of their profession as an important area for development.</p> <p>The idea to structure a common professional work approach was founded and refined by a development process in which youth counsellors from youth homes and facilities in the northern region of Kuopio participated. The process resulted from a research methodology employing Delphi forecasting, a method used to distinguish subject areas in need of development. The first round of Delphi research produced a battery of questions from which the youth counsellors chose four important topics for further research. I then classified the topics under four themes: professionalism, professional identity, contemporary youth work methods, and work community issues. Of these, the theme of professionalism became the most prominent, leading to our decision to structure a collective professional approach to the work in question. During the second round of Delphi, we jointly explored the themes and questions in more depth, and in the third round, we discussed practical development options. After each round was complete, I analysed the results and presented them to the participants before moving onto the next round.</p> <p>The development process produced two important results: first, the structuring of a collective professional approach to work among the northern region's youth counsellors, and second, the creation of a three-stage development process for youth services. Initiating the development process allowed for an analysis of common youth work activities and hence a clarification of work practices contained within youth services today. A natural and useful extension of this work could be a joint consideration of updates to the current youth work practices. Structuring of a collective professional approach to work continues in the northern region, as youth counsellors prepare individual work descriptions and workplace presentations and consider their profession in more detail.</p> <p>The development process utilized in this study was unique, and the Delphi forecasting research method proved appropriate for the purpose. Replicating the results may prove difficult, however, as the process was tailor-made for the youth work employees of the Kuopio municipality. Nevertheless, the process itself could be applicable elsewhere.</p>	

Subject headings, (keywords) Youth Work, professionalism, professional identity, Delphi method		
Pages	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Pekka Penttinen	Master's thesis assigned by City of Kuopio	

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	1
2. KUNNALLISEN NUORISOTYÖN AMMATILLISUUS JA AMMATTI-IDENTITEETTI.....	4
2.1. Ammatillisuuden ilmeneminen nuorisotyössä.....	4
2.2. Ammatti - identiteetti ja sen tukeminen nuorisotyössä.....	7
3. TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMINEN NUORISOPALVELUISSA	11
3.1. Kehittämistoiminnan lähtökohtia	11
3.2. Kehittäminen	15
3.3. Kuopion kaupungin nuorisopalvelut kehittämiskohteena	15
3.4. Delfoi- menetelmä nuorisopalvelujen toiminnan kehittämisessä	21
3.5. Delfoi-menetelmän soveltaminen kehittämisessä	22
4. KOHTI YHTEISTÄ AMMATILLISTA TYÖOTETTA.....	29
4.1. Avointa kehittämistarpeen arviointia	29
4.2. Kehittämisen aihealueet löytyvät	34
4.3. Käytännön toteutuksesta päättäminen	38
5. TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ KEHITTÄMISTYÖLLE	43
5.1. Ammatillinen nuorisotyö ja strateginen ajattelu kehittämisen avaimina	43
5.2. Delfoi-prosessin luotettavuus kehittämisessä	47
6. KEHITTÄMISPROSESSIN SEURANTA JA SITÄ EDISTÄVÄT VÄLINEET ..	52
LÄHTEET	55
LIITE/LIITTEET	
1 Ensimmäisen Delfoi-kierroksen kysymykset	
2 Palautekysely	

1. JOHDANTO

Kuntarakenteiden uudistuminen, organisaatiomuutokset sekä pyrkimys palvelujen keskittämiseen ovat nykypäivän Suomessa yleistymässä. Kaupungeissa ja kunnissa tapahtuu väistämättä muutoksia niin henkilöstöpoliittisesti kuin myös organisaatiokenteissa. Työelämä on kehittymässä moniammatilliseen, verkostoituvaan ja prosessiorganisaatioiden suuntaan. Asia on väistämätön ja sitä vastaan on turha taistella. Se kannattaa kääntää ennemminkin voimavaraksi ja olla yhä enemmän näkyvillä ja kuuluvilla osoittaen entistä vahvemmin nuorisotyön yhteisen ammatillisen, tavoitteellisen ja ennaltaehkäisevän tarpeen sekä merkityksen.

Suurin osa organisaatiouudistuksista julkisessa hallinnossa kuin yksityiselläkin sektorilla on ulkoa ohjautuvia, ylemmän järjestelmätason näkökulmaan ja ajattelutapaan pohjautuvia. Pakotetuissa, ulkoa ohjautuvissa muutoksissa organisaation osaksi jää työn muutoksen kohtaaminen parhaalla mahdollisella tavalla siten, että hyöty olisi suurempi kuin haitta. (Parkkali)

Minulle ehdotettiin Kuopion kaupungin nuorisopalvelujen hallinnosta, että tekisin opinnäytetyönäni tiimiytämissuunnitelman pohjoisen alueen nuorisonohjaajille Popa - palaveriin. (Kuopion kaupungin pohjoisen alueen nuorisonohjaajien palaveri, eli pohjoinen palaveri) Käytän opinnäytetyössäni Popa - lyhenteestä nimitystä lähityöyhteisö. Opinnäytetyöprosessin edetessä nousi kuitenkin tarve yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämiselle. On todella tärkeää jäsentää ammatillinen työote uudestaan ja vastata tämän päivän haasteisiin ja odotuksiin ja osoittaa sen tarve kuopiolaisille päätäjille. Varmasti sitä pidetään Kuopiossa arvossa jo nytkin, mutta se ei riitä, on kyettävä myös uudistumaan ja osoittamaan, että kunnallista, ennaltaehkäisevää nuorisotyötä tekemään Kuopiossa tarvitaan ehdottomasti alan ammattilaisia. Jos ennaltaehkäisevyydestä säästetään, ovat seuraukset kalliit yhteiskunnalle lähitulevaisuudessa nuorten syrjäytymisen muodossa. Nuorisonohjaajien työhön kuuluu laajasti eri osaamisalueet. Tehtäväkenttä ja yhteistyöverkosto ovat laajoja, joten nuoriso-ohjelma tähtää nuorisonohjaajien tehtävänkuvien tarkentamiseen ja vastuualueiden jakamiseen. (Kuopion nuoriso-ohjelma 2010, 12.)

Työelämän muutoksen haaste kuopiolaiselle nuorisotyölle

Kuopiossa tapahtuneen organisaatiomuutoksen myötä nuorisopalvelut liitettiin Kasvun ja oppimisen palvelualueeseen, johon kuuluvat perusopetus ja nuorisotyö, lukio-koulutus ja toisen asteen yhteistyö, varhaiskasvatus sekä kasvun ja oppimisen tuki. (Kuopion kaupungin nettisivut) Organisaatiouudistus haluttiin nähdä mahdollisuutena kehittää yhteistyötä. Kuitenkin mahdollinen epävarmuuden tunne nuorisopalveluissa johtuu kaupungin epävakaan talouden tuomasta pelosta jäädä palvelualueen sisällä olevien isompien yksiköiden, kuten perusopetuksen jalkoihin. Oman tarpeellisuuden osoittaminen ja näkyvyyden lisääminen ovat nuorisopalveluille lähitulevaisuudessa entistä tärkeämpiä tehtäviä. Nuorisotyön ammatillista uskottavuutta lisää se, että sen tekijöillä on vankka käsitys yhteisestä ammatillisesta työotteesta. Tiedostammeko oman ammatillisuutemme ja kuinka voisimme saada sen näkyville ja kehittää sitä?

Kuopion kaupunginjohtaja Petteri Paronen arvioi Savon Sanomissa 13.9.2013, että kuntien talous helpottaa, jos valtio purkaa niiden tehtäviä. Hän arvioi, että ennaltaehkäisy ja vetovoimaisuus ovat uhattuina. Artikkelin viestin voi tulkita monella tavalla, mutta oletettavaa on, että ennaltaehkäisyllä tarkoitetaan tässä yhteydessä monen muun asian lisäksi myös nuorisotalotoimintaa, joka mielletään ennaltaehkäiseväksi nuorisotyöksi. Jos julkiset, ennaltaehkäisevät palvelut ovat kunnossa, se lisää kaupungin vetovoimaisuutta muuttoa paikkakunnalle suunnittelevien silmissä.

On tärkeää viestittää nuorisotyön kentältä ulospäin olemassaolomme tärkeys ja olla näkyvillä ja kuuluvilla niin yhteiskunnassa kuin nuorten ja heidän perheidensä elämässä. Yhteiskunta supistaa helposti nuorisotyöstä, niinpä työn sisällön merkityksen tiedostaminen ja positiivinen asennoituminen työhön ovat todella tärkeitä asioita ja niiden tulisi näkyä ja kuulua kauas.

Viimeaikainen kehitys on johtanut siihen, että nuorisopalvelujen hankkiminen kunnan ulkopuolisilta toimijoilta, kuten yhdistyksiltä, on lisääntynyt. Kuntien toimialoja ja lautakuntia yhdistellään uudelleen ja tehtävänmuutokset sekä työnkuvamuutokset lisääntyvät. Uudistuspyrkimykseen kuuluu myös yhteistyön tiivistäminen paikallisten toimijoiden, nuorisotyön tekijöiden ja sidosryhmien kesken. Se on melko yleistä, mutta silti vaihtelevaa eikä välttämättä laajaa. (Cederlöf 2009.) Nuorisonohjaajien yhteistyön kehittäminen on merkityksellistä ja alati tärkeä asia, johon tulee panostaa. Nuori-

sotyöntekijöiltä vaaditaan tänä päivänä laajaa osaamista ja työnkuvat ovat muuttuneet ja monipuolistuneet vuosikymmenten aikana.

On tärkeää, että jatkossakin kuopiolaisessa nuorisotyössä näkyy nuorisotyön ammattilaisten käden jälki. Mielestäni kunnallisen nuorisotyön keulakuvana on nuorisotyön ammattilainen, joka pystyy näkemään laajasti tekemänsä työn tarpeen ja siitä seuraavan hyödyn nuorille. Päämääränä tulee olla nuoren hyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistäminen monia eri menetelmiä ja keinoja käyttäen. Ammatillinen nuorisotyö on tavoitteellista kasvatustyötä, jota tekevät alalle koulutetut nuorisonohjaajat. Sitä eivät voi tehdä ammattimaisesti ketkä tahansa nuorisotyöstä kiinnostuneet alalle kouluttamattomat henkilöt. Nuorisotyöltä ja sen tekijöiltä vaaditaan jatkuvasti yhä korkeampaa osaamista ja uusia verkostoja. Nuorisotyö voi niillä keinoilla vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa ja saada painoarvoa sekä vaikuttaa nuorisotyön keskiössä olevien nuorten tulevaisuuteen. (Soanjärvi 2011, 117. Katso. myös: Castells 1996.)

Opinnäytetyön toteutus

Tavoitteena on jäsentää lähityöyhteisöni kanssa ruohonjuuritasolla nuorisonohjaajien toimesta yhteinen ammatillinen työote, joka jää elämään Kuopion kaupungin nuorisopalveluihin. Menetelminä ovat Delfoi- ja Learning Cafe`- menetelmät sekä keskustelut. Delfoi-menetelmän avulla syntynyt ja työstetty materiaali tiivistyy lopulta kehitettäviksi asioiksi. On erittäin todennäköistä, että tutkimukseni ja ammatillisen työotteen jäsentämisen myötä myös alueidemme palvelujen laatu paranee ja nuoret hyötyvät siitä, lisäksi nuorisotalojen välinen yhteistyö kehittyy ja tiivistyy. Jos saamme jotain konkreettista aikaan, on siitä hyötyä myös jokaiselle työntekijälle esimerkiksi työn mielekkyyden lisääntymisen johdosta. Lähialueiden nuoret sekä koko kuopiolainen kunnallinen nuorisotyö tulevat hyötymään siitä. Kehittäminen tulee olemaan pitkäjänteistä ja keskeistä siinä on se, että nimenomaan nuorisonohjaajat ovat sen alkuun saatattajia. Kuopiolainen nuorisotyö on varmasti mielekästä ja sisällöltään rikasta jo nyt, mutta aika ajoin on varsin edistyksellistä tutkia ja tehdä tilannekatsaus työn sisältöihin, käytäntöihin ja toimintakulttuuriin. Lähityöyhteisöni työntekijät saavat kehittämistutkimukseni myötä tilaisuuden tarkastella tekemäämme nuorisotyötä ja saavat tilaisuuden alkaa kehittämään sitä. Aina on olemassa asioita, jotka vaativat kehittämistä.

2. KUNNALLISEN NUORISOTYÖN AMMATILLISUUS JA AMMATTI-IDENTITEETTI

2.1. Ammatillisuuden ilmeneminen nuorisotyössä

Ammattilainen käyttää työssään ammatillisuutta, jonka on sisäistänyt ja joka kostuu useasta eri osa-alueesta. Sen voidaan ajatella koostuvan koulutuksesta, kokemuksesta, ammattialaan kuuluvien tapojen ja käytäntöjen toteuttamisesta ja sisäistämisestä. Ammatillisuuteen liittyy oleellisena asiana myös ammatillinen kasvu ja kehittäminen sekä kompetenssi eli pätevyys. Lisäksi siihen kuuluu vahvasti myös ammatti-identiteetti, josta kerron seuraavassa alaluvussa.

Nuoret ovat nuorisotyön ytimessä ja työn kuvataan olevan selvästi ikäkauteen keskitettyä toimintaa. Se edellyttää nuorisotyöntekijöiltä nuoruuden asiantuntijuutta ja kykyä toimia nuorten kanssa. (Soanjärvi 2011, 99. Ks. myös: Jeffs 2001, 156.) Nuorisonohjaajien työpäivä nuorisotalolla voi koostua useasta eri asiasta. Iltaisin tehtävä työ on kuitenkin nuorten kohtaamista ja ammatillinen nuorisonohjaaja tietää funktionsa nuorten parissa. Vuorovaikutus ja kohtaaminen ovat keskeisiä asioita silloin, mutta niitä ei voi tehdä esimerkiksi toimistohuoneessa työaikaa kuluttamalla. Ammatillinen nuorisonohjaaja on nuorten joukossa, mutta samalla myös hienovirtteisesti hän antaa tilaa nuorille olemalla tarvittaessa näkymättömänä läsnä. Ammatillisuuden tuntosarvilla voi tunnustella ilmapiiriä ja aistia millaista tarvetta ammattilaisen läsnäololle on nuorten taimien joukossa. Myös suora keskustelu on aina paikallaan, mutta nuorten parissa toimiminen vaatii myös asioiden aistimista ja vaistoamista. Ammatillinen nuorisotyö ei ole todellakaan pelkkää pelivälineiden luovuttamista ja vastaanottamista, vaan elävän elämän elämistä ja hengittämistä nuorten kanssa samaan tahtiin.

On olemassa erilaisia tapoja mitata ammatillista osaamista. Hildénin mukaan työyhteisössä tai organisaatiossa voitaisiin määritellä keskeiset menestystekijät ja määritellä sitä kautta kunkin osaamiset ja kehittämistarpeet. Menestystekijöitä tulisi arvioida vuosittain kehityskeskusteluissa. (Hildén 2002, 91,92.) Hyvin toteutettujen kehityskeskustelujen merkitys on suuri, sillä se on oiva tilaisuus käydä läpi työntekijän kanssa henkilökohtaisesti hänen osaamisensa ja ne voivat myös kirkastua kehityskeskustelussa ja motivoida työntekijää. Työnantajalla on myös aitiopaikka ohjata tai suositella työntekijää päivittämään tutkintonsa ajan tasalle tai kannustaa jatkokoulutukseen tai

muuhun ammatillisuutta lisäävään koulutukseen. Ajattelen, että pätevyys voi muodostua monesta eri osatekijästä, kuten koulutuksesta, henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä kokemuksesta. Monenlaista osaamista tarvitaan nuorisotyön kentällä, eikä pelkkä ammatillinen koulutus tee kenestäkään osaavaa nuorisotyön ammattilaista.

Kompetenssi eli pätevyys tai kyvykkyys tarkoittaa kykyä onnistua tehtävissään hyvin joko ihmisen itsensä tai muiden arvioimana. (Hildén 2002, 3)

Kauhasen kuvio kädestä, joka kuvaa yksilön pätevyyttä.



KUVIO 1 Yksilön ammatillinen pätevyys. (Hildén 2002, 34.)

Kuopiolaiseen nuorisotyöhön kuvio soveltuu siten, että nuorisonohjaajalla on oman ammatillisuutensa keskiössä motivaatio tehdä työtä, energiaa siihen sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tiedot, taidot ja kokemus kertyvät vuosien varrella kouluttautumalla sekä hankkimalla tietoa ja taitoja erilaisista asioista. Myös olemassa olevia osaamisalueita tulee hyödyntää. Ihmissuhteet ovat tärkeä osa ihmisläheisessä työssä ja vuorovaikutus nuorten kanssa sen ytimessä, mutta myös ohjaajien keskinäisellä vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Arvot ja asenteet ovat tärkeä pohja ammatillisessa nuorisotyössä. Jos emme usko työhömmä ja vaikutusmahdollisuuksiin nuorten elämässä tai ajattelemmä nuorista yleensäkin negatiivisesti, on ammatillisen nuorisotyön tekeminen ontuvaa ja epäuskottavaa.

Hallinnolla on avaimet käsissään nuorisonohjaajien kannustamisessa ja kehittämisen mahdollistamisessa. Kentällä kaivataan varmasti muutakin, kuin henkilökohtaisia palkanlisiä, jotka ovat myös erittäin tärkeä tapa muistaa työnsä ääressä ahkeroivaa nuori-

sontyöntekijää, varsinkin, kun palkkatasomme ovat työn vaativuuteen sekä työaikoihin nähden matala. Mitä muuta työnsä äärellä puurtava nuorisotyöntekijä voisi odottaa hallinnolta? Suullista palautetta sekä vastuuta ja oikeanlaista luottamusta työntekijää kohtaan. Työntekijä on vastuussa omalta osaltaan siitä, että antaa ammatillisen osaamisensa ja työmoraalinsa käyttöön, huolehtii ammatillisesta kehittymisestään esimerkiksi kouluttautumisen kautta sekä ottaa vastuuta työn kehittämisestä. Vaikka näkemyseroja olisi hallinnon ja kentän välillä, ei kumpikaan voi liueta omasta vastuustaan työssä, vaan asioita tulee kehittää yhdessä eteenpäin.

Kasvattajat ilman ohjeistusta

Nuorisotyöntekijät mieltävät itsensä kasvatustyöntekijöiksi, mutta mikään kirjoitettu asiakirja ei ohjaa heidän työtään. (Soanjärvi 2011, 100. Kts. myös Young, 78-79). Ongelmalliseksi yhteiskunnassa nuorisotyöntekijöiden kasvattajuuden tunnistamisen tekee se, että sitä ei ole ohjeistettu nuorisolaissa, vain nuorisotyön yhteiskunnallinen olemassaolo on kirjattu sinne. Muilla ammattikasvattajilla on omat kirjoitetut, työtä ohjaavat asiakirjansa kuten esimerkiksi opettajilla opetussuunnitelmat. Kun opettajien työ tulee näkyväksi opetussuunnitelman kautta, sitä ei tapahdu nuorisotyön kentällä työtä ohjaavien asiakirjojen puuttuessa. (Soanjärvi 2011, 100. Kts. myös Cederlöf 2004; Salasuo 2007.) Tämä saattaa heijastua myös kuntatason nuorisotyöhön siten, että sitä on vaikea määritellä selkeän yhteiskunnallisen ohjeistuksen puuttuessa. Kun yhteistä kirjoitettua asiakirjaa ei ole, tulee kuntatasolla tehdä omat raamit toiminnalle, esimerkiksi jäsentämällä yhteinen ammatillinen työote ja sen myötä rakennettava oma vankka kivijalka nuorisotyölle. Yhteisten ”pelisääntöjen” luominen nuorisotyön ammatilliselle kentälle olisi varmasti tervetullut asia joka puolella Suomea. Tämä ei tarkoita sitä, että nuorisotyön ammatillisella kentällä ei työskentelisi asiansa osaavia ammatti-ihmisiä, vaan sitä, että pelisääntöjen luominen tai säännöllinen työtä ohjaavien kehittämissuunnitelmien ja ohjelmien tarkasteleminen ja kehittäminen loisivat vielä enemmän selkärankaa monesti aika kirjavalle nuorisotyön kentälle.

Nuorisotyöntekijän on vaikea saada oikeutusta työlleen mistään suunnasta, joten hänen asemansa ei ole helppo. Työtä arvostetaan periaatteessa, mutta kuntaorganisaatio pyyhkäisee mielellään nuorisotyöntekijät pois kuntaorganisaatiosta vedoten säästämiseen. (Soanjärvi 2011, 109.) Kun elämäntehtävä on selkeä ja yhteinen ammatillinen työote jäsennelty on nuorisotyön arvo ja merkitys helpompi osoittaa yhteiskunnan

päättäjille. Informaali kasvatus, joka tapahtuu koulutusinstituutioiden ulkopuolella on nuorisotyön kasvatusta. (Soanjärvi 2011, 100. Kts.myös Malcolm, Hodgkinson & Colley 2003, 314; Penttinen 2008,272). Nuorisotyö tulee mieltää nimenomaan kasvatus-työksi. Se on tavoitteellista ja nuoria osallistavaa rinnalla kulkemista ja tarvittaessa rajojen asettamista. Sen tavoitteet ovat erilaiset kuin koulumaailmassa, joten niitä ei voi verrata keskenään.

Soanjärvi puhuu väitöskirjassaan nuorisotyön villistä kentästä ja toteaa, että nuorisotyön kentällä kuuluu monenlaisia ääniä, myös riitasointuja ja toisiaan poissulkevia ääniä, joista ei synny harmonista kokonaisuutta. Villi-termiä puolustaa myös ylimal-kaisuus nuorisotyönkentän ohjeistuksissa ja määritelmässä sekä lakien puitemaisuudessa ja jopa niiden puuttumisessa. (Soanjärvi 2011,118.) Uskon vakaasti, että yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämisellä ja työn kehittämällä voimme vaikuttaa kuopiolaisen nuorisotyönkentän vieläkin harmonisempien ja moniäänisimpien ammatillisten sävelten syntymiseen.

2.2. Ammatti - identiteetti ja sen tukeminen nuorisotyössä

Ammatti-identiteetti nähdään yleisesti osana ammatillisuutta. Ammatillisuuden yksi osa on ammatti-identiteetti. Se kuvaa monitasoisesti ja laajasti ihmisen ja työn välistä suhdetta. Siinä yhdistyvät ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön muokkaamat ja rakentamat merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä sekä työn arvoista ja eettisistä sitoumuksista. (Eteläpelto 2007, 90.)

Ihmisillä on erilaisia ammatti-identiteettejä, jotka näyttäytyvät kunkin työssä siten, kuinka työntekijä on ne arvottanut ja määrittänyt tai kehittänyt. Jos työidentiteetti on heikko tai häilyväinen, se näkyy työn tekemisen arvoissa ja siihen sitoutumisessa. Kun työntekijällä on vahva käsitys omasta ammatti-identiteetistään, on hän miettinyt ja löytänyt työlleen merkityksen ja ymmärtänyt, miksi tekee sitä.

Työidentiteetti muodostuu kunkin oman henkilöhistorian perusteella, mutta siihen kuuluu myös tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. (Eteläpelto 2007, 90). Tulevaisuuden odotukset voisivat olla esimerkiksi kehittämiseen tähtääviä asioita ja ne edellyttävät, että työntekijällä on selkeä käsitys työstään ja vahva ammatti-identiteetti. On olemassa selkeä käsitys ja päämäärä, jota kohti mennään. On huomattu, että identiteetit joutuvat erityisen huomion kohteeksi silloin, kun niissä on ongelmia tai ne ovat

joutuneet muutospaineen kohteeksi. Niin kauan kun identiteetit pysyvät vakaina ja muuttumattomina, niitä ei edes välttämättä havaita tai problematisoida. Kun identiteetit tulevat epävarmoiksi tai epävakaiksi toivotun yhteiskuntakehityksen kannalta, kiinnostus identiteettejä kohtaan kasvaa. (Eteläpelto 2007, 93.) Ammatti-identiteetiltään varma työntekijä eroaa epävakaan identiteetin omaavasta siinä, että hänellä on selvä käsitys työnsä tarpeellisuudesta ja hän on sisäistänyt työmoraaliin ja -etiikkaan kuuluvat asiat sekä osoittaa tuloksillaan kykenevänsä kokonaisvaltaiseen kehittävän työn tekemiseen.

Hyvän ammatti-identiteetin omaava työntekijä keskittyy työpaikalla ensisijaisesti työn päämäärän toteuttamiseen kun taas heikomman ammatti-identiteetin omaava hakee ensisijaisesti sosiaalista turvallisuutta. Paras ammatti-identiteetti sitoutuu työhön ja sen päämääriin. Epätyytyttävä suojaa ensisijaisesti omaa asemaansa ja keskittyy omiin rajoihinsa, jolloin työ ja päämäärät ovat toissijaisia. (Heiske 2005, 157, 158). Toisin sanoen vahvan ammatti-identiteetin omaavat henkilöt pystyvät sosiaalisen kanssakäymisen lisäksi työskentelemään päämäärätietoisesti ja sitoutuneesti sekä ammatillisesti.

Identiteetin ristiriidat ja pulmat tai niiden hauraus ravistelevat yksilöitä ja yhteisöjä. Sitä pidetään ongelmallisena silloin, kun se puuttuu kokonaan tai on hyvin hauras ja haavoittuvainen. Ellei yksilö tai yhteisö tiedä, kuka on, mihin kuuluu tai mikä on tavoite, on oletettavissa, että hän ei ole onnistunut tunnistamaan ja tekemään näkyväksi omaa ominaislaatuaan. (Eteläpelto 2007, 93.) Heikomman ammatti-identiteetin omaava henkilö keskittyy ammatillisesti ajateltuna toissijaisiin asioihin työssään ja tarvitsee työskentelyynsä toisten jatkuvaa tukea ja pönkitystä. Itsensä kehittäminen on keskeistä ammatti-identiteetistä puhuttaessa. Eteläpellon ja Vähäsantasen mukaan minuuden ja tunteiden merkittävää läsnäoloa edellyttävien työtehtävien kuten esimerkiksi kasvattajan työtehtävät vaativat pitkäjänteistä, jatkuvaa itsensä kehittämistä ja persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua. (Mäki 2012, 25. ks. myös. Eteläpelto, Vähäsantanen 2006, 28.)

Vuosikymmenten aikana on kuulunut monenlaista puhetta siitä kuinka vaikeaa on fokusoida, miten nuorisotyötä pitäisi tehdä. Asia on kuitenkin aika yksinkertainen. Nuorisotyön ja sen tekijöiden tulee olla erilaisia ja käyttää omaa persoonaansa työssään, mutta pelkkä persoona ei ammatillisen nuorisotyön tekemiseen riitä, vaan

tarvitaan esimerkiksi oikeanlaista asennetta nuoria ja työtä kohtaan, käsitys nuorisotyön eetoksesta tulee olla selkeä, myös koulutus on tärkeä. Lisäksi tarvitaan nuoruuden ymmärtämistä sekä aitoa halua vaikuttaa nuorten asioihin positiivisesti. Nuorisotyötä voi tehdä monella eri tavalla, mutta toisistaan tulee erottaa persoonallinen tapa tehdä työtä sellaisesta tavasta, jossa työmoraali ja asennoituminen nuoriin ovat epäammattillisia. Monenlaisten asioiden osaaminen on eduksi nuorisotyössä, eikä pelkkä koulutus tee kenestäkään alan rautaista ammattilaista, mutta se auttaa ymmärtämään nuorisotyön monisäikeisen ja laajan kentän siihen kuuluvien teorioiden ja ammattillisten oppiaineiden valossa sekä auttaa tekijäänsä käyttämään samaa kieltä eri viranomaistahojen kanssa nuoren edun mukaisesti.

Voidaan ajatella, että ammatillinen kasvu ja ammatti-identiteetin kehitys kestävät koko ihmisen työuran ajan. Harva voi sanoa olevansa ihmisenä tai nuorisotyöntekijänä täysin oppinut ja valmis. Kun nuorisotyöntekijän asenne on avoin uudelle ja hän on valmis oppimaan uutta, on lähtökohta ammatilliselle kehittymiselle hyvä. Kasvattajan työssä on vaarallista ajatella olevansa kaiken oppinut ja kaikkietävä, joka opettaa muita. Nuorisotyössä tapahtuu kaksisuuntaista kasvamista, nuoret kasvavat ohjaajien rinnalla ja ohjaajat nuorten rinnalla. Nuorten rinnalla kasvava ohjaaja kasvaa ammatillisesti ja on sitoutunut itsensä kehittämiseen. Se on ammatillisen koulutuksen ohessa merkittävä ammatillinen kasvutapahtuma.

Nuorisotyön ammatillinen itseymmärrys on nuorisotyön historian, ammatillisen identiteetin, tavoitteiden ja arvojen kaltaisia, ammatillisessa ryhmässä jaettuja asioita. (Määttä & Tasanko 2012, 23). Lähityöyhteisön palaverieissa jaetaan ammatillisia asioita ja keskustellaan ammattikielellä nuorten hyvinvoinnin edistämisestä ja nuoriin liittyvistä ajankohtaisista asioista. Nuorisotyön ammatillisesta itseymmärryksestä puhuttaessa ei voida sulkea pois myöskään hallintoa. Kaikki osatekijät yhteisen ammatillisen itseymmärryksen käsittämisessä ovat yhtä tärkeitä. Ruohonjuuritason ja hallinnon yhteisymmärrys ja vuorovaikutus sekä samalla kielellä puhuminen korostuu tässäkin asiassa. Nuorisotyöntekijän tehtävät ja työnkuva ovat vaativia, on hallittava monenlaisia asioita, koska työtä tehdään kehittyvien nuorten ihmisten kanssa ja jokainen päivä on erilainen. Nuorisotyöntekijän työhön kuuluu muutakin kuin nuorten kohtaaminen, vaikka se on erittäin keskeistä työssä.

Nuorisotyöntekijät pohtivat omaa ammatillista identiteettiään. Ammatilaisilta, kuten nuorisotyöntekijöiltä vaaditaan sitoutumista strategioihin ja tulostavoitteisiin organisaatioissa. Nuorisotyöntekijyyden ydin hämärtyy osittain tästä syystä. Ovatko nuorisotyöntekijöiden kohtaamisen taito ja herkkä kasvattajuus häviämässä? (Soanjärvi 2011, 127. Kts. myös. Heikkinen & Henriksson 2001, 254.) Asiaa voi tutkia myös siitä näkökulmasta, että nuorisotyöntekijän tehtäväkuva on muuttunut ja muuttumassa yhä vaativampaan ja laajempaan suuntaan. Ammatillisen nuorisotyöntekijän tärkeän kohtaamis- ja kasvattamistyön lisäksi tarvitaan monenlaista osaamista ja asioiden hahmotamista. Strategiseen ajatteluun ja tulosvastuuseen sitoutuminen voivat myös laajentaa käsitystä työstä ja tuoda kaivattua vastuuta ja selkärankaa työhön. Ajan haasteet vaativat hereillä oloa ja nuorisotyön tekemisen laaja-alaisen ymmärtämisen. Näyttää siltä, että suuntaus vastuiden jakamisesta alaspäin, ruohonjuuritasolle, on juuri se, mitä kohti tulisi mennä. On hyvä asia, että nuorisotyöntekijät ajattelevat strategisesti ja ovat jopa tulosvastuussa yksiköissään, kunhan saavat kantaa vastuun oikeasti eivätkä näennäisesti. Vastuita voi myös jakaa kentällä, kaikki eivät vastuita välttämättä halua, mutta osa nuorisotyöntekijöistä varmasti kaipaa niitä. Asioiden osaaminen ja hallitseminen sekä kehittäminen vaativat nuorisotyöntekijöiltä aktiivisuutta ja intohimoa työtään kohtaan sekä kouluttautumista alalle jatkokoulutusmahdollisuuksia unohtamatta. Herkän kohtaamisen ja kasvattajuuden ei tarvitse hävitä tai hämärtyä kokonaisvaltaisen nuorisotyön tekemisen takia, se voi olla ammatti-identiteettiä ja ammatillisuutta vahvistavaa.

3. TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMINEN NUORISOPALVELUISSA

3.1. Kehittämistoiminnan lähtökohtia

Ammattialoilla, joilla yhteisten näkemysten ja yhteistyön tärkeys korostuu, käsitys yhteisestä ammatillisesta työotteesta on tärkeä. Yhteisen ammatillisen työotteen lisäksi myös työntekijöiden vuorovaikutus ja yhteistyön tekeminen ovat tärkeitä. Kuopiossa on jaettu noin vuosi sitten kaupungin nuorisotalot kahdeksi alueeksi maantieteellisen sijaintinsa perusteella. Kun työyksiköt, kuten tutkimuksessani kuopiolaiset nuorisotalot, sijaitsevat ympäri pohjoisen puolen kaupunkia lähiöissä tai Kuopioon kuuluvissa maaseutukunnissa, on mahdollista, että saman työn äärellä eriytymistä voi tapahtua. Eriytyminen saattaa aiheuttaa myös yhteisen ammatillisen työotteen hämärtymistä tai jopa sen katoamisen. Ammatillisuus ei katoa, mutta yhteinen työote ja tavoitteet voivat kärsiä. Ammatillisen työotteen jäsentämisen kautta myös yhteiset näkemykset työn tekemisestä lisääntyvät.

Työryhmästä vallitseva hyvä käsitys sisältää sen seikan, että ryhmässä tulee todennäköisesti aina olemaan ristiriitoja. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ristiriidat hyväksytään passiivisesti ja antaudutaan niiden valtaan. (Heiske, 168.) Asioista eri mieltä oleminen ei ole huono asia tai estä yhteisen ammatillisen työotteen löytämistä. Päinvastoin on suuri rikkaus, kun joukossa on erilaisia persoonia omine näkemyksineen. Ammatillisen työotteen jäsentäminen tähtää yhteisen tavoitteen ja päämäärän selkiyttämiseen.

On erittäin tärkeää, että työyhteisöllä on yhteinen päämäärä ja tavoitteet, jotta jokainen työntekijä voi toimia ammatillisesti yhteisiä pelisääntöjä noudattaen.

Organisaatiossa on hallinnolla vastuullinen tehtävä seurata työntekijöiden ammatillista kehittymistä. Sen vaaliminen ja vaatiminen ovat nuorisotyön ydinasioita ja sen toimintaedellytys, kuten strategisen ajattelun elämäntehtävä. Voidaan ajatella, että ammatillisuus ja strateginen ajattelu sisältöineen ovat kaksi kunnallisen ammatillisen nuorisotyön peruskivijalkaa, joiden päälle nuorisotyö on hyvä rakentaa.

Ohjaajien keskuudessa on käyty keskusteluja työn kehittämisestä vuosikymmenten aikana, joten tarve kehittämiselle on olemassa henkilöstön puolelta ja lähtökohta ke-

hittämistarpeiden kartoittamiselle on näin ollen hyvä ja lähtökohta oikea. Kehittämisen päämääränä on se, että lopulta konkreettisia asioita jää elämään työhömmen ja sitä kautta myös hyviä nuorisotyön käytäntöjä kuopiolaiseen nuorisotyöhön. Myös nuorisohjaajien jaksaminen ja hyvinvointi ovat tärkeitä asioita ja uskonkin, että yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen edesauttaa työssä jaksamista, hyvinvointia sekä motivoi työhön entistä enemmän.

Kehittämistoiminnan lähtökohta ei ole se, että muokkaisimme nuorisotaloista tai työntekijöistä samanlaisia, veisimme täten pohjan pois työltämme ja unohtaisimme kaiken hyvän entisen. Jokaisen talon ja työntekijän tulee säilyttää oma persoonallisuutensa. En halua tarjota valmista mallia kehittämiseksi, vaan lähityöyhteisö luo toiminnalleen itse tavoitteet ja työskentelee tietenkin myös Kuopion nuoriso-ohjelman 2013-15 ja Kuopion kaupungin perusopetuksen ja nuorisopalvelujen kehittämissuunnitelman mukaisesti. Kun työyhteisön jäsenillä on vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuuksia he osallistuvat paremmin kehittämistyöhön. Käytännön työntekijöiden mukana oleminen varmistaa, että kehittäminen on realistista. (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkin 2009, 41.) Työntekijöiltä tarvitaan ripaus halua, tahtoa ja motivaatiota astua mukaan kehityksen laivaan, joka seilaa jatkossa toivottavasti vieläkin selvemmillä nuorisotyön vesillä. Nuorten omat pienet jollat löytävät näin ollen helpommin pohjoisen Kuopion nuorisotyön purren, kun vedet on kynnetty vieläkin seesteisimmiksi ja lippu nostettu ylös salkoon emälaivassa.

Kiteytän edellisen tekstin seuraaviin neljään kohtaan, joissa tiivistyy keskeisimmät syyt pohjoisen alueen ammatillisen työotteen jäsentämiselle:

1. Ammatillisen työotteen pitäminen ajan tasalla. Lähityöyhteisön jäsenten tulee olla ajanhermolla ja olla selvillä mitä pohjoisen puolen alueille kuuluu ja miten voimme kehittää asioita mahdollisesti enemmän tämän päivän tarpeita vastaaviksi. Lähityöyhteisöllä on mahdollisuus tämänkaltaiseen kehittämiseen. Mielestäni asioiden ajoittainen tarkasteleminen on hyvä asia.

2. Yhteiskunnallisiin haasteisiin vastaaminen tässä ajassa. Yleisesti on ollut havaittavissa, kuinka yhteiskunnan muutokset heijastuvat nuoriin ja sitä kautta työhömmen. Työmme vaatimustaso kasvaa jatkuvasti ja todennäköistä on, että yhdessä pohtien ja asioihin tarttuen saamme enemmän hyvää aikaan. Alueiden palvelujen laatu para-

nee ja näkyvyytemme lisääntyy. Ammatillisen, tavoitteellisen ja kasvatuksellisen työotteen tulee näkyä ja kuulua tänä aikakautena entistä enemmän, että työn tärkeys tiedostetaan yhteiskunnassa entistä paremmin ja se tulee vieläkin näkyvämmäksi.

3. Yhteisen ammatillisen toimintatavan jakaminen. Olen huomannut vuosikymmenten aikana, että teemme työtämme erillään toisistamme, mahdollisesti välillä jopa tietämättä, mitä toisilla taloilla tapahtuu. Yhdessä, ammatillinen työote selkeänä, voimme hyödyntää osaamisiamme nuorten ja toistemme hyväksi. Tästä asiasta on puhuttu nuorisonohjaajien kesken jo vuosikymmenten ajan. Ohjaajissa on ollut havaittavissa halua kehittää asioita, tehdä enemmän yhteistyötä ja olla vielä enemmän jyvällä muiden talojen toiminnoista.

4. Alueellisen nuorisotyön mieltäminen osaksi kaupungin toiminallista kokonaisuutta. Mielestäni pohjoinen alue tulee nähdä yhtenä kokonaisuutena, joka työskentelee tavoitteellisesti Kuopion kaupungin nuoriso-ohjelman mukaisesti kaupungin eteläisen osan kanssa yhteistyötä tehden. Tämä muutos ajatteluun on syntynyt pohjoinen - etelä jaon yhteydessä. Nyt kaupungin nuorisotyö nähdään kahtena suurempana alueena, jotka tekevät yhteistyötä myös keskenään ja kuuluvat yhteen suurempaan kokonaisuuteen, nuorisopalveluihin.

Kehittämistehtävä

Kehittämistehtävänä on jäsentää pohjoisen alueen lähityöyhteisön palaverissa nuorisonohjaajien työstämänä yhteinen ammatillinen työote joka jää elämään Kuopion kaupungin nuorisopalveluihin. Lisäksi syntyy kolmivaiheinen ohjelma Kuopion kaupungin nuorisopalveluille.

Kehittämistarpeet

Kun työyhteisöä kehitetään kokonaisuutena, jaetaan työnjaon avulla yhteinen työn kohde ja saadaan aikaan prosessi, jolla päästään haluttuihin tuloksiin. Tarvitaan vuorovaikutuksellisia tekoja tämän yhteiskunnalliseksi pulmaksi kutsutun asian ratkaisemiseksi. Uusien asioiden tuottamiseksi tarvitaan osanottajien sitoutumista, motivaatiota ja ekspansiivista oppimista. Kaksoissidoksen ratkaiseminen ei edellytä mielekkyy-

den ekspansiota, vaan oletetaan, että se ratkeaa toimintajärjestelmän kehittämisen kautta. Kehittyneempi työ on mielekkäämpää. (Eteläpelto ja Onnismaa 2006, 99,100.) Nuorisonohjaajat ovat ilmaisseet halukkuutensa kehittää työtään ja toimintakulttuuria. Tarve lähtee suoraan ruohonjuuritasolta, jossa kenttätyö tehdään. Muutosmyönteinen ruohonjuuritaso ja kehittämishaluinen hallinto saavat paljon hyvää aikaan yhdessä. Siihen tarvitaan vuorovaikutusta, sitoutumista ja vanhojen toimintamallien tarkastelua sekä nuorisotyön katsomista uudenaikaisin ammatillisin silmin.

Pitkäjänteisen kehittämisen suunnat ja keinot

Nuorisonohjaajien työnkuvat ovat laajoja ja vaativia. Työ on laaja-alaista, joten Kuopion nuoriso-ohjelma tähtää ohjaajien tehtäväkuvien tarkentamiseen ja vastuiden jakamiseen alueilla. Täten nuorisopalvelujen on helpompi vastata moninaisiin haasteisiin asiakaslähtöisyyttä ja ennaltaehkäisyä korostaen. (Kuopion kaupungin nuoriso-ohjelma, 14.)

Rajaan työstäni ulos työnkuva-asian ja nuoriso-ohjelman tutkimisen nuorisopalveluissa, koska työn tilaaja ei lähde tällä erää kehittämään sitä Kuopiossa. Teen kuitenkin nuorisopalveluille kolmivaiheisen toimenpide-ehdotuksen, sillä se on luonnollinen jatke lähityöyhteisön yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämisen jälkeen. Säännöllinen oman työn tarkastelu kertoo ajan hermolla olemisesta ja on luontevaa jo uusien työntekijöidenkin takia myös koko nuorisopalveluissa. Oletettavaa on, että pohjoisen puolen ammatillisen työotteen jäsentäminen olisi aloitettava lähityöyhteisön jäsenten oman työn esittelyllä hyvässä ja positiivisessa hengessä. Näin kaikki tulisivat tutuiksi keskenään. Vaikka Kuopio onkin jaettu kunnallisen nuorisotyön kartalla eteläiseen ja pohjoiseen alueeseen, työskentelemme kuitenkin yhteisen päämäärän eteen yhdessä. Pohjoisen puolen yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämisen näen eräänlaisena kokonaisuuden osa-alueena, jonka myötä kehittyvät myös nuorisopalvelut.

3.2. Kehittäminen

Opinnäytetyössäni olevassa kehittämisessä on piirteitä työelämän tutkimusavusteisesta kehittämisestä. Sitä tukee muun muassa se, että käytäntöön suuntautunut toiminta on tutkimusavusteista kehittämistä, sillä se tähtää tieteellistä tietoa käyttäen olemassa olevan tilanteen kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 33; Ks.myös: Kyllönen, Alasoini, Pekkola, Rohiainen & Tervahartiala 1996.) Kehittäminen on kvalitatiivista ja menetelminä käytän keskusteluja, ryhmätyöskentelyä, havainnointia ja kirjallisia teorialähteitä eli alan kirjallisuutta, tutkimuksia, väitöskirjoja ynnä muuta sellaista. Jos kehittämistutkimukseni avulla saamme käynnistettyä kehittämisen, on se hyvä alku pitkälle kehittämisprosessillemme.

Kehittäminen on tärkeysjärjestyksessä ensimmäisellä sijalla, tutkimus toisella. Kehittäminen perustellaan tutkimuksellisessa mielessä, mutta se on käytännöllistä ja palvelee käytäntöä. (Toikko & Rantanen 2009, 33; Ks. myös: Seppänen-Järvelä 2006, 24.) Opinnäytetyöni päämäärä on kehittää käytäntöjä ja tutkimuksellisella osuudella perustelen muun muassa kirjallisuutta apuna käyttäen myös asioiden teoreettisen näkökulman. Kehittämisen päämääränä on luoda uusia hyviä käytäntöjä, mutta vanhoja hyvin toimivia käytäntöjä ei tule poistaa. Kehittäminen yhdistää konkreettisen kehittämis-toiminnan ja tutkimuksellisen lähestymistavan (Toikko & Rantanen 2009, 19.)

3.3. Kuopion kaupungin nuorisopalvelut kehittämiskohteena

Kuopiossa oli vuodesta 1949 lähtien ollut vireillä nuoriso- ja urheilutaloasia. Rahoitusta varten tehdyt anomukset hylättiin useana vuonna. Kaupunginhallituksen jäsenten mielestä olivat anotut summat liian suuria käytettäväksi nuorten hyväksi. Vuonna 1966 asetti lautakunta yhdeksi tärkeäksi tulevaisuuden tehtäväksi mahdollistaa avoimien ovien toiminta, koska vapaa-aika oli lisääntynyt. Kuopiolaisen nuorisotyön tilanne nähtiin hyvänä ja sille oli olemassa myös jatkuvia kehittymisen mahdollisuuksia. (Aira-raksinen, 2012, 15. ks.myös. Otranen, 1966, 22,29.)

Nuorisotilas suunnitelmaa valmistelemaan ehdotettiin työryhmä, jonka kaupunginhallitus asetti vuonna 1973. Kuopion kaupunginvaltuusto hyväksyi suunnitelman samana vuonna. Kuopion ensimmäinen nuorisotalo avattiin vuonna 1979 Ket-

tulanlahden kaupunginosaan. (Airaksinen 2012, 15 ; ks.myös: Kääriäinen 1984, 18,24.)

On yleisesti tunnettua, kuinka nousukausi 1980-luvulla mahdollisti nuorisotalojen rakentamisen kuntiin ja kaupunkeihin, kuten myös Kuopion suurimpiin lähiöihin.

Nuorisolautakunta ja liikuntalautakunnan yhdistettiin Vapaa-ajankeskukseksi vuonna 1993. Seuraavan palvelualueuudistuksen myötä lakkautettiin Vapaa-ajankeskus 31.12.2010. Kasvun ja oppimisen palvelu-alue aloitti toimintansa 1.1.2011.

Siihen kuuluvat perusopetus- ja nuorisopalvelut, varhaiskasvatus, lukiot ja toisen asteen yhteistyö sekä kasvun ja oppimisen tuki. Kehittämisprojektini sattuu aika oivalliseen tilanteeseen, kun suuria uudistuksia on tapahtunut ja nuorisopalveluiden merkitys nyky-yhteiskunnassa on noussut entistä tärkeämpään asemaan.

Olen työskennellyt Kuopion kaupungin nuorisopalveluissa 27 vuotta ja olen ollut aina kiinnostunut työyhteisön ammatillisuuteen ja ammatillisen nuorisotyön olemassaoloon liittyvistä asioista. Huoli ammatillisen nuorisotyön tulevaisuudesta on tullut entistä ajankohtaisemmaksi organisaatiouudistusten myötä. Kunnallinen, ennaltaehkäisevä nuorisotyö tarvitsee jatkossakin ammatilliset osaajat tekemään sitä. Kuinka näkyvää työmme laatu on ja kuinka tunnustettua se on ammatillisesti? Näihin asioihin voimme vaikuttaa nuorisotyön kentällä jäsentämällä entistä enemmän työtämme ja tuomalla sitä vielä enemmän näkyville tavoitteellisena, ammatillisena nuorisotyönä.

Kuopion kaupungin nuorisopalveluissa työskentelee 25 nuorisotyöntekijää. Heistä 19 on nuorisonohjaajia ja 4 erityisnuorisotyöntekijöitä, jotka työskentelevät työpareina eteläisessä ja pohjoisessa Kuopiossa. Lisäksi on kolme etsivää nuorisotyötä tekevää henkilöä, joista kaksi työskentelee eteläisessä ja yksi pohjoisessa Kuopiossa. Nuorisopalveluilla on 10 nuorisotaloa ja kolme erityisnuorisotyön vastuulla olevaa kerhotilaa, kulttuurisen nuorisotyön Kulttuuriareena 44 ja erityisnuorisotyön tukikohta Vinkkeli. Martti Ahtisaaren kerhotilan toiminta Saaristokaupungissa on Petosen Vapaa-aikatilojen vastuulla yhdessä koulun ja seurakuntien kanssa. Lisäksi kaupungissa on nuorten erityisharrastustiloja kuten bändikämppeä, lennokki- ja pingisharrastustilat, skeittihalli ja -parkit sekä paintball - alue. Kaupungin nuorisopalveluiden tiloissa ja toiminnoissa on vuosittain noin 250 000 kävijää (Kuopion kaupungin nettisivut)

Edellä mainittu henkilökunnan ja nuorisotyön toimintaympäristöjen määrä on minimi alati kasvavassa n. 105 000 asukkaan Kuopiossa. Tarve toiminnalle on olemassa niin vanhoilla kuin uusillakin alueilla. Liitoskunnissa, jotka sijaitsevat maaseudulla nuorisotyön tarve ei ole sen vähäisempi, vaan se jopa korostuu niissä muutenkin vähäisinä nuorten kokoontumispaikkoina ja toimintaympäristöinä.

Kuopion kaupungin nuorisopalvelut tuottaa peruspalveluja kaupunkilaisille. Niitä ovat esimerkiksi nuorisojärjestöille ja nuorten toimintaryhmille suunnattu tuki. Myös alueellinen nuorisotyö ja erityisnuorisotyö kuuluvat peruspalveluihin. Alueellinen nuorisotyö tarkoittaa alueellista nuorisotaloverkostoa ja sen ammattitaitoista henkilökuntaa, joka tuottaa monipuolisia palveluja. Nuorisotyö alueilla reagoi alueen nuorten erityistarpeisiin esimerkiksi varhaisen puuttumisen keinoin. Sitä toteutetaan nuorten, viranomaisten ja alueen asukkaiden kanssa. (Kuopion nuoriso-ohjelma 2010-15, 11.)

Kehittäminen koskee mielestäni kuopiolaisia nuorisopalveluja kokonaisuudessaan, vaikka keskitynkin tässä opinnäytetyössä ainoastaan pohjoisen puolen kehittämiseen. Ilman työtämme ohjaavaa nuorisopalveluille tehtyä toimivaa kehittämissuunnitelmaa on nuorisotyö vailla perustaa. Vuonna 2013 Kuopiossa tehty Perusopetuksen ja nuorisopalvelujen kehittämissuunnitelma ei yksin riitä, vaan tarvitaan nuorisotyöhön yksityiskohtaisemmin pureutuva toteutumiseltaan realistinen ohjelma.

Nuoriso-ohjelma 2010-15

Kuopion kaupungin nuorisopalveluissa on tehty vuosikymmenten aikana monenlaisia kehittämissuunnitelmia ja -ohjelmia. Ne ovat kuitenkin syystä tai toisesta toteutuneet vain osittain. Samoin niiden seuranta ja päivittäminen ovat jääneet joskus tekemättä. Teimme muutama vuosi sitten Kuopion kaupungin nuoriso-ohjelman 2010-15 ohjaamaan työtämme. Käytännössä emme ole sitä kuitenkaan toteuttaneet juuri lainkaan. Nykyinen nuoriso-ohjelma on herättänyt keskustelua jo sen syntymästä saakka.

Kuopion nuoriso-ohjelma on tehty suuntaamaan omaa työtä, koordinoimaan sitä sekä toimimaan osaamisen varmistamisen välineenä. Ohjelmassa on huomioitu alle 29-vuotiaat nuoret, mutta kohderyhmänä ovat 12-18-vuotiaat. Ohjelma kuvaa myös laajemmin nuorisopalvelujen sijoittumista palvelukokonaisuuteen sekä hahmottelee yhteistyön tarvetta nuorisotyön eri osa-alueilla (Kuopion nuoriso-ohjelma 2010-15.) Nuoriso-ohjelma tehtiin vuosina 2008-09 ja se pohjautui kansalliseen Vanhasen II

hallituksen lapsi- ja nuorisopoliittiseen kehittämisohjelmaan 2007-11. Nuorisolaki määrittelee kunnissa toteutettavan nuorisotyön ja -politiikan seuraavasti: Kunnan tehtäviin kuuluvan nuorisotyön ja -politiikan toteuttajina ovat kunnat, nuorisoyhdistykset sekä muut nuorisotyötä tekevät järjestöt. (Nuorisolaki 2006, 3. luku).

Kunnissa tehtävät nuoriso-ohjelmat tai kehittämissuunnitelmat luovat vankan pohjan nuorisotyölle ja sen arvoille. Ne ovat siis lähtökohtia ja perusasioita nuorisotyössä ja sen vuoksi erittäin tärkeitä suuntaviivan antajia. Nuorisopoliittisella ohjelmatyöllä tarkoitetaan nuorten kasvu- ja elinolojen kehittämistä suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti erilaisten kirjoitettujen ohjelmien avulla (Komonen 2013, 3). Kuopion nuoriso-ohjelman tulisi ehdottomasti olla toimiva ja sovellettavissa käytännön työhön, sillä se helpottaisi nuorten kasvu- ja elinolojen suunnitelmallista toteuttamista eli käytännön työtä.

Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa alemmassa yhteisöpedagogikoulutuksessa Marja-Liisa Sagandan tekemä opinnäytetyö ”Syömähampaat syynissä: Kuopion nuorisopalveluiden nuoriso-ohjelman toteutuminen Kuopion kaupungin nuorisotaloilla” tutkii nuoriso-ohjelman toteutumista työntekijöiden näkökulmasta. Sagandan tulosten mukaan nuorisonohjaajat eivät sitoutuneet nuoriso-ohjelmaan, sillä lähtökohta sen tekemiselle oli sellainen, että se ei motivoinut nuorisonohjaajia ohjelman tekemiseen sekä sen toteuttamiseen. He eivät olleet sitoutuneita muutosten läpivientiin ja ohjelma oli epärealistinen. (Saganda 2013, 42.) Todennäköisesti sellainen ohjelma tai kehittämissuunnitelma, joka lähtee liikkeelle ruohonjuuritasolta eli ohjaajista ja jopa nuorista itsestään on toimivampi.

Pohjoisen alueen palaveri

Pohjoisen alueen nuorisotalojen ja niillä työskentelevien nuorisonohjaajien alueellinen palaveri eli lähityöyhteisön palaveri perustettiin muutama vuosi sitten. Se kokoontuu kerran kuukaudessa nuorisopalvelujen tehtyä maantieteellisen aluejaon eteläiseen ja pohjoiseen alueeseen. Koska alueelliset ohjaajapalaverit ovat huomattavasti pienempiä kooltaan, niin asioista keskusteleminen ja asioiden kehittäminen on helpompaa pienemmissä ryhmissä. Isossa ohjaajapalaverissa, johon osallistuu koko nuorisopalvelujen nuorisonohjaajat esimiehineen, on jokaisella kokoontumiskerralla noin 30 henkilöä. Nekin ovat tärkeitä tiedon jakamisen ja kuulemisen tilaisuuksia ja kokoontumisia on muutaman kerran vuodessa, mutta niillä on enemmän tiedon jakamisen rooli kuin pienemmillä alueellisilla palavereilla.

Pohjoisen alueen palaverin tavoitteena on kokoontua vaihtamaan nuorisotyön kuulumisia ja keskustelemaan esille nousseista työhön liittyvistä asioista ja kysymyksistä alueilla, kunnallisesti sekä yhteiskunnallisesti. Tiedonvaihdon lisäksi pohjoisen palaverin tärkeä tehtävä on kehittää ja edistää nuorisotyötä kaikilla siihen kuuluvilla alueilla.

Työskentelemme pohjoisella puolella maantieteellisesti ajatellen laajalla alueella ja fyysiset välimatkat nuorisotalojen kesken ovat pitkät, jopa useita kymmeniä kilometrejä. Ohjaajakollegoiden näkeminen on tärkeää säännöllisin väliajoin. Näin olemme tietoisia siitä, mitä itse kunkin alueelle kuuluu ja onko ilmennyt sellaisia asioita, joihin voisimme yhdessä vaikuttaa. Lähityöyhteisön olemassa olon aikana olemme keskustelleet akuuteista asioista, mutta yhteistä ammatillista työotetta emme ole aiemmin käsitelleet tai alkaneet pohtimaan sitä.

Pohjoisen alueen palavereissa ovat edustettuina kaikki alueen nuorisotalot tai – tilat. Osallistujien määrä pysyy aina kohtuullisena ja se mahdollistaa asioiden käsittelyn ja jatkotoimenpiteiden käynnistämisen helposti, kun pienehkö osanottajamäärä on kyseessä. Tavoitteena on saada aikaan yhä tiiviimmin yhdessä toimiva ammatillinen tiimi, joka jäsentää yhteisen ammatillisen työotteen ja on ajan hermolla vastaamaan nuorten tarpeisiin pohjoisella puolella Kuopiossa. Tavoitteena on myös palvelujen kehittäminen ja parantaminen, sillä siihenhän kaiken kehittämisen tulee kunnallisessa nuorisotyössä tähdätä.

Pohjoinen ja eteläinen kaupunginosa

Kuopion kaupungin nuorisopalveluissa jaettiin nuorisotalot pohjoiseen ja eteläiseen alueeseen niiden maantieteellisen sijaintinsa perusteella. Nuorisotalot sijaitsevat laajalla alueella, joten niiden kahteen suurempaan alueeseen jakaminen on jo käytännön syistä järkevää. Nuorisotaloja on 10, lisäksi kokonaisuuteen kuuluu Kulttuuriareena 44, erityisnuorisotyönpiste Vinkkeli ja sen neljä erityisnuorisotyöntekijää sekä kolme etsivää nuorisotyöntekijää. Lisäksi molemmilla alueilla on tuntityöntekijöiden ylläpitämiä kerhotiloja, joissa nuoret kokoontuvat.

Pohjoinen ja eteläinen alue eroavat toisistaan nuorisotalojen erilaisuuden takia. Niihin kuuluvat ne kaupunginosat kummaltakin puolelta, joissa on nuorisotalo tai -tila. Jynkkä- Petonen-Saaristokaupunki, muodostavat etelässä suuren, aika yhtenäisenkin alueen, jonka sisällä on kolme nuorisotaloa sekä Martti Ahtisaaren koulun kerhotilat. Myös Neulamäen nuorisotalo kuuluu eteläiselle puolelle. Käytännössä kaikki eteläisen alueen talot ja tilat tekevät perinteistä nuorisotalotyötä ja ovat fyysisesti lähempänä toisiaan kuin pohjoisen alueen talot ja tilat.

Pohjoisella puolella on Kulttuuriareena 44, jonka keskeisimmät tehtävät ovat kulttuurisen-, kansainvälisen sekä osallistavan nuorisotyön tekeminen, se toimiikin monipuolisena taiteen esittämisen- ja harrastepaikkana, kolme maaseututaltoa, Nilsää, Riistavesi ja Vehmersalmi, joiden nuorilla on esimerkiksi aukioloaikojen suhteen erilaiset tarpeet kuin kantakaupungin nuorisotalojen nuorilla. Perinteistä lähiötyötä kantakaupungin alueella tekeviä nuorisotaloja pohjoisella puolella on kaksi, Männistöissä ja Päivärannassa. Nilsissä työskentelee yksi etsivä nuorisotyöntekijä ja kaksi erityisnuorisotyöntekijää. Pohjoisen puolen repertoaari on laaja ja koska rikasta erilaisuutta on olemassa, on todella järkevää, että kehitämme yhdessä asioita ja etsimään yhteisiä tekemisen paikkoja kokoamalla rivejämme vieläkin tiiviimmiksi. Erilaiset osaamiset ja talojen erilaisuus voitaisiin hyödyntää vieläkin paremmin jatkossa. Pohjoinen ja eteläinen alue eroavat toisistaan huomattavasti, eikä ole syytä verrata niitä toisiinsa. Molemmilla alueilla on varmasti halu kehittää nuorisotyötä ja yhteistyötä alueiden kesken tulee tehdä jatkossakin. Ajattelen, että olemme samaa nuorisopalveluiden kokonaisuutta, vaikka jako onkin tehty.

3.4. Delfoi- menetelmä nuorisopalvelujen toiminnan kehittämisessä

Delfoi-menetelmää alettiin käyttää Yhdysvalloissa 1950-luvulla aluksi salaista sotilas-teknologiaa koskevissa tutkimuksissa. Delfoi on tutkimustapa, jonka avulla voidaan tehokkaasti hyödyntää asiantuntijatietoa tulevaisuuden suunnittelemiseksi. Delfoi-menetelmällä pyrittiin alun perin tuottamaan asiantuntijaryhmässä mielipiteiden yksimielisyyksiä peräkkäisten kyselyjen avulla ja kontrolloidun palautteen avulla. Ensimmäisen kyselykierroksen jälkeen tutkija yleensä kokoaa tiedot ja antaa yhteenvedon panelisteille. Analyysistä kootaan seuraava kyselykierros ja taas vastaukset kootaan yhteen. Kyselykierroksia järjestetään tarpeen mukaisesti, yleensä 2-4 kierrosta. Näiden jälkeen tutkija kokoaa tiedot yhteen ja yleensä pyritään saamaan konsensus kulloisenkin asian suhteen. (Kuusi 2012.)

Tiedonkeruumenetelminä käytän Delfoi-menetelmää, Learning - Café'n sovellusta sekä havainnointia. Ajatuksena koko tutkimuksessani on se, että kaikki tieto tulee lähityöyhteisön jäseniltä. En muuta tai lisää mitään oman näkemykseni mukaan tutkimus-aineistoon, vaan kaikki kysymykset sekä kannanotot tulevat lähityöyhteisön nuorisohjaajilta. Ja niitä lähdemme yhdessä purkamaan. Kehittämistutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen. Kiviniemen mukaan laadullinen tutkimus on prosessi, joka on myös oppimistapahtuma. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruun väline on tutkija itse, näin ollen voi aineistoon liittyvät tulkinnat ja näkökulmat muuttua ja kehittyä tutkimuksen edetessä. (Kiviniemi 2007, 70. Olen mukana kaikilla Delfoi – kierroksilla sekä vetäjän roolissa, kuin myös kehittäjänä sekä pidän oppimispäiväkirjaa ja teen havaintoja. Tutkittavaan ilmiöön liittyvä arvoitus aukeaa pikkuhiljaa, kun käytössä on tiedonkeruumenetelmä, joka vie lähelle ilmiötä. Näin myös tutkimusmenetelmälliset ratkaisut täsmentyvät. (Kiviniemi 2007,70.) Delfoi-menetelmän avulla päästään kehittämisen ytimeen ja sitä kautta tulevat näkyviksi Delfoita käyttävän ryhmän tavoitteet ja niiden toteuttamisen keinot.

Tutkimusongelma voi täsmentyä tutkimuksen edetessä, eikä sitä voi ilmaista täsmällisesti välttämättä vielä tutkimuksen alussa. (Kiviniemi 2007,70.) Näin on myös omassa kehittämistutkimuksessani. Lähityöyhteisö määrittelee tavoitteet ja päämäärän ja lähtee kulkemaan niitä kohti Delfoi-menetelmän avulla. Tutkija on kuin salapoliisi, jonka johtolankoja ratkova työskentely johtaa tutkittavan ilmiön kirkastumiseen ja selkeytymiseen. (Kiviniemi 2007, 71. Ks myös Alasuutari 1989; Alasuutari 1999).

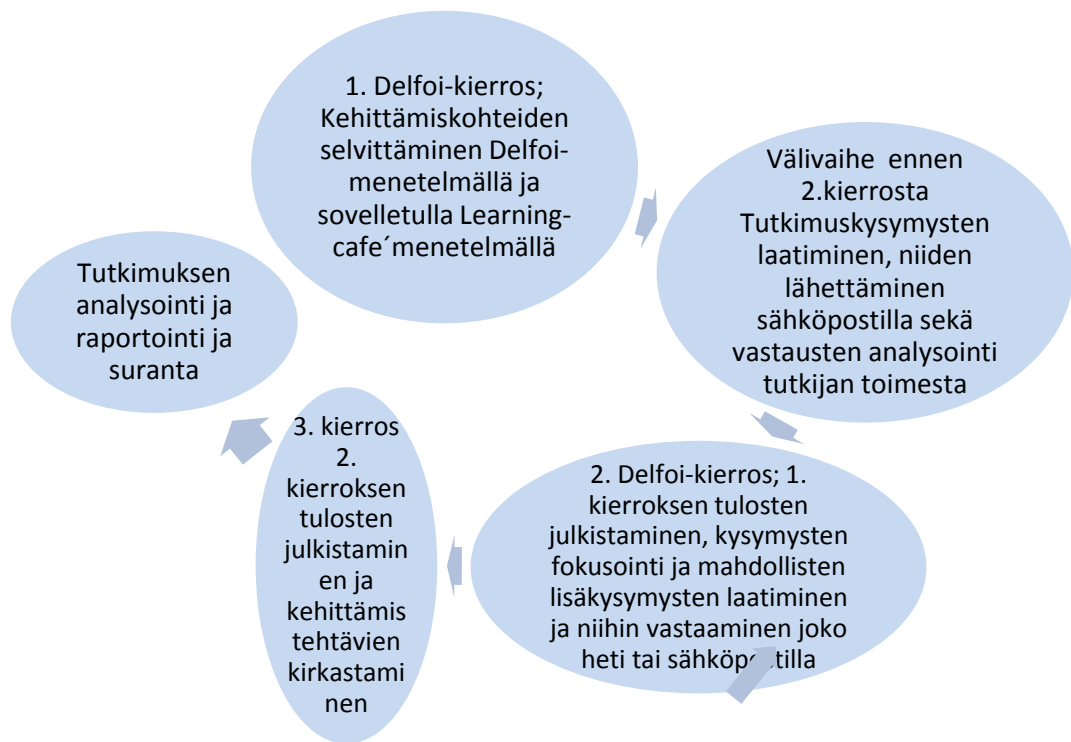
Olen tehnyt salapoliisin työtä mahdollistamalla kehittämisen aloittamisen eri menetelmiä käyttäen ja kaivaen esille kehitettäviä asioita eli johtolankoja.

3.5. Delfoi-menetelmän soveltaminen kehittämisessä

Käytän Delfoi-menetelmää tukena ja apuna saadakseni selville, mitkä asiat ovat lähi-työyhteisön jäsenten mielestä tärkeitä ja millaisia asioita aletaan kehittämään. Delfoi on tulevaisuuden tutkimuksen menetelmä, joten se sopii senkin takia hyvin omaan kehittämistutkimukseeni. Delfoi-menetelmällä saan prosessin alulle ryhmässä. Tarkoitukseni on saada aikaan eräänlainen aivomyrsky, joka tuottaisi ajatuksia ja jopa suoria kysymyksiä siitä, mitä asiaa tai asioita haluamme lähteä kehittämään pohjoisella alueella.

Ajatuksenani on se, että koko prosessi lähtee liikkeelle tyhjältä pöydältä. Järjestän tarvittaessa kolme tai neljä Delfoi – istuntoa maaliskoukokuussa, joissa etenemme Delfoi-menetelmää käyttäen ja sitä soveltaen askel askeleelta eteenpäin kohti päämääräämme. Delfoi vaikuttaa varsin käyttökelpoiselta menetelmältä ja uskon että se tuo ryhtiä ja selkärankaa sekä helpottaa todennäköisesti muutoin niin monisäikeistä ja pulppuvaa keskusteluumme fokusoitumaan keskeisiin asioihin.

Delfoi-menetelmä palvelee kehittämistä, koska sen avulla pääsemme pureutumaan nuorisotyön ytimeen ja miettimään, miten voisimme kehittää työtämme tulevaisuudessa.



KUVIO 2. Delfoi-metelmän käyttö kehittämistutkimuksessani.

Esittelin helmikuussa opinnäytetyöni sen hetkisen tilanteen lähityöyhteisön palaverissa. Kaikki paikalla olleet pitivät sitä hyvänä ajatuksena ja olivat valmiita sitoutumaan siihen.

Eräs ohjaaja totesi

*”Olen aina kehittämisen kannalla ja minusta tämä on tosi hyvä juttu.
Lähden mielelläni mukaan tähän prosessiin”*

Kerroin pyrkiväni siihen, etten tongi kenenkään työntekoa tai persoonaa, vaan tarkoitus on viedä asioita eteenpäin yhdessä hyvässä hengessä ja pohtia Delfoin avulla, mitkä asiat olisivat niitä, joita alkaisimme kehittämään. Se on mielestäni ainoa oikea tie asioiden yhdessä eteenpäin viemiselle. Esittelin myös samana päivänä suuressa ohjaajapalaverissa hallinnon pyynnöstä opinnäytetyöni aiheen ja sen sisältöä ja sainkin usealta taholta positiivista palautetta asiasta. Nämä palaverit olivat aika käänteen tekeviä käynnistyneen opinnäytetyön ja kehittämisprosessin kannalta. Näytti siltä, että henkilöstö oli sitoutunut ja kaipasi asioiden tutkiskelua.

Ensimmäinen Delfoi- kierros

Ensimmäinen kierros toteutetaan 21.3.2013 Männistön nuorisotalolla Kuopiossa. Ker-
ron lähityöyhteisöpalaveriin osallistuville lyhyesti Delfoi- ja Learning Cafe`-
menetelmistä sekä työn alla olevasta opinnäytetyöstäni. Delfoi-kierroksella laitetaan
ajatukset liikkeelle aivomyrskyn avulla pohjoisen lähityöyhteisön kehittämiseksi. Tar-
koitus on löytää asioita ja aiheita, joita lähdetään kehittämään eteenpäin. Palaveriin
osallistujat jaetaan kolmen hengen ryhmiin ja kehittämiseen liittyviä asioita aletaan
työstämään Delfoi-menetelmän lisäksi myös Learning Cafe`- menetelmää soveltaen.
Aiheeseen tartutaan ennakkoluulottomasti. Päämääränä on, että lähityöyhteisön jäse-
net määrittelevät itse kehittämisen suunnan ja sisällön. Ensimmäisen kierroksen ai-
heista muokataan kysely, joka lähetetään vastattavaksi lähityöyhteisön jäsenille säh-
köpostitse. Vastaajia pyydetään laittamaan kysymykset tärkeysjärjestykseen. Näin
tärkeimmät ja heidän mielestään eniten kehittämistä kaipaavat asiat saadaan näkyville.
Vastauksista työstetään suurille papereille yhteenveto eniten tärkeysjärjestyssijoja
saaneista kysymyksistä. Neljä tai viisi eniten tärkeyspisteitä saanutta kysymystä ovat
ne, jotka ovat mahdollisia kehittämiskohteita.

Välivaihe ensimmäisen ja toisen kierroksen välillä on se, että laaditaan tutkimusky-
symykset, lähetetään ne sähköpostilla lähityöyhteisön jäsenille sekä analysoidaan vas-
taukset. Näin päästään seuraavaan vaiheeseen. Ensimmäisen ja toisen kierroksen teh-
tävänä on tuottaa vastauksia kysymyksiin miksi teemme ja mitä teemme? Kolmannen
kierroksen tehtävänä on tuottaa tietoa siitä, miten ja millä keinoilla lähdetään käytän-
nössä kehittämään asioita.

Toinen Delfoi - kierros

Toisella kierroksella käydään läpi kysely vastauksineen. Laaditaan taulukko, josta
selvää kaikkien kysymysten pistesijat ja pisteet, näin ollen on helpompi hahmottaa
kysymyksille laitettut tärkeysjärjestykset. Toisen kierroksen tehtävänä on tuottaa konk-
reettisia kehittämisaiheita, mutta ei vielä löytää keinoja niiden toteuttamiseksi. En-
simmäisen kierroksen tulosten julkistaminen, kysymysten fokusointi ja mahdollisten
lisäkysymysten laatiminen ja niihin vastaaminen joko heti tai sähköpostilla ovat toisen
kierroksen tehtäviä. Myös aiheeseen liittyvää keskustelua tullaan käymään vilkkaasti.

Keskustellaan eniten pisteitä saaneista vastauksista ja perustellaan niiden sisällöt ja se, mitkä ovat tärkeitä ja keskeisiä kehittämiskohteita pohjoisen alueen nuorisotyössä. Osallistujat voivat olla eri mieltä asioista ja puheenjohtaja huolehtii, että osallistujien äänet tulevat kuuluviin ja puheenvuorot jakaantuvat tasaisesti. Keskustelun avulla nousevat kehitettävät asiat esille. Vastaajat päättävät mitkä eniten pistesijoja saaneesta viidestä kysymyksestä lähdetään työstämään. Kysymykset ja niiden vastaukset tullaan luokittelemaan yläkäsitteisiin. Yläkäsitteisiin jakaminen tapahtuu etsimällä vastauksista toisiaan yhdistäviä tekijöitä. Haetaan yhteisymmärrystä siitä, mitkä ovat ne asiat, joita lähdetään kehittämään. Eri näkemyksiä asioiden kehittämiseksi saattaa ilmetä, mutta se ei ole este kehittämiselle. Näin syntyy aitoa ja avointa mielipiteenvaihtoa ja keskustelua kehitettävistä asioista huomioiden monta näkökulmaa.

Kolmas Delfoi - kierros

Keskustelu jatkuu ammatillisuuteen liittyvistä asioista sekä työstetään kolmen yläkäsitteen alle laitettuja kysymyksiä vastauksineen. Mietitään käytännön keinoja, kuinka lähdetään kehittämään asioita eteenpäin. Koska kyseessä on ammatillinen nuorisotyön tiimi, oletettavaa on, että osallistujilla on tahtoa lähteä kehittämään havaittuja epäkohtia. Nämä epäkohdat nousevat kyselyn vastauksista, joihin vastataan ensimmäisen Delfoi-kierroksen jälkeen. Delfoin kulku on selkeä ja looginen, eikä asioiden oikealle kehittämiselle ja eteenpäin viemiselle ole esteitä. Aineisto tullaan analysoimaan avaamalla kysymykset ja teemoittelemalla ne yläkäsitteisiin. Kysymykset avataan tulosluvussa ja taulukoidaan. Niistä syntyy pohja kehittämiselle eli näin ollen saadaan selville ne asiat, joita halutaan lähteä kehittämään ja uudistamaan lähityöyhteisössä. Syntyy myös kolmivaiheinen kehittämisohjelma Kuopion kaupungin nuorisopalveluille. Näin koko Kuopion nuorisopalvelut tulevat halutessaan hyötymään opinnäytetyöstä.

Tekstiaineiston sisällönanalyysi

Analysointi tarkoittaa Kreikan kielessä aineosasten jakamista osiin. Sitä käytetään varsinkin kemiassa, jossa hajottamalla aine osiin saadaan selville sen laatu eli kvaliteetti tai määrä eli kvantiteetti. (Kamensky 2001, 108.) Koska olen hakemassa vastauksia siihen, mitä lähityöyhteisön jäsenet haluavat kehittää, saan sen parhaiten selville pilkkomalla vastaukset osiin ja penkomalla esiin asioiden ytimet. Tuomi ja Sarajärvi lainaavat Milesia ja Hubermania kuvatessaan induktiivisen, aineistolähtöisen laadullisen aineiston analyysin kolmivaiheiseen prosessiin; 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi, Sarajärvi 2002. Kts. myös Miles ja Huberman 1984.)

Pelkistin eli redusoin ensimmäisen Delfoi kierroksen jälkeen ryhmien synnyttämät ajatukset kysymyksiksi ja tein kyselyn lähityöyhteisön jäsenille. Ryhmittelin vastaukset eli klusteroin ne ja etsin yhteisiä nimittäviä tekijöitä niille, jotta pystyin abstrahoimaan eli antamaan niille teoreettiset yläkäsitteet. Näin sain purettua kyselyni vastaukset ja ryhmittelin ne helpommin käsiteltäviksi. Autoin siis teorian avulla käytännön kehittämistä. Ensimmäiseltä Delfoi-kierrokselta saamani aineisto on tiivistynyt vaihe vaiheelta kierrosten edetessä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä saadaan vastaus tutkimustehtävään yhdistelemällä käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 115).

Ensimmäisen Delfoi kierroksen jälkeen aloitin analysoimisen ottamalla 14 A4-paperiarkkia, joihin jokaiseen laitoin kysymyksen numeron sekä kysymyksen. Etsin vastauksista popalaisten tärkeysjärjestysnumeroita kunkin kysymyksen kohdalta. Kirjoitin ne jokaiseen A4-paperiin kyseisen kysymyksen kohdalle laittamaani numeraaliseen järjestykseen. Olin siis laittanut jokaiseen arkkiin numerot yhdestä neljääntoista ja näin ollen jokaisen vastaajan vastauksista löysin oikean tärkeysjärjestysarvon kysymykselle.

Sen jälkeen laskin kunkin kysymyksen pisteet ja poimin neljälle ensimmäiselle sijalle päässeet vastaukset, joita oli viisi. Kysymys Kuinka voisimme kehittää työtämme vielä enemmän ajan haasteita vastaavaksi? sai kolme ykkössijaa ja kaksi nelossijaa eli pisteitä yhteensä. Kysymys Millä keinoilla ennakoluulojen murtaminen ja työntekijöiden arvostus toisiaan kohtaan kasvaisi? oli arvotettu kolme kertaa ykköseksi ja yh-

den kerran nelossijalle. Kysymys Millaisia yhteisiä pohjoisen alueen talojen välisiä toimintoja pitäisi mielestäsi järjestää? noteerattiin kolme kertaa kakkoseksi ja kerran neloseksi eli se sai yhteensä neljä pistettä. Kysymys Tarvitaanko pohjoiselle puolelle etsivää nuorisotyötä? sai kaksi kakkossijaa ja yhden nelosen. Kysymys Pitäisikö pohjoisella alueella olla vaikka hankkeen kautta työskentelevä nuorisonohjaaja, joka tuuraa esimerkiksi sairastapauksissa ja lomilla? oli arvotettu yhden kerran sekä ykkössijalle, kakkossijalle, että kolmossijalle. Näistä viidestä kysymyksestä lähdimme etsimään niitä asioita, joita kehitämme jatkossa. Tein kysymyksistä taulukon, johon laitoin kaikki kysymykset ja niiden saamat tärkeysjärjestyspisteet. Esittelin taulukon toisen kierroksen aluksi, että jokainen saisi käsityksen, mitkä kysymykset olivat saaneet eniten pistesijoja ja näin valikoituivat toiselle kierrokselle.

Kun toisen kierroksen jälkeen olimme pudottaneet kysymyksen yhden kysymyksen pois jäi jäljelle neljä kysymystä, Toisen kierroksen pohdintojen jälkeen loin kolme yläkäsitetä helpottamaan jatkotyöskentelyä. Ne helpottivat asioiden pilkkomista osiin myös lähityöyhteisössä ja täten auttoivat heitä pääsemään kiinni yhä syvemmälle asian ytimeen. Nimesin yläkäsitteet seuraavasti: Ajanmukaiset nuorisotyön menetelmät, työyhteisökysymykset sekä ammatillisuus ja ammatti-identiteetti. Kysymykset Millä tavalla lähityöyhteisön toimintaa tulisi kirkastaa ja selkeyttää? ja Millä keinoilla enakkoluulojen murtaminen ja työntekijöiden arvostus toisiaan kohtaan kasvaisi? olisivat voineet kuulua sekä ammatillisiin asioihin kuin myös työyhteisökysymyksiin. Si joitin ne kuitenkin ammatillisiin asioihin ja perustelin ne luvussa 4.1.

Kolmannella kierroksella keskustelumme syveni yhä enemmän kohti ammatillisuuden alkulähteitä ja ajanhermolla olemista. Käytimme pohjana sähköpostitse lähettämiäni ensimmäiseltä kierrokselta tulleita kysymysten vastauksia. Vastauksista kumpusi selvästi se, että vaikka olemme alamme ammattilaisia, on erittäin tärkeää, että käymme arvokeskustelua työstämme. Osasta vastauksia nousi selvä huoli siitä, olemmeko ajan tasalla tehtävissämme sekä olemmeko sitoutuneita työhömme? Myös yhteiset tekemisen paikat askarruttivat, toivottiin lisää nuorisotalojen välistä yhteistyötä sekä nuorisonohjaajien välistä vuorovaikutusta. Joku oli maininnut vastauksessaan, että työstä saisi olla innostunut ja innostuksen näkyminen olisi suotavaa. Myös työntekijöiden arvostus toisiaan kohtaan nousi esille. Voidaan sanoa, että vastauksista kumpusivat nuorisotyön ammatillisuuteen ja eetokseen sekä ajanmukaisuuteen liittyvät asiat. Niemisen mukaan etiikassa pohditaan muun muassa hyvän elämän perusteita ja mikä

on perustana ajatukselle oikein toimimisesta ja ajattelemisesta? Voidaan ajatella, että oikein toimiminen ja ajatteleminen määräytyvät yhteisön sisällä olevan enemmistön ajattelu- ja toimintatavan mukaan. (Nieminen 2008, 33.)

Työntekijöiden käsitykset saattavat vaihdella nuorisotyön arvoperusteista puhuttaessa. Voi olla hyvinkin erilaisia käsityksiä siitä, miten työtämme tulisi tehdä. Niemisen mukaan arvoperusteet ovat niitä ehdottoman hyviä ja oikeita asioita, joita tulisi tavoitella nuorisotyössä. Yleispäteviä arvoperustoja nuorisotyössä ei ole ja ne määräytyvätkin arvoperustan esittäjän mukaan ja ne voidaan asettaa enemmistöpäätöksellä tai auktoriteettiin tai ideologiaan vedoten. (Nieminen 2008, 37.) Näin on myös lähityöyhteisön laita, voimme itse määritellä arvoperustamme ja se tulee olemaan mielestäni yksi tärkeimmistä tehtävistämme. Tietenkin arvoperustamme pohjautuu Kuopion kaupungin nuorisopalvelujen arvoperustaan, mutta myös yhdessä niitä uudelleen lähityöyhteisössä luomalla.

Kun jaoin kysymykset kolmen yläkäsitteen alle, kuten kohdassa 4.1. taulukoista käy ilmi, niin eniten eli seitsemän kysymystä kuului yläkäsitteen Ajanmukaiset nuorisotyön menetelmät alle. Ammatillisuus ja ammatti-identiteettiä koskevia kysymyksiä löytyi neljä ja työyhteisökysymyksiä kolme. Tästä voi päätellä, että ajanmukainen ja ajan hermolla oleva nuorisotyön rautainen ammatillisuus työyhteisöllisiä kysymyksiä unohtamatta ovat keskeistä työssämme ja askarruttavat lähityöyhteisöä. Ammatillisuus näkyy jokaisessa yläkäsitteessä ja niiden sisällöissä, sillä se koskee kaikkia niitä asioita, joita kolmen yläkäsitteen alla on. Näyttää siltä, että yhdessä käynnistämämme kehittämisprosessi on laitettu alulle hyvässä hengessä ja se tulee olemaan jatkuva.

4. KOHTI YHTEISTÄ AMMATILLISTA TYÖOTETTA

4.1. Avointa kehittämistarpeen arviointia

Ensimmäisellä kierroksella käytin tiedonkeruun menetelminä Delfoi-menetelmää sekä sovellettua Learning cafe`- menetelmää ja keskustelua, toisella ja kolmannella kierroksella Delfoita sekä keskustelua. Tulokset syntyivät edellä mainituilla menetelmillä. Ensimmäiselle kierrokselle osallistui 9 henkilöä, lähityöyhteisöön kuuluu yhteensä 13 nuorisonohjaajaa.

Pyysin työkaveriani kirjaamaan ylös asioita, joista keskustelimme ennen ja jälkeen Delfoin. Itse en olisi pystynyt niitä kirjaamaan, koska olin tiiviisti mukana keskustelussa ja nauhurin käyttö olisi ollut mahdotonta kolmessa ryhmässä toteutetun Learning cafe`- menetelmän takia. Pyysin popalaisia kirjaamaan Cafe`n pöytäliinaan vapaasti asioita ja luomaan viljejäkin visioita pohjoisen puolen kehittämisestä nuorisotyön näkökulmasta. Kerroin, että kaikki kysymykset ja ajatukset ovat oikeita ja tervetulleita, enkä halunnut sanoa, mitä teemme, vaan kehitämme asioita yhdessä. Annoin hyvin vähän suuntaviivoja tai ohjeita siitä, mitä ryhmien tulisi tarkalleen ottaen pohtia.

Tapani toimia herätti ohjaaja 2:ssa kysymyksen

”Entä jos kirjoitan jotain väärin?”

Toistin, että kukaan ei voi kirjoittaa mitään väärin. Delfoi-menetelmä mahdollisti toimimisen luovalla tavalla.

Ohjaaja 5 kysyi

”Onko tarkoitus, että kehittäminen jää oikeasti elämään työhömmme?”

Vastasin, että *”se juuri on tarkoitus.”*

Ennen aivomyrskyn saapumista Männistön nuorisotalon viihtyisiin oppimiskahvilan pöytiin ehdotin, että jokainen pöytä sytyttäisi palamaan niissä oleviin kynttilöihin ”nuorisotyön liekki”, joka valaisisi kehittämistehtäväämme. Halusin näin symbolisesti viestittää osallistujille positiivisia ajatuksia ja luoda positiivisen ilmapiirin nuorisotyön

kehittämislle. Ehdotin ryhmäläisille, että muotoilen ajatuksista kysymykset tai tarkennan mahdollisia valmiita kysymyksiä ja lähetän ne vastattavaksi kaikille popalaille, heillekin, jotka eivät päässeet paikalle.

Ohjaaja 8 totesi

”Niin lieene parasta edetä, että kokoat kysymykset ja laitat tulemaan sähköpostilla.”

Kerroin, että pyydän pisteyttämään ne tärkeysjärjestykseen, jolloin saan näkyville ne kysymykset, jotka ovat lähityöyhteisön jäsenten mielestä tärkeimpiä ja joita alamme kehittämään.

Osallistujilla oli tarve ja halu keskustella asioista ja se toikin esille ison joukon ammatilliseen nuorisotyöhön liittyviä asioita joko Learning Cafe`n pöytäliinoin kirjattuina ajatuksina tai suorina kysymyksinä. Keskusteluteemoiksi muodostuivat muun muassa ammatillisuus, nuorisotyön ajanmukaisuus sekä työyhteisöön liittyvät kysymykset. Kaikissa Learning Cafe`ryhmissä tuntui olevan samantapaiset aihealueet esillä. Niiden pohjalta laadin 14 kysymystä, joihin lähityöyhteisön jäsenet vastasivat. Kysymysten avulla oli ajatuksenani selvittää, millaisia kehittämistarpeita he kokevat tärkeiksi ja mitä alamme kehittämään, nousisi sitä kautta näkyväksi.

Kysymykset syntyivät ryhmissä käydyistä keskusteluista, joten jokainen sai vaikuttaa suoraan siihen, että juuri hänen mielipiteensä tulee kuuluviin. Tästä voi päätellä, että ensimmäisellä Delfoi-kierroksella tulivat työntekijät kuulluksi ja näin ollen samalla toteutui ainakin osittain yksi työyhteisökysymys nuorisonohjaajien kuulemisesta. Keräsin kaiken tarpeellisen aineiston kahvilan pöytäliinoista eli suurista papereista ja muotoilin aiheista kysymyksiä. Osallistujat olivat laittaneet ajatukset liikkeelle ja jopa suoria kysymyksiä oli syntynyt papereihin. Kun nuorisonohjaajat voivat itse vaikuttaa suoraan kehittämisteemoihin, lähtee kehittäminen liikkeelle oikeista lähtökohdista ja on aitoa.

Jokainen kysymys tähtäsi nuorisotyön kehittämiseen ja esimerkiksi kysymys ”Kuinka voisimme kehittää työtämme vielä enemmän ajan haasteita vastaavaksi?” sai vastauksissa enemmistön mainintoja 1-4 sijoille. Teemoittelin kysymykset vastauksineen kolmen yläkäsitteen alle ja niistä syntyi kolme teemaa. Ajanmukaiset nuorisotyön

menetelmät, Ammatillisuus ja ammatti-identiteetti sekä Työyhteisökysymykset. Oheisista taulukoista selviää kysymysten sijoittuminen 1-4 sijoille. Kysymykset 1 ja 4 voisivat kuulua sekä ammatillisiin asioihin kuin myös työyhteisökysymyksiin. Työyhteisökysymyksiä ne ovat mielestäni muun muassa sen vuoksi, että lähityöyhteisön toiminnan kirkastaminen ja selkiyttäminen kuuluu myös työnjohdolle. Ennakkoluulojen murtaminen ja työntekijöiden arvostus toisiaan kohtaan sopii myös työyhteisökysymyksiin, sillä lähityöyhteisön palaverieihin sitoutumisella luodaan pohja sille, että tunemme toistemme työn ja menetelmät ja näin ollen ennakkoluulot murenevät ja arvostus kasvaa. Sijoitin ne kuitenkin ammatillisiin asioihin sen vuoksi, että sitoutuminen kasvaa kirkastamalla pohjoisen lähityöyhteisön yhteinen ammatillinen työote. Tietenkin edellä mainitut kysymykset koskevat myös ajanmukaisia nuorisotyön menetelmiä, joka on kolmas yläkäsite kysymyksille. Ajanmukaisuus, sen hermolla pysyminen ja ajan seuraaminen ovat välttämättömiä työssämme. Vaikka jaoinkin kysymykset kolmen yläkäsitteen alle, on kaikilla vielä yksi yhteinen yläkäsite; ammatillisuus, joka on myös kuopiolaisen kunnallisen nuorisotyön ydin.

Taulukko 1. Ensimmäiseltä Delfoi-kierrokselta muodostuneet kysymykset

Ajanmukaiset nuorisotyön menetelmät	Mainintoja 1. sijalle	Mainintoja 1-4. sij.
Kuinka voisimme kehittää työtämme vielä enemmän ajan haasteita vastaavaksi?	3	5
Millaisia yhteisiä pohjoisen alueen talojen välisiä toimintoja pitäisi mielestäsi järjestää?	0	4
Tarvitaanko pohjoiselle alueelle etsivää nuorisotyötä?	0	3
Miten nuorten kuulemista ja oikeuksia voisi edistää pohjoisella puolella?	0	2
Tarvitaanko pohjoiselle puolelle omaa nuorten parlamenttia?	0	1
Millaista vertaisohjaajakoulutusta pohjoisella puolella voisi järjestää?	0	2
Millä tavalla pohjoisella alueella voisi kehittää nuorisotalojen sääntöasioita? Esimerkiksi tupakointi ja päihteet. Tulisiko niitä yhtenäistää entisestään?	0	0

Ensimmäinen kysymyspatteristo kuvastaa nykypäivän nuorisotyön keskeisimpiä asioita, kuten nuorten osallistamisen, ajan hermolla olemisen sekä menetelmien käytön nuorisotyössä. Edellä mainituista asioista johtuen ne kuuluvat ajanmukaisiin nuorisotyön menetelmiin. Kiinnostus nuorten elämää ja ympäröivää maailmaa kohtaan sekä

ajanhermolla pysyminen nuorisotyössä mm. pähteiden osalta ovat keskeisiä asioita ajanmukaisessa työskentelyssä. Kysymykset ovat erittäin konkreettisia ja käytännön läheisiä. Ne on helppo viedä käytännön tasolle toteuttamista varten. Kaksi ensimmäistä kysymystä, ajan haasteista sekä nuorisotalojen välisistä toiminnoista saivat eniten 1-4 sijoja pisteytyksessä.

Nuorisonohjaajien erityisosaamisten kautta voidaan toteuttaa monia nuoren kasvua ja kehitystä tukevia asioita. Nuorten tavoittaminen myös netissä ja muissa toimintaympäristöissä on tärkeää, että kohtaamme aikuista tarvitsevan nuoren ja voimme työskennellä hänen elinolosuhteitaan parantavasti ja tehdä suunnitelmia syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Nuorisotalot noudattavat yhteisiä periaatteita esimerkiksi päihdeasioissa, mutta niistä keskusteleminen on silti varmasti paikallaan. Nuorisopalvelujen päihdetoimintamalli päivitettiin vuonna 2011 Minna Toivolan ja Lotta Dahlströmin toimesta Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Kuopion aikuiskoulutuksessa tehdyn alemman yhteisöpedagogitutkinnon opinnäytetyönä, joten se on aivan äskettäin päivitetty. Nuorten kuuleminen ja oikeudet ovat tärkeitä ja niiden tulee olla läsnä jokaisen nuorisotalon arjessa. Tässä asiassa on kysymyksessä nuorten osallistaminen. Nuorisotyön ammattilaisen rooli sekä nuoren tarve kohdata aikuinen nuorisotyön ammattilainen nousivat esille.

Taulukko 2. Ensimmäiseltä Delfoi-kierrokselta muodostuneet kysymykset

Ammatillisuus ja ammatti-identiteetti	Mainintoja 1. sijalle	Mainintoja 1-4. sij.
Millä keinoilla ennakoluulojen murtaminen ja työntekijöiden arvostus toisiaan kohtaan kasvaisi?	3	4
Millä tavalla lähityöyhteisön toimintaa tulisi kirkastaa ja selkiyttää?	0	3
Millä tavalla Kulttuuriareena 44 erikoistuminen ja asiantuntijuus Kv – toiminnassa, kulttuurisessa nuorisotyössä ja osallisuudessa (nuorisovaltuusto ja lastenparlamentti) saataisiin paremmin palvelemaan koko pohjoista aluetta?	0	2
Millaisia asioita lähityöyhteisö - palaverissa tulisi käsitellä?	1	0

Toisesta kysymyspatteristosta tärkeimmäksi nousi eniten mainintoja saanut kysymys ennakoluulojen murtamisesta ja työntekijöiden arvostuksesta toisiaan kohtaan. Se pääsi kehitettävien asioiden listalle. Nuorisonohjaajien arvostus toisiaan ja nuoria kohtaan on aivan ehdoton perusasia, jonka tulisi olla kunnossa, se on iso osa ammatillisuutta. Pohdimme, olisiko meillä tähän asiaan liittyen kehittämistä. Kysymys jakoi

mielipiteitä ja osa koki että ohjaajien keskinäisessä arvostamisessa on myös puutteita. Pohdimme toimintakulttuuriamme sekä sitä onko toimintakulttuurissamme havaittavissa ennakkoluuloja sekä arvostamattomuutta toisiamme kohtaan?

Ammatillisuus on ammatillisen nuorisotyön perusjalka. Ammatti-identiteetti on ensimmäinen porras ammatillisuuden rakentamisessa. Ammatillisuuteen kuuluu myös oman ammattiosaamisen jakaminen vaikkapa erityisosaamisten kautta. Kun ammattilaiset alkavat kehittämään asioita, syntyy yhteistyön kautta tarpeita yhteisten asioiden ja visioiden eteenpäin viemiselle.

Kehittämisen ulkopuolelle jääneet kysymykset liittyvät ammatillisuuteen, mutta niissä on nähtävissä myös käytännön toiminnan kehittämiseen liittyviä asioita. Esimerkiksi kysymys lähityöyhteisö – palaverissa käsiteltävien asioiden sisällöstä on tärkeä, sillä se luo pohjan sen toiminnalle. On mahdollista, että käsittelemme myöhemmin tällä kertaa tärkeysjärjestyksessä sijojen 1-4 ulkopuolelle jääneitä kysymyksiä. Esimerkiksi kysymykset lähityöyhteisön palaverien toiminnan kirkastamisesta ja sen sisällöstä ovat keskeisiä asioita sen toiminnassa samoin kuin Kulttuuriareena 44 erityisosaamisten jakaminen. Nyt kuitenkin etenemme saamieni tulosten pohjalta ja keskitymme yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämiseen.

Taulukko 3 Ensimmäiseltä Delfoi-kierrokselta muodostuneet kysymykset

Työyhteisökysymykset	Mainintoja	
	1.sijalle	1.-4.sij
Pitäisikö pohjoisella puolella olla vaikka hankkeen kautta työskentelevä nuorisonohjaaja, joka tuuraa esimerkiksi sairastapauksissa ja lomilla?	1	3
Tarvitaanko lähityöyhteisöön ammattivetoista työnohjausta, jossa voisi puhua ulkopuoliselle työnohjaajalle työhön liittyvistä, mieltä askarruttavista asioista?	0	2
Millaisissa asioissa pohjoisen alueen nuorisonohjaajia pitäisi kuunnella enemmän? Esimerkiksi hallinto, yhteistyökumppanit ja niin edelleen?	0	0

Jollakin keinoilla palkattu ammattihenkilö voisi mahdollistaa pienten talojen vuosilomien pitämistä ja sairaslomalla olemisen ilman talon sulkemista. Hän voisi mahdolli-

suuksien mukaan tuurata myös suuremmilla taloilla. Lisäksi pienten talojen viikonloppun aukioloissa voisi olla käyttöä lisähenkilölle. Asia koettiin erittäin tärkeäksi. Kysymyksiin ammattivetoisesta työnohjauksesta sekä nuorisonohjaajien kuulemisesta emme käsitelleet syvällisesti, sillä ne eivät mahtuneet niiden viiden kysymyksen joukkoon, jotka saivat eniten mainintoja 1-4 sijoille. Työnohjausasia on aina ajankohtainen, mutta se ei yltänyt sijoille 1-4. Lähityöyhteisössä voidaan käydä työnohjauksellisia keskusteluja, mutta se ei korvaa työnohjausta, jossa vetäjänä pitäisi olla täysin ulkopuolinen koulutuksen saanut työnohjaaja. Nollatulos työyhteisökysymysten viimeisessä kysymyksessä kertoo siitä, että ohjaajia kuullaan ja he saavat äänensä kuuluviin.

Kuopion nuoriso-ohjelman 2010-15 päivittämisellä on yhteys kaikkiin 14 kysymykseen. Yhteinen käsitys nuorisotyön tekemisestä ja elämäntehtävän läpinäkyvyys niin, että jokainen työntekijä tietää miksi työtään tekee, auttaa sitoutumaan nuorisopalveluihin, lähityöyhteisöön ja nuorisopalvelujen pelisääntöihin. Se lisää innostuneisuutta omassa työssä ja se saisi näkyä vielä enemmän. Kun edellä mainitut tekijät ovat kunnossa, ne lisäävät ohjaajien keskinäistä arvostusta ja kirkastavat työn merkitystä entistään.

Sagandan saamat tulokset ovat monessa kohtaa yhteneviä oman tutkimukseni tuloksiin. Hän mainitsee muun muassa työnkuvien tarkastelun ja niiden läpinäkyvyyden, nuorisotyön ajankohtaisuus olisi syytä saattaa tarkastelun alle, erityisosaamiset tulisi ottaa laajemmin käyttöön, nuorisotyötä tulisi tehdä tunnetummaksi, että sen tarvetta ei tarvitse koko ajan perustella, kehittämistyön tulisi kulkea ajanvirrassa ja sitä tulisi tarkastella koko ajan. (Saganda 2013, 40.)

4.2. Kehittämisen aihealueet löytyvät

Toinen Delfoi-kierros käytiin Vehmersalmen nuorisotalolla 10 henkilön voimin. Lähityöyhteisö - palaverin aluksi kerroin lyhyen kertauksen edellisestä kerrasta, jossa kaikki toisen kierroksen läsnäolijat eivät olleet paikalla. Esittelin tekemäni taulukon kaikista 14 kysymyksestä, näin osallistujat saivat käsityksen, mitkä kysymykset olivat päässeet mukaan seuraavalle kierrokselle. Eniten 1-4 sijoja saaneita kysymyksiä oli viisi. Jatkoimme työskentelyä avaamalla kysymykset yksitellen ja miettimällä niiden sisältöjä ja miten ne koskettavat työtämme. Keskeiseksi keskustelunaiheeksi nousi ammatillisuus, jonka huomasimme koskettavan kaikkia kysymyksiä.

Eniten mainintoja saanut kysymys Kuinka voisimme kehittää työtämme vielä enemmän ajan haasteita vastaavaksi? kirvoitti keskustelun tämän päivän nuorten elämästä ja tähän aikaan kuuluvista lieveilmiöistä, kuten pitkäjänteisyyden puutteesta, aikuisen nälästä ja yksinäisyydestä.

Ohjaaja 1 sanoi

”Joillakin nuorilla on huutava pula aikuiskontakteista, nuoret suorastaan imevät itseensä aikuisen läsnäoloa ja ovat sille nälkäisiä”.

Ohjaaja 7 sanoi huomanneensa, että

”Nykyään nuoret eivät sitoudu pitkäjänteisesti, pitkäksi aikaa yhteen asiaan, vaan elämä on hektistä ja nopeatempoista.” ”Nuoret ovat nykyään yksinäisempiä kuin ennen, on helppo jäädä kotiin tietokoneen äärelle ja alkaa pahimmassa tapauksessa syrjäytymään.

Toiseksi eniten mainintoja saanut kysymys ennakkoluulojen murtamisesta ja työntekijöiden arvostuksesta toisiaan kohtaan kirvoitti keskustelua.

”Onko meillä sellaista ongelmaa? mietti nuorisonohjaaja 4

”Jos on, niin siinäkin olisi varmasti kehitettävää.” pohti ohjaaja 3

”Voivatko mahdolliset ennakkoluulot johtua siitä, että emme kuitenkaan tunne tarpeeksi hyvin toisten talojen toimintaa sekä toisiamme ja että oletamme asioita?

Onko keskinäisessä kommunikoinnissamme parantamisen varaa.” sanoi ohjaaja 5

Ohjaaja 7 sanoi *”Suora vuorovaikutus ohjaajien kesken ja yhteiset tekemiset työssä ovat tärkeitä ja edistävät toistemme tuntemista.”*

Kolmanneksi ja neljänneksi eniten 1-4 sijoja sai kaksi kysymystä. Toinen niistä oli Millaisia yhteisiä pohjoisen alueen talojen välisiä toimintoja pitäisi mielestäsi järjestää?

Nuorisonohjaaja 8 totesi

”Nuorisonohjaajien erityisosaamiset täytyisi hyödyntää paremmin ja ottaa käyttöön!”

Ohjaaja 3 totesi

”Ovatko kaikki edes kertoneet, mitä osaavat, tuskin ollaan hyödynnetty kaikkien osaamisia. Henkilökunta on vaihtunutkin”

Ohjaaja 5 totesi ohjaaja 4:lle

”Pitäisikö meidän alkaa tekemään enemmän yhteistyötä keskenämme? Talomme sijaitsevat samalla suunnalla, joten voisimme järjestää nuorten kanssa vaikka yhteisen matkan jonnekin.”

Toinen yhtä monta kolmos- ja nelos- mainintoja saanut kysymys oli Pitäisikö pohjoisella puolella olla vaikka hankkeen kautta työskentelevä nuorisonohjaaja, joka tuuraa esimerkiksi sairastapauksissa ja lomilla? Asia koettiin ohjaajien keskuudessa tärkeäksi.

Ohjaaja 2 totesikin

”Asia koskettaa varsinkin pieniä taloja ja tiloja. Sairastaminen ja lomien pitäminen helpottuu, jos saadaan joku tuuraamaan niiden ajaksi, eikä tarvitse laittaa taloa kiinni.”

Ohjaaja 5 lisäsi ”

Myös isommilla nuorisotaloilla on joskus tarvetta tuuraajalle.”

”Tämä on tärkeä asia, jota ei saa sivuuttaa” sanoi ohjaaja 6.

Viides kysymys oli Tarvitaanko pohjoiselle puolelle etsivää nuorisotyötä? Asiasta keskusteltiin ja ohjaaja 1 totesikin

”Nilsiässähän on etsivä, mutta työsarkaa riittää siellä varmasti aivan tarpeeksi.”

Ohjaaja 2 tiesi

”Tekevä-säätiöllä on kaksi etsivää työntekijää pohjoisella alueella. Tehdään yhteistyötä heidän kanssaan”

Pohdimme yhdessä, että eniten 1-4 mainintoja saanutta kysymystä ovat sen verran laajoja, että jätämme viidennen kysymyksen pois tässä vaiheessa. Päätökseen vaikutti myös Tukeva - säätiön työpanos etsivään nuorisotyöhön pohjoisella puolella.

Keskustelimme myös työhön sitoutumisen merkityksestä ja siitä, että kaikkien tulisi sitoutua yhteisiin palavereihin, esimerkiksi lähityöyhteisö-palaveriin.

Nuorisonohjaaja 9 totesi, että

”Sitoutuminen lähityöyhteisö-palaveriin edistäisi yhteisen työmme kehittämistä. Sitoutuminen edellyttää kuitenkin, että meillä kaikilla on selvä käsitys siitä miksi lähityöyhteisön palaverit ovat olemassa ja mikä on niiden tarkoitus.”

Kävimme läpi vastauksista kokoamiani yhdistäviä tekijöitä. Totesimme, että kaikki neljä jäljellä olevaa kysymystä ovat laajoja, mutta nuorisotyön ytimessä olevia ja kaikki liittyvät ammatillisuuteen tavalla tai toisella. Jatkoimme niiden työstämistä uppoutumalla niihin keskustelemalla nuorisotyön arvoista, sitoutumisesta ja ajan haasteista. Kävimmekin keskustelua Kuopion kaupungin nuorisopalveluihin sitoutumisesta, oman ja toisen työn arvostamisesta, yhteisistä arvoista ja niin edelleen. Lopputulos palaverille oli se, että sitoutumalla ja sitouttamalla työntekijät lähityöyhteisöön vaikkapa omien osaamistensa kautta, on asioiden kehittäminen ja jossakin vaiheessa myös tiimiyttäminen mahdollista.

Nuorisonohjaaja 3 kommentoi asiaa

”Sitoutuminen on aivan perusasia, ilman sitä emme voi tehdä työtämme. Se lähtee siitä, että on yhteiset raamit, joiden sisällä toimitaan.”

Päätimme miettiä seuraavalla kolmannella kierroksella, miten ja millä keinoilla lähitisimme jatkossa kehittämään esille nousseita asioita. Ennen kolmatta kierrosta päätin selkeyttää vielä enemmän kyselyssä nousseista asioita yläkäsitteiksi, että jatkotyöskentely olisi vieläkin selkeämpää. Ennen kolmatta kierrosta järjestelin kysymykset yläkäsitteiden mukaan siten, että jokaisen yläkäsitteen alle kuuluneet kysymykset olivat omissa ryhmissään eniten ykkössijoja saaneessa järjestyksessä.

Kolmannella kierroksella päätimme keskustella ammatillisuuteen liittyvistä asioista, koska ne tuntuivat nousevan kysymyksistä esille kaikkein eniten. Myös ajanmukaiset nuorisotyön menetelmät, työyhteisökysymykset sekä ammatillisuus ja ammatti-

identiteetti teemojen alle laittamiani kysymyksiä päätettiin työstää vielä kolmannella kierroksella ja miettiä konkreettisia asioita niiden eteenpäin viemiseksi.

4.3. Käytännön toteutuksesta päättäminen

Kolmannella Delfoi-kierroksella kokoonnuimme jälleen Männistön nuorisotalolla. Keskustelumme nuorisotyöstä syveni ja lyhyen edellisten kertoja kertauksen jälkeen pääsimme asian ytimeen. Keskustelun ytimessä olivat toisen kierroksen jälkeen antamani yläkäsitteet eli ajanmukaiset nuorisotyön menetelmät, työyhteisökysymykset sekä ammatillisuus ja ammatti-identiteetti. Jaoin kaikki kysymykset edellä mainitsemini yläkäsitteisiin sen perusteella, mihin kolmesta yläkäsitteestä ne kuuluivat.

Keskeisimmäksi keskustelunaiheeksi nousi ammatillisuus ja työhön sitoutuminen.

Ohjaaja 4 totesi

”Nuorisopalvelujen kehittämistä on ajateltava kokonaisuutena ja se on kaksisuuntaista. Myös työntekijöillä on vastuu työnsä laadusta. Palkka on tärkeä, mutta syy, miksi olen nuorisotyötä tehnyt kaikki nämä vuosikymmenet ovat nuoret ja heidän elämänsä vaikuttaminen.”

Ohjaaja 7 sanoi

”Sitoutumisen voi käsittää monella tavalla, mutta mielestäni se lähtee työn mielekkyydestä ja siitä, että tiedämme miksi teemme työtämme.”

Esiin nousseiden asioiden kehittämiseksi ehdotin talojen ja ohjaajien esittäytymistä ensi syksystä lähtien siten, että jokainen kertoisi omasta työstään, näin avoimuus lisääntyisi ja jokaisen työtehtävät tulisivat toisille vielä selvemmiksi sekä nuorisotyöhön sitoutuminen sekä toisten arvostaminen lisääntyisi sitä kautta.

”Tilannehan voi olla nyt se, että emme tunne tarpeeksi toistemme työtä ja oletamme asioita” oli ohjaaja 1 kommentti.

Ohjaaja 2 ehdotti, että *”Kun jokainen esittelee omaa työtään, niin voisiko samalla kertoa mikä on itse kunkin arvomaailma ja ydin työssään.”*

Minkäänlaista oikotietä yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämiselle ei ole, vaan asioita on lähdettävä viemään eteenpäin aivan alkutekijöistä saakka, tutustumalla toisiimme paremmin, toistemme työhön. Päätimme toimia ehdotukseni mukaan ja lisätä siihen arvomaailman ja työn ytimen julkituomisen.

Katariina Soanjärvi pohtii artikkelissaan nuorisotyön verkostoitumista. (Soanjärvi 2008, 155). Hän toteaa, että nyky-yhteiskunnassa yksin tekemisen aika on ohi ja yhdessä tekemisen taidot ovat avain menestykseen tai selviämiseen. Tulosten saavuttamiseksi on tärkeää kuulua johonkin verkostoon tai tiimiin. Kautta aikain, läpi nuorisotyön historian ovat nuorisotyöntekijät olleet vahvoja yhteistyön tekijöitä, joten verkostojen maailman ei pitäisi olla ongelmallinen nuorisotyöntekijöille. (Soanjärvi 2008, 155.) Kahvikuppiverkostoitumisen sijaan tarvitaan asioihin napakasti tarttuvia verkostoja, jotka toimivat käytännössä ja vievät asioita eteenpäin. Yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämisen kautta myös luonnolliset yhdessä tekemisen paikat lisääntyvät ja sitä kautta myös Delfoi-kierrosten yhteydessä esiin nousseet nuorisonohjaajien erityisosaamisten jakaminen pohjoisen alueen talojen kesken lisääntyisi. Soanjärven mukaan verkostomaisen toiminnan avulla toimijat voivat keskittyä omaan ydinosaamiseensa sekä hyödyntää osaamistaan kaikkien hyödyksi. Vähäiset tai hajallaan olevat resurssit saadaan näin hyödynnettyä tehokkaasti. (Soanjärvi 2008, 155.)

Lähityöyhteisön jäsenten yhteinen postituslistan perustaminen nousi esiin ja päätimme toteuttaa sen. Täten voisimme pitää enemmän yhteyttä toisiimme ja samalla korjaisimme kyselystä nousseen kommunikointijärjestelmän puuttumisen. Asia on niin yksinkertainen, että alamme pitämään enemmän yhteyttä tarvittaessa sähköpostin välityksellä, jokainen voi lisätä omalle koneelleen lähityöyhteisön postituslistan, niin sähköpostin lähettäminen onnistuu yhdellä kertaa.

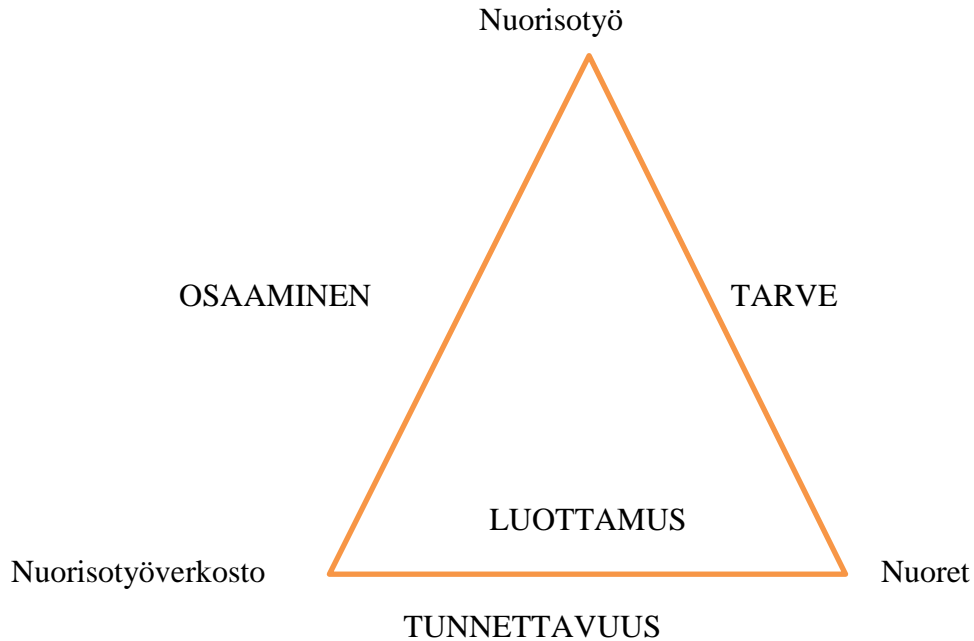
Pohdimme myös nuorisotalojen välistä yhteistyötä ja sitä, että jatkossa meidän tulee laittaa hyvät ideat ja teemat kiertoon ja kaikkien hyödyksi sekä nähtäväksi. Tämä asia syntyy luonnostaan, kun käymme läpi nuorisotalojen toiminnan sekä ohjaajien osaamiset. Myös vuosikello ollaan ottamassa käyttöön nuorisopalveluissa. Se kokoaa yhteen talojen toiminnat ja näin ollen helpottaa tiedon jakamista.

Verkoston toiminnan elinehtona on, että pyritään läpinäkyvyyteen ja tiedon sekä kokemusten kulkemiseen verkoston sisällä. Vain siten kyetään säilyttämään verkoston

sisäinen luottamus, joka on peruskivi koko verkoston toiminnalle. (Soanjärvi 2008, 164.)

Yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen on pitkäjänteistä työtä vaativa tavoite, eikä toimintakulttuurin mahdollinen muuttaminen tai sen kirkastaminen tapahdu hetkessä. Tarvitaan sitoutumista ja halua kehittää. Se tulee viemään vuosia, mutta jostakin se pitää aloittaa. Itse tulen pitämään huolen omalta osaltani siitä, että kehittämistä ei haudata vuoden kuluttua, vaan se otetaan jatkuvaksi toimintakulttuuriksi työhöme. Itse voin vaikuttaa siihen olemalla itse sitoutunut omaan työyksikköni, lähi-työyhteisöön sekä koko nuorisopalveluiden työyhteisöön ja olemalla niiden aktiivinen jäsen.

Olipa kyseessä nuorisotyöntekijöiden alakohtainen tai alueellinen verkostoituminen, se ei ole ongelmaton. Rajojen ylittäminen on osoittautunut kuviteltua vaikeammaksi, sillä verkostoituminen edellyttää syvällisiä muutoksia myös ajattelu- ja toimintatavoissa, joita voidaan kutsua verkostotoiminnan näkymättömiksi rajoiksi. (Soanjärvi 2008, 158.)



Yllä Katariina Soanjärven kuvio nuorisotyöverkosto nuorisotyön palveluiden rakentajana. (Soanjärvi 2008, 161).

Suhteutettuna pieneen verkostoon kuvio kuvaa erinomaisesti myös lähityöyhteisön tilannetta. On olemassa kuopiolainen pohjoisen puolen nuorisotyö, jonka muodostavat pohjoisella alueella toimivat nuorisotalot ammattihenkilöstöineen. Nuoret ovat keskeisin asia nuorisotyössä. Että voimme tehdä yhteistyötä ja kehittää asioita pohjoisen alueen talojen kesken tarvitaan nuorisotyöverkosto, jonka muodostavat tässä tapauksessa ammatillista nuorisotyötä tekevät nuorisonohjaajat. Verkoston kehittäminen on tärkeä asia, siten voimme kehittää nuorisotyötä alueilla ja toimia mahdollisimman laajalla tavalla. Nuorisotyön ja nuorisotyöverkoston välillä on osaaminen, joka tässä tapauksessa on nuorisonohjaajien omaa osaamista. Luottamusta tarvitaan kaikkien asianosaisten kesken ja tunnettavuus on tärkeä asia nuorisotyön yhteiskunnallisen näkyvyyden sekä nuorten ja heidän vanhempiansa kannalta. Näkyvyys on tärkeää, sitä ei tule välttämättä ajateltua kuinka tärkeää se onkaan. Saatamme kuvitella, että kunnallinen nuorisotyö on tunnettua, mutta aika usein kuulee kysyttävän, että kenen järjestämää toimintaa tämä on? Näkyvyyttä ja tunnettavuutta tulee varmasti lisää, kun nuorisotyön kentällä uskotaan vielä enemmän ammatilliseen nuorisotyöhön ja tutkimaan sitä vaikkapa jäsentämällä yhteinen ammatillinen työote entistä kirkkaammaksi.

Verkoston kehittäminen vieläkin tiiviimmäksi lähityöyhteisössä on tärkeä asia. Kun verkosto on hyvin luotu ja rakennettu toimivaksi ja tiimiytyminen on mahdollista, siitä seuraa luonnollisesti asioiden eteenpäin menemistä ja kehittymistä. Kuopiolainen prosessi tulee olemaan hidas ja aikaa vievä, mutta olen sitä mieltä, että se kannattaa tehdä rauhassa hyvä pohja luoden.

Soanjärven mukaan verkostojen eteen tulee työskennellä pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti, eivätkä ne synny itsestään. Tarvitaan selkeää käsitystä ja keskustelua siitä mihin ollaan menossa ja miksi sekä ne tulee saattaa kaikkien tietoon. Yhteisiä tavoitteita tulee asettaa rohkeasti ja yhteisiä tekemisen ja kokemisen paikkoja luoda ja kokea menestystä yhdessä. Vain siten syntyy yhteinen verkostokulttuuri. (Soanjärvi 2008, 164.) Juuri tällä tavalla toimien saadaan verkostoituminen onnistumaan.

Päätimme lähityöyhteisössä aloittaa yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämisen ja verkostoitua vielä tiiviimmin.

5. TULEVAISUUDEN NÄKYMIÄ KEHITTÄMISTYÖLLE

5.1. Ammatillinen nuorisotyö ja strateginen ajattelu kehittämisen avaimina

Ammatillisen nuorisotyön kehittämiseen ja sen eteenpäin viemiseen kuuluu mielestäni tärkeänä osana muun muassa ammatillinen nuorisotyö ja strateginen ajattelu siinä.

Lähityöyhteisössä käytyjen Delfoi-kierrosten tulosten perusteella ammatillinen nuorisotyö ja siinä eritoten yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen on ohjaajien mielestä keskeinen asia, jota lähdemme työstämään seuraavaksi lähityöyhteisöpalaverissa. Näen kuitenkin asian laajempänä mahdollisuutena kehittää pohjoisen alueen lisäksi myös koko nuorisopalveluja Kuopiossa.

Delfoi-kierroksista nousseiden sisältöjen pohjalta näyttää siltä, että seuraavaksi esittelemäni kolmivaiheinen ohjelma olisi toteuttamiskelpoinen, jos hallinto haluaa lähteä viemään sitä eteenpäin. Tämä ohjelma koskee koko nuorisopalveluja Kuopiossa.

1. Ammatillisen työotteen jäsentäminen yhteiseksi näkemykseksi koko kuopiolaisessa kunnallisessa nuorisotyössä. Käytännön toteutus keskustellen, ohjaajien uudelleen toistensa töihin ja erityisosaamisalueisiin tutustuen. Ammatillista keskustelua arvoista ja työn ytimestä.

2. Työnkuvien kirkastaminen ja selkeyttäminen konkreettisesti erityisosaamisalueiden sekä yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämisen kautta.

3. Kuopion nuoriso-ohjelman päivittäminen tai sen uudelleen kirjoittaminen kohdan 1 ja 2 jälkeen ja niihin pohjautuen.

Tämä kolmivaiheinen ohjelma etenee loogisesti ja pohjautuu aina edelliseen vaiheeseen. Näin ollen päämääränä kolmivaiheisessa ohjelmassa olisi uusi nuoriso-ohjelma Kuopion kaupungin nuorisopalveluille.

Kunnallinen nuorisotyö herättää monenlaisia ajatuksia. Toiset tietävät sen ammatilliseksi työksi, jossa nuorisotyötä ammatikseen tekevät nuorisonohjaajat työskentelevät nuorten parissa. Toiset taas kuvittelevat sen olevan kenen tahansa ja millä koulutuksella tahansa tehtävää harrastelijamaista nuorten kohtaamista ja nuorten valvomista,

ikkään kuin vahtimestarin työtä. Kirja kourassako siis istumme toimistohuoneessa tappamassa aikaa, kun samaan aikaan nuoret kulkevat nuorisotalossa toistensa rinnalla ja tukevat toinen toisensa kasvua itsenäisesti? Nuorisotyön laaja ja rikas kirjo pitää sisälleen myös nuorten vertaisohjaajuuden, mutta tuon kasvuprosessin taustavoimaksi tarvitaan nimenomaan aikuista nuorisotyön ammattilaista, vaikkapa nuorisonohjaajaa, jolla on selvä käsitys siitä, miksi hän tekee työtään. Nuorten vanhemmilla tuntuu olevan monen kirjavia käsityksiä nuorisotyöstä, osa mieltää sen ammattilaisten tekemäksi ja osa taas kuvittelee sen olevan vapaaehtoistoimintaa tai muuta harrastelijamaista puuhastelua. Myös nuoret pohtivat joskus, mitä nuorisonohjaajan työ oikeastaan on ja onko se oikeaa työtä? Nuorten kanssa asiasta keskusteleminen oikoo mahdollisia väärriä käsityksiä ammatillisen nuorisotyön tekemisestä. Yksi merkittävä ero ammatillisen ja vapaaehtoisen nuorisotyön välillä on se, että ammatillinen nuorisotyöntekijä käyttää menetelmiä välineinä, kun vapaaehtoisesti nuorisotyötä tekevälle ovat menetelmät keskiössä (Soanjärvi 2011, 102). Menetelmät, vaikkapa pingiksen pelaaminen tai savityöt ovat välineitä, eikä päämääränä ole taidollinen kehittyminen, vaan vaikkapa se, että nuorisotyöntekijä tutustuu nuoriin sitä kautta. Merkityksellisempää on esimerkiksi se, mitä keskusteluja käydään savituokion aikana, kuin se kuinka loistavan taitava nuori on teknisesti savitöissä.

Strategisen ajattelun merkitys nuorisotyössä

Yrityksellä, kunnalla tai kaupungilla on elämäntehtävä, jonka tulee olla selkeä. Se heijastuu myös käytännön ruohonjuuritason työhön. Kun elämäntehtävä on selvä ja selkeä, on työn tekemisen perusta vankka ja jokainen työntekijä niin kenttätöissä kuin hallinnossakin tietää, miksi tekee työtään. Aikoina, jolloin kuntarakenteita uudistetaan ja organisaatiouudistukset mylläävät kunnissa ja kaupungeissa, korostuu elämäntehtävän tärkeys.

Elämäntehtävä muodostuu kolmesta pääelementistä; toiminta-ajatus ilmaisee perustarkoituksen, miksi olemme olemassa. Se on niin keskeinen ajatus, että se pystyy ohjaamaan toimintaa. Tulevaisuuden tahtotila on nimeltään visio ja kertoo sen, miten toimimme tulevaisuudessa. Yritys toimii arvojensa mukaan, eivätkä arvot vaadi ulkoista oikeutusta, vaan niillä on sisäinen merkitys ja arvo organisaatiolle. (Kamensky 2001, 43,44.) En väitä, että elämäntehtävä ja strateginen ajattelu olisivat täysin kadok-

sisä kuopiolaisessa nuorisotyössä, mutta aika ajoin sen tarkastelu on erittäin tärkeää ja kertoo mielestäni edistyksellisyydestä ja ajan hermolla olemisesta.

Myös organisaatiokulttuuri vaikuttaa vahvasti työyhteisön toimintaan. Malli toimia on voinut kehittyä aikojen saatossa selviytymisstrategiaksi vaativissa olosuhteissa. Ulkoisen ja sisäisen sopeutumisen malli on osoittautunut niin hyväksi, että sitä siirretään ja opetetaan edelleen uusille jäsenille oikeana tapana nähdä, ajatella ja tuntea. (Kamensky 2001, 157.) Tämä voi olla vahvuus tai heikkous työyhteisössä. Vanhat piintyneet mallit saattavat helposti toistaa itseään vuodesta toiseen ja jäädä kummittelemaan oikeutettuina malleina toimia, eikä niistä ulos pääseminen ole helppoa. Työyhteisössä voi olla vaikka vain muutama henkilö, jotka kaipaavat muutosta vanhoihin totuttuihin malleihin ja voivat olla käynnistämässä sitä. Uutta ja uudistumista pelätään usein, mutta uudistuminen voi lähteä liikkeelle vaikka jokaisen työntekijän oman työn tarkastelusta työyhteisössä ja ajattelusta voisiko työtä tehdä jollakin uudella tavalla. Työn tarkastelu ei ole toisen työn arvostelemista ja tonkimista, vaan mahdollisesti kadoksissa olevien vahvuuksien ja voimavarojen löytämistä yhteiseen työhön.

Kuopiossa tehtiin kesällä 2013 kaupungin perusopetuksen ja nuorisopalvelujen kehittämissuunnitelma 2013-2020. Toiminta-ajatuksena on tukea lapsen ja nuoren kasvua ja kehitystä yhteisöllisesti kohti osallistuvaa jäsenyyttä yhteiskunnassa. (Perusopetuksen ja nuorisopalveluiden kehittämissuunnitelma 2013-20, 1). Edellä mainittu kehittämissuunnitelma on osa suurempaa kokonaisuutta ja ajattelenkin, että varsinainen suora vaikutus nuorisopalveluiden sisältöjen tuottamiseen on Kuopion nuorisohjelmalla 2010-15 jonka pitäisi vaikuttaa jokaisen nuorisotalon sekä nuorisohjaajan toimintaan ja työskentelyyn. Aiemmin tässä luvussa esittelemäni kolmikohtainen ohjelmani tarjoaa mahdollisuuden nuorisopalvelujen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

Organisaatioiden hallintoja on turha osoittaa sormella yksisilmäisesti asioiden huonosta tolasta, vaan asia on kaksisuuntainen. Myös työntekijällä on vastuunsa omasta työpanoksestaan, työmoraalistaan ja työn onnistumisesta. Hallinnon tulisi mielestäni viestittää kentälle sitä, että kokonaisuudet ovat hallinnassa ja linjakkaita sekä selkeitä. Esimerkiksi nuorisopalveluiden elämäntehtävän tulee olla kirkkana mielessä jokaisella työntekijällä asemaan katsomatta. Työntekijän on osoitettava oma ammatillinen osaaminen ja kehittämishalunsa ja toimittava niiden mukaan. Hallinnon tulisi viestiä

myös, että henkilöstö voi toimia rauhassa, hallinnossa on nuorisotyön tekeminen turvattu ja toiminta-ajatus, tavoitteet, visio sekä arvot selkeitä ja silloin ne ovat myös kenttäväellä selkeitä. Henkilöstö voi siis rauhassa keskittyä ohjaamaan nuorisoa, hallinto turvaa selustan ja tekee kaikkensa, että nuorisotyötä arvostetaan tulevaisuudessa-kin tässä yhteiskunnassa, eikä toimintamahdollisuuksia viedä pois. Kenttäväen tehtävänä on osoittaa hallinnolle osaamisensa muun muassa nuorten kanssa toimimisen avulla. Kävijämäärät ovat tärkeitä, mutta myös toimintojen sisältöön on kiinnitettävä huomiota. Nuoret on saatava toimintaan mukaan ja osallistettava heitä. Hallinnon tulee olla kiinnostunut seuraamaan kentän tapahtumia. Strateginen ajattelu ja elämäntehtävä antavat mielestäni raamit nuorisotyölle. Sen mukaan kuljemme eteenpäin ja teemme työtämme. Se on kuin kivijalka, jonka päälle voi nuorisotyön kivitalon rakentaa. Toiminta-ajatus, arvot ja visio ovat keskeisiä ja niiden tulee ohjata organisaation toimintaa. Valitettavan usein näin ei ole, vaan elämäntehtävä on muodollisuus taustalla, jota henkilöstö ei tunne tai ole sisäistänyt. (Kamensky 2008, 69,70.)

Keskeisin asia nuorisotyössä ovat nuoret. Heitä vartenhan me työtämme teemme ja mahdollisuuksia luomme. On siis saatava myös nuorten ääni kuuluviin asioita kehitettäessä. Kamensky kuvaa kirjassaan Strateginen johtaminen asiakasanalyysia joiden tarkoitus on selvittää asiakkaiden tyytyväisyyttä toimintaan. (Kamensky 2001, 124). Sama malli toimii myös nuorisotyössä. Nuorten tyytyväisyyden kartoittaminen säännöllisesti tavalla tai toisella on erittäin hyvä tapa pysyä kärryllä, mitä nuoret toivoisivat toiminnalta. Lähtökohta on tietenkin se, että nuoret ovat asian ytimessä koko ajan ja voivat vaikka päivittäin antaa ehdotuksiaan toiminnan suhteen sekä ovat sitä itse luomassa ja tekemässä. Asiakaskyselyitä on tehty kuopiolaisessa nuorisotyössä jossakin määrin, mutta tässäkin olisi yksi kehittämisen paikka, että vielä tiivistetympin Kuopion nuorisopalveluilla olisi käytössä yhtenäinen asiakasanalyysimalli.

Henkilökohtainen käsitykseni nuorisotyöstä koostuu humanistisista arvoista ja on näin ollen myös nuoren kasvun mahdollisuuksiin vankasti uskova. Myös nuorella on mahdollisuus erehtyä ja oppia virheistään. Tarvitaan halua, niin nuorelta kuin ohjaajalta-kin, kehittyä ja kehittää asioita. Alati muuttuva ja kehittyvä yhteiskunta tarvitsee kärryllä pysyviä ammatillisia nuorisotyöntekijöitä, joita myös nuoret tarvitsevat elämänsä. On tärkeää, että ammatti-identiteetti sekä käsitys siitä miksi teemme työtämme ovat selkeitä. Näiden asioiden tarkastelu ei ole turhaa, sillä tarkastelu tuo aina mukanaan jotain uutta.

5.2. Delfoi-prosessin luotettavuus kehittämisessä

Toteutin kehittämistutkimukseni Delfoi-menetelmää apuna käyttäen. Vaikka kokosinkin yksin ensimmäisen kierroksen ajatukset kysymyksiksi, olivat kaikki aiheet suoraan ensimmäisen kierroksen antia. En lisännyt niihin mitään, vaan tiivistin ja yhdistin samoja aihealueita kokonaisuuksiksi. Jokaisen kierroksen jälkeen keskustelin lähimpien työkavereideni kanssa senkertaisen istunnon sisällöstä ja sain joitakin muistiinpanoja, joita he olivat pyynnöstäni tehneet jokaisella kerralla. Vedin prosessin Delfoi-menetelmän sääntöjen ja lainalaisuuksien mukaan ja koska asiamme eteni hyvää vauhtia eteenpäin, kolme kierrosta riitti saadaaksemme selville kehittämistä kaipaavat alueet. Keskustelumme tiivistyi ja fokusoitui kierrosten edetessä ja ajan myötä esille nousikin kolme yläkäsitettä, jotka esittelin aiemmin. Niihin tiivistyi asioiden ydin ja keskustelujemme sisältö.

Kun halutaan tuoda esille uusia arvoja, näkemyksiä ja ideoita suunnittelun ja päätöksenteon pohjaksi, on Delfoi-menetelmää hyvä hyödyntää silloin. (Aalto-Kallio, Saikkonen, Koskinen-Ollonqvist 2009, 96). Delfoi-menetelmä oli erinomainen tapa löytää kehittämistä kaipaavat asiat. Se on luotettava keino, kun vetäjä pitää huolen siitä, että jokaisen ääni tulee kuuluviin ja mielipiteet esille. Se tuottaa aitoja mielipiteitä ja kun kehittämiskohteena on ruohonjuuritason työ, ovat sen tekijät ainoat oikeat henkilöt, jotka prosessiin osallistuvat.

Ensimmäisen kierroksen jälkeisen keskustelun tuloksena syntyneisiin kysymyksiin sain kahdeksan henkilön vastauksen, joka on hyvä määrä vastauksia. Vastauksia käsitellessämme kolmella Delfoi-kierroksella heräsi paljon keskustelua asioiden tilasta ja se herätti varmasti monenlaisia ajatuksia. Tämä olikin pyrkimykseni, saada aikaan keskustelua ja mahdollisia muutosehdotuksia. Myös Learning Cafe`-menetelmän sovellus toimi erittäin hyvin lähityöyhteisössä. Sain palautetta, että nuorisotyön liekin sytyttäminen palamaan konkreettisesti jokaisessa kahvilan pöydässä loi hyvää ja lämminhenkistä ilmapiiriä ensimmäisellä kierroksella. Uskon vakaasti siihen, että sillä on merkitystä, millaisen tunnelman tilanteeseen luo alkumetreillä. Toinen ja kolmas kierros syvensivät pohdintojamme ja keskustelumme syveni entisestään.

Ensimmäisen Delfoi-kierroksen lopuksi kysyin osallistujilta miltä menetelmien käyttäminen tuntui?

Ohjaaja 3 kertoi

”Tuntui yllättävän luonnolliselta lähteä näin laajasta lähtökohdasta ajattelemaan ja työstämään asioita, ohjaaja 4 taas totesi miettineensä, ”Onko hän asian ytimessä koska aihe oli niin laaja.”

Olin aivan varma ja tiesinkin, että tällaisesta nuorisonohjaajaporukasta löytyy varmasti tietoa, taitoa, osaamista ja potentiaalia, jonka vuoksi uskalsin lähteä herättämään keskustelua varsin pienin ohjein.

Kehittämistutkimusta tehtäessä on vaikeaa tietää, miten kehittäminen otetaan vastaan. Ensimmäisen kierroksen jälkeen totesin liaanihyppyni tyhjyyteen kannattaneen sataprosenttisesti, niin innokkaasti ryhmän jäsenet lähtivät mukaan. Itse asiassa olin koko ajan optimistinen ja uskoin ja tiesin käymieni keskustelujen perusteella, että ainakin muutaman lähityöyhteisön jäsenen mielestä kehittämiselle on tarvetta. Huomasin kierrosten edetessä, että kenelläkään ei ollut mitään sitä vastaan, että alamme tutkimaan omaa työtämme ja mahdollisesti viemään asioita eteenpäin, henki oli kehittämishaluisen. Ajattelin, että jos kaikki eivät pääse mukaan alusta saakka, on matkan varrella mahdollisuus tulla mukaan Delfoi-kierroksille. Kehittämisen laivaan voi hypätä myös matkan varrella.

Tutkimukseni luotettavuus perustuu popalaisten kokemuksiin kehittämisprosessista ja menetelmistä ja mielipiteisiin nuorisotyön kehittämisestä. Lisäksi käytin teoreettista tietoa peilaamaan ja tukemaan löydöksiäni. Kvalitatiivista tutkimuksesta etsii aina mielellään sellaisia asioita, joita voisi itsekkin allekirjoittaa. Toisissa raporteissa on todellisuuden tuntu, kun taas toisissa voi olla jopa piinaavaa se, että lukija joutuu pohtimaan ovatko kerrotut asiat totta. Kysymys on siis kokemusmaailmoiden yhteneväisyydestä. (Eskola & Suoranta 2008, 210.) Tutkimukseni tulokset ovat käsitteellisiä, eli niitä joita juuri hainkin. Ne pohjautuvat nuorisonohjaajien yhteiseen kokemusmaailmaan.

Palautekysely

Tein palautekyselyn popalaisille. Esitin neljä kysymystä, jotka koskivat kehittämisprosessia ja sen etenemistä. Kolme vastaajista oli osallistunut kahdelle Delfoi-kierrokselle ja vastannut sähköpostitse lähettämiini kysymyksiin. Yksi vastaaja oli osallistunut yhdelle kierrokselle, eikä ollut vastannut sähköpostikysymyksiin.

Prosessin eteneminen

Kuinka prosessi mielestäsi eteni?

Prosessi eteni kolmen mielestä hyvin ja joustavasti

kolmen henkilön mukaan osallistuminen oli helppoa ja oli hyvä yhdistää Popa ja Delfoi – menetelmä. Hyviä kysymyksiä tuli esille ja kun pääsi alkuun jyvälle, homma eteni hyvin. Yhden vastaajan mielestä ajatustyöhön ja prosessointiin pääsi helposti mukaan, vaikka hän ei ollut osallistunut ensimmäiselle kierrokselle.

Mikä oli vaikeaa?

Yhden vastaajan mielestä sähköpostikysymysten ymmärtäminen oli välillä vaikeaa. Toisen mielestä Delfoi-kierrokset eivät olleet hankalia, mutta nuorisonohjaajien saaminen saman pöydän ääreen yhtä aikaa oli välillä hankalaa. Yksi ei ollut vastannut kysymykseen. Yhden vastaajan mielestä ryhmätöiden lähtökohdat olivat erilaiset ja niiden tulokset olivat tämän vuoksi hyvin erilaiset.

Mitä olisit tehnyt toisin?

Kaksi henkilöä ei olisi tehnyt mitään toisin, yksi henkilö ei ollut vastannut kysymykseen. Yksi vastaaja kaipasi tiiviimpää aikataulua Delfoi - kierrosten toteuttamiselle ja että samaan aikaan ei käsiteltäisi muita asioita.

Muita ajatuksiasi prosessista?

Erään osallistujan mielestä käytiin mielenkiintoisia keskusteluja ja prosessi aukaisi varmasti yhteishenkeämme. Kehittämisenäkemykset olivat samansuuntaisia. Kun pohdimme yhteisiä kehittämissuuntia, samalla tuli mietittyä, kuinka voisi kehittää myös itseään.

Toisen mielestä on hyvä, että prosessi käytiin ja että kehittäminen jää käytäntöön.

Kolmas vastaaja kiitteli Delfoi-menetelmän käyttöä ja sen soveltuvuutta kehittämiseen.

Neljäs pohti

”Jos säästötoimet vievät kehittämiseltä pohjan, strategiat ja visiot pyyhkäistään pöydältä alas. Kehitystyö tulee rakentaa vahvan perustuksen, strategian ja visioiden sekä innovatiivisuuden pohjalle. Meiltä puuttuu kestävä pohja, jolle kehitystyön rakentaa.

Kehittämistoiminnan vaikutus työhön tällä hetkellä?

Yhden vastaajan mielestä sillä on jo nyt vaikutusta, sillä yhteistyö toisen nuorisotalon kanssa on tiivistynyt. Kaksi muuta vastasivat ei juuri ja ei osaa sanoa. Toinen oli sitä mieltä, että on ja ei, sillä ajatustyö ei mene hukkaan.

Kehittämisosuutukseen sitoutuminen jatkossa?

Yksi vastaajista on töissä vain vuoden 2013 loppuun saakka, joten hän ei voinut luvata sitoutumista, mutta niin kauan kuin töitä on, hän on sitoutunut. Kaksi muuta vastasivat olevansa varmasti mukana. Yhden vastaajan mukaan työajan ja palaveriajan käyttö tulee olla tehokasta, kehittävää ja tuloksellista.

Sähköpostikysymyksiini vastasi kahdeksan henkilöä. Palautekyselyyn vastasi neljä, joista yksi ei vastannut sähköpostikysymyksiini ensimmäisen kierroksen jälkeen. Vastajat vaikuttivat tyytyväisiltä prosessiin. Se eteni heidän mielestään jouhevasti ja hyvin, myös tutkimusmenetelmä Delfoi sai kiitosta sopivuudestaan prosessiin. Prosessi koettiin hyvänä myös siksi, että samansuuntaiset kehittämisajatukset ja oma kehittyminen saivat ajatukset liikkeelle. Koettiin, että yhteishenki on lisääntynyt. Ajatustyöhön pääsi helposti mukaan, vaikka ei ollutkaan alusta saakka mukana. Ryhmätöiden lähtökohtien erilaisuus koettiin yhden vastaajan osalta niin, että ryhmätöiden tulokset eivät olleet yhteismitallisia. Asian voi ajatella myös niin, että nimenomaan ryhmien erilaisuus olikin se hyvä ja rikastuttava asia. Ryhmät muodostuivat jakamalla ne kolmeen ja kaikki olivat nuorisonohjaajia. Delfoi-kierroksia ei olisi pystynyt järjestämään tiiviimmässä aikataulussa jo sen vuoksi, että tein ensimmäiseltä kierrokselta nousseista ajatuksista kysymykset, jotka lähetin vastattaviksi popalaisille. Toisen ja kolmannen kierroksen välillä tarvitsin aikaa edellisen kierroksen nousseiden asioiden analyysiä varten.

Erään ohjaajan kommentti kehittämisen nuorisopalvelujen kehittämisen peruslähtökohdista on aika lailla sama kuin oma ajatukseni, jonka ajatusmallin tuon esiin tässä työssäni nuorisopalvelujen kehittämisestä. Tosin ajattelen myös niin, että kestävän pohjan, kivijalan, voi alkaa rakentamaan, jos sitä ei ole. Perusnuorisotyö, eli alle 18-vuotiaiden kanssa tehtävä työ vahvistuu, kun esimerkkitapauksessa lähityöyhteisössä aletaan jäsentämään yhteinen ammatillinen työote. Sen jälkeen ovat vuorossa strategian ja visioiden sekä toiminta-ajatuksen tarkastelu ja samalla työnkuvat selkiytyvät. Kehittäminen on kuitenkin kiinni halusta alkaa tekemään sitä. Säästökuurien aikakautena on nimenomaan osoitettava ammatillinen osaaminen ja osoitettava oma tarpeellisuutensa vaikka kehittämisten avulla. Pelkkä ajatustyö ei riitä, tarvitaan myös näyttöjä ja tekoja käytännön tasolla. Siihen tulisi jokaisen henkilöstön jäsenen sitoutua asemaan katsomatta.

Heikkinen ja Jyrkämä haastavat lukijansa ajattelemaan ja kysymään sitä, kuinka todeta, että uusi toimintatapa on parempi kuin entinen? Tutkijalle saattaa syntyä jopa taakka siitä, kun hän yrittää todistaa tutkimansa asian olevan paremman kuin entinen. (Heikkinen, Jyrkämä 1999, 46.) Delfoi-menetelmän käyttö on tutkimuksessani vastaus edelliseen. Se on luotettava tulevaisuuden tutkimuksen menetelmä, jonka avulla Delfoi- kierroksille osallistuvat työntekijät saivat vaikuttaa tutkimustuloksiin käytännössä. Käytäntö osoittaa varmasti pian sen, mikä toimii ja mikä ei. Asioiden jatkokehittäminen tapahtuu hyväksi koettuun suuntaan.

6. KEHITTÄMISPROSESSIN SEURANTA JA SITÄ EDISTÄVÄT VÄLINEET

Seuraan syksyllä kehittämisprosessin etenemistä syys- ja loka- ja marraskuun lähityöyhteisö – palaverissa. Lähdemme liikkeelle nuorisonohjaajien kertomuksilla omasta työstään sekä jokaisen nuorisotalon toiminnasta. Seurantamenetelminä käytän empiiristä havainnointia ja teen kyselyn keväällä 2014 siitä, kuinka lähityöyhteisön jäsenet ovat kokeneet kehittämisen ja olemmeko edenneet asioissa. Teen palautekyselyn marraskuussa 2013 Delfoi-prosessista.

Toikon & Rantasen kirjassa Tutkimuksellinen kehittämistoiminta kuvataan neljä eri dokumentaatiotyyppiä toteutuksen seurantaan edistävinä välineinä. Vaikuttaa siltä, että voin käyttää kaikkia dokumentaatiotyyppejä tutkimukseni seurannassa. Ensimmäinen dokumentaatiotyyppi kohdistuu viralliseen kehittämistoiminnan toteutukseen. (Toikko & Rantanen 2009, 81). Määrällisten tunnuslukujen seurannalla ajattelen mitattavan omassa tutkimuksessani vaikkapa lähityöyhteisön jäsenten osallistumisaktiivisuuden mahdollista muuttumista.

Toinen dokumentaatiotyyppi muodostuu toiminnan kuvauksesta vaikkapa kalenterin avulla. Siitä voidaan hahmottaa jälkikäteen, kuinka kehittäminen on edennyt. (Toikko & Rantanen 2009, 81.) Olemme tekemässä koko kuopiolaiselle nuorisopalveluille vuosikalenteria, joten se tulee näkymään myös pohjoisella alueella. Voimme koota siihen tavoitteitamme ja katsoa jälkeenpäin mikä onnistui ja mikä ei.

Kolmas dokumentaatiotyyppi on kehittämistoiminnan epävirallinen seuranta päiväkirjamuodossa. (Toikko & Rantanen 2009, 81). Tämä voisi olla hyvä ottaa käyttöön vaikkapa syksyllä, kun alamme tutustumaan uudelleen toisiimme. Jokainen voisi aloittaa tekemään henkilökohtaista päiväkirjaa omista tuntemuksistaan.

Neljäs tyyppi muodostuu erillisistä arviointidokumenteista. Joissakin tilanteissa voidaan arviointiaineistoa täydentää vielä erillisellä arvioinnilla. (Toikko & Rantanen 2009, 81.) Tein syksyllä 2013 lähityöyhteisön jäsenille Delfoi-menetelmän käyttämisestä ja kehittämisprosessista palautekyselyn, jossa he arvioivat niitä.

Kehittämisprosessi lähti liikkeelle hallinnon ehdotuksesta tehdä tiimiytämissuunnitelma lähityöyhteisölle. Kehittämiskohde muuttui kuitenkin Delfoi-kierrosten edetessä

yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämiseksi. Syksyllä 2012 oli palaverien osanottajamäärä vähäinen yhteensattumien vuoksi, joten prosessi käynnistyi toden teolla helmikuussa 2013 ja Delfoi-kierroksia päästiin toteuttamaan maaliskuussa ja viimeinen, kolmas istunto järjestettiin toukokuussa 2013.

Ensimmäisen Delfoi-kierroksen tuottamista kysymyksistä erottui neljä kysymystä. Yläkäsitteiksi muodostuivat ajanmukaiset nuorisotyön menetelmät, ammatillisuus ja ammatti-identiteetti sekä työyhteisökysymykset. Yläkäsitteet sulautuivat vielä tarkemmaksi kehittämistehtäväksi, yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämiseksi, joka pitää sisällään kaikki neljä eniten 1-4 sijoille mainintoja saanutta kysymystä. Luvussa 5 esittelen kolmivaiheisen ohjelman, joka koskettaa koko nuorisopalveluja Kuopiossa.

Keskeiset tulokset:

1. Yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämisen kehittämisen aloittaminen
2. Kolmivaiheinen ohjelma nuorisopalveluille

Delfoin tuottamat kysymykset avasivat tien kohti kehittämistä. Vastaajien tärkeysjärjestykseen laittamista kysymyksistä valikoitui viisi, joita lähdimme avaamaan seuraavilla Delfoi-kierroksilla. Teemoittelin ne yläkäsitteisiin, jolloin ammatillisuus nousi kaiken kattavaksi päälinjaksi. Laadin kolmivaiheisen ohjelman koskemaan koko nuorisopalveluja sen pohjalta, kuinka olin jo alun pitäen ajatellut eli pohjoisen alueen jäsenettyä yhteisen ammatillisen työotteensa, se tehdään myös koko nuorisopalveluille. Sen jälkeen päivitetään nuoriso-ohjelma tai tehdään uusi. Tuo kaikki soveltuu erittäin hyvin käyttämäni kirjallisuuteen ja muuhun teorialähteistöön.

Delfoin tuotoksena muotoutuneista yläkäsitteistä juontanut yhteisen ammatillisen työotteen jäsentäminen on käynnistynyt lähityöyhteisössä. Nähtäväksi jää lähdetäänkö kolmivaiheista ohjelmaa toteuttamaan. Se on nuorisopalveluiden hallinnon päätettävissä. Toivoisin sen toteutuvan, koska se tuntuu olevan henkilöstön toive. Jos laatimani kolmivaiheinen kehittämisohjelma toteutuu, lähdetään liikkeelle oikeasta näkökulmasta, eli työntekijöiden tässä tapauksessa nuorisonohjaajien näkökulmasta.

Jatkossa tulee huolehtia kehittämisen seurannasta. Itse ajattelen, että koska olen mukana lähityöyhteisö - palaverissa, on lienee luonnollista, että huolehdin esimerkiksi keväälle 2014 suunnittelemani välikyselystä. Kartoitan siinä, kuinka kehittäminen

on lähtenyt liikkeelle ja mitä on tapahtunut? Samassa yhteydessä kannattaa tarkastella myös sitä, kuinka kehittämisemme jatkuu.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Aalto-Kallio Mervi, Saikkonen Paula, Koskinen-Ollonquist 2009 Pirjo. Arvioinnin kartalla. Matka teoriasta käytäntöön. Kehitys Oy Pori 2009.

Aaltola Juhani, Valli Raine 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Uudistettu painos. WS Bookwell Oy Juva 2007

Eskola Jari & Suoranta Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä 2008.

Eteläpelto Anneli, Onnismaa Jussi 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Dark Oy. Vantaa 2006.

Eteläpelto Anneli, Collin Kaija, Saarinen Jaana toim. Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY Oppimateriaalit Oy. 1.painos, 2007.

Heikkilä Kristiina 2002. Tiimit - avain uuden luomiseen. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä 2002.

Heiske Pirkko 2005. Hyvinvointia työyhteisöön. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2005.

Hildén Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tammer-Paino Oy. Tampere 2002.

Kamensky Mika 2008. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna 2008

Kuusi Osmo 2003. kirjassa Kauppinen Matti, Kuusi Osmo, Söderlund Sari (toim.) 2003. Tulevaisuuden tutkimus. Perusteet ja sovelluksia. Suomalaisen kirjallisuuden seura. 2.painos Helsinki 2003.

Kuusi Osmo. 2013. Kirjassa Kuusi Osmo, Vapaavuori Matti, von Bruun Santtu. Mitä tutkimme tulevaisuutta? Tulevaisuuden tutkimuksen seura. Julkitaan 2013. Kolmas uudistettu painos.

Malcolm, J., Hodkinson, P. & Colley, H. 2003. The interrelationships between informal and formal learning. *Journal of Workplace Learning* 15 (7/8), 313-318.

Miles, M.B & Huberman, A.M. 1994. *Qualitative data analysis* (2.painos) California Sage. Teoksessa Tuomi & Sarajärvi 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä 2002.

Multanen Leena, Bredenberg Kristiina, Koskensalmi Saija, Lauttio Leena-Maija, Pahkan Krista 2004. *Parempi työyhteisö*. Otavamedia oy 2004.

Määttä Mirja, Tasanko Pia 2012. Nuorisotyön tehtävä ohjelma(yhteis)kunnassa. Teoksessa Komonen Katja, Suurpää Leena, Söderlund Markus. (toim.) *Kehittyvä nuorisotyö*. Nuorisotutkimusseura 2012.

Nieminen Juha 2008. Kirjassa Hoikkala Tommi, Sell Anna toim. *Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja menetelmät 2008*. Hakapaino oy Helsinki.

Penttinen Pekka 2008. Nuorten oppiminen myöhäismodernissa. Teoksessa Elina Nivala & Mikko Saastamoinen (toim.) *Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja*. Nuorisotutkimusverkosto. Julkaisuja 96. Helsinki, 21-40.

Pirnes Unto 1996. Kirjassa Ahonen Jorma, Pohjanheimo Esa 2000. *Asian ytimessä. Työkuulttuurin kehittäminen oppivassa organisaatiossa*. Yliopistopaino Helsinki.

Soanjärvi Katariina kirjassa Hoikkala Tommi, Sell Anna toim. *Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja menetelmät 2008*. Hakapaino oy Helsinki.

Soanjärvi Katariina 2011. *Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä*. Jyväskylä Printing House, Jyväskylä 2011.

Toikko & Rantanen 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print Tampere 2009.

Muut lähteet

Airaksinen Arja 2012. Sukupuolisensitiivisyys kunnallisessa nuorisotalotyössä. Opin-
näytetyö. Viitattu 7.11.2013.
www.setlementti.fi/@Bin/83330/sukupuolisensitiivisyys+kunnallisessa+nuorisotyössä.pdf.

Cederlöf Petri 2009. Nuorisotyön rakenteellisia haasteita – mahdollisuuksia ja uhkia nuorisotyön merkityksen ja aseman kirkastamiselle. Nuorisotutkimuksen verkkokanava. ’
www.kommentti.fi/kolumnit/nuorisotyön-rakenteellisia-haasteita-mahdollisuuksia-ja-uhkia-nuorisotyön-merkityksen-ja-

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismä, J. (toim. ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
www.tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84019/gradu06255.pdf?sequence=1

Komonen Katja 2013. Luentomateriaali 24.9.2013.

Kuopion kaupungin Nuoriso-ohjelma 2010-15

Kuopion kaupungin nettisivut www.kuopio.fi
viitattu 10.10.2012

Kuopion kaupungin nettisivut www.kuopio.fi
viitattu 5.11.2012.

Kuopion perusopetuksen ja nuorisopalveluiden kehittämissuunnitelma 2013-20. Kuopion kaupungin moniste.

Kuusi Osmo sähköpostimoniste 6.3.2013

Kääriäinen V & Väänänen J 1984. Kuopion kaupungin nuorisolautakunnan historiikki 1966-1982. Nuorisotyön tutkielma. Suolahden nuoriso-opisto. Viitattu 7.11.2013.
www.setlementti.fi/@Bin/83330/sukupuolisensitiivisyys+kunnallisessa+nuorisotyössä.pdf.

Mäki Mika 2012. Ammatillinen identiteetti ja uratyypit kirkon nuorisotyössä. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen Yliopisto 2012.
www.tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84019/gradu06255.pdf?sequence=1
Viitattu 1.11.2013.

Nuorisolaki 2006 Finlex – ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 15.10.2013
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search\(type\)=pika&search\(pika\)=nuorisolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search(type)=pika&search(pika)=nuorisolaki)

Otranen, K. 1966. Kuopion kaupungin nuorisotyölautakunnan toiminta vuosina 1946-1965. tutkielma nuorisotyön tutkintoa varten. Tampereen Yliopisto.

Parkkali Esa. Miten organisaatio kohtaa muutoksen.
www.tampereenseutu-fi-bin.direct.fi/organisaatiomuutos%20haasteena.ppt
Viitattu 1.11.2013.

Saganda Marja – Liisa 2013. Syömähampaat syynissä. Kuopion nuorisopalveluiden nuoriso-ohjelman toteutuminen Kuopion kaupungin nuorisotaloilla. Opinnäytetyö.
www.publications.theseus.fi/handle/10024/55926

Savon Sanomat. Lehtiartikkeli. 12.9.2013

Ensimmäisestä Delfoi-kierroksesta syntyneet kysymykset

1. Millä tavalla lähityöyhteisön toimintaa tulisi kirkastaa ja selkeyttää?
2. Millaisia asioita lähityöyhteisön palaverissa tulisi käsitellä?
3. Tarvitaanko lähityöyhteisöön ammattivetoista työnohjausta, jossa voisi puhua ulkopuoliselle työnohjaajalle työhön liittyvistä, mieltä askarruttavista asioista?
4. Millä keinoilla ennakoluulojen murtaminen ja työntekijöiden arvostus toisiaan kohtaan kasvaisi?
5. Millaisissa asioissa esimerkiksi hallinnon ja yhteistyökumppaneiden pitäisi kuulla ja kuunnella enemmän pohjoisen alueen nuorisonohjaajia?
6. Millaisia yhteisiä pohjoisen alueen talojen välisiä toimintoja voisimme järjestää?
7. Millaista vertaisohjaajakoulutusta nuorille voisimme järjestää yhdessä pohjoisella alueella?
8. Millä tavalla voisimme pohjoisella alueella kehittää nuorisotalojen sääntöasioita esim. tupakoinnin ja päihteiden osalta? Tulisiko sääntöjä yhtenäistää entisestään?
9. Pitäisikö pohjoisella alueella työskennellä hankkeen kautta palkattu nuorisonohjaaja, joka tuuraa esimerkiksi sairastapauksissa ja lomilla?
10. Tarvitaanko pohjoiselle alueelle etsivää nuorisotyötä?
11. Miten nuorten kuulemista ja oikeuksia voisi edistää pohjoisella alueella?
12. Tarvitaanko pohjoiselle alueelle omaa nuorten parlamenttia tai muuta sellaista?

Yksisivuinen liite

13. Millä tavalla Kulttuuriareena 44 erikoistuminen ja asiantuntijuus Kv-toiminnassa, kulttuurisessa nuorisotyössä ja osallisuudessa (nuva ja lastenparlamentti) saataisiin paremmin palvelemaan koko pohjoista aluetta?

14. Kuinka voimme kehittää työtämme vielä enemmän ajan haasteita vastaavaksi?

Lähetin alla olevan saatekirjeen kysymysten mukana kaikille popalaisille 28.3.2013.

Moi lähityöyhteisön jäsenet!

Tässäpä aivomyrskyn tuottamia kysymyksiä.

Vastattuasi kysymyksiin laita ne mieleiseesi tärkeysjärjestykseen pisteyttämällä kysymykset 1.....14. Laita vaikka vastauksesi perään numero, millaiseksi kysymyksen arvotat.

1 tarkoittaa, että kysymys on mielestäsi tärkein ja 14 vähiten tärkein ja kaikki muu on siltä väliltä.

Palauta kysymykset mahdollisimman pian, viimeistään keskiviikkona 10.4. Leenalle henkilökohtaiseen sähköpostiin leena.salo@kuopio.fi.

Anna ajatuksen luistaa, et voi vastata väärin, vaan kaikki vastaukset ovat oikeita, voit ajatella asioita myös monesta näkökulmasta!

Perustele vastauksesi.

Kaikki paperilla olleet ideat ja ajatukset ovat mukana kysymyksissä.

Lämpimät kiitokset jo etukäteen! Toinen Delfoi-kierros on keskiviikkona 17.4. Vehmersalmella, toivottavasti mahdollisimman moni pääsee paikalle, on tosi antoisaa jatkaa kanssanne tämän tärkeän asian työstämistä!

Iloista ja rentouttavaa pääsisäistä kaikille, kyllä se kevät sieltä koittaa!

Palautekysely

Olet osallistunut Delfoi ja Learning-cafe-menetelmien avulla tapahtuneeseen kolmi-vaiheeseen tiimiyttämisprosessin käynnistämiseen tai olet vastannut niiden pohjalta syntyneisiin kysymyksiin sähköpostin välityksellä.

Prosessin lähtökohtana oli se, että lähdemme liikkeelle täysin tyhjältä pöydältä työs-tämään asiaa aivomyrskyn avulla , eli mitään valmista mallia tai selkeää tietoa siitä, mikä lopputulos tulee olemaan ei tarkoituksella ollut. Prosessi vaati heittäytymistä ja hulluimmatkin ideat olivat tervetulleita. jokaisella Delfoi-kierroksella oli mielestäni hyvä henki ja luovuus kukoisti.

Vaikka toimin Delfoi-kierrosten vetäjänä, en halunnut olla päällepäsmärinä mielipi-teineni, vaan toimia taustalla kuitenkin osallistuen keskusteluihin ja mielipiteenvaih-toon.

Tiimiyttäminen vaihtui Delfoi-kierrosten edetessä yhteisen ammatillisen työotteen jäsentämiseksi, jota kohti päätimme lähteä yhdessä kulkemaan.

Voisitko vastata ystävällisesti kysymyksiin ja palauttaa ne minulle sähköpostitse 13.11 .mennessä.

Kiitos avustasi!

1. Osallistuin (ympyröi oikea/oikeat vaihtoehdot)

- a) kolmelle Delfoi-kierrokselle
- b) kahdelle Delfoi-kierrokselle
- c) yhdelle Delfoi-kierrokselle
- d) vastasin sähköpostikysymyksiin

2. Kuinka prosessi mielestäsi eteni?

- a) Oliko osallistuminen helppoa?
- b) Mikä oli vaikeaa?
- c) Mitä olisit tehnyt toisin?

d) muita ajatuksiasi prosessista

3. Onko alkaneella kehittämistoiminnalla jo näkyviä vaikutuksia työssäsi?

4. Koitko prosessin sellaisena, että olet valmis sitoutumaan kehittämisprosesiin jatkossakin?

LIITE 2(3).

Monisivuinen liite