



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**”Meillä on yhteinen juttu,
minkä eteen tehdään töitä”**

– Alueellinen nuorisotyö Lohjalla

Eeva Sammalniemi

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

05 / 2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Eeva Sammalniemi	Sivumäärä 54
Työn nimi ”Meillä on yhteinen juttu, minkä eteen tehdään töitä” - Alueellinen nuorisotyö Lohjalla	
Ohjaava opettaja Juha Niiranen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Lohjan kaupungin nuorisopalvelut / Merja Hukkanen	
Tiivistelmä <p>Lohjan kaupungin nuorisopalvelut on tämän opinnäytetyön tilaaja. Opinnäytetyö kohdistui alueellisen nuorisotyön yksikköön. Yhteiskunnan muutokset ja nuorisotyön pirstaleisuus tuovat tarpeen kehittää ja arvioida toimintaa säännöllisesti. Kuntaliitosten myötä alueellisen nuorisotyön yksikkö kasvoi ja toimialue laajentui. Näistä edellä mainituista syistä toiminnan perusteita tuli miettiä yhteisesti toimintaa toteuttavassa työyhteisössä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vastaus kolmeen kysymykseen. Ensimmäisenä tavoitteena oli kirkastaa Lohjan kaupungin nuorisopalveluiden alueellisen nuorisotyön perustehtävää. Miten perustehtävä käsitetään yksikössä ja mitä tehtävää varten työyksikkö on olemassa? Toisena tavoitteena oli Lohjan kaupungin kasvustrategiaan vuosille 2013–2021 asetettujen arvojen tarkastelu alueellisen nuorisotyön näkökulmasta. Miten työssä toimitaan näiden arvojen mukaisesti? Kaksi edellistä tavoitetta sitovat yhteen työyhteisökonseptin. Kolmantena tavoitteena oli selvittää toimivan työyhteisön elementtejä, sekä luoda yhteisiä toimintamalleja työyhteisön käyttöön. Millainen työyhteisö tukee perustehtävän ja arvojen toteutumista?</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, joka toteutettiin toimintatutkimuksen menetelmin. Opinnäytetyön aineisto kerättiin kehittämispäivissä, jotka järjestettiin alueellisen nuorisotyön yksikön työntekijöille. Kehittämispäivissä tarkasteltiin opinnäytetyön tavoitteen mukaisia teemoja eri näkökulmista ja erilaisin menetelmin. Kehittämispäivien kulku kirjattiin ja yhteisesti sovituista asioista ja käytänteistä tehtiin toimintasuunnitelmia. Kehittämispäivien aikana saatiin aikaiseksi materiaaleja, joita organisaatiossa tullessaan käyttämään markkinoinnissa ja työn tärkeyden perustelemisessa. Myös organisaation kehittämistyön jatkoksi sovittiin toimenpiteitä.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen kehittämistyö ja siinä keskitytään erityisesti Lohjan kaupungin alueelliseen nuorisotyöhön. Opinnäytetyötä voi hyödyntää soveltaen sellaisissa tilanteissa, joissa nuorisotyön organisaation perustehtävää ja arvopohjaa tulisi kirkastaa ja arvioida.</p>	
Asiasanat nuorisotyö, perustehtävä, arvot, työyhteisö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Eeva Sammalniemi	Number of Pages 54
Title "This is our thing and we are working for it together" – Regional youth work in the City of Lohja	
Supervisor(s) Juha Niiranen	
Subscriber and/or Mentor the Youth Services of the City of Lohja / Merja Hukkanen	
Abstract <p>This thesis was ordered by the Youth Services of the City of Lohja, and the focus of the thesis was on the regional youth work unit of Lohja. There is a need for regular development and assessment of youth work, arising from societal changes and the fractured nature of the field. In particular, the recent consolidation of local government areas has expanded the size of the unit and its area of operation. Due to these reasons, it was important for the working community to contemplate the principles of youth work activities together.</p> <p>The aim of this thesis was to find answers to three different questions. The first was to clarify the basic task of the regional youth work unit of the City of Lohja. How does the unit define its basic task, and what is the fundamental reason for which the unit exists? The second was to review, from the point of view of regional youth work, the values included in the growth strategy of the City of Lohja for 2013–2021. How can the unit act in accordance with these values? These two questions unite in the concept of working community. The third question was to explore the elements of a well-functioning working community and to create common models of action to help the workers. What kind of a working community could support the implementation of the basic task and values?</p> <p>This thesis is a qualitative study that was carried out using the methods of action research. Research material was gathered during two development days, organized for the workers of the regional youth work unit. During the development days, various points of view and methods were used to explore the themes of the thesis. The progress of the development days was recorded and action plans were formulated. The development days generated material that the organization will use in marketing and for justifying the importance of youth work. Measures for the future development of the organization were also agreed upon.</p> <p>This thesis is oriented towards the development of working life, and it is especially focused on regional youth work in the City of Lohja. The results of the thesis may be applied in situations where there is a need for clarifying and assessing the basic task and values of a youth work organization.</p>	
Keywords youth work, basic task, values, working community	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 NUORISOTYÖ	7
2.1 Nuorisotyö ja sen funktiot	9
2.2 Case Lohja	10
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA VALMISTELU	11
3.1 Perustehtävä	13
3.2 Arvot	15
3.3 Työyhteisö	16
3.4 Tutkimuskysymykset	17
4 KEHITTÄMISTYÖ	18
4.1 Opinnäytetyön aineisto	19
4.2 Menetelmät	20
5 AINEISTO	23
5.1 Kehittämispäivä I	23
5.1.1 Perustehtävätyöskentely	25
5.1.2 Arvotyöskentely	28
5.2 Mitä tapahtui kehittämispäivien välissä?	33
5.3 Kehittämispäivä II	36
5.3.1 Työyhteisötyöskentely	39
5.3.2 Yhteiset toimintamallit	41
5.4 Tuotosten yhteenveto ja esittely	43
5.5 Kehittämispäivien loppuksi	45
6 YHTEENVETO JA ANALYYSI	46
LÄHTEET	53

1 JOHDANTO

Nuorisotyö. Kuinka monta näkökulmaa, ajatusta ja määritelmää käsite pitääkään sisällään? Nuorena se merkitsi minulle nuorisotaloa ja siellä työskenteleviä nuoriso-ohjaajia. Heidän innoittamana se merkitsi minulle myöhemmin opiskelua. Minä valmistuin nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaksi. Nuorisotyö on merkinnyt minulle ammattia ja työtä. Olen aika ajoin tullut pohtineeksi sen perustehtävää ja arvopohjaa. Ovatko nämä asiat itsestäänselvyksiä? Näiden ajatusten myötä rakentui opinnäytetyöni aihe.

Opinnäytetyöni tilaaja on Lohjan kaupungin nuorisopalvelut ja opinnäytetyö kohdistuu alueellisen nuorisotyön yksikköön. Opinnäytetyössäni selvitän ja kirjastan Lohjan kaupungin alueellisen nuorisotyön yksikön perustehtävää. Selvitän mitä Lohjan kaupungin määrittämät arvot tarkoittavat nuorisotyössä. Työyhteisö on avainasemassa opinnäytetyössäni. Tämän johdosta myös työyhteisön yhteisöllisyyttä ja yhteisiä toimintamalleja kehitetään.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, joka täyttää toimintatutkimuksen kriteerit. Opinnäytetyöni aineisto kerättiin alueellisen nuorisotyön yksikön jäsenille järjestettyjen kehittämispäivien tuotoksista. Järjestämilleni kehittämispäiville osallistui seitsemän alueellisen nuorisotyön yksikön nuoriso-ohjaajaa. Kuvaan opinnäytetyössä kehittämispäivien kulkua ja teemoja kattavasti. Parhaimman hyödyn opinnäytetyöstä saa käymällä läpi koko siihen liittyvän prosessin.

Alueellisen nuorisotyön yksikön toimintaa ja työn tavoitteita ei ole aiemmin laajasti kuvattu. Lohjalla tapahtuneiden kuntaliitosten jälkeen myös alueellisen nuorisotyön yksikkö kasvoi ja toimialue laajentui. Opinnäytetyössäni työyksikön jäsenet luovat yhteisen perustehtäväkuvauksen ja tarkastelevat toiminnan kannalta oleellisia, organisaation määrittelemiä arvoja. He suunnittelevat miten työn perustehtävää ja arvoja voidaan ilmaista ja tuoda näkyväksi sekä asiakkaille, päättäjille että yhteistyökumppaneille. Miten alueellista nuorisotyötä voidaan kuvata? Toivon, että Lohjan kaupungin alueellinen nuorisotyö saa toimintamalleja, jotka helpottavat arjen haasteita. Opinnäytetyöni keskittyy erityisesti Lohjan

kaupungin nuorisopalveluiden alueellisen nuorisotyön näkökulmasta tärkeisiin teemoihin, ja on vahvasti työelämälähtöinen kehittämistyö.

Olen toiminut Lohjan kaupungin nuorisopalveluiden (ent. nuorisotoimen) alueellisen nuorisotyön yksikössä kerho-ohjaajana vuosina 1998–2000 ja nuorisohjaajana vuosina 2000–2005, sekä erityisnuorisotyön yksikössä erityisnuorisotyöntekijänä vuosina 2005–2009 ja projektityöntekijänä vuosina 2011–2013. Opinnäytetyötä tehdessäni toimin nuorisopalveluiden hallinnossa nuorisosihteerinä. Järjestämieni kehittämispäivien aikana edustin opiskelijaroolini lisäksi nuorisopalveluiden hallintoa. Kuulun osallistujien kanssa samaan organisaatioon, mutta en suoranaisesti samaan yksikköön. Tuon opinnäytetyössäni esille havaintojani nuorisotyön parissa vietettyjen vuosien varrelta. Tämä tuntui luonteelta, koska tunsin työn luonteen ja organisaation.

Nuorisotyölle on ollut ominaista se, että sitä määrää perinne ja ettei siinä mukana olevaa hiljaista tietoa ole osattu tai edes haluttu avata toimialan ulkopuolisille tahoille. Kuitenkin nyt kiristyvässä taloustilanteessa, sekä tehokkuuden ja tuloksellisuuden painostuksessa, myös nuorisotyön on pystyttävä perustelemaan toimintansa ja osoittamaan tuloksellisuutensa. Toiminta täytyy kuvata myös sellaisella kielellä, että se ymmärretään yleisesti. On tärkeää määritellä niitä osaamisalueita ja vahvuuksia mitä nuorisotyössä on ja mitä lisäarvoa nuorisotyö tuottaa kunnan palvelutarjontaan. Nuorisotyön ammattimaistumisessa työntekijät eivät enää keskity vaan omaan toimintaansa, vaan työ muuttuu monialaiseksi toimijuudeksi, asiantuntijuudeksi, jossa ollaan tietoisia omista kyvyistä. (Kiilakoski 2012, 133, 141–142.)

Viime vuosina erityisnuorisotyön painotus ja kehittämistyö on ollut vahvaa Lohjan kaupungissa. Toisaalta taas alueellinen nuorisotyö, jota monesti perusnuorisotyöksi kutsutaan, on toiminut Lohjalla pitkään vakaana ja tärkeänä nuorisotyön toimijana. Kuntaliitokset ovat tehneet nuorisotyön fyysisestä kentästä Lohjalla aiempaa laajempaa ja työyhteisöön on tullut muutoksia. Nuorisotyön hajanaisuus, organisaation kohdistuneet muutokset ja kunnan tiukka taloustilanne ovat tuoneet alueelliselle nuorisotyölle tarpeen kehittää, arvioida ja perustella omaa toimintaansa. Aihe on ajankohtainen. Suomessa moni kunta on kohdan-

nut, tai tulee kohtaamaan, kuntaliitoksen mukana tuomat haasteet ja mahdollisuudet.

Kunnallishallinnon tilaamassa selvityksessä todetaan, että kuntien talousvaikeudet tulevat konkretisoitumaan 2020-luvulla. Arvioidaan, että tuolloin kolmannes kunnista tulee olemaan suurissa taloudellisissa vaikeuksissa. Valtakunnallisesti kuntatalouden leikkauslistoilla on mainittu myös nuorisotyö. Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssin tekemässä kannanotossa todetaan, että kuntien ei kannata säästää tulevaisuudesta. Edellisen laman aikaisten säästöjen vaikutuksista tulisi ottaa oppia, näistä säästöistä seurasi merkittäviä kustannuksia yhteiskunnalle. Lapset ja nuoret tarvitsevat kuuntelevia aikuisia myös vapaa-ajalla. Huomioimalla nuoret väestöryhmänä ja tarjoamalla heille tasokkaita palveluja, lisääntyy myös kuntaviihtyvyys. (Valtiovarainministeriö 2012, Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry 2013.)

Suomessa kuntien taloustilanne on tiukka. Lohjalla nuorisopalvelut on välttynyt vuoteen 2014 asti suurilta säästötoimilta. Se on ollut merkittävä signaali siitä, että nuorisotyötä arvostetaan Lohjalla. Päätöksentekijät ovat osanneet katsoa pidemmälle. He ovat silti kovan paikan edessä. Säästöjä on suurella todennäköisyydellä jatkossakin tehtävä tärkeistä kohteista. Tämä tiedostetaan myös nuorisotyön alalla. Tästä syystä meidän nuorisotyön ammattilaisten tulee esitellä työmme merkitys yhteiskunnallisesti, pitkällä aikavälillä. Millä keinoin voimme korostaa työmme inhimillisiä arvoja ja merkitystä?

2 NUORISOTYÖ

Nuorisolaki (7§) määrittää nuorisotyön ja nuorisopolitiikan kunnan tehtäväksi. Nuorisotyö on osa nuorisopolitiikkaa. Nuorten hyvinvoinnista huolehtiminen on kunnalle tulevaisuuden kannalta tärkeää. Nuorisotyö tukee nuoren kasvua yhteiskunnan jäseneksi sekä lisää nuorten osallisuutta. Kunnallisessa nuorisotyössä yleisimpiä toimintoja ovat nuorisotalotyö ja nuorille suunnattujen toimintojen järjestäminen. Perusnuorisotyölle on ominaista säännöllinen ja pitkäjänteinen toiminta. Mielekkäiden vapaa-ajanmahdollisuuksien rakentaminen on yksi

nuorisotyön perustehtävistä. Turvallisen kasvuympäristön lisäksi nuoret tarvitsevat aikuisten tukea ja läsnäoloa. Nuorisotyöntekijä on ammattilainen, joka kohtaa työssään ryhmiä ja yksilöitä, sekä omaa kasvatuksellisen otteen heidän parissa työskennellessään. (Heinänen & Söderlund 2009.)

Iso osa kuntien nuorisotyön budjeteista käytetään nuorisotalotoimintaan, kun taas kehittämisresurssit ja kehittämisrahat menevät pääosin uusien toimintojen luomiseen. Vakiintuneiden perustoimintojen, kuten nuorisotalotyön kehittämiseen on vaikeampi saada hankerahoitusta. Perusnuorisotyötä, joksi nuorisotalotyötä usein kutsutaan, pidetään itsestäanselvyytenä. Nuorisotalo on nuorisotyölle ominainen toimintaympäristö. Ne ovat myös työntekijöille osa arkista ympäristöä, joiden toiminta on määrittynyt tietyn tyyppiseksi. Nuorisotaloista on paljon tietoa, mutta sitä ei ole kuvattu kielellisesti, se näkyy toiminnoissa ja perinteissä ja on usein hiljaista tietoa. (Kiilakoski 2012, 131,134.)

Tämän hiljaisen tiedon esille nostaminen on mielestäni tärkeää. Se voisi olla yksi keino, jolla nuorisotyön merkitystä voidaan perustella laajemmin. Nuorisotalo ei ole nuorisotyötä. Se on toimintaympäristö, jossa nuorisotyötä tehdään. Nuorisotyön ammattilaisten pitäisikin pystyä kuvaamaan itse työtä, jota nuorisotaloissa tehdään. Pelkät seinät eivät vielä merkitse mitään. Mitä voimme tarjota nuorille, työmme kohteille? Toivon, että kehittämispäivien osallistujat löytävät tähän vastauksen. Kysyin muutamalta nuorisotyötä tuntemattomalta ihmiseltä miten he käsittävät sanan nuorisotyö. Yksi vastauksista oli seuraavanlainen. ”Nuorisotyö puuhastelee jotain nuorten parissa vapaa-ajalla”. Puuhastelu ei mielestäni kuvaa uskottavasti sitä kasvatuksellista työtä, jota nuorisotyössä toteutetaan. Toivoisin, että puuhastelun takaa nähtäisiin työn merkitys laajemmin. Minusta nuorisotyö ansaitsisi kuvauksen, jossa työn laatu ja ammattimaisuus tulevat selkeästi esille.

Ideaalimallissa nuorisotyössä välitetään kaikista nuorista, kaikesta nuorisesta ja nuorten kaikista kiinnostuksista sekä kasvatetaan nuoria välittämään itsestään, toisista ja maailmasta ympärillämme. Ammattimaiset ja vapaaehtoiset toimijat voivat omissa organisaatioissaan ja työuodoissaan nähdä arkisen nuorisotyönsä välinpitämättömyyden vastavoiman osana. (Nieminen 2007, 40.)

2.1 Nuorisotyö ja sen funktiot

Nuorisotyö eroaa muista hyvinvointia tuottavista ammattikunnista siinä, ettei sillä ole yhtä teoreettista eetosta. Mutta nuorisotyön historian ja tradition kautta ohjataan työn jäsentymistä. Historian saatossa ajan henki on yleensä määritellyt nuorisotyön kehittymistä, nuorten tarpeiden tulisi olla nuorisotyön lähtökohta. Yhteiskunnan muuttuminen tuo myös nuorisotyölle paineita muuttua. Nuorisotyötä ohjaava lainsäädäntö, nuorisolaki, ohjaa suuntaviivoja nuorisotyön kehittämiseen. Nuorisotyön kehittäminen tarkoittaa harvoin mitään jyrkkää muutosta nuorisotyön perustaan ja ajattelumalleihin. Vakiintunutta ja omaa kehittämisen menetelmää ei nuorisotyön kentällä ole. (Komonen, Suurpää & Söderlund 2012, 11–13.)

Nuorisotyön organisaatiot voivat toteuttaa samanaikaisesti useaa eri funktiota. Nuorisotyötä leimaa monifunktioisuus muita nuorten parissa työskenteleviä tahoja enemmän. Tämä tarkoittaa sitä, että nuorisotyöllä on useita tehtäviä. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että nuorisotyössä ollaan selvillä siitä, mikä sen pääasiallinen tehtävä on. Nuorisotyön piilofunktiona voidaan pitää kontrollifunktiota, joka on välillä tiedostamatonta ja välillä tietoista. Historian saatossa nuorisotyötä on pidetty nuorten sosiaalisen kontrollin välineenä. Nykyään tällaisia pyrkimyksiä ei ole nuorisotyön julkisissa tavoitteissa esiintynyt, mutta nuorten vapaa-ajan valvonta on käytännössä edelleen nuorisotyön julkilausumaton tehtävä. (Nieminen 2007, 27.)

Juha Niemisen (2007, 43) mukaan nuorisotyön funktiolla tarkoitetaan sellaista nuorisotyön yleistä tehtävää, joka ei ole riippuvainen yksittäisen toimijan tietoisuudesta, ja joka ylittää yksittäisen organisaation pyrkimykset. Nuorisotyön eetosella hän taas tarkoittaa nuorisotyön arvosidonnaista suhtautumistapaa ihmisiin ja maailmaan, se ohjaa nuorisotyön tehtävien toteuttamista. Itse nuorisotyön hän määrittelee ohjatuksi ja yhteisölliseksi toiminnaksi, joka perustuu nuorten tarpeisiin ja vapaa-ehtoiseen osallistumiseen. Tämän toiminnan tarkoituksena on kiinnittää nuoria yhteiskuntaan ja tarjota nuorille oppimismahdollisuuksia.

Nieminen (2007, 23–25) määrittelee nuorisotyölle neljä yleistä tehtävää eli perusfunktiota. Sosialisatiofunktioilla tarkoitetaan nuorten liittämistä lähiyhteisön, yhteiskunnan ja kulttuurin jäseniksi. Sillä perinteisesti tarkoitetaan esimerkiksi yhteiskunnassa hyväksi todettujen toimintamallien ja arvojen siirtämistä uudelle sukupolvelle. Personalisatiofunktio ohjaa nuoren kehittymistä omaksi itseksensä, ja se edellyttää nuorisotyöltä nuoren yksilöllisyyden ja ainutlaatuisuuden tukemista, tunnistamista ja tunnustamista. Nuorten sosialisatiossa ja personalisatiossa ilmenevien vaikeuksien ja puutteiden korjaamista kutsutaan kompensatioksi. Nuorisotyössä ohjataan ja autetaan nuoria, joilla on ongelmia muun muassa yhteiskuntaan kiinnittymisessä. Kompensatiofunktioa toteutetaan esimerkiksi erityisnuorisotyössä ja kohdennetussa nuorisotyössä. Jotkut sosiaaliset ongelmat ovat sellaisia, joihin nuorisotyöllä ei ole osaamista tai resursseja. Tällaisissa tilanteissa kompensatiofunktioa voidaan täydentää muun muassa sosiaalityöllä ja päihdehuollolla. Neljäntenä tehtävänä Nieminen mainitsee resursointi- ja allakointifunktion, jolla tarkoitetaan yhteiskunnan nuorille osoittamiin voimavaroihin sekä niiden suuntaamiseen vaikuttamista.

2.2 Case Lohja

Vuonna 2014 Lohja on 47 700 asukkaan kaupunki, joka sijaitsee Läntisellä Uudellamaalla. Vuonna 2013 tapahtuneessa kuntaliitoksessa Nummi-Pusulän ja Karjalohjan kunnat liittyivät Lohjan kaupunkiin. Aiemmin vuonna 2009 Lohjaan liittyi Sammatin kunta. Lohja on kuntaliitosten jälkeen alueellisesti laaja, mutta harvaan asuttu kaupunki. Lohjan kaupungin organisaatiossa nuorisopalvelut sijoittuu sivistystoimen, ja kasvatus- ja opetuslautakunnan alaisuuteen. Nuorisopalveluissa palvelut on jaettu kahteen yksikköön, alueellisen nuorisotyön sekä erityisnuorisotyön yksiköihin. Erityisnuorisotyön alle sijoittuvat muun muassa nuorisotyöpajatoiminta, etsivä nuorisotyö, nuorten tuki- ja neuvontakeskus sekä ehkäisevän päihdetyön palvelut.

Opinnäytetyöni kohdistuu alueellisen nuorisotyön yksikköön, joka vastaa nuorisotalotoiminnasta, tapahtumatuotannosta sekä retki- ja leiritoiminnasta koko Lohjan kaupungin alueella. Nuorisotaloja Lohjan kaupungilla on yhteensä yhdeksän. Yksikön esimiehenä toimii nuorisotoimenpäällikkö. Alueellisen nuorisoto-

työn yksikössä työskentelee seitsemän päätoimista nuorisohjaajaa. Heidän lisäksi nuorisotaloilla työskentelee myös palkattuja, kerhotoimintajäsenimikkeellä työskenteleviä tuntiopettajia. Alueellisen nuorisotyön yksikön sisällä toimivat alueelliset tiimit, Etelä-Lohjan, Pohjois-Lohjan, Karjalohjan ja Pusulan tiimit. Opinnäytetyöhöni osallistuvat päätoimiset alueellisen nuorisotyön yksikön nuorisohjaajat edellä mainituista tiimeistä.

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA VALMISTELU

Aloitin opinnäytetyön tekemällä suunnitelman, johon kirjasin työni tavoitteita, aikatauluja ja toteutusta. Opinnäytetyöni ohjaajana toimi nuorisotoimenpäällikkö eli esimieheni. Keskustelimme hänen kanssaan opinnäytetyöni aiheista ja sisällöstä, sekä sen tarjoamista mahdollisuuksista organisaation näkökulmasta. Tässä vaiheessa tarkkoja teemoja ei vielä päätetty. Sovimme, että teemoja tarkennetaan yhdessä työyksikön työntekijöiden kanssa. Jo aikaisessa vaiheessa päätimme, että opinnäytetyöni aineisto kerätään alueellisen nuorisotyön nuorisohjaajille suunnatuista kahdesta kehittämispäivästä. Työn hajanaisuus ja nuorisohjaajien epäsäännölliset työajat edellyttivät kehittämistyön tapahtuvan erikseen ja ajoissa sovittuina päivinä, sekä tilassa, jossa kehittämistyötä voi tehdä rauhassa. Kehittämispäivien teemoiksi oli alustavasti mietitty sellaisia asioita, joiden käsittelyyn tuli tarvitsemaan paljon aikaa ja arjesta poikkeavaa rauhallista ympäristöä. Tästä syystä päädyimme siihen, että järjestän työntekijöille erilliset kehittämispäivät.

Alusta alkaen oli selvää, että aihepiirin rajauksessa tulee olemaan vaikeuksia. Minkälaisen teemojen käsittely hyödyttäisi työyhteisöä ja sen tuottamia palveluita eniten, mihin tulisi keskittyä? Teemat myös monelta osin linkittyivät yhteen. Näistä esimerkkeinä mainittakoon perustehtävän kirkastaminen, työyhteisön kehittäminen, yhteisöllisyys, yhteiset pelisäännöt ja arvot. Muuttuneen organisaation näkökulmasta nousi esille erityisesti yhteisöllisyyden teema. Tämä teema tuli kulkemaan koko opinnäytetyön prosessin läpi ja taustalla. Kun työtä tehdään laajalla alueella ja erillään toisistaan, on vaarana, että työn perustehtävästä on erilaisia käsityksiä. Työ saattaa keskittyä liikaa oman vastualueen sisälle,

eikä yhteistä päämäärää tule mietittyä. Mikäli näitä työn perusasioita ei ole yhdessä pohdittu ja perusteltu, voi se huonoimmassa tilanteessa johtaa ongelmiin työyhteisössä ja huonontaa työhyvinvointia. Näitä tilanteita välttääkseen työyhteisön on tarpeen tarkastella toimintansa periaatteita. Mitään suuria muutoksia ei ollut tarpeen organisaatiossa tehdä. Sen sijaan tärkeänä koettiin yhteisten toiminta-ajatusten ja -mallien rakentamista tulevaisuuden työkaluiksi.

Työyhteisön peruslähtökohtia miettimällä voidaan paremmin ymmärtää työyhteisön yhteisöllisyyttä. Mikä työyhteisö on, miksi se on olemassa ja mikä on sen perustehtävä? Jotta voidaan tunnistaa yhteisöllisyyttä, täytyy ymmärtää työyhteisökulttuuria. Työyhteisökulttuuri kertoo muun muassa sen, miten työpaikalla toimitaan, millainen työmoraali työpaikalla on, miten vuorovaikutus toimii, sekä miten asiakkaita ja sidosryhmiä kohdataan. Työyhteisökulttuuri vaikuttaa työhyvinvointiin. Sen käytännöt voivat joko innostaa tai lannistaa työntekijöiden toimintaa. Työyhteisökulttuuri ilmentää arvoja. Niiden pohjalta työyhteisössä saadaan yhteinen käsitys siitä, miten tulee käyttäytyä, ja mikä on organisaation tehtävä. Jotta kaikilla olisi yhteinen käsitys näistä arvoista edellyttää sen, että asioista keskustellaan ja kaikki ovat niistä tietoisia. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 59–65.)

Kehittämistyöhön osallistuivat päätoimiset alueelliset nuoriso-ohjaajat, joita Lohjalla oli opinnäytetyötä tehdessani yhteensä seitsemän. Kaikki työntekijät olivat minulle entuudestaan tuttuja. Ehdotimme esimieheni kanssa opinnäytetyön tekemistä yksikölle marraskuussa 2013 ja kysyimme nuoriso-ohjaajien mielipidettä asiasta. Onnekseni kaikki nuoriso-ohjaajat suhtautuivat ehdotukseen myönteisesti.

Kehittäminen ei yleensä herätä vastarintaa, mutta se edellyttää halua muutokseen. Kehittämisessä tulisi löytää sanat, joilla kuvata työn hyötyjä. Työntekijöillä on erilaisia näkemyksiä ja tarpeita koskien omaa työtä ja toimintaa. Näiden tarpeiden ja näkemysten esille nostaminen yhteisesti on yksi menestyksen ehto. Nuorisotyössä nuorisotaloilla on vahva autonomia. Työtä tehdään taloilla usein omalla persoonalla ja toimintaympäristöön on panostettu. Jos kehittämisen kohteeksi otetaan ristiriidattomamman toiminnan saavuttaminen ja vahvemman yhteisen toimintakulttuurin luominen, tämä nuorisotalojen autonomia voi taistella

tavoitetta vastaan. Kehittäminen voidaan nähdä yhteisenä keskusteluna ja autonomian purkamisena. Vaikka autonomiaa puretaan, työntekijöiden tulee silti tuntee, että heidän työtä ja persoonallisuutta arvostetaan. Kehittäminen voidaan myös nähdä yhteisten tavoitteiden asettamisessa ja tavoitteiden merkityksellisyyden ymmärtämisessä. (Kiilakoski 2012, 145–147.)

Olin työskennellyt vuosia alueellisessa nuorisotyössä. Silloinen työni oli hyvin aluekeskeistä ja kaipasin säännöllisesti työn yhteistä pohdintaa muun työyhteisön kanssa. Työtä tehdään alueellisesti eri tavalla, koska alueet ja niiden tarpeet ovat erilaisia. Näihin tarpeisiin tulee vastata alueellinen näkökulma huomioiden ja joustavasti. Opinnäytetyötä tehdessäni minun piti kuitenkin huomioida, ettei alueellinen painotus ole liian voimakasta. Tässä yhteydessä tuli keskittyä siihen, mikä on yhteinen näkemys työstä, väheksymättä alueiden erilaisia toimivia käytäntöjä. Minun tuli saada kehittämistyö sitoutettua alueellisen nuorisotyön yksikön, nuorisopalveluiden ja Lohjan kaupungin kokonaisuuteen.

Alueellisten nuoriso-ohjaajien palaverissa tammikuussa 2014 esittelin opinnäytetyöni ajatusta tarkemmin. Tässä palaverissa sovimme myös yhteisesti kehittämistyön päivämäärät ja paikan. Kerroin esimiehen tilanteen opinnäytetyön minulta. Kiitin yksikön työntekijöitä siitä, että he olivat antaneet sitoumuksensa osallistua kehittämistyöhön. Kerroin vastaavani kehittämispäivien organisoinnista ja vetovastuusta, mutta päivien sisällön tuottavat osallistujat itse. Minulle kerrottiin opinnäytetyön herättäneen paljon keskustelua työntekijöiden keskuudessa. Lähtökohtaisesti kaikki olivat lähdössä kehittämistyöhön positiivisin ja odottavin mielin. Käymässämme keskustelussa painotin yhteisten päämäärien ja tavoitteiden merkitystä työyhteisössä, varsinkin nyt, kun tiimissä ja organisaatioissa on tapahtunut muutoksia. Tässä vaiheessa tarkkoja tutkimuskysymyksiä ei ollut vielä valittuna. Perustehtävä oli kuitenkin valikoitumassa yhdeksi teemaksi.

3.1 Perustehtävä

Työyhteisön perustehtävä on työnteon lähtökohta. Ammatillista asennoitumista kuvaa se, että toimintaa tarkastellaan, kehitetään ja arvioidaan perustehtävän kautta. Epäammatillisuutta kuvaa se, että asioita tarkastellaan omista tarpeista

tai tunteista käsin. Mikäli ristiriitoja tulee, ne voidaan ratkaista ajattelemalla asiaa perustehtävän näkökulmasta. Ammatillisesti toimii silloin, kun puuttuminen on perusteltua työn kannalta. Muutosten ja niukkenevien resurssien takia työntekijät tarvitsevat yhä enemmän tukea ja kannustusta johdolta. Työpaikoilla vaaditaan myös entistä enemmän joustoa. Tämän vuoksi täytyy korostaa sitä, että jokainen on koko organisaatiota ja kaikki asiakkaita varten, ei yksittäistä työtehtävää tai yksikköä varten. (Järvinen 2008, 85–91.)

Perustehtävän säännöllinen kirkastaminen on tärkeää, koska työyhteisön olemassaolon tarkoitus ei ole itsestään selvää. Työn tarkoitus saattaa hämärtyä ajan myötä, ja mielenkiinto ja energia voivat alkaa suuntautumaan työn kannalta epäoleelliseen suuntaan. Jotta työyhteisö toimisi, edellyttää se työyhteisön jäseniltä selkeää näkemystä siitä, miksi työpaikka on olemassa ja mitä siellä pitää tehdä. Yhteiskunta edellyttää julkiselta organisaatiolta yhä enemmän kustannustehokkuutta. Verovaroilla rahoitetut toiminnot ovat kriittisen tarkastelun alla. Menestyminen ja hyvä yhteistyö edellyttää työntekijöiltä sitä, että työpaikan olemassaolosta on samankaltainen näkemys. Perustehtävän kirkastaminen on haastavaa, mutta sitäkin tärkeämpää yhteiskunnan muuttuessa. Monet haasteet työpaikoilla johtuvat siitä, että samankaltaista näkemystä ei ole. Varsinkin niissä ammateissa, joissa perustehtävä on abstrakti, työn tavoitteista ja tehtävistä on usein epäselvyyttä. Työyhteisön perustehtävän määrittely ei ole työntekijöille helppoa, se vaatii rohkeutta ja joustavuutta. (Järvinen 2008, 49–59.)

Annoin alueellisen nuorisotyön yksikön työntekijöille etukäteistehtäväksi kyselylomakkeen, johon olin listannut kysymyksiä koskien kehittämispäivien teemoja. Nämä lomakkeet eivät ole opinnäytetyötäni aineistoa, mutta vastausten avulla pystyin helpommin suunnittelemaan päivien sisältöä. Ne ohjasivat ajatustani oikeaan suuntaan työyksikön näkökulmasta. Vastausten pohjalta minulle alkoi hahmottua se, mitä kehittämispäivien aikana olisi tärkeää käsitellä työyksikön toiminnan kannalta. Tutustuin työyhteisöä, nuorisotyötä ja sen kehittämistä koskevaan tietoperustaan. Tätä kautta vahvistuivat teemat, jotka päätyivät lopulliseen ohjelmaan. Aiheista oli saatavilla runsaasti kirjallisuutta. Saatavuus oli hyvä asia. Samalla oli haasteellista valita erilaisia ja erilaisesta näkökulmasta kirjoitettuja teoksia. Samantyyppisistä aiheista kirjoitettuja opinnäytetöitä en lue-
nut, koska en halunnut niiden ohjaavan omaa työtäni.

Keskustelin säännöllisesti työntekijöiden kanssa ja tein lisää havaintoja. Työkentelen samassa toimipisteessä, jossa suurin osa yksikön työntekijöistä työskentelee. Tämän vuoksi oli helppoa käydä keskustelua kehittämispäivistä aika ajoin arkityön ohella. Käymissäni vapaamuotoisissa keskusteluissa työn tilaajan sekä yksikön työntekijöiden kanssa minulle selkeni, että työyhteisön kannalta olisi tärkeää tarkastella yksikön toimintaa ohjaavia arvoja sekä kirkastaa perustehtävää. Tätä havaintoa tuki myös valitsemani ja käyttämäni tietoperusta. Yksikkö ei ollut näitä teemoja yhteisesti aiemmin käsitellyt. Sovimme lopulliset teemat opinnäytetyöni ohjaajan kanssa yhdessä helmikuussa 2014. Tällöin hän tarkensi minulle tarpeet ja toiveet tilaajan, eli organisaation näkökulmasta.

3.2 Arvot

Lohjan kaupungin valtuuston hyväksymässä kasvustrategiassa vuosille 2013–2021 on kirjattu Lohjan viisi arvoa: avoimuus, asukaslähtöisyys, taloudellisuus, yrittäjäystävällisyys ja kestävä kehitys. Kyseessä on pitkän aikavälin strategia. Nuorisopalvelut oli työstänyt muiden kaupungin tulosyksiköiden tavoin kasvustrategian toimenpideohjelman vuoden 2013 aikana. Kasvustrategian toimenpideohjelma nuorisopalveluiden osalta valmistui helmikuussa 2014 ja sitä ryhdyttiin toteuttamaan. Lohjan kaupunki oli määritellyt Lohjan arvot kyseiseen kasvustrategiaan. Tämän vuoksi koin tärkeäksi nostaa juuri ne alueellisen nuorisotyön käsittelyyn ja avattavaksi. Toiseksi tärkeäksi teemaksi opinnäytetyössäni nousivat arvot.

Arvot muodostavat strategioille ja niiden täytäntöönpanoille perustan ja kehukset, sekä antavat rajat hyvälle toiminnalle ja päätöksenteolle. Sanojen, ajatusten ja tekojen tulee olla yhteneväisiä. Taloudellisten ja eettisten arvojen suhdetta joudutaan usein punnitsemaan. (Viitala & Jylhä 2007, 364–365.)

Nuorisotyöntekijät toimivat nuorille esimerkkeinä ja turvallisena mallina aikuisesta. Tämän vuoksi on tärkeää millainen kuva aikuisuudesta annetaan. Nuori voi peilata omia asenteita ja mielipiteitä nuorisotyöntekijän toimiessa peilinä. Nuorisotyöntekijät taas omalla toiminnallaan jakavat omia, ammatin sekä työyhteisön arvoja eteenpäin. Usein työntekijän omalle vastuulle jää eettinen pohdinta, tätä

eettistä pohdintaa tulisi vahvistaa sekä yksilön että yhteisön tasolla. Työn sisältö ja sen vaatavuus otettaisiin näin keskusteluun. Keskustelu tukisi sekä työntekijää itseään, että auttaisi muita tahoja näkemään ja ymmärtämään sen, mikä on nuorisotyön luonne. (Rauas 2012, 107.)

Nuorisotyössä kohdataan nuoria monissa eri toimintaympäristöissä, työn eettinen luonne on aina läsnä. Työntekijän tulee omien ennakkoluulojensa ja asenteidensa lisäksi kyetä tunnistamaan kohtaamiseen liittyviä erityispiirteitä, oikeuksia ja velvollisuuksia. Nuorisotyön ammattilainen ei voi toimia vain yksilönä, hänen arvonsa määräytyy oman toiminnan lisäksi myös siitä yhteisöstä ja organisaatiosta, jossa hän toimii. Eettistä näkökulmaa tulee pitää yllä työssä. Työn suunnittelussa ja työpaikan kehittämispäivillä tulee järjestää aikaa eettiselle pohdinnalle. Eettinen pohdinta voi parhaimmillaan voimauttaa työntekijää, sekä vaikuttaa edistävästi työn laatuun ja työhyvinvointiin. (Rauas 2012, 116–117.)

3.3 Työyhteisö

Työyhteisökäsite sitoo yhteen kaksi tähän mennessä valitsemaani teemaa, perustehtävän ja arvot (Kuvio 1). Tästä syystä tutustuin työyhteisön ja sen kehittämisen perusteisiin kirjallisuuden avulla. Työyhteisö sekä työntekijät hyötyvät työyhteisön kehittämisestä. Organisaation muuttuessa muutoksen onnistumista voidaan tukea kehittämällä työyhteisöä ja työhyvinvointia. Jo pienikin kehittämistoimi voi saattaa työyhteisön muutoksen positiiviselle kehälle. Työyhteisön kehittämisen tulee liittyä arkityöhön. Tavoitteena on tehdä parannuksia yhdessä, sitoutua ja arvioida toimintaa. Työyhteisön toimiessa hyvin, saadaan ihmisten paras osaaminen käyttöön. Työyhteisön kehittämisestä on paljon hyötyä, voidaan muun muassa oppia kehittämään ratkaisumalleja itsenäisesti, sekä huomata, että vaikuttaminen vie asioita eteenpäin. (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio, Pahkin 2004, 12–15.)

Työyhteisö tarvitsee pelisääntöjä, jotka ovat yhteisesti hyväksytyjä. Monet työelämän säännöt on määritelty laeissa ja säädöksissä. Näiden lisäksi on kuitenkin työpaikkojen omia toimintaohjeita ja arvoja, jotka koskettavat kaikkia työntekijöitä. Jotta yhteiset tavoitteet voidaan saavuttaa, täytyy säännöllisesti arvioida

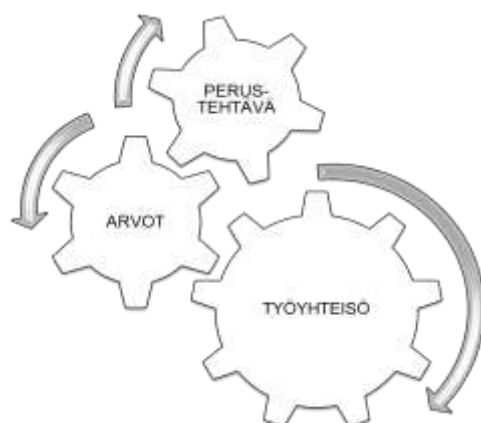
niiden toteutumista, ja sitä, miten niihin on sitouduttu. Mikäli tätä ei tapahdu, saattaa käydä muun muassa niin, että työtehtävät eivät jakaudu tasaisesti. Tällä taas saattaa olla kohtalokkaat vaikutukset työmoraaliin. Työntekijöiden oma oivallisuus koetaan tärkeänä, eikä kontrollointia pidetä hyvänä. Luottamuksen myötä valvonnan tarve vähenee ja työn tekeminen helpottuu. (Paasivaara ym. 2010, 82–83.) Kolmanneksi teemaksi opinnäytetyössäni muodostuivat työyhteisön pelisäännöt.

3.4 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni lopullisiksi tutkimuskysymyksiksi ja samalla kehittämispäivien teemoiksi päätyivät seuraavat aiheet:

Kehittämispäivä I: Mikä on alueellisen nuorisotyön yksikön perustehtävä? Miten organisaation arvoja toteutetaan alueellisessa nuorisotyössä?

Kehittämispäivä II: Miten alueellinen nuorisotyö profiloituu tulevaisuudessa? Millainen on ideaalityöyhteisö, yhteisen perustehtävän ja arvojen näkökulmasta?



Kuvio 1. Kehittämistyön teemat.

4 KEHITTÄMISTYÖ

Edellä mainitut haasteet, kuten muuttunut organisaatio, työn liikkuva luonne ja pirstaleisuus, sekä alueiden fyysiset etäisyydet tuovat haasteen yhteisten toimintakulttuurien ja – tapojen muodostumisessa. Tämän vuoksi menetelmät, joihin päädyin, ovat juuri yhteisiä toimintamalleja ja yhteisöllisyyttä tukevia. Vuonna 2013 tapahtuneen kuntaliitoksen myötä myös alueellisen nuorisotyön yksikkö kasvoi Nummi-Pusulan sekä Karjalohjan kuntien liittyessä Lohjan kaupunkiin. Näin ollen yksikköön tuli mukaan kaksi uutta tiimiä. Osa työntekijöiden työpisteistä sijoittuu eri puolille Lohjaa, työpisteitä on useita ja osittain työpisteet sijoittuvat yhteiseen avotoimistoon. Uudenlaisen organisaation ja laajenneen toimialueen myötä kasvoi tarve toiminnan perusteiden läpikäymiseen.

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Se täyttää sekä toimintatutkimuksen että kehittämistutkimuksen elementit. Opinnäytetyöni tavoitteena on saada aikaiseksi toimivia toimintamalleja ja käytäntöjä, jotka siirretään organisaation käyttöön. Perustehtävää ja arvoja ei ollut aiemmin työyksikön kokoonpanolla avattu ja perusteltu, joten siitä näkökulmasta opinnäytetyöni tuli avaamaan myös uutta tietoa organisaatiolle. Tieto, joka esille tuli, oli pääosin hiljaista tietoa. Sitä oli ollut olemassa, mutta sitä ei ollut tuotu näkyväksi.

Laadullisen tutkimuksen on tarkoitus kuvata se, mistä ilmiössä on kysymys. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista se, että siinä kuvataan ja ymmärretään ilmiötä syvällisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei yritetä tehdä yleistyksiä, eivätkä sitä ohjaa tiukat säännöt ja ohjeistukset. Tutkimuksessa vuorottelevat joustavasti kenttätyö sekä teoriapohdinnat. Laadullisen tutkimuksen tulkinta ja tulos riippuvat tutkijasta, siinä ei kuitenkaan voida esittää vääriä tulkintoja. (Kananen 2012, 29–30.)

Toimintatutkimus sopii hyvin juuri työkäytänteiden kehittämistyöhön ja se mahdollistaa tulosten hyödyntämisen työelämässä. Kehittämisprosessissa eri vaiheet toistuvat uudelleen, ja se kestääkin usein pitkään. Ensin määritellään kehittämisiongelma ja sitten asetetaan työlle tavoitteet. Tämän jälkeen tutustutaan lähdeaineistoon ja tarvittaessa täsmennetään kehittämistehtävää ja tavoitteita.

Työ alkaa tutkimalla ja kokeilemalla millaisia käytännön mahdollisuuksia on päästä päämäärään. Saatua aineisto analysoidaan ja arvioidaan ja tarvittaessa jälleen tarkennetaan päämäärää, tehdään uusia kokeiluja ja niitä jälleen arvioidaan. Suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi vuorottelevat keskenään. Toimintatutkimuksen tekijä toimii myös ryhmän aktiivisena jäsenenä, jokainen osallistuja on tasa-arvoinen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 38, 60.)

4.1 Opinnäytetyön aineisto

Opinnäytetyön aineisto muodostui kehittämispäivillä käsitellyistä teemoista, siellä tuotetuista materiaaleista ja havainnoista. Opinnäytetyölle määritelty toteutamis aika ei tullut antamaan mahdollisuutta viedä toimenpiteitä konkreettisesti tasolle työssä kaikilta osin, mutta tarkoituksena oli tuottaa toimintamalleja ja materiaaleja, jonka pohjalta työskentelyä ja kehittämistyötä voitiin yksikössä jatkaa. Parhaimmillaan tämä työskentely tulisi ohjaamaan työyhteisön toimintaa kohti yhteistä tavoitetta ja parantamaan yhteishenkeä. Etukäteen tilaajan kanssa oli sovittu, että mikäli työskentely jää joiltain osin kesken, eikä kaikkea ehditä käsittelemään huolellisesti, yksiköllä on mahdollisuus jatkaa kehittämistyötä myöhemmin. Näin myös toimittiin.

Kehittämistutkimuksessa tulee huomioida se, että itse kehittäminen ei ole tutkimusta. Kehittämistutkimus on kuitenkin lähellä organisaation toiminnan parantamiseen liittyvää kehittämistyötä ja siinä pyritään muutokseen. Kehittämistyöstä tekee tutkimuksellisen se, että se tuottaa uutta tietoa. Tutkimuskohteena voi olla mikä tahansa asia, johon voidaan vaikuttaa. Tutkijan täytyy kiinnittää huomiota siihen, millä toimenpiteillä muutos pyritään toteuttamaan. Haasteellisen tästä tekee se, että usein ei tiedetä miten toimenpiteet tulevat vaikuttamaan kohteeseen, eikä toimenpiteiden vaikutuksia tunneta entuudestaan, varsinkin jos ne eivät normaalisti kuulu organisaation toimintaan. Muutoksen ja kehittämisen mittaria ei ole olemassa, vaan muutos on aina saman ilmiön kahden tilan erotus. (Kananen 2012, 20–23.)

Minulla oli paljon kysyttävää. Pohdin useaan otteeseen opinnäytetyötä valmistellessani minkälaisiin asioihin haluaisin vastauksia. Mitä uutta tietoa työyksikköön tarvittiin? Tutkimuskysymyksiä ja tavoitteita jouduin aika ajoin pohtimaan ja muokkaamaan. Pelkona oli se, ettei kehittäminen jäisi vain arkisten asioiden paranteluksi. Toisaalta arvelutti se, jos työskentely tapahtuisi vain käsitteellisellä tasolla, eikä konkreettisia toimintamalleja syntyisi. Tutustuin useisiin eri tutkimusmenetelmäkirjoihin. Totesin opinnäytetyöni toteuttavan monelta osin kirjoissa mainittuja toiminta- ja kehittämistutkimuksen piirteitä. Alussa työskentelyprosessi eteni välillä sujuvasti vaiheesta toiseen ja palasi välillä lähtöpisteeseen. Etukäteen en osannut arvioida, millaisia tuloksia syntyy ja ovatko ne opinnäytetyön tavoitteen mukaisia. Käytettävien menetelmien valitseminen oli haastavaa. Huomioin kaikessa suunnitelmissani ja toiminnassani sekä työyhteisön näkökulman että nuorisotyön erityispiirteet.

4.2 Menetelmät

Toimintatutkimus sopii hyvin kehittämistyöhön, sen avulla voidaan samalla ratkaista käytännön ongelmia ja luoda ilmiöstä myös uutta tietoa. Käytännönläheisyyden lisäksi se vaatii yhteistyötä. Toimintatutkimukseen osallistuvat henkilöt osallistetaan aktiivisesti mukaan kehittämistyöhön. Parempaan tulokseen päästään, kun osallistujat ovat valmiina muutoksiin, ja kun he löytävät yhdessä ratkaisun ongelmiin. Haasteena toimintatutkimuksessa on usein se, että menetelmät ja tavoitteet eivät ole selvästi määriteltyjä. Myös osallistujien väliset ristiriidat ja aikataulutukset aiheuttavat haasteita. Toimintatutkimus on saanut kritiikkiä siitä, että käytäntöä ja teoriaa on vaikeaa yhdistää. (Ojasalo ym. 2009, 58–59.)

Työntekijöiden osuus oli opinnäytetyössäni tärkeässä roolissa ja heidän sitouttamiseen oli kiinnitettävä huomiota. Kehittämispäivien aikana päätin käyttää toiminnallista työskentelytapaa, jossa oma roolini oli aktiivinen ja osallistava, joskin enemmän taustalla toimija. Annoin selkeät ohjeistukset sekä yksilö- että ryhmätehtäviin, ohjasin keskustelua, kirjasin sovitut asiat ylös eli dokumentoin kehittämispäivät, sekä huolehdin aikataulusta. Kirjasin molemmat kehittämispäivät muistiotyypisesti.

Kehittämispäivien tavoitteena oli yhteistoiminnallisia menetelmiä hyödyntämällä kehittää ja tuottaa yhteisöllisiä toimintamalleja, joista olisi hyötyä yksikölle tulevaisuudessa. Tavoitteena oli myös kuvata yksikön perustehtävä, niin kuin se yhteisesti käsitetään. Yksi tavoitteista oli tarkastella yhteistä arvopohjaa. Erityisesti työskentelyssä huomioitiin tulevaisuuden näkymät. Millaista työn laadun tulisi olla ja miten alueellinen nuorisotyö profiloituu jatkossa? Millainen työyhteisö tukee näiden asioiden toteutumista? Kenenkään yksittäisen työntekijän työntekoon tai persoonaan liittyviä asioita ei käsitelty kehittämispäivien aikana. Käytin ratkaisukeskeistä lähestymistapaa kaikissa kehittämispäivien työskentelyosioissa. Hyödynsin erilaisia työskentelymenetelmiä mm. tuplatiimi-työskentelyä, sekä välitehtävässä SWOT- analyysiä. Menetelmiä hyödynsin soveltaen.

Kehittämistyöhön osallistuvien ihmisten aktiivinen osallisuus on toimintatutkimuksessa tärkeää. Mikäli toimintatutkimus on osallistava ja kehittävä, myös käytettävien menetelmien on oltava osallistavia. Tällaiset menetelmät avaavat pääsyn myös hiljaiseen tietoon, asiantuntemukseen ja kokemukseen, joita osallistujilla on. Näin kehittämistyön näkökulma laajenee. Yleisesti käytetty menetelmä on dokumentoidut keskustelut, jotka etenevät prosessimaisesti vaiheesta toiseen. Toimintatutkimuksessa voi hyödyntää erilaisia menetelmiä, erityisesti sellaisia, jotka mahdollistavat osallistumisen ja vuorovaikutuksen hyödyntämisen. (Ojasalo ym. 2009, 38, 61–62.)

Ryhmätöihin valitsin tuplatiimimenetelmän, joka toimii sellaisissa ratkaisuja vaativissa tilanteissa, joissa ei ole välttämättä yhtä oikeaa ratkaisua. Toteutin menetelmää soveltaen. Valitsin menetelmän sen takia, että sen kautta saadaan selville osallistujien erilaisia näkökulmia, ja niistä voidaan keskustella. Hyviä ideoita voidaan yhteen sovittaa menetelmän avulla. Vetäjä ja ryhmän jäsenet määrittelevät ongelman tai aiheen, jonka jälkeen jokainen osallistuja pohtii aihetta itsenäisesti, ja kirjaa ajatuksia ylös. Ajatusten määrä voi vaihdella, jokainen ajatus kirjataan erilliselle lapulle. Työskentelyä jatketaan pareissa, parit tutustuvat toistensa ehdotuksiin ja valitsevat niistä yhteistyössä pyydetyn määrän ehdotuksia. Parien valitsemat ehdotukset laitetaan seinälle ja ne esitellään lyhyesti. Tässä vaiheessa niistä ei vielä keskustella, eikä niille sallita kritiikkiä. Tämän jälkeen seinälle laitetut ehdotukset käydään läpi ja pareittain käydään

valitsemassa parhaita ehdotuksia pyydetty määrä. Tässä vaiheessa voidaan ohjeistaa, että vain yksi ääni saa mennä parin omalle ehdotukselle. Eniten ääniä saaneet valitaan ja muut poistetaan seinältä. Jäljelle jääneet laput ryhmitellään ryhmän avustuksella. Ryhmän kanssa käydään keskustelua ja tarvittaessa jäljelle jääneistä tehdään karsintaa. Seinälle syntyvien ehdotusten ja ideoiden pohjalta muodostetaan konkreettinen toimintasuunnitelma. (VirtuaaliAMK-verkosto 2014.)

SWOT- analyysiä hyödynsin soveltaen osallistujille annetussa välitehtävässä. Menetelmä oli työyhteisölle entuudestaan tuttu, ja näin ollen myös turvallinen. Valitsin tämän myös sen takia, koska henkilökohtaisesti pidän menetelmästä. SWOT- analyysiä voi käyttää moneen eri tarkoitukseen ja se sopii niin yksilö- kuin ryhmätyöskentelyyn. Analyysissä arvioidaan organisaation vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia (Taulukko 1). Analyysiä tehdessä huomaa usein, että samat asiat voivat olla kaikkia neljää edellä mainittua, riippuen siitä, mistä näkökulmasta asiaa katsoo. Aluksi analyysin voi tehdä yksilötyönä, jonka jälkeen työpareittain kootaan yhteen näkemykset, ja lopuksi muodostetaan kaikkien osallistujien kesken yhteinen näkemys. Arvioinnin kohde tulee rajata hyvin. SWOT- analyysin pohjalta voidaan pohtia miten vahvuuksia käytetään hyväksi, miten heikkoudet saadaan muutettua vahvuuksiksi, miten mahdollisuuksia hyödynnetään ja miten uhat voidaan välttää. Tuloksena voidaan saada aikaiseksi toimintasuunnitelma. (Lindroos & Lohivesi 2004, 217–218.)

Taulukko 1. SWOT-analyysi.

VAHVUUTEMME Vahvista	HEIKKOUTEMME Kehitä, korvaa
UUDET MAHDOLLISUUDET Käytä hyväksi	NOUSEVAT UHAT Torju, väistä

(Sarala & Sarala 1996, 74.)

Tutustuin ekskursiotekniikoihin kehittämispäivien menetelmiä valitessani. Ekskursioita voivat olla piirtäminen, kertomukset tai sana-assosiaatiot. Sana-assosiaatiota käytin ryhmiin orientoitumisessa kirjaamalla sanan, jonka jälkeen osallistujat ilmoittivat mitä heille tulee sanasta mieleen. Kirjasin kaikki fläppitaululle ja tein tarkentavia kysymyksiä. Tarvittaessa varmistin, mitä osallistujat käsittävät sana-assosiaatiosta esille nostetun sanan tarkoittavan käytännössä. Piirtämistä käytin jatkona teemaan virittäytymisessä. Yhteinen piirrostehtävä tehtiin sana-assosiaatiosta esille nousseesta teemasta. Jokainen jäsen piirtää vuorollaan taululle jotain ja seuraava jatkaa siitä. Tämä menetelmä virittää luovaa ilmapiiriä ja valitsin sen siitä syystä. (Lavonen & Meisalo 2014.)

5 AINEISTO

Huolellisen valmistelutyön jälkeen koittivat kehittämispäivät. Näiden käytännön järjestelyihin oli valittu toimestani erillinen toimitila, joka sijaitsi Lohjan keskustasta 6 kilometrin päässä. Varasin tilaan kirjoitusvälineitä, tekniikka löytyi tilasta jo valmiina. Kehittämispäiville oli tilattu erikseen aamupala, lounas ja päiväkahvi, joten näiden järjestämiseen minun ei tarvinnut varautua. Sen sijaan itse ohjelman suunnitteluun olin käyttänyt paljon aikaa. Ohjelma oli ehtinyt muuttua muotoaan useaan otteeseen.

5.1 Kehittämispäivä I

Yhteisen aamupalan jälkeen aloitimme orientoitumisen kehittämispäiville. Kerroin päivän ohjelmasta ja kehittämispäivien aikana käsiteltävistä teemoista. Lisäksi kerroin opinnäytetyöstäni ja saamastani tilauksesta. Kävimme yhdessä läpi käytännön asiat, sekä mitkä olivat päivän pelisäännöt koskien yhteistä keskustelua ja ajatusten vaihtoa. Jokainen sai puhua vuorollaan ja erilaisia mielipiteitä ja ajatuksia arvostettiin. Asioita pohdittiin työn näkökulmasta. Luova ja yhteisöllinen mukava päivä oli tulossa. Nyt oli varattu aikaa käydä työn perusteita lävitse, tätä myös osallistujat olivat toivoneet. Koko päivän kulku, kaikki päivän tehtävät ja alustukset näytettiin tilassa aina tarvittaessa PowerPoint-esityksillä.

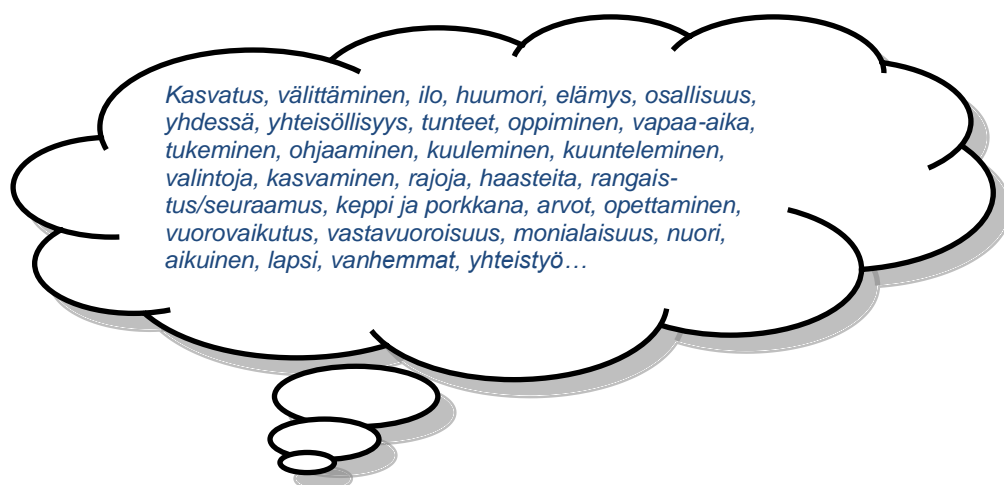
Kehittämispäivään osallistuivat alueellisen nuorisotyön yksikön kuusi työntekijää, yksi oli estynyt. Hänet perehdytettiin myöhemmin päivän teemoihin.

Ensimmäisenä tehtävänä osallistujilla oli lukea vanha tarina:

- *Työmaan ohi kulkeva mies kysyy kivenhakkaajalta, mitä tämä tekee. ”Hakkaan kiviä”, mies vastaa.*
- *”Entä mitä sinä teet?” kyselijä jatkaa toisen kivenhakkaajan kohdalla.*
- *”Rakennan katedraalia!” kuuluu vastaus.*
- vanha kertomus, ei kertojaa (Sopanen, 2014.)

Kysyin mitä ajatuksia tarina työntekijöissä herätti. ”Saman työn voi nähdä eri tavalla”. Yhteinen näkemys työstä koettiin keskusteluissa tärkeäksi. Yhteisestä keskustelusta nousi esille myös yhteisöllisyyden tema ja sen merkitys. Seuraavaksi osallistujien tuli vuoron perään piirtää fläppitaululle yksi viiva tai kuvio, josta oli tarkoitus muodostua yhdessä tuotettu kuva yhteisöllisyydestä, sellaisena kuin osallistujat sen kokevat. Tämän tehtävän oli tarkoituksena toimia ajatuksen herättäjänä aiheeseen, sekä luovana yhteisenä aloituksena päivälle. Työntekijät osallistuivat tehtävään, mutta havainnoin, että aamu oli monelle haastava ajankohta. Osalla edellisen illan myöhäinen työvuoro tuntui vielä jäsenissä. Ehkä ilmassa oli myös vähän jännitystä, ja ilmapiiri oli odottava. Kuva kuitenkin muodostui ja siitä löydettiin yhdessä symboliikkaa yhteisöllisyyteen.

Seuraavaksi osallistujille annettiin tehtäväksi miettiä, mitä ajatuksia heille tulee mieleen sanasta nuorisotyö (Kuvio 2). Vuoron perään osallistujat sanoivat mieleensä tulevia sanoja, jotka kirjattiin fläppitaululle.



Kuvio 2. Sana-assosiaatio nuorisotyöstä.

Tämän työskentelyn tarkoituksena oli herättää osallistujien ajatuksia nuorisotyöstä ja niistä monista käsitteistä ja merkityksistä, joita se pitää sisällään. Tehtävä oli valmis fläppitaulun tultua täyteen osallistujien ajatuksia. Tosin työskentelyä olisi voinut jatkaa pidemmällekin. Tehtävästä huomattiin nuorisotyön käsitteen olevan hyvin laaja ja pitävän sisällään lukuisia merkityksiä. Moni näistä kirjatusta sanoista tultiin avaamaan konkretian tasolle kehittämispäivien aikana.

5.1.1 Perustehtävätyöskentely

Perustehtävän määrittely oli yksi kehittämispäivien tavoitteista. Tähän siirryttiin käymällä läpi perustehtäväkäsitettä. Mitä perustehtävällä tarkoitetaan tässä yhteydessä ja mikä on sen merkitys organisaatiolle? Miten nuorisotyön määrittelemättömyys edellyttää perustehtävän pohdintaa ja miksi se on oleellista? Käytin alustuksessa hyväkseni hankkimaani tietoperustaa. Keskustelua käytiin siitä, miten alueellista nuorisotyötä kuvataan omassa organisaatiossa, sekä ulkopuolisille toimijoille. Aiemmin ei ole ollut olemassa sellaista materiaalia, jossa alueellinen nuorisotyö olisi kattavasti kuvattu. Tällainen materiaali koettiin tärkeäksi, sekä markkinoinnin, että työn perustelun näkökulmasta. Kuntien talous on tiukka, ja säästökuureilta välttyminen on tulevaisuudessa epävarmaa. Tärkeänä pidettiin työn merkityksen perustelua myös poliittisille päättäjille ja virkamiehille.

Osallistujien tehtäväksi annettiin itsenäinen pohdintahetki. Mikä on mielestäsi alueellisen nuorisotyön yksikön perustehtävä? Miksi yksikkö on mielestäsi olemassa? Mikä on sen päätehtävä organisaatiossa?

Tehtävää tehdessä tuli miettiä yleiskuvausta yksikön tarjoamasta palvelusta, ei luetella työtehtäviä eikä menetelmiä, mutta niiden pohjalta voi miettiä perustehtävää. Itsenäiseen työskentelyyn käytettiin 15 minuuttia, jonka jälkeen kokoonnuttiin samaan tilaan. Työyhteisö jaettiin pareihin, joita tuli yhteensä kolme. Olin varautunut etukäteen muodostamaan parit, mutta parien muodostuminen tapahtui ryhmässä oma-aloitteisesti. Varmistin kuitenkin, että käytäntö oli kaikille sopeva. Pareissa tuli käydä läpi omat kirjaukset, jotka oli kirjattu post it- lapuille. Parien tuli yhdistää samankaltaiset kirjaukset yhdelle lapulle ja päättää mitkä näistä esitellään muulle ryhmälle. Tähän käytettiin aikaa noin 15 minuuttia. Ko-

ko ryhmä kokoontui jälleen samaan tilaan, ja parit esittelivät omat tuotoksensa muulle ryhmälle. Tässä vaiheessa ei vielä käyty yleistä keskustelua tuplatiimi-menettelyn suositusten mukaisesti.

Keskustelu aloitettiin vasta siinä vaiheessa, kun kaikki parit olivat esitelleet näkemyksensä perustehtävästä. Samanlaiset kirjaukset teemoiteltiin yhteen. Lopuksi katsottiin läpi teemoittelun jälkeen jäljelle jääneet laput. Niistä muodostettiin sopivia kokonaisuuksia. Kuvauksia tuli alussa 16 kappaletta. Alun perin oli tarkoitus käyttää tuplatiimi-menettelyn vaihetta, jossa jokainen voi käydä merkitsemässä muutamana tärkeimmäksi kokemansa kohdat. Niistä valitaan eniten ääniä saaneet. Ryhmä teki kuitenkin ehdotuksen minulle. He toivoivat mahdollisuutta teemoitella laput yhdessä koko ryhmän kanssa, ja muodostaa samankaltaiset kirjaukset lauseiksi. Koska kuvauksia ja osallistujia oli sopiva määrä, tätä työskentelytapaa voitiin käyttää. Lapuista nousi esille selkeästi kolme teemaa: kasvatus, vapaa-aika ja turvallisuus. Osallistujat muodostivat seuraavan kuvauksen yhdistelemällä erilaisia lauseita yhdessä:

LOHJAN KAUPUNGIN ALUEELLINEN NUORISOTYÖ

– kasvatusta vapaa-ajalla

Alueellinen nuorisotyö tarjoaa virikkeellistä ja kasvatuksellista vapaa-ajan toimintaa turvallisessa ympäristössä, nuorten ehdoilla.

Toiminnassa turvalliset aikuiset tukevat ja ohjaavat, sekä tarjoavat apua, toimintamalleja ja erilaisia näkökulmia lasten ja nuorten terveen kasvun tukemiseksi.

Toiminnassa lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa ja ottaa vastuuta yhteisöllisessä ympäristössä.

Tämän perustehtäväkuvauksen kaikki osallistujat allekirjoittivat ja siihen oltiin tyytyväisiä. Sovittiin, että seuraavassa kehittämispäivässä palataan ja tarkennetaan kuvausta tarvittaessa. Siihen tultiin tekemään myöhemmin pieni muokkaus. Tulevassa arvotyöskentelyssä tultiin myös avaamaan perustehtäväkuvausta syvemmälle tasolle. Tällainen perustehtäväkuvaus on nuorisotyölle ominainen.

Siinä kiteytyy mielestäni laadukkaan nuorisotyön ydin. Perustehtäväkuvauksessa ei tullut esille mitään yllättävää tai oletuksista poikkeavaa. Kuvaus on lyhyt ja ytimekäs, ja sen sisältö koettiin tarpeeksi laajaksi ja kuvaavaksi.

Prosessissa käytetty työskentelytapa oli työyhteisölle merkityksellinen. Pyysin osallistujia arvioimaan työskentelyä yhdessä, sekä millaisia ajatuksia perustehtävän kuvaus osallistujissa herätti. Osallistujat kokivat, että perustehtävästä oli itsenäisesti kirjattu hyvin samantyyppisiä asioita. Tämän huomion tein myös havainnoissani. Pääosin kirjatut teemat koskivat turvallisuutta, kasvatusta ja vapaa-aikaa. Osallistujista oli mielekästä ja tärkeää huomata, että perustehtävästä ajateltiin hyvin samalla tavalla. Työskentelyprosessia pidettiin kivuttomana. Joitain yllätti se, että näkemys perustehtävästä oli niinkin yhtenäinen, vaikkei tätä oltu yhdessä aiemmin käsitelty. Tästä voisi päätellä, että vaikka käsitykset nuorisotyöstä ovat yleisellä tasolla jäsentymättömiä, nuorisotyön ammattilaiset ymmärtävät työn tärkeyden kasvatuksen näkökulmasta.

Perustehtäväkuvaus määriteltiin ilman mitään materiaalia tai ennakkovalmisteluja. Työskentelyprosessista ja kuvauksesta tuli esille samoja asioita kuin Heinänen ja Söderlund (2009) kuvaavat:

Nuorisotyö on tukea, ohjausta ja palvelujen tarjontaa, jonka nuori itse valitsee, hyväksyy ja kokee omakseen. Nuorisotyö on huomaamattominta silloin, kun ongelmia torjuva ja ehkäisevä vaikutus on suurin. Yksittäiset ongelmat huomataan paremmin kuin niitä ennaltaehkäisevä mittava ja pitkäjänteinen työ. Nuorisotyöntekijä voi saada kontaktin ongelmalliseenkin nuoreen. Nuorisotyö rakentaa vertaisryhmiä ja kasvuyhteisöjä, toimintaa ja mahdollisuuksia yhdessä nuorten omien halujen, toiveiden ja tarpeiden kanssa. Nuorisotyön perustehtävä on rakentaa mahdollisuuksia mielekkääseen vapaa-aikaan.

Alueellisen nuorisotyön kehittämistyö toteutettiin koko Lohjan näkökulmasta. Tärkeä havainto oli se, että yhteistä perustehtävää toteutetaan vaikka alueilla työskennellään eri tavalla. Erään osallistujan kommentti ”Meillä on yhteinen juttu, minkä eteen tehdään töitä” päätyi opinnäytetyöni otsikkoon. Vaikka tässä kehittämispäivässä keskityttiin puhumaan koko Lohjaa koskevista asioista, myös alueelliseen yhteisöllisyyteen halutaan panostaa. Jokaisella osallistujalla on oma vastuualueensa, jossa hän pääsääntöisesti toimii. Jokainen toteuttaa työtä omalla tavallaan ja omia vahvuuksia hyödyntäen. Silti tärkeää on se, että

kokonaisuutena toimitaan samaan perustehtävään sitoutuneina ja samoja arvoja toteuttaen.

Viitaten aiempaan lainaukseeni Kiilakoskelta (2012), nuorisotyössä oleva hiljainen tieto tulee saada näkyväksi. Kuvaus tulee tehdä sellaisella kielellä, että se ymmärretään yleisesti. Perustehtävätyöskentelyn yhteydessä osallistujat pohtivat sitä, miten heidän työtään ja tarjoamaa palvelua voi kuvata ulkopuolisille ja miten voidaan perustella työn tärkeys. Alueelliselle nuorisotyölle kaivataan näkyvyyttä. Mitä itse asiassa muut toimijat, päättäjät ja asiakkaat tietävät alueellisen nuorisotyön tuottamista palveluista?

Näistä seuraavista asioista keskusteltiin. Kehittämällä työtä voidaan saada myöhemmin aikaan myös säästöjä. Rahaa voi myös säästyä silloin, kun nuori on keskiössä ja toimijat yhdessä hänen ympärillään. Yhteistyöllä ja varhaisella puuttumisella saadaan aikaan säästöjä. Nuorisotyöllä koetaan olevan tärkeää tietoa nuorista vapaa-ajalla, ja nuorisotyö on tärkeä lenkki tässä palvelutarjonnassa. Osallistujat pohtivat sitä, miten toiminta-ajatusta voidaan esittää organisaation ulkopuolelle, esimerkkeinä mainittiin esite-, juliste- ja nettimainonta. Myös tarve alueellisen nuorisotyön yhteisiin työasuihin koettiin tärkeänä osana profiloitumista. Kehittämispäivien aikana tuotettuja materiaaleja sovittiin käytettäväksi markkinoinnissa. Jatkossa niitä hyödynnetään perehdyttämisen välineenä organisaatiossa. Minua pyydettiin kirjoittamaan kehittämispäivien materiaalit ja yhteenvedot puhtaaksi. Yhdessä sovittiin markkinointimateriaalien suunnittelusta ja toteutuksesta. Työ ja sen merkitys tulee saada näkyväksi kaupungissamme.

5.1.2 Arvotyöskentely

Iltapäivän tehtävänä oli avata arvot, jotka ohjaavat työtä ja toimintaa alueellisessa nuorisotyössä. Aloitimme keskustelun siitä, mitä arvot tarkoittavat ja millainen merkitys niillä on työlle ja toiminnalle. Alustin arvotyöskentelyn opinnäytetyön tietoperustaa hyödyntäen. Alueellinen nuorisotyö oli kaupungin toimeksiantona käynyt läpi kuluneiden kuukausien aikana Lohjan kaupungin kasvustrategian toimenpideohjelman vuosille 2013–2021. Tämä työskentely ja toi-

menpideohjelma olivat osallistujien tuoreessa muistissa. Toimenpiteet kasvu-strategiatyöhön oli tehty koko nuorisopalveluiden osalta, sekä vielä erikseen alueellisen nuorisotyön että erityisnuorisotyön yksiköiden osalta. Lohjan kaupunki oli määrittänyt vuosille 2013–2021 seuraavat arvot:

AVOIMUUS

ASUKASLÄHTÖISYYS

TALOUELLISUUS

YRITTÄJÄYSTÄVÄLLISYYS

KESTÄVÄ KEHITYS

(Lohjan kaupunki 2013.)

Osallistujille annettiin tehtäväksi miettiä, mitä nämä arvot tarkoittavat konkreettisesti alueellisessa nuorisotyössä. Ohjaavana ajatuksena oli, kuten aiemmin mainitsin, se miten taloudellisesti tiukassa tilanteessa voidaan korostaa nuorisotyön inhimillisiä arvoja. Osallistujista muodostettiin parit arpomalla. Yksi pari käsitteli yhden arvon valitsemalla yllämainituista arvoista itselleen sopivimman ja mielenkiintoisimman. Seuraavassa työskentelyssä oli tarkoitus avata arvon sisältö, mutta itse toimenpiteisiin palattiin vasta myöhemmin.

Arvot ohjeistin avaamaan kolmesta näkökulmasta: nuoren/asiakkaan, työyhteisön sekä verkoston/yhteistyötahojen näkökulmasta. Näkökulmat valitsin siksi, että arvokokonaisuus tulee pilkottua pienempiin osiin. Näin toimimalla nähdään, kuinka paljon erilaisia näkökulmia arvoihin ja työhön voi sisältyä. Koska pareja muodostui kolme, kaksi arvoa viidestä sovittiin käsiteltäväksi yhteisesti myöhemmin. Kolme ensimmäiseksi valittua arvoa pareilla olivat avoimuus, taloudellisuus ja asukaslähtöisyys. Nämä olivat arvotyöskentelystä ne, jotka päätyivät tähän opinnäytetyöhön. Kaksi jäljelle jäänyttä, kestävän kehityksen ja yrittäjälähtöisyyden, rajasin pois opinnäytetyön aineistosta. Nämä tulittiin silti käsittelemään yhteisesti näiden kehittämispäivien jälkeen.

Parit kirjoittivat ajatuksensa paperille. Tähän tehtävän vaiheeseen varattiin parikymmentä minuuttia. Parit työskentelivät ahkerasti ja paneutuivat syvällisesti tehtävään. Kiersin työskentelyn aikana jokaisen parin luona, jotta he saivat tehdä tarkentavia kysymyksiä tarvittaessa. Parityöskentelyn jälkeen työskentely

avattiin muulle ryhmälle. Seuraavat tuotokset ovat osallistujien ajatuksista koottuja.

Arvo 1: Avoimuus.

AVOIMUUS	
Nuoren näkökulmasta	Asiakkaan oikeus tietää häntä koskevat toimenpiteet. Ei toimita asiakkaan selän takana. Avataan työn perustehtävä ja arvot myös nuorille ja heidän vanhemmilleen. Keskustellaan avoimesti nuoria ja vanhempia askarruttavista asioista.
Työyhteisön näkökulmasta	Puhutaan suoraan, ei selän takana. Yhteiset päätökset tehdään yhdessä ja niistä pidetään kiinni. Sujuva tiedonkulku toimii vuorovaikutteisesti. Ristiriitojen selvitetään avoimesti ja asiallisesti, asianomaisten kesken.
Verkoston näkökulmasta	Toiminnan kuvaus, oman ammattitaidon ja työn avoin arvostaminen näkyväksi.

Yhteinen keskustelu aloitettiin sen jälkeen, kun pari oli esitellyt oman kuvauksensa arvosta. Työn perustelemista asiakkaille pidettiin tärkeänä. Arvot ja perustehtävä tulee avata myös nuorille. Ehdotettiin, että perustehtäväkuvaus ja arvot kirjataan nuorisotalojen seinälle ja työntekijöiden toimistoon muistuttamaan työn merkityksestä. Näin ollaan avoimia siitä, miksi tätä työtä tehdään. Tämän avulla herätetään keskustelua nuorten kanssa nuorisotyöstä ja sen merkityksestä palvelutarjonnassa. Työntekijät ovat kokeneet tilanteita, joissa nuoret eivät välttämättä tiedä mitä organisaatiota työntekijät edustavat. Keskustelun avulla voidaan osoittaa, että alueellinen nuorisotyö on ammattimaista toimintaa. Avoimen keskustelun kautta nuoret saavat myös tietoa vaikuttamismahdollisuuksistaan ja heitä voidaan samalla ohjata oikean tiedon luokse. Nuorten kanssa tullaan käymään keskustelua siitä, miten nuoret kokevat arvot, joiden pohjalta nuorisotyötä Lohjalla tehdään. Tämä toteutetaan sen jälkeen, kun arvot ovat kirjattuina nuorisotaloilla. Vastuu keskustelun toteuttamisesta on jokaisella omalla alueellaan.

Työntekijät edellyttävät toisiltaan avointa tiedonkulkua, joka on vastavuoroista. Muistiot tulee lukea. Niistä saa tarvittavat tiedot, mikäli itse ei ole paikalla asioista sovittaessa. Tiedon voi tarvittaessa varmistaa tiedon alkulähteeltä tai vastuuhenkilöltä. Työyhteisön näkökulmasta pidettiin tärkeänä ristiriitatilanteita varten luoda yhteiset pelisäännöt puheeksi ottamiseen. Näistä pelisäännöistä sovittiin tarkemmin seuraavassa kehittämispäivässä. Osallistujat ehdottivat erilaisia käytäntöjä ristiriitatilanteiden varalle. Näistä kerrotaan tarkemmin luvuissa 5.3.2 ja 5.4.

Pekka Järvisen (2008, 94) mukaan ihmiset toivovat työyhteisössä avoimuutta, mutta keskustelu siitä, mitä avoimuudella ymmärretään, on vähäistä. Käsitteen yleisluonteisuuden takia, avoimuudesta voi olla useita erilaisia käsityksiä. Jos sain vaiheessa minulla kävi mielessä, että avataanko kehittämispäivillä liian selkeitä käsitteitä avoimeksi. Mitä pidemmälle työskentely eteni, ja mitä enemmän tutustuin kirjallisuuteen aiheesta, sitä tyytyväisempi olin valintaani ottaa opinäytetyöhön mukaan juuri arvosteemojen avaamisen.

Arvo 2: Taloudellisuus.

TALOUDELLISUUS	
Nuoren näkökulmasta	Järjestetään laadukkaita tapahtumia pienellä budjetilla. Nuorisotalotyö on laadukasta (laatutyön tuloksista toimenpiteisiin). Nuorten osallisuutta tuetaan ja nuoria osallistetaan. Tavaroita kierrätetään ja kierrätystä suositaan. Mahdollisia lahjoituksia hyödynnetään. Nuorille ollaan avoimia taloustilanteesta. Retket ym. ovat osittain omakustanteisia.
Työyhteisön näkökulmasta	Työ- ja vapaa-aika erotetaan toisistaan. Osaamista hyödynnetään ja toimitaan ammatillisesti. Oma työtä organisoidaan, priorisoidaan ja kehitetään. Budjettiseuranta on käytössä. Päällekkäisyydet karsitaan.
Verkoston näkökulmasta	Monialaisuutta hyödynnetään. Tapahtumia tuotetaan yhteistyössä. Toimitiloja hyödynnetään tehokkaasti. Mahdollisia lahjoituksia kerätään ja hyödynnetään. Päällekkäisyyksiä karsitaan.

Taloudellisuus herätti paljon hyvää keskustelua osallistujissa. Taloudellisuudella käsitetään muutakin kuin pelkkää rahaa. Myös toiminnot ja työ voidaan toteuttaa taloudellisesti, inhimillisiä voimavaroja säästäen. Työn ammatillisuus on taloudellista. Työn organisointi ja kehittäminen on jatkuva prosessi. Työntekijät kokevat osittain kehittämisehdokkien tulevan ulkoapäin. Niiden pitäisi enemmän olla työntekijä- tai yksikkölähtöisiä. Välillä koetaan tarvetta kehittämisen rajaamiseen ja perustehtävään keskittymiseen. Tämä ei silti tarkoita sitä, ettei itse työtä voisi kehittää, mutta siihen tulee varata myös aikaa ja resursseja. Osaamisen jakaminen työyhteisössä on taloudellista. Nuorisopalveluissa oli edellisenä vuonna tehty osaamiskartta työntekijöiden osaamisalueista. Tätä tullaan hyödyntämään myös alueellisessa nuorisotyössä.

Arvo 3: Asukaslähtöisyys.

ASUKASLÄHTÖISYYS (ASIAKASLÄHTÖISYYS)

Nuoren näkökulmasta	Nuorten osallisuus toiminnassa, sen suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa korostuu. Osallisuus on taloudellista. Nuorten toiveita ja tarpeita kuullaan. Tilat ovat nuorille sopivia. Asiakkaan ikä ja kehitystaso huomioon ottaen annetaan ja jaetaan asianmukaista ja oikeaa tietoa. Erilaisuutta hyväksytään.
Työyhteisön näkökulmasta	Nuorten ja työntekijöiden erilaisuutta hyväksytään. Työyhteisössä kuullaan toisia, myös hiljaisimpia. Työllä on yhteinen tavoite, jonka kaikki voivat allekirjoittaa. Itseen koskeviin asioihin voi vaikuttaa, osallisuutta korostaen. Työtä voi rajata oleelliseen ja määrättyyn, huomioiden asiakaslähtöisyys.
Verkoston näkökulmasta	Yhteistyötahot ja heidän työskentelytavat tunnetaan. Toisten työtä arvostetaan! Aito kiinnostus alueen ilmiöistä ja asioista -> halu niiden kehittämiseen. Verkostoja kuullaan. Verkostojen jäsenillä on yhteinen päämäärä ja tavoitteet (vrt. kahvikerhot). Yhteiset asiakkaat yhdistävät.

Asiakaslähtöisyys koettiin perusarvoksi osallistujien keskuudessa. Asiakas on kaikessa toiminnassa keskiössä. Osallisuuteen kiinnitetään huomiota ja sitä edistetään. Työyhteisössä on tärkeää olla mahdollisuus ilmaista asioita eri tavalla. Tämän edistämiseksi tulee luoda yhteisiä toimintamalleja. Verkostoissa on epäselvyyttä edelleen siitä, mitä tietoja voidaan jakaa. Täytyy myös miettiä, mitä tietoa on oleellista jakaa eri toimijoiden kesken.

Kehittämispäivän lopuksi arvosteemojen käsittelyä sovittiin jatkettavaksi seuraavassa kehittämispäivässä. Valitut arvot oli nyt avattu, ja seuraava vaihe oli miettiä konkreettisia toimintamalleja. Miten arvoja voi ja tuli noudattaa työssä? Tehtävänä oli laatia toimintasuunnitelma, jossa sovittiin myös vastuista ja aikatauluista.

Toisen kehittämispäivän pääteemana tuli olemaan työyhteisö. Millainen on ideaalityöyhteisö, joka toteuttaa työtä perustehtävän ja arvojen mukaisesti? Tätä teemaa silmällä pitäen annoin kehittämispäivän lopuksi osallistujille välitehtäväksi pohtia SWOT- eli nelikenttäanalyysillä omia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia työyhteisön jäsenenä. Aihetta tuli käsitellä ensimmäisessä kehittämispäivässä sovitun perustehtävän ja arvokuvausten pohjalta. SWOT- menetelmä oli työyhteisölle tuttu, joten menetelmän läpikäymiseen ei käytetty aikaa. Etukäteen en voinut tietää, minkälaisia pohdintoja työntekijät tulisivat tekemään. Tulevatko heidän kirjaamansa asiat olemaan sellaisia, joita he haluavat käsitellä yhteisesti. Annoin ohjeeksi ilmoittaa minulle, mikäli kirjoittaa sellaisista asioista, joita ei halua yhteisesti käsiteltävän.

5.2 Mitä tapahtui kehittämispäivien välissä?

Sain SWOT- analyysijä osallistujilta viikon ajan. Niitä läpikäydessäni olin tyytyväinen, koska pohdinnat vaikuttivat rehellisiltä ja aidoilta. Useampi työntekijöistä totesi, että lomakkeen täyttöön olisi voinut käyttää enemmän aikaa. Aistin, että kaikki eivät olleet omaan pohdintaansa tyytyväisiä. Tämä ei minulle kuitenkaan lomakkeiden sisällön kautta välittynyt. Ne antoivat minulle työkaluja seuraavan kehittämispäivän suunnitteluun. Tarkoitukseni oli teemoitella analyysistä asioita, jotka nousevat useammasta lomakkeesta esille, sekä tarkastella asioita,

joita tulisi tulevassa kehittämispäivässä yhteisesti käsitellä. Havainto olikin sellainen, että se mikä jollain oli heikkous tai uhka, saattoi olla toisella mahdollisuus tai vahvuus. Tämän havainnon päätin nostaa esille tulevassa kehittämispäivässä.

SWOT- analyyseni en tässä opinnäytetyössäni avaa. Niissä oli jokaisen henkilökohtaista pohdintaa. Uskon, että suurin hyöty näistä pohdinnoista kohdistuu jokaiselle työntekijälle itselleen. Tätä kautta ne hyödyttävät myös koko työyhteisöä. Näitä osallistujat voivat myös käyttää jatkossa mm. kehityskeskustelujen työkaluna. Päädyin ratkaisuun olla käsittelemättä SWOT- analyyseni yhteisesti kehittämispäivässä, mutta avasin sieltä tärkeimmät havaintoni. Luotin siihen, että jokaisen henkilökohtainen pohdinta tuotti jo sen mitä ajoin takaa. Ajatuksen omasta roolista työyhteisössä, asioista joihin tarvitsee tukea ja joissa voi tukea toisia. Tehdyistä henkilökohtaisista analyysistä tuli olemaan hyötyä seuraavan kehittämispäivän aikana.

Ennen toista kehittämispäivää perehdytin ensimmäisen kehittämispäivän kulusta ja tuloksista työntekijää, joka oli estynyt osallistumasta ensimmäiseen osioon. Olin tehnyt kehittämispäivästä muistion, johon olin kirjannut päivän kannalta oleelliset asiat. Keskustelun jälkeen annoin tämän muistion luettavaksi, sekä välitehtäväksi ohjeistin SWOT- analyysin tekemisen. Kehittämispäivän kulusta ja tuotoksista oli helppo kertoa. Toisaalta taas itse prosessin etenemistä ja ihmisten osallistumisintensiivisyyttä oli vaikea kuvailla henkilölle, joka ei ollut läsnä ensimmäisessä kehittämispäivässä. Päivään osallistuneet olivat kertoneet henkilölle päivän kulusta jo ennen minua, joten osittain käsitellyt asiat oli jo käyty läpi.

Tein ensimmäisen kehittämispäivän kulusta tarvittavat kirjaukset ja koostin jokaisesta avatusta arvosta toimenpidetaulukon. Näissä taulukoissa oli kirjattu arvot eri näkökulmista. Alun perin ajattelin, että arvoille tehdään toimenpidesuunnitelma, joiden avulla voidaan jatkossa toimia työssä arvojen mukaisesti. Tarkoituksena oli myös jakaa vastuut ja tehdä aikataulutus. Tein taulukot edellisellä kerralla sovituista asioista, kuten toimenpiteistä koskien markkinointia ja profilointia.

Tässä vaiheessa huomasin, että aihepiiri lukuisista rajauksista huolimatta oli liian suuri aineistokseni. Myös aikataulu tuli olemaan liian tiukka. Jäljellä olevia toimenpiteitä ei jälkimmäisessä kehittämispäivässä ehditä käsittelemään muiden sovittujen asioiden lisäksi. Konsultoin opinnäytetyön ohjaajaani ja esimiestäni. Sovimme, että rajaamme toisen kehittämispäivän teemaksi työyhteisön toiminnan näkökulman, sekä työyhteisön pelisäännöistä sopimisen. Ne asiat, jotka jäivät käsittelemättä koskien arvotyöskentelyä, käsiteltiin myöhemmin sovittuna ajankohtana. Tämä päivämäärä sovittiin seuraavan kehittämispäivän yhteydessä.

Aineistoni tuli siis tämän päätöksen myötä muodostumaan edelleen kahden ensimmäisen kehittämispäivän tuotoksista ja loput asiat siirretään toimenpideehtouksiksi jatkotyöskentelyä varten. Esimieheni toive oli, että työskentelyyn käytetään siihen tarvittava aika, jotta asioita saadaan rauhassa sovituksi ja käydyksi läpi. Työskentelyn tuomat edut tulivat hänen mielestään hyödyttämään koko organisaatioita jatkossa. Toimiakseen hyvin, työyhteisö tarvitsee näitä keskusteluja ja pohdintoja.

Lohjalla tapahtuneet kuntaliitokset oli koettu nuorisopalveluiden eduksi ja liittyneistä kunnista saatiin paljon uutta osaamista työyhteisön käyttöön. Yhteistyötä tehtiin jo paljon ennen itse liitosta. Organisaatio oli silti kokenut muutoksia, ja kuntaliitokset olivat tehneet työstä entistä laajemmalle alueelle suunnattua. Fyysiset sijoittumiset ja työn pirstaleisuus, josta jo aiemmin on mainittu, tuovat työille haasteita. Yhteisistä toimintamalleista sopiminen oli puhututtanut yksikköä jo ennen kuntaliitoksia. Mikäli toimintamalleja ei sovita yhteisesti, vaikeuttaa se yhteisen työn toteuttamista ja pahimmillaan eriyttää työyhteisön jäseniä toisistaan. Näitä tilanteita voidaan välttää sopimalla yhteisiä toimintatapoja ja pelisääntöjä, joihin kaikki voivat sitoutua. Tulevan kehittämispäivän tavoitteena oli sopia niistä toimintamalleista, joilla lisätään yhteisöllisyyttä ja ehkäistään ristiriitatilanteita. Ehkäisevä näkökulma painottui toisen kehittämispäivän aikana.

Työn rajaamispäätös oli opinnäytetyöni ja työyhteisön kannalta järkevä. Olin tullut siihen lopputulokseen, että aihepiirit olivat liian laajoja käsiteltäväksi tässä ajassa. Työskentelyn aikana osallistujilta tuli lisää ajatuksia käsiteltäväksi toivotavista asioista. Nämä asiat olivat tärkeitä, vaikkei niitä tässä opinnäytetyössä

käsitelläkään. Minulle esitettiin kehittämispäivien välillä toive osallistujien toimesta, että seuraavassa kehittämispäivässä käsiteltäisiin tiiminvetäjän työn sisältöä. Osallistujat toimivat omien tiimiensä vetäjinä ja työnkuva sisällöltään halutaan varmistaa samansuuntaisiksi. Otin toiveen vastaan, mutta tein samalla päätöksen, että asia käsitellään toisen kehittämispäivän lopuksi ja tämä keskustelu rajataan pois aineistostani. Keskustelu tultiin käymään esimiesvetoisesti. Tämä oli mahdollista, koska yksikön esimies oli mukana toisessa kehittämispäivässä.

5.3 Kehittämispäivä II

Yhteisen aamupalan jälkeen aloitimme työskentelyn, paikalla olivat kaikki yksikön seitsemän nuoriso-ohjaajaa. Kävimme läpi päivän ohjelman, teemat ja aika-aulut. Yksikön esimies oli osallistumassa iltapäivän osioon, jolloin hänelle esiteltiin päivien tuotokset. Alussa kerrattiin vuorovaikutukseen liittyvät pelisäännöt, jotka olivat samat kuin edellisellä kerralla. Keskustelu aloitettiin edellisen kerran tuntojen kertaamisella.

Palaute edellisestä kehittämispäivästä oli hyvin positiivista. Odotukset jälkimmäiselle kehittämispäivälle olivat korkeita. Keskustelua käytiin varsinkin välitehtäväksi annetusta SWOT- analyysistä. Menetelmän nelikentän täyttämistä ei koettu helpoksi, koska pohdittavana olivat omat henkilökohtaiset ominaisuudet. Monet ominaisuudet olivat sellaisia, joita voitiin sijoittaa useaan eri kenttään. Tämä todetaan myös SWOT- analyysiä koskevassa tietoperustassa, johon olin perehtynyt menetelmää valitessani. Moni osallistujista oli jo ehtinyt pohtia sitä, miten omia heikkouksia voisi korjata sekä muuttaa niitä vahvuuksiksi ja mahdollisuuksiksi.

Kerroin havainnoistani, joita olin tehnyt SWOT- analyysit saatuani. Herätin osallistujien ajatuksia siitä, miten työyhteisön jäsenenä voi tukea toisia heikkouksissa käyttämällä hyväksi omia henkilökohtaisia vahvuuksia. Yksi osallistujista kertoi vaikeudesta puhua toisille siitä, minkä kokee heikkoudeksi ja missä tarvitsee työyhteisön tukea. Muut osallistujat tarttuivat tähän kommenttiin. Koettiin, että on tärkeää sanoa suoraan tunnoistaan ja tilanteista, joissa kokee tarvitse-

vansa työyhteisön tukea. Viestinnän puute voi aiheuttaa väärinkäsityksiä. Tällaiset tilanteet saattavat aiheuttaa tunteen, ettei asiaa tai työtehtävää oteta vakavasti. Toimintamalliksi sovittiin seuraavaa. Tilanteissa, joissa joku vastuutehtävä tuntuu itselle vaikealta toteuttaa ja hallita, työyhteisön jäsenten tulee jakaa omaa osaamistaan työyhteisön käyttöön. Näistä tilanteista tulee kertoa työyhteisölle avoimesti ja avunpyyntö otetaan vastaan asiaan kuuluvalla tavalla. Yhteiset palaverit koettiin tärkeiksi. Niitä koettiin olleen viime aikoina liian vähän. Palaverikäytäntöjä tullaan järkevöittämään ja osallistumista edellytetään kaikilta, päällekkäisiä muita toimintoja ei sovita palaverien ajankohdille. Näin toimimalla arvostetaan työyhteisöä ja sen jäseniä.

Kuten Multanen ym. (2004,12–15) totesivat, jo pienelläkin kehittämistoimella voi olla positiivisia vaikutuksia. Koin tämän keskustelun tähän mennessä merkittävimmäksi asiaksi yhteisöllisyyden näkökulmasta. Aistin vapautuneisuutta koko ryhmässä keskustelun jälkeen. Tässä tilanteessa korostui turvallisuus. Se oli minulle opinnäytetyöntekijänä merkittävä viesti siitä, että oikeaan suuntaan ollaan menossa. Kyse ei ollut mullistavasta toimintamallista, mutta sen auki puhuminen oli merkityksellistä työyhteisölle.

Pekka Järvinen (2008,115) toteaa, että organisaatiolle on hyödyllistä luoda toimintaperiaatteita sille, miten työyhteisössä käsitellään vastaan tulevia mahdollisia ristiriitatilanteita. Hankalissa tilanteissa auttaa tietoisuus siitä, mikä on työyhteisön tapa toimia ja miten saa apua tarvittaessa. Työyhteisön toimivuus ja työn sujuminen edellyttävät yleensä selkeästi määriteltyä perustehtävää ja kunnossa olevia kantavia rakenteita.

Palasimme osallistujien kanssa edellisen kehittämispäivän aikana tehtyyn perustehtäväkuvaukseen. Se todettiin edelleen toimivaksi. Uudelleen muotoiltua toiminta-ajatusta pidettiin tärkeänä työyksikön toiminnan kannalta. Tärkeänä koettiin myös se prosessi, jolla tämä kuvaus saatiin yhdessä aikaiseksi. Kuvausten viimeiseen lauseeseen tehtiin pieni viilaus (Taulukko 2).

Taulukko 2. Perustehtäväkuvaus.

LOHJAN KAUPUNGIN NUORISOPALVELUT ALUEELLINEN NUORISOTYÖ – kasvatusta vapaa-ajalla
<p>Alueellinen nuorisotyö tarjoaa virikkeellistä ja kasvatuksellista vapaa-ajan toimintaa turvallisessa ympäristössä nuorten ehdoilla.</p> <p>Toiminnassa turvalliset aikuiset tukevat ja ohjaavat, sekä tarjoavat apua, toimintamalleja ja erilaisia näkökulmia lasten ja nuorten terveeseen kasvun tukemiseksi.</p> <p>Toimintaan osallistuvilla lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa ja ottaa vastuuta yhteisöllisessä ympäristössä.</p>
<p>Lohjan kaupungin alueellinen nuorisotyö 11.3.2014</p>

Tätä kuvausta tullaan käyttämään profiloitumisessa laajasti. Yhdessä kerrattiin vielä perustehtävän merkitystä organisaatiolle. Samalla todettiin, että työn sisältöjä ja menetelmiä on tarpeen käsitellä yhteisesti tulevaisuudessa. Osittain niitä tultiin käsittelemään tiiminvetäjän toimenkuvaa läpi käydessä jälkimmäisen kehittämispäivän lopuksi. Edellisellä kerralla pohdittiin sitä, miten toimintaa saadaan näkyväksi, miten markkinointia parannetaan sekä miten yksikkö profiloituu jatkossa. Olin koostanut sovitusta asioista toimenpidetaulukoita. Tässä vaiheessa täydennettiin vastuut ja aikataulut toteutukselle.

Profiloitumisesta ja markkinoinnista sovittiin seuraavaa:

- Kuvataan perustehtävä ja arvot, sekä toiminnan sisällöt kaikkiin yksikköä käsitteleviin materiaaleihin.
- Kaikki olemassa olevat tiedotteet ja esitteet päivitetään kehittämispäivillä tehdyillä materiaaleilla. Uusia materiaaleja tehdään, mm. julisteen tekoa varten jaettiin vastuut: hahmotelma, tekninen toteutus ja markkinointi (sis. internet). Esitteet ja julisteet ovat valmiina ennen toiminnan alkua syksyllä. Tuotoksia ja työn merkitystä tuodaan näkyväksi työssä ja verkostoissa, sekä uudessa palvelusivustossa, joka on suunnattu lohjalaisille lapsille, nuorille ja heidän perheilleen. Sivusto palvelee myös nuorten parissa työskenteleviä ammattilaisia.
- Yhteinen työasu alueelliselle nuorisotyölle.

Tarkemmat aikataulut ja vastuut lyötiin lukkoon kaikkien toimenpiteiden osalta. Keskusteluissa palattiin arvoihin, joita viime kerralla käsiteltiin. Tällöin Lohjan kaupungin viisi arvoa avattiin kolmesta näkökulmasta. Näistä arvoista kolme päätyivät tarkempaan käsittelyyn tässä opinnäytetyössä.

5.3.1 Työyhteisötyöskentely

Toisen kehittämispäivän teeman mukaisesti keskityttiin työyhteisön näkökulmaan. Ohjeistin osallistujat pohtimaan, millainen on heidän mielestään hyvä ja toimiva työyhteisö ja millaisessa työyhteisössä he työskentelisivät mieluiten. Osallistujat pohtivat asiaa ja kirjasivat ajatuksiaan lapuille. Tämän jälkeen jokainen kertoi vuorollaan mitä asioita hyvä työyhteisö pitää sisällään. Kirjasin asioita fläppitaululle. Jokainen sanoi muutaman tärkeimmän asian kierrosten aikana. Tämän jälkeen termejä lähdettiin yhdessä avaamaan. Näin varmistin sen, että termit käsitetään samalla tavalla. Tällöin selviää myös merkitseekö termi eri asioita eri ihmisille. Hyvä työyhteisö koettiin Taulukon 3 mukaiseksi.

Taulukko 3. Hyvä työyhteisö.

HYVÄ TYÖYHTEISÖ:	
TASAVERTAINEN	<ul style="list-style-type: none"> -> Vastuut jaetaan ja otetaan tasaisesti työntekijöiden kesken -> Vahvuuksia hyödynnetään -> Työyhteisön tuki on saatavilla -> Varasuunnitelmia tehdään tarvittaessa
ARVOSTAVA	<ul style="list-style-type: none"> -> Arvostetaan toisiamme ihmisinä kaikkine ominaisuuksineen, myös sitä, että meillä on omat persoonalliset tavat toimia -> Arvostetaan erilaisuutta -> Ammattitaito tunnustetaan
"TILAA" OLLA OMA ITSENSÄ	<ul style="list-style-type: none"> -> Saa olla oma itsensä ja kertoa fiiliksistä -> Voimakkaat tunteet pidetään taustalla
LEIKKIMIELINEN	<ul style="list-style-type: none"> -> Tervettä jekkuilua kohtuudella
REHELLINEN	<ul style="list-style-type: none"> -> Omat heikkoudet voidaan myöntää -> Apua voidaan pyytää -> Kerrotaan mitä on tehty, tai mitä on jäänyt tekemättä -> Saa olla rehellinen
AVOIN	<ul style="list-style-type: none"> -> Kaikki ovat kartalla siitä missä mennään -> Palautetta annetaan ja vastaanotetaan luodun mallin mukaisesti -> Hiljaista tietoa hyödynnetään työyhteisössä
TUKEVA	<ul style="list-style-type: none"> -> Tuetaan toisia heidän heikkouksissaan
YHTEISET PELISÄÄNNÖT	<ul style="list-style-type: none"> -> Käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa ja kaikilla työntekijöillä on tietoa toimintamalleista ja niihin sitoudutaan -> Yhteisiä toimintamalleja käydään arjessa läpi -> Perekdytykseen panostetaan
AMMATILLINEN	<ul style="list-style-type: none"> -> Erilaisissa tilanteissa ja rooleissa käyttäytyään ammatillisesti -> Myös työn ulkopuolella säilytetään ammatillinen käytös työtä ja toisia työntekijöitä kohtaan
HUUMORINTAJUINEN	<ul style="list-style-type: none"> -> Jokaisella on omanlainen huumori ja sen sietokyky -> "Sosiaalinen silmä" käytössä, milloin on sopivaa ja tarpeellista vitsailla, herkkyyteen ja tilannetajuun panostettava -> Huumoria viljellään kohtuudella -> Jokaisella on vastuu sanoa, mikäli asia vaivaa tai lähtee lapasesta -> Töissä saa olla hauskaa ☺
MOTIVOITUNUT	<ul style="list-style-type: none"> -> On motivoitunut myös epä mukavuusalueella -> Työllä on yhteinen tavoite ja puhalletaan yhteen hiileen -> Onnistuneista jutuista iloitaan yhdessä -> Asiakaslähtöisyys kaikessa toiminnassa -> Tsemptataan toisia, ei olla yksin vaan yhdessä -> Osaamista hyödynnetään -> Johdon tuki ja palaute on tärkeää
HYVÄKSYVÄ	<ul style="list-style-type: none"> -> Asioista saa sanoa ja viestit otetaan vastaan toimintamallin mukaisesti -> Erilaiset toimintatavat hyväksytään
<p>Kaikessa toiminnassa maalaisjärjen käyttö on sallittua. Hyvä työyhteisö pitää sisällään näitä kaikkia ominaisuuksia kohtuudella.</p>	
Lohjan kaupungin alueellinen nuorisotyö 11.3.2014	

Tämän jälkeen työskentelyssä edettiin siten, että edellä mainituista työyhteisön ominaisuuksista valittiin yhdessä keskustelemalla teema, johon mietittiin toimintamalleja. Kävimme keskustelua pelisääntöjen ja tiimisopimusten merkityksestä työyhteisön toiminnalle. Olin koostanut alustuksen aiheeseen hyödyntäen kirjallisuutta, jota olin opinnäytetyöhöni kerännyt eri lähteistä.

Alustuksen jälkeen kävimme yhdessä läpi PowerPoint- diat, joihin olin koostanut asioita edellisen kerran tuotoksista työyhteisön näkökulmasta. Arvot, jotka työskentelyn tueksi käytiin tällä kertaa läpi työyhteisön näkökulmasta, olivat avoimuus, taloudellisuus ja asiakaslähtöisyys. Valitsin nämä siksi, että koin ne toiminnan kannalta kaikkein tärkeimmiksi arvoiksi. Ne olivat valittu viime kerralla myös osallistujien toimesta ensimmäisenä. Näillä edellisellä kerralla arvotyöskentelyssä kirjatulla asioilla huomattiin olevan samankaltaisuuksia suoraan työyhteisöä ja sen toimintakulttuuria koskevaan kirjatietoon, jota alustuksessa käytin. Tästä voitiin tehdä johtopäätös oikeiden asioiden äärellä olemisesta puhuttaessa toimivan työyhteisön edellytyksistä. Keskustelussa nousi esille avoimuuden merkitys, niin sisäisessä kuin ulkoisessa toiminnassa. Erityisesti pohdintaa herätti työn onnistumisten näkyväksi tuominen. Profiloinnilla voidaan vaikuttaa tähän. Myös palautteen antamisen ja vastaanottamisen merkitykseen haluttiin kiinnittää huomiota. Tästä hyvästä keskustelusta siirryttiin seuraavaan vaiheeseen.

5.3.2 Yhteiset toimintamallit

Yhteiseksi käsiteltäväksi teemaksi ehdotettiin vuorovaikutuksen pelisäännöt. Siinä koettiin kiteytyvän moni hyvän työyhteisön näkökulmasta tärkeä asia. Ehkäistääkseen haasteita vuorovaikutuksessa, työyhteisö valitsi käsittelyyn vielä erikseen puheeksi ottamisen ja vastaanottamisen toimintamallit. Mikäli arjessa koetaan tilanteita, joissa asioita tulisi ottaa työyhteisön toimivuuden ja toiminnan kannalta puheeksi, on tärkeää pohtia niitä keinoja, joilla nämä tilanteet ovat luontevia ja edistävät yhteisen tavoitteen toteuttamista. Edellisessä kehittämissäpäivässä oli hahmoteltu toimintamallia puheeksi ottamiseen. Taulukon 4 mukainen malli kirjattiin yhteisesti osallistujilta nousseista asioita ylös.

Taulukko 4. Toimintamalli puheeksi ottamisesta.

TOIMINTAMALLI PUHEEKSI OTTAMISESTA	
PUHEEKSI OTTAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> - > Asianomaisten kesken, asiallisesti ja avoimesti AAA - > Tilanteen mukaan välittömästi tai myöhempänä sovittuna ajan-kohtana, kerrotaan aina mitä asia koskee - > Mikäli tilanne vaatii esimiehen tukea, kaikki osapuolet osallistuvat keskusteluun samalla kertaa, näin varmistetaan, että kaikkia osapuolia kuullaan, eikä esimiehen tarvitse luoda ennakkokäsitystä vain toisesta näkökulmasta - > Minä- viestintä sinä- viestinnän sijaan esim. minusta tuntuu siltä, että...
VASTAANOTTAMINEN	<ul style="list-style-type: none"> - > Kuunnellaan ja kuullaan mitä toisella on sanottavana - > Jos kiire tms. estää tilanteen käsittelyn siinä hetkessä, toimitaan arvostamalla sitä, että asia otettiin puheeksi ja sovitaan pikaisesti aika, jolloin aihetta käsitellään yhdessä
Lohjan kaupungin alueellinen nuorisotyö 11.3.2014	

Näissä tilanteissa molemmat osapuolet perustelevat näkökulmansa, ja yhdessä mietitään miten tilanteessa edetään. Päätetään yhdessä mikä on loppu tulema. Hyväksytään se, että asioita voidaan nähdä eri tavalla. Myös kompromissi voi olla mahdollinen. Uusia ratkaisujakin voidaan löytää, luovuudella on iso merkitys. Etukäteen tulee miettiä oman harkinnan mukaan, onko asia sellainen, jonka puheeksi ottamisesta on hyötyä yhteisen tavoitteen ja työn toteutumisen näkökulmasta. On arvioitava, mitä asian käsittelyllä voidaan saavuttaa.

Osallistujilta tuli tämän työskentelyn jälkeen kommentteja siitä, että näitä asioita on hyvä miettiä ehkäisevästä näkökulmasta. Kehittämispäivien työskentelystä saattaa saada sellaisen kuvan, että nämä asiat eivät toimi lainkaan työyhteisössä. Se ei pidä paikkaansa. Koettiin, että todellisuudessa näihin vuorovaikutuksen ongelmatilanteisiin törmää harvemmin. Näiden pohdintaa ehkäisevässä mielessä pidettiin silti tärkeänä. Osallistujat toivat esille ymmärryksensä siitä, kuinka paljon turhaa energiaa työyhteisössä kuluu, mikäli näitä asioita ei ole yhdessä mietitty ja luotu toimintamalleja arjen työtä helpottamaan. Toimintamallit tuovat myös turvallisuutta. Osallistujat halusivatkin kiteyttää työskentelystään Taulukossa 5 mainitut asiat.

Taulukko 5. Toimintamalli vuorovaikutustilanteisiin.

NÄIN VOIMME EHKÄISTÄ RISTIRIITATILANTEITA VUOROVAIKUTUKSESSA:	
1. Meillä on sama perustehtävä ja tavoite työlle, jota toteutamme yhdessä. Teemme hyvää työtä arvostavasti ja perustellusti.	
2. Yhteisesti sovituista asioista pidetään kiinni.	
3. Omaa työtä organisoidaan ja priorisoidaan.	
4. Vuorovaikutus on arvostavaa.	
Lohjan kaupungin alueellinen nuorisotyö 11.3.2014	

Vastuu yllämainituista asioista kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Jokaisella on myös oikeus muistuttaa, mikäli yhteisiä sääntöjä ei noudateta. Tällöin hyödynnetään toimintamallia puheeksi ottamisesta. Sovittiin, että jokainen kiinnittää huomiota arvostavaan vuorovaikutukseen, sekä antaa ja ottaa vastaan palautetta. Asioita lähestytään positiivisen kautta. Nämä edellä sovitut asiat tullaan toimestani kirjaamaan työhuoneiden seinille.

5.4 Tuotosten yhteenveto ja esittely

Työskentelyn päätteeksi kysyin osallistujien mielipidettä siitä, mitä päivien tuoksia esitellään ruokailun jälkeen esimiehelle. Esiteltäviksi teemoiksi sovittiin perustehtävän kuvaus, arvotyöskentelyn vaiheet ja jatkotoimenpiteistä sopiminen sekä työyhteisön vuorovaikutuksen pelisääntöjen esitleminen. Esittelyjen sovittiin tapahtuvan yhteisesti osallistujien kesken.

Esimiehen saavuttua paikalle, hänelle kerrottiin mitä teemoja työyhteisö tulee esitteleään. Hänelle avattiin myös miksi juuri nämä teemat koettiin tärkeiksi käsitellä työyhteisön näkökulmasta. Osallistujat perustelivat, miksi haluavat perustella työtänsä ja panostaa jatkossa työyksikön profilointiin. Esimies toimi myös opinnäytetyöni ohjaajana. Hän kertoi, että oli ollut tietoinen päivien sisällöstä etukäteen. Hän oli esittänyt työnantajan edustajana toiveita päivien sisältöihin. Hän kertoi olevansa tietoinen, että työskentelyä on tarve jatkaa kesken jääneiden asioiden kohdalla myöhemmin sovittava ajankohtana. Tähän hän antoi luvan käyttää työaika tarvittavan määrän.

Esimiehelle esiteltiin uudelleen muokattu toiminta-ajatus eli perustehtäväkuvaus sekä arvotyöskentelyn vaiheet. Hän teki tarkentavia kysymyksiä. Hän oli tyytyväinen tuloksiin ja siihen työskentelyyn, jonka osallistujat kuvasivat. Esimiehen mukaan yhteisöllisyyden havaitsi työyhteisön jäsenissä. Hän koki, että tästä oli hyvä jatkaa. Osallistujat esittelivät myös vuorovaikutuksen pelisäännöt ja siihen kirjatut toimintamallit ristiriitatilanteiden ehkäisemiseksi. Esimies pystyi osaltaan allekirjoittamaan toimintamallit. Niiden mukaan tullaan toimimaan jatkossa.

Esimes koki hyväksi toimintamallin AAA, jonka aihio luotiin ensimmäisessä kehittämispäivässä ja joka sai lopullisen muotonsa jälkimmäisessä. Jos ristiriitatilanteita tulee, ne ensisijaisesti käsitellään asianomaisten kesken loppuun asti. Mikäli toisella osapuolella on vaikeuksia ottaa asia puheeksi, pyydetään esimiehen apua. Toinen osapuoli pyydetään välittömästi paikalle, asia käydään läpi esimiehen ja asianomaisten kesken, ja asia käsitellään loppuun. Jokaisen tulee arvottaa itse, voidaanko tilanne ratkaista ilman esimiestä. Mikäli on tunne, ettei tule kuulluksi eikä ole tarpeeksi uskallusta ottaa asiaa puheeksi, otetaan yhteys viipymättä esimieheen ja toiseen osapuoleen. Esimieheen otetaan yhteys myös, mikäli tilanne asianomaisten kesken ei johda ratkaisuun. Toimintamalli sai nimen AAA, joka muodostui sanoista asiallisesti, avoimesti ja asianomaisten kesken.

Keskustelua käytiin siitä, että puheeksi ottamisen lisäksi tulee miettiä suhtautumistapoja siihen, kun joku ottaa hankalan asian puheeksi. Miten tilanteen voi kohdata ammattimaisesti ja asiallisesti? Tässä AAA- toimintamallissa on myös esimiehellä suuri rooli. Hänelle annetaan ristiriitatilanteissa oikeus olla ottamatta asiaa käsittelyyn, elleivät kaikki asianomaiset ole paikalla käsittelemässä asiaa, ja ellei kaikilla asianomaisilla ole tietoa siitä, missä asiassa toinen työntekijä on esimieheltä pyytänyt apua. Tämä toimintamalli säästää myös esimiehen aikaa. Näin toimimalla toteutetaan avoimuuden arvoa käytännössä. Ensisijaisesti lähdetään siitä ajatuksesta, että tilanteet käsitellään työntekijöiden kesken. ”Olenko tarpeeksi amatillinen käsitelläkseni tämän asian?” Kuten Pekka Järvinen (2008, 96) toteaa, työasioihin liittyvissä epäselvyyksistä tulisi puhua niiden kanssa, joita asia koskettaa. Jos tällaisissa tilanteissa käytetään epäsuoraa kommunikointia, mitään muutosta ei tule tapahtumaan.

Palautteenantokulttuurista esiteltiin myös toimintamallit. Tässä yhteydessä sovittiin, että esimiehen ja työyhteisön välistä palautteen antoa lisätään. Sitä ei koettu olevan tarpeeksi. Jokaisella on velvollisuus antaa ja vastaanottaa palautetta. Myös esimies tarvitsee tietoa yksikön onnistumisista ja kokemuksista säännöllisesti.

5.5 Kehittämispäivien loppuksi

Kehittämispäivät lähestyivät loppuaan. Koko työskentelyä kehittämispäivien aikana pidettiin yhteisöllisen oppimisen prosessina. Olin erittäin tyytyväinen osallistujien sitoutumiseen ja osallistumisintensiteettiin kehittämispäivien aikana. Osallistujat ja esimies olivat toimintaani tyytyväisiä ja sain kiitoksia osakseni. Tärkeäksi koettiin se, että tunsin työyhteisön ja olin itse toiminut kyseisessä työtehtävässä. Tuttuus toi turvallisuutta ja työkokemus alalta toi syvällisempää näkemystä nuorisotyöstä esille.

Yksi osallistujista teki tärkeän huomion. Vaikkakin olin toteuttanut ja valinnut päivien teemat, sisällön he olivat itse tuottaneet osallistujina. Aivan kuten alussa toivoin työskentelyn etenevän. Loppuksi kiitin osallistujia hienosta panoksesta kehittämistyöhön, ja jaoin heille palautelomakkeet, joihin toivoin kirjattavan heidän kokemuksia päivien annista, onnistumisista, haasteista ja jatkotoiveista.

Virallisen osuuden päätteeksi kaksi osallistujaa toteuttivat hauskan liikunnallisen tuokion pihalla koko ryhmälle. Loppuksi otettiin yhteiskuvat, ja jatkettiin työskentelyä tiiminvetäjän roolista. Olikohan sattumaa, että molempien kehittämispäivien aikana ulkona oli kevään kauneimmat säät ja aurinko paistoi täydeltä taivaalta...

6 YHTEENVETO JA ANALYYSI

Vaikka kehittämispäivät sujuivat hyvin, kehittämistyö ei kuitenkaan ollut ohitse. Paljon teemoja jäi vielä käsiteltäväksi jatkossa. Näiden osalta tehtiin uusi aikataulut. Kehittämispäivien aikana käsitellyt asiat eivät olleet vielä menneet kailta osin käytännön työhön ja arkeen. Tuli varmistaa, että näihin teemoihin tullaan palaamaan ja niiden toteutumista tuli arvioida säännöllisesti.

Työskentelyä jatkettiin kaksi viikkoa jälkimmäisen kehittämispäivän jälkeen. Tällöin jatkettiin arvotyöskentelyä ja arvioitiin sitä, miten toimintamallit olivat siirtyneet käytäntöön. Samalla sovittiin myös säännölliset arviointipalaverit pidettäväksi noin kahden kuukauden välein. Tapaamiset toteutetaan aina eri alueilla ja niihin tulee sisällyttämään joku yhteisöllinen teema. Markkinointisuunnitelmaa toteutettiin siinä aikataulussa, joka kehittämispäivissä sovittiin. Päivien aikana tuotetut materiaalit tulivat olemaan osa perehdyttämissuunnitelmaa. Näitä materiaaleja siirrettiin myös muun muassa organisaation uusiin prosessikaavioihin.

Toimintatutkimuksessa on paljon samoja elementtejä kuin hyvin toteutetussa projektissa. Toimintatutkimuksessa korostuu tutkimuksellisuus ja siinä on mukana tietoista luotettavuuden pohdintaa. Toimintatutkimukselle on ominaista se, että kehittämishaasteet ovat analysoitavissa niin, että niitä on helppo ymmärtää, tiedetään mistä on kysymys ja miksi ongelmatilanne on sellainen kuin se on. Toimintatutkimusta voidaan ajatella oman työn haltuun ottamisena, ja sen näkyväksi tekemisenä. Kun työtä tutkitaan ja analysoidaan, sitä voidaan myös tietoisesti kehittää. Enää ei oleteta, että työn tavoitteet määritellään ulkopuolelta tai ylhäältä, vaan suunnitteluun ja kehittämiseen osallistutaan kollektiivisesti ja sitä kautta kehitetään yhdessä oppimisen keinoja ja menetelmiä. (Mäkisalo 2003, 147–148.)



Kuva 1. Kehittämispäivien työskentelyä.

Kehittämistyön tutkimuksen voi kohdistaa myös itse prosessiin. Voidaan arvioida miten prosessin aikana toimittiin ja miten muutos koettiin. Tärkeää on myös arvioida miten muutosprosessi onnistui tai epäonnistui ja miksi. Arviointia voi tehdä jo muutosprosessin aikana, jolloin tuloksiin voidaan vaikuttaa jo kehittämisprosessin aikana. Tutkimuksessa on tärkeää osoittaa luotettavuus ja todentaa se. Kehittämistutkimuksella ei ole omaa luotettavuuden arvioinnin kriteeristöä, joten luotettavuutta tulee arvioida, myös tässä minun tutkimuksessani, laadullisen tutkimuksen kriteereiden avulla. Kehittämistutkimuksen voidaan sanoa muistuttavan kokeellista tutkimusta. (Kananen 2012, 23–24.)

Kirjasin päivien kulun muistiotyyppisesti. En eritellyt henkilöiden sanomisia niin, että ne olisivat tunnistettavissa tekstissä. Asioista päästiin yhteisymmärrykseen, eikä ollut tarvetta kirjata asioista oltavan toista mieltä. Alussa käyty keskustelu toisten arvostamisesta kuvastui mielestäni kehittämispäivien työskentelykulttuurissa. Asioista voidaan olla eri mieltä, mutta jokainen mielipide on yhtä arvokas. Koska ryhmä oli keskusteleva ja paikoin hyvin itseohjautuva, en noudattanut orjallisesti alun perin suunniteltuja toimintatapoja. Annoin myös osallistujille mahdollisuuden muokata menetelmiä joissain kohdissa parhaaksi katsomallaan tavalla. Varmistin kuitenkin, että käytäntö sopii kaikille osallistujille, myös niille jotka ovat hiljaisempia. Kirjoitin puhtaaksi kaikki päivän aikana tehdyt tuotokset ja sain luvan tiivistää ja muokata tekstiä, tietysti muuttamatta sisältöä. Kaikki osallistujat lukivat puhtaaksikirjoittamani asiat päivien kulusta opinnäytetyöstäni. Jokainen osallistuja hyväksyi kirjoittamani asiat ja totesi ne kehittämispäivien kulkua vastaaviksi.

Kokonaisuutena totean työskentelyn vastanneen monelta osin tietoperustaa, jonka olin valinnut opinnäytetyöhöni. Nuorisotyö oli minulle entuudestaan tuttu ala, olinhan siinä työurani tehnyt. Paljon uutta opin silti matkan varrella. Ne haasteet, joita kentällä kohdataan, johtuvat monesti alan ja työn määrittelemättömyydestä. Toisaalta perusnuorisotyössä on hyvin vakiintuneita toimintoja, joista halutaan pitää kiinni. Silti yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset tuovat tarpeen kehittää nuorisotyötä ja sen tavoitteita. Voin allekirjoittaa Niemisen (2007, 27) ajatuksen nuorisotyön moninaisuudesta ja sen useista funktioista. Juuri näiden takia on tärkeää määritellä mikä nuorisotyön pääasiallinen tehtävä on. Nuorisotyö on käsitteenä hyvin laaja ja monimuotoinen.

Perustehtävän merkitystä ei voi liiaksi korostaa. Työskentelystä ei selvinnyt mitään uutta ja poikkeavaa. Mutta tärkeä havainto oli se, että perustehtävästä ajateltiin hyvin samalla tavalla. Perustehtävän, tai toiminta-ajatuksen kuten osallistujat sitä kutsuivat, uudelleenmäärittely koettiin arvokkaaksi. Tätä tiivistä perustehtäväkuvausta tullaan käyttämään profiloitumisessa.

Kehittämispäivillä tehty kuvaus perustehtävästä on hyvin ominainen nuorisotyölle ja mukailee montaa käyttämäni tietoperustaa. Nuorisolaki (27.1.2006/72) määrittelee kunnan nuorisotyöhön kuuluvaksi muun muassa nuorten kasvatuksellisen ohjauksen. Nuorisotyö on nuorten oman ajan käyttöön kohdistuvaa aktiivisen kansalaisuuden edistämistä. Siinä on tärkeää nuorten sosiaalinen vahvistaminen ja nuorten kasvun tukeminen. Pekka Järvinen (2008, 49) toteaa, että työpaikan perustehtävän kirkastaminen on päättymätön prosessi ja se ei koskaan tule valmiiksi. Tästä syystä työyhteisössä sovittiin palattavan tähän aiheeseen jatkossa säännöllisesti.

Arvotyöskentelyllä ja arvojen auki puhumisella oli iso merkitys työyhteisölle. Alkuperäinen tarkoitus oli avata arvot siitä näkökulmasta, että miten alueellinen nuorisotyö voi tuoda nuorisotyön pehmeät arvot vastapainoksi taloustilanteelle. Arvot avattiin kolmesta näkökulmasta, se toi laajemman käsityksen arvojen merkityksestä kaikessa toiminnassa. Uskon, että koko työskentelystä ja tuote-
tuista materiaaleista selviää arvojen merkitys syvällisemmin.

Kehittämispäivillä tuotetut materiaalit avataan markkinoinnissa ja profiloitumisessa omalle organisaatiolle, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille. Rauas (2012, 107) totesi, että nuorisotyöntekijät jakavat myös työyhteisön arvoja eteenpäin nuorille. Siksi arvojen käsittelyn tärkeyttä ei voi kiistää. Arvot näkyvät kaikessa tekemisessä. Niiden näkyväksi tuominen sekä toiminnassa että yksikköä kuvaavissa materiaaleissa lisää työn tunnettavuutta ja näkyvyyttä. Profilointi ja markkinointi nostetaan työyksikössä yhdeksi kärjeksi tulevalle lukuvuodelle. Tämä arvotyöskentely myös osoitti, että yksikkö voi sitoutua kaupungin asettamiin arvoihin.

Yhteisten pelisääntöjen ja toimintamallien luomisesta oli iso apu työyhteisölle saamani palautteen perusteella. Vaikka vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia ei arkityössä jatkuvasti kohdatakaan, työyhteisölle oli tärkeää avata toimintamalleja. Nämä tulevat jatkossa tuomaan varmuutta ja rohkeutta tarttua haastaviin tilanteisiin. Osallistujat ja yksikön esimies allekirjoittivat kaikki kehittämispäivissä sovitut asiat. Näiden toteutumista tullaan arvioimaan noin kahden kuukauden välein yhteisissä tapaamisissa. Haasteena on toteuttaa käytännössä sovittuja toimintamalleja arjen kiireissä.

Paasivaara ym. (2010, 21) kirjoittavat kuvaavasti siitä millainen merkitys mehengellä on työyhteisölle. Yhdessä toimimisen myötä ylpeys omasta työstä ja työyhteisöstä kasvaa. Arvostuksen kokemisen tunne on ainutlaatuisen merkityksellistä. Arvostamalla omaa työtä, välittyy työn merkitys myös asiakkaille ja sidosryhmille. Nuorisotyön profiloitumisella voidaan tehdä työtä ja sen merkitystä näkyväksi. Kuvaamalla työtä ymmärrettävällä kielellä, kuten Kiilakoski (2012, 133) toteaa, voidaan nuorisotyön merkitystä perustella niille, jotka eivät nuorisotyötä tunne. Tämän vastuu kuuluu mielestäni jokaiselle nuorisotyön ammattilaiselle. Ammattilaisten hiljainen tieto tulee saada näkyväksi.

Kehittämispäivien aikana huomasin yhteishengen parantuvan ja työskentelystä tuli vapautuneempaa. Asioita otettiin rohkeammin puheeksi, toisten mielipiteisiin ja ajatuksiin suhtauduttiin kunnioittavasti. Tämä ei ollut minulle päivien vetäjänä itsestänselvyys. Epävarmuutta minussa herätti se, että kaikkiin tilanteisiin ei voi etukäteen varautua. Minua hämmästytti se, kuinka oppikirjojen mukaisesti yhteisöllisyyden tunteella ja selkeillä perustehtäväkäsityksellä on merkitystä

kaikkeen toimintaan. Kehittämispäivien ratkaisukeskeinen ja osallistava työskentelytapa oli erityisen toimiva. Tätä suosittelen vastaavantyyppisiin kehittämistöimiin.

Osallistujien joukossa oli erilaisia persoonia, ja siihen minun tuli kiinnittää huomiota kehittämispäivien aikana. Tuli varmistaa, että kaikki saavat äänensä kuuluviin. Muutaman kerran ohjasin keskustelun takaisin teemaan sen mentyä ohi aiheen. Joissain tilanteissa minulle oli vaikeaa pysäyttää keskustelua ja ohjata sitä eteenpäin. Olin erittäin tyytyväinen osallistujien aktiivisuuteen ja sitoutumiseen. Myös käytännön järjestelyt olivat toimivia. Erillinen aika ja paikka kehittämispäiville oli hyvä ratkaisu. Osallistujat olivat selkeästi pois arjesta. Puhelinvaihteeseen ilmoitettiin, että näiden päivien aikana työntekijät eivät ole tavoitettavissa. Jonkin verran akuutteja työasioita tuli silti työntekijöiden hoidettavaksi kehittämispäivien aikana.

Opinnäytetyön tekeminen sujui juuri siten kuin siitä ensimmäisillä luennoilla Humanistisessa ammattikorkeakoulussa kerrottiin. Välillä menttiin eteenpäin vauhdilla, kunnes palattiin jälleen tarkastelemaan tutkimuskysymyksiä. Nekin ehdivät vaihtua prosessin aikana useaan otteeseen. Epävarmuuden sieto ja sen hyväksyminen, että kaikki ei mene suunnitelmien mukaan, oli minulle erittäin haastavaa. Menetelmiä valitessani, törmäsin vaikeuteen löytää mieluisia menetelmiä, joita halusin käyttää kehittämispäivien aikana. Sen takia sovelsin niitä tilanteen mukaan. Olisin toivonut löytäväni jonkun uudentyyppisen motivoivan menetelmän ryhmätyöskentelyyn, mutta en onnistunut sitä löytämään. Saamassani palautteessa sain silti kiitosta vaihtelevien työskentelymenetelmien käyttämisestä. Kuten Komonen, Suurpää ja Söderlund (2012) totesivat, nuorisotyön kentällä ei ole omaa kehittämisen menetelmää. Tällainen olisi tarpeen.

Sopivaa kirjallisuutta oli helppo löytää. Sitä löytyy näistä aihepiireistä paljon. Työtäni helpotti oma työkokemukseni alalta, sekä kehittämistyöhön osallistuneen työyhteisön tuttuus. Kirjasin matkan varrella asioita, ajatuksiani ja keskustelujani ylös, tämä helpotti ajatusten jäsentelyä. Näiden avulla pystyin myös seuraamaan prosessia kokonaisuutena. Tein havaintoja sekä työyhteisön kehittymisestä että omasta kehittymisestä opinnäytetyön tekijänä. Kirjasin havaintojani opinnäytetyöhön koko prosessin ajalta. Valintani ja perusteluni koskien

muun muassa menetelmiä selviävät lukemalla koko opinnäytetyö. Myös haasteet työn ja aineiston rajaamisessa on kuvattuna opinnäytetyössäni. Keräsin osallistujilta palautetta kehittämispäivien lopuksi (Taulukko 6).

Taulukko 6. Kehittämispäivien palaute.

Millä kolmella sanalla kuvailisit päivien antia?
<i>Osallistava, kasvattava, yhteisöllisyys, tuottoisat, asialliset, hauskat, antoisa, ajatuksia herättävä, tehokas, hyvä, kehittävä, turvallinen x2, innostava, aikaansaava, hedelmällinen, toimiva, uskottava, mukavaa, yhdessäoloa, wuhuu.</i>
Mikä oli mielestäsi onnistunutta, mikä meni hyvin?
<i>Kokonaisuus oli loistava. Tiimi toimi hyvin. Ohjelma oli hyvin suunniteltu kokonaisuutena. Vaihtelevat työskentelymuodot. Kerrankin kaikki osasivat keskustella asioista asioina ja rakentavasti. Kaikki saivat mielestäni äänensä kuuluviin, ja saatiin paljon aikaan. Vuorovaikutuskeskustelut. Ammatillisuuden esille tuominen. Toimintasuunnitelman teko alusta asti. Puhuttiin asioista, eikä henkilökohtaisesti kenestäkään. Yhteenkuuluvuuden tunne. Toimintasuunnitelma.</i>
Missä olisi voinut parantaa tai mitä olisi voinut tehdä toisin?
<i>Enemmän aikaa arvojen toimenpiteille. Välillä meinasi karata keskustelu aiheen ulkopuolelle. Erään sivuraiteille karanneen keskustelun olisi voinut viheltää poikki aiemmin. En valitettavasti keksi mitään kehitettävää. Todella toimiva kokonaisuus. Ei lisättävää tällä hetkellä.</i>
Minkä asioiden parissa toivot työskentelyn jatkuvan?
<i>Arvojen toimenpiteet. Työyhteisön yhteisöllisyys. Ehdottomasti työhyvinvointia eli yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys. Tiimiys. Työyhteisön kehittämisen parissa yleisesti. Nyt ollaan hyvällä tiellä. Tiimihengen kehittäminen ja ylläpitäminen. Työnkuva. Vuorovaikutuksen kautta yhteisöllisyyden rakentaminen jatkukoot myös arkea pyörittäessä. Seurantapalaverit yhteisöllisyyden nimissä, että käsiteltävät asiat eivät unohtuisi arjen kireissä.</i>
Muuta palautetta?
<i>Loistopäivät. Kiitos paljon Eeva! Kiitos! Todella iso kiitos vetäjälle ja kaikille päiviin osallistuneille. Tästä on todella hyvä jatkaa kohti parempaa huomista. Kuuma tuli ja mukavata oli. Ope on todella hyvä! Eeva olet hyvä artikuloimaan, niin että kaikki ymmärtää! Selkeä kokonaisuus.</i>

Lopuksi kannustan kaikkia nuorisotyötä tuntemattomia tutustumaan tähän mielenkiintoiseen alaan ja pohtimaan sen merkitystä yhteiskunnallisesti. Kannustan nuorisotyötä tekeviä pohtimaan työnsä perustehtävää ja arvoja alati muuttuvassa yhteiskunnassa. Se työ ei varmasti mene hukkaan. Petri Cederlöf (2004, 53–54) määrittelee laadukkaan kunnan nuorisotyöksi sellaisen työn, jossa vastataan nuorten tarpeisiin ja toiveisiin, sekä tarjotaan avoimesti kaikille nuorille palvelua ja toimintaa. Nuorisotyössä seurataan nuorten toimintaa ja tarjotaan nuorille tukea ja ohjausta, sekä edistetään nuorten vaikuttamismahdollisuuksia. Laadukkaalle nuorisotyölle on ominaista se, että työn sisältöä arvioidaan säännöllisesti. Kehittämispäivien ja opinnäytetyön valmistumisen jälkeen työskenteilyä on yksikössä jatkettu jo kahteen otteeseen ja näiden säännöllisten tapaamisten sovittiin jatkuvan tulevaisuudessakin.

Hyvin hoidettu nuorisotyö on yksi kunnan menestystekijöistä. Nuorisotyön resursseja ei Allianssin mielestä saa missään nimessä leikata, vaikka edessä olisivatkin taloudellisesti huonommat ajat. Nuorisotyö tukee nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja nuorten sosiaalista vahvistamista sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinolot. Nuorisotyö ehkäisee tehokkaasti syrjäytymistä, jolloin sekä henkiset että taloudelliset menetykset voidaan torjua. (Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry, 2013.)

LÄHTEET

- Cederlöf, Petri 2004. Nuorisotyö ja sen haasteet pienissä kunnissa. Nuorisotutkimusverkosto: Nuorisotutkimusseura ry 2004, julkaisuja 45. Helsinki: Hakapaino.
- Heinänen, Ossi & Söderlund, Markus 2009. Nuorisotyöllä on merkitystä. Opas kuntavaikuttajille ja nuorisotyöntekijöille nuorisotyön yhteiskunnallisesta merkityksestä. Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry. Viitattu 25.1.2014.
<http://primapaper.fi/allianssi/vaikuttamismateriaalit/nym08/primapaper>
- Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja - sarja.
- Kiilakoski, Tomi 2012. Nuorisotalotoiminnan kehittäminen. Teoksessa Komonen, Katja & Suurpää, Leena & Söderlund, Markus (toim.) Kehittyvä nuorisotyö. Nuorisotutkimusseura ry. Helsinki: Hakapaino, 125–148.
- Komonen, Katja & Suurpää, Leena & Söderlund, Markus (toim.) 2012. Kehittyvä nuorisotyö. Nuorisotutkimusseura ry. Helsinki: Hakapaino.
- Lavonen, Jari & Meisalo, Veijo & al. 2014. Luovan ongelmanratkaisun työtavat. Opettajankoulutuslaitos. Matemaattisten aineiden opetuksen tutkimus- ja kehittämiskeskus. Viitattu 22.3.2014.
<http://www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/lor/main.htm>
- Lindroos, Jan-Erik & Lohivesi, Kari 2004. Onnistu strategiassa 2.painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Lohjan kaupunki 2013. Lohjan kasvustrategia 2013–2021. Viitattu 24.3.2014.
<http://www.lohja.fi/Liitetiedostot/Keskushallinto/Strategiat/Strategiavihko%202013%20-%202021.pdf>
- Multanen, Leena & Bredenberg, Kristiina & Koskensalmi, Saija & Lauttio, Leena-Maija & Pahkin, Krista 2004. Parempi työyhteisö - avaimia kehittämiseen. Otamedia Oy.
- Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onnistumme 2.painos. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Nieminen, Juha 2007. Vastavoiman hahmo - nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura ry., julkaisuja 76. Helsinki: Hakapaino, 21–43.

Nuorisolaki 27.1.2006/72. Viitattu 15.4.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät 1.-2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia 1. painos. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa/Kirjapaja.

Rauas, Minna 2012. OLE HYVÄ! – nuorisotyön eettisyys kehittämishaasteena. Teoksessa Komonen, Katja & Suurpää, Leena & Söderlund, Markus (toim.) Kehittyvä nuorisotyö. Nuorisotutkimusseura ry. Helsinki: Hakapaino, 106–122.

Sarala, Urpo & Sarala Anita 1996. Oppiva organisaatio 2. painos, Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Sopanen, Ritva 2014. Työyhteisön toiminta ja perustehtävä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.2.2014.
<http://oppimateriaalit.jamk.fi/tyoyhteisontoiminta/mika-on-perustehtava/>

Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry 2013. Näpit irti nuorista - kuntasäästöt kuriin. Viitattu 23.3.2014. <http://www.alli.fi/sitenews/view/-/nid/2941/ngid/29>

Valtiovarainministeriö 2012. Kuntien talouden haasteet lisääntyvät 2020-luvulla. Tiedote 18/2012. Viitattu 23.3.2014
http://www.vm.fi/vm/fi/03_tiedotteet_ja_puheet/01_tiedotteet/20120201kuntien_name.jsp

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2007. Liiketoimintaosaaminen 1.-2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

VirtuaaliAMK-verkosto. Ideointimenetelmiä ryhmässä. Tuplatiimitekniikka. Viitattu 22.2.2014.
http://www2.amk.fi/mater/viestinta_ja_media/ryhmatyotaidot/files/ideointimenetelmia/tuplatiimi.htm