

OPINNÄYTETYÖ

Mitä sulle kuuluu, etsivä nuorisotyöntekijä?

**Katsaus urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden
työhyvinvoinnin ilmentymistä**

Janina Koski

Yhteisöpedagogi (YAMK)
(90 op)

11/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu Koulutuksen nimi: Yhteisöpedagogi (YAMK)
Tekijät: Janina Koski Opinnäytetyön nimi: Mitä sulle kuuluu, etsivä nuorisotyöntekijä? Katsaus urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymistä Sivumäärä: 64 ja 9 liitesivua Työn ohjaaja: Merja Kylmäkoski Työn tilaaja: Miikka Piironen Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on syventää ja jatkojalostaa jo olemassa olevaa tietoa etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta. Opinnäytetyön idea syntyi pääkaupunkiseudulla vuonna 2021 järjestetyssä etsivien nuorisotyöntekijöiden alueverkostopäivillä, jossa keskusteltiin verkossa etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilasta. Opinnäytetyössä tarkastellaan etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia ja sen ilmentymiä seuraavien kolmen näkökulman kautta: 1) Miten etsivä nuorisotyöntekijä kokee työhyvinvoinnin erilaiset ilmentymät? 2) Miten paljon etsivällä nuorisotyöntekijällä on tietoa sekä taitoa kertynyt työhyvinvoinnista työstä palautumisen näkökulmasta? 3) Miten etsivien tiimeissä ja laajemmin esihenkilö/organisaatiossa työhyvinvointia tuetaan ja tuodaan esille?</p> <p>Kyselytutkimus valikoitui tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmäksi. Kyselytutkimus toteutettiin keväällä 2022. Kyselytutkimuksen vastaaja kohderyhmäksi rajautui urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät. Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät toimivat yli 100 00 asukkaan kaupungeissa: Helsingissä, Vantaalla, Espoossa, Lahdessa, Turussa, Tampereella, Jyväskylässä, Oulussa ja Kuopiossa. Kyselytutkimuksen tiedonkeruu vaiheen jälkeen analyysivaiheessa jäsenyi tutkimuksellisen kehittämistyön konkreettisen tuotoksen sisältö. Podcast-sarja nimeltään Oispa jo perjantai! tuotettiin yhteistyössä tilaajan, Inton, kanssa. Jokaisessa jaksossa käsiteltiin tutkimuksesta nousseita aiheita ja ilmiöitä. Jaksoissa vierailivat teemaan soveltuvat asiantuntijavieraat. Ensimmäisessä jaksossa puhuttiin etsivän nuorisotyön merkityksellisyydestä ja etsivän nuorisotyöntekijän tunnistetuista voimavaroista työssä. Toisessa jaksossa käsiteltiin työhyvinvointia tukevia rakenteita ja pohdittiin esihenkilön roolin tärkeyttä. Kolmannessa jaksossa pureuduttiin psykologisen turvallisuuden lähtökohtiin tiimeissä ja työyhteisöissä. Neljännessä jaksossa syvennyttiin tulehtuneen työilmapiirin ennaltaehkäisyyn ja sen korjaamiseen. Viidennessä ja viimeisessä jaksossa saatiin vinkkejä ja näkökulmia työstä palautumiseen.</p> <p>Tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella ne urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät, jotka voivat työssään hyvin ovat työyhteisössään tunnistettuja ja arvostettuja työntekijöitä, jotka osaavat tarpeen mukaan myös rajata työssä koettua emotionaalista kuormaa. Ne urbaanit etsivät, jotka eivät voi työssään hyvin, kokevat isoja rakenteellisia haasteita (työsyrijintä, tulehtunut työilmapiiri), jotka vaikuttavat heidän jokapäiväiseen työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointi ei voi olla yksilön harteilla makaava yksi pakollinen toteutettava asia lisää. Työhyvinvointi on työyhteisöjen yhteinen tarkasteltava ja kehitettävä asia. Työn perusteella voidaan todeta, että etsivät nuorisotyöntekijät tarvitsevat työstä palautumiselle oman täydennyskoulutuskokonaisuuden, jossa huomioidaan työn jalkautuva luonne ja ohjausprosessien erilaiset kestot sekä työn emotionaalinen kuormitus.</p>
Asiasanat: etsivä nuorisotyö, urbaanit toimintaympäristöt, työhyvinvointi, podcast

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities, Community Educator (YAMK)

Author: Janina Koski

Title: Hey, outreach youth worker, how are you? A review of work-related wellbeing of urban outreach youthworkers

Number of Pages: 64 and 9 attachment pages

Supervisor(s): Principal Lecturer Merja Kylmäkoski

Commissioned by: Into – Association of Outreach Youth Work and Workshop Activities

The goal of this thesis was is to deepen and further refine already existing information about the state of the occupational well-being of outreach youth workers. The idea for the thesis arose from an outreach youth workers' seminar in the capital region in 2021, where the current state of well-being at work among urban outreach youth workers was discussed online. This thesis explores the work-related well-being of outreach youth workers and its manifestations through the following three perspectives: 1) What kind of manifestations of well-being at work do outreach youth worker experience? 2) Have outreach youth workers accumulated knowledge and skills for recovering from work? 3) How do outreach youth workers perceive the support of the supervisor and, more broadly, the organization for well-being at work?

The method used in this development work was survey. It was carried out in the spring of 2022, and the target group were urban outreach youth workers. Urban outreach workers work in cities with over 100,000 inhabitants: Helsinki, Vantaa, Espoo, Lahti, Turku, Tampere, Jyväskylä, Oulu and Kuopio. The thesis project produced a podcast series called *Wish it was Friday already!* In the five episodes expert guests discuss the following themes: 1) Relevance of outreach youth work and the identified strengths of outreach youth workers; 2) Structures that support well-being at work as well as the importance of the supervisor's role; 3) Starting points of psychological safety in teams and workplace communities; 4) Preventing and reversing tense work atmosphere; and 5) perspectives and tips on recovering from work.

Based on the development work, those urban outreach youth workers who do well in their work are recognized and respected employees in their workplace community and also know how to limit the emotional workload if necessary. Those urban outreach youth workers who do not feel well at work experience major structural challenges (job discrimination, tense work atmosphere) that affect their everyday well-being at work. Well-being at work should not be the employee's responsibility. Well-being at work is a common issue for workplace communities that needs to be developed and addressed together. Employees who feel well at work seem to pass on the positive feelings to their colleagues. Based on the development work, outreach youth workers need their own supplement training of recovery from work, which takes into account the nature of the work and the duration of the guidance processes as well as the emotional load of the work.

Keywords: outreach youthwork, urban environments, occupational well-being, podcast

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TAVOITTEET	8
	2.1 Etsivien työhyvinvoinnin kysymysten esille nostaminen	8
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	10
	3.1 Etsivän nuorisotyön toimintakehys.....	10
	3.2 Urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivat etsivät nuorisotyöntekijät.....	13
	3.3 Etsivän nuorisotyön ja etsivän työmuodon lähtökohdat historiasta tähän päivään ...	14
	3.4 Teoreettinen tulokulma työhyvinvointiin	15
	3.5 Työhyvinvoinnin ytimessä.....	16
	3.6 Työhyvinvoinnin siirtymisestä	19
	3.7 Työuupumuksen syiden jäljillä	20
	3.8 Palautumisen merkitys työhyvinvoinnissa.....	22
4	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	26
	4.1 Tutkimuslähestymistapana laadullinen tutkimus.....	26
	4.2 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä	26
	4.3 Podcast-sarja Oispa jo perjantai!	27
	4.4 Podcast-sarjan julkaisuajankohdat	28
	4.5 Tutkimuksellisen kehittämistyön eettinen näkökulma	29
5	URBAANIEN ETSIVIEN TYÖHYVINVOINNIN TILA.....	32
	5.1 Lähtökohdat	32
	5.2 Työhyvinvoinnin ilmentymät	33

5.3 Työstä palautumisen taidot	38
5.4 Esihenkilön ja organisaation tuki.....	48
6 OISPA JO PERJANTAI!	52
6.1 Etsivän nuorisotyöntekijän voimavarat käytännössä	53
6.2 Työhyvinvointi työyhteisön ja esihenkilön tukemana	54
6.3 Psykologinen turvallisuus työyhteisössä ja tiimissä	55
6.4 Tulehtunut työilmapiiri	56
6.5 Palautuminen työssä	57
7 TULOKSET	58
8 POHDINTA.....	62
LÄHTEET	65
LIITTEET	69
8.1 KYSELYTUTKIMUS RUNKO	69

1 JOHDANTO

Etsivän nuorisotyöntekijän työ on itseohjautuvaa ja vaihteleviin toimintaympäristöihin jalkautuvaa, alati muuttuvaa sekä nuorten tilanteet ovat usein haastavia. Työn tekeminen vaatii työntekijältä taitoja hallita monitahoisia tilanteita, kykyä työskennellä emotionaalisen kuormituksen alla ja kohtaamistyön hallitsemista. Laadukkaan nuorten parissa tehtävän työn takana on työssään hyvinvoiva etsivä nuorisotyöntekijä (Sorell 2017, 7). Etsivään nuorisotyöhön on harvoin tarjolla täydennyskoulutusta, siitä huolimatta työ on vaativaa ja siinä edellytetään laaja-alaista palvelujärjestelmän tuntemista (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 38). Pääkaupunkiseudun etsivien nuorisotyöntekijöiden päivässä (30.9.2021) ryhmätehtävän aikana keskustelun aiheeksi nousi etsivien työhyvinvointi. Pääkaupunkiseudun etsivien nuorisotyöntekijöiden päivän jälkeen jäin miettimään seuraavia kysymyksiä, jotka toimivat samalla myös tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimuskysymyksinä:

- 1) Miten urbaani etsivä nuorisotyöntekijä kokee työhyvinvoinnin erilaiset ilmenymät?
- 2) Miten paljon urbaanilla etsivällä nuorisotyöntekijällä on tietoa sekä taitoa työstä palautumisesta kertynyt?
- 3) Miten urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden tiimissä ja laajemmin organisaatiossa tuetaan sekä tuodaan työhyvinvointia esille?

Työskentelen tällä hetkellä etsivänä nuorisotyöntekijänä Helsingin NMKY:llä. Etsivän nuorisotyön tiimimme osallistui Tiitu- tutkimus- ja kehittämishankkeeseen, jossa teemana olivat tiimit ja turvallisuus. Tiitu-hankkeen kautta tutkittiin tiimissämme psykologisen turvallisuuden rakentumista esimerkiksi viikkokokouksien aikana. Tiitu-hankkeen työhyvinvointia vahvistavan ja tukevan kokemuksen myötä tutkimuksellisen kehittämistyön tarve vahvistui entistään: on tarpeellista tutkia ja kehittää laajemmin urbaaneissa ympäristöissä työskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimusaineisto kerätään urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivilta etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä. Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät toimivat yli 100 00 asukkaan kaupungeissa Suomessa. Urbanit toimintaympäristöt ovat suuria tai keskisuuria kaupunkiympäristöjä, jossa etsivät nuorisotyöntekijät työskentelevät kaupunkiorganisaatiossa tai kaupungille etsivää nuorisotyötä tuottavalla kolmannen sektorin toimijalla. Häggmannin mukaan urbaaneissa toimintaympäristöissä voi olla jopa tuhansia nuoria vailla tukea (Puusniikka & Auruksenaho 2016, 16). Urbaaneissa toimintaympäristöis-

sä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden monialaiset verkostot, palvelujärjestelmän kesto-
kyky ja kaupunkitasoiset ilmiöt elävät sekä vaihtelevat kaupungista riippuen.

Urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilan selvittämisen tarvetta vahvistaa Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n tekemä kyselytutkimus etsivässä nuorisotyössä olevien ja työpajoilla valmennettavien nuorten tuentarpeesta poikkeusolojen aikana. Sekä etsivien että työpajalla työskentelevien ammattilaisten työn keskiöön kuuluu vahvasti vuorovaikutus ja kohtaamistyö. Pandemia aika on tuonut tähän etätöineen ja maskeineen haasteita, kuitenkin nuorten tarve tuelle sekä kohtaamiselle on lisääntynyt poikkeusolojen takia (Kinnunen 2020, 1). Inton julkaiseman tiedotteen mukaan pandemiaolosuhteet ovat vaikuttaneet heikentävästi etsivien nuorisotyöntekijöiden, että työpajalla toimivien valmentajien työhyvinvointiin (Kapanen, 2021). Työn tarvetta vahvistaa myös se, että urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia suoranaisesti ei ole aikaisemmin tutkittu.

2 TAVOITTEET

2.1 Etsivien työhyvinvoinnin kysymysten esille nostaminen

Opinnäytetyön tavoitteena on osallistua keskusteluun etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja tuottaa aiheesta uutta tietoa kehittämistyön tueksi. Tavoitteena on tuottaa tietoa suurten ja keskisuurten kaupunkiympäristössä toimivien urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista. Työn tavoitteena on samalla myös lisätä ymmärrystä etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymistä. Työn konkreettinen tuotos on työhyvinvoinnin aiheisiin sekä teemoihin pureutuva Oispa jo perjantai! podcast-sarja, jota levitetään yhteistyössä työn tilaajan, Inton kanssa, valtakunnallisesti etsiväkentän kuultavaksi.

Työ on tutkimuksellinen kehittämistyö. Tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen. Tutkimuksen aineistoa kerätään yli 100 000 asukkaan kaupungeissa toimivilta etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä kyselytutkimuksella. Alunperin aineistonkeruumenetelmäksi valikoituivat ryhmähaastattelut, mutta työn aiheen ollessa sensitiivinen, aineiston keruumenetelmässä päädyttiin lopulta kyselytutkimukseen. Lisäksi ajankäytölliset haasteet estivät ryhmähaastattelut aineistonkeruumenetelmänä. Kyselytutkimus aineistonkeruutapana antaa kyselyyn vastaavalle henkilölle anonymiteetin, jonka avulla henkilö voi vastata tutkittavaan asiaan niin rehellisesti kuin kykenee. Aineiston löydöksiä pohjalta syntyy podcastin teemoihin sisältö.

Opinnäytetyössäni tutkin urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia. Teemalliset lähtökohdat työhyvinvoinnin kokemuksen tutkimiselle kehittyivät pääkaupunkiseudun etsivien alueverkostopäivillä (30.9.2021) käytyjen ryhmäkeskustelujen perusteella. Yksittäisen työntekijän omat kokemukset työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta sekä työnantajan tuesta työhyvinvointiin rajautuivat tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimuskysymyksiksi. Jaottelen kysymykset työhyvinvoinnin tutkimiseen seuraavasti:

- 1) Työntekijän omat kokemukset työhyvinvoinnista
- 2) Työstä palautumisen taidot (resilienssi)
- 3) Työntekijän omat kokemukset organisaation tavasta tukea työhyvinvointia

Aineiston löydöksiä pohjalta kutsun urbaaneja etsiviä nuorisotyöntekijöitä sekä muita sosiaali- ja kasvatustieteiden asiantuntijoita podcast-sarjaani haastateltavaksi. Sarjan dramaturginen sisältö pilkotaan opinnäytetyön aineiston löydöksistä. Tavoitteena on saada konkreettinen tuotos jaettavaksi nuorisotieteiden ammattilaisten ja muiden sosiaali- sekä kasvatustieteillä toimivien kesken. Podcast jää elämään opinnäytetyön jälkeen, joten teeman äärelle on siis helppo palata myöhemminkin.

Podcast-puheohjelmasarja on moderni ja toimiva tapa levittää tutkimuksellisesta kehittämisestä löytyneitä asioita sekä samalla lisätä keskustelua urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta. Podcastia levittää Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, joka on myös opinnäytetyöni tilaaja. Into on vuonna 1997 perustettu asiantuntijajärjestö, joka toimii noin 600 etsivän nuorisotyöntekijän ja 270 työpajan edustajana sekä järjestö tavoittaa vuosittain noin 2500 ammattilaista (Kapanen & Tuure 2022, 3).

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Etsivän nuorisotyön toimintakehys

Seuraavaksi esittelen etsivän nuorisotyön lähtökohtia käytännön työhön. Etsivän nuorisotyön tavoitteena on tavoittaa tuen tarpeessa oleva alle 29-vuotias nuori. Työ perustuu vapaaehtoisuuteen ja työssä edetään nuoren tilanne sekä tarve edellä. Etsivä nuorisotyö perustuu nuorisolakiin. Nuorisolain pykälä 10 asettaa etsivälle nuorisotyölle seuraavanlaiset kehykset:

”Etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa häntä sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuun, itsenäistymistään, osallisuuttaan yhteiskuntaan ja muuta elämänhallintaansa sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivä nuorisotyö perustuu nuoren vapaaehtoisuuteen ja nuoren kanssa tehtävään yhteistyöhön (Nuorisolaki 1285/2016, 10§).”

Suomessa toimii yhteensä noin 598 etsivää nuorisotyöntekijää. Työtä ohjaa vahvasti nuorisolain asettama toimintakehys ja arvopohja. Luonnollisesti työnteon tavat eroavat valtakunnallisesti toisistaan; Sodankylän ohjaustilanteet nuorten parissa eroavat Helsingin nuorten ohjaustilanteista. Tästä huolimatta etsivään nuorisotyöhön ohjaututaan varmastikin samankaltaisista ilmiöistä käsin: itsenäistyminen, asunnonhaku, opiskeluiden pohdinta, työnhaku, itsetuntoon ja kasvuun liittyvät kysymykset sekä huolenaiheet, yksinäisyys, harrastustoimintaan hakeutuminen, mielenterveys- ja terveysasiat sekä muihin virallisiin palveluihin ohjaus. Valtakunnallisesti etsivä nuorisotyö on kohtaavaa kasvatustyötä, se on sosiaalisesti vahvistavaa työtä, joka perustuu aina vapaaehtoisuuteen, tapahtui se Ilomantsissa tai Vantaalla. (Paananen, Piironen & Uustalo 2022, 10–11, 20.)

Etsivät nuorisotyöntekijät ovat käytännönosaajia palvelujärjestelmässä toimimiseen. Etsivät nuorisotyöntekijät osaavat hyödyntää olemassa olevia palveluja niin julkiselta, kolmannelta kuin yksityiseltä sektorilta. Etsivät tekevät ohjaustyötään nuoren tarpeesta toimien ja avaavat käytännössä nuorelle ovia erilaisten palveluiden ääreen. Etsivän työn luonteeseen ei kuulu minkäänlaisia velvoitteita tai sanktioita. Etsivä siis luo nuoreen luottamuksellisen ohjauksellisen kontaktin ja etenee ohjausprosessissaan kuitenkin niin, että se on nuorelle vapaaehtoista. (Vauhkonen & Hoikkala 2020, 83.) Etsivä nuorisotyöntekijä tukee nuoren itsenäistymistä, sisäisen motivaation löytymistä ja kiinnittymistä nuoren tarvitsemiin palveluihin sekä näistä usein seuraa nuoren omien tulevaisuuskuviensa kirkastumista ja toivon voimistumista (Paananen ym. 2022, 6).

Etsivältä nuorisotyöntekijältä vaaditaan riittävää koulutustasoa ja työkokemusta nuoren parissa tehdystä ohjaustyöstä (Nuorisolaki 1285/2016, 10 §). Etsivä nuorisotyö tarjoaa nuorelle viranomaistyön rakenteista poikkeavaa kestäväää ja luottamuksellista tukea. Nuori saa etsivästä nuorisotyöntekijästä turvallisen aikuisen rinnalleen, jonka kanssa nuori käsittelee elämässään läsnäolevia asioita sekä solmuja. Etsivä nuorisotyö ei kuitenkaan ole tukihenkilötyötä tai vaikka kouluun saattamispalvelu. Etsivät nuorisotyöntekijät ovat koulutettuja kasvatus- ja ohjaus- sekä sosiaalialan ammattilaisia. Heidän erityisosaamistaan on taito kohdata nuoret erilaisissa haastavissa elämäntilanteissa. Etsivät tekevät tiivistä yhteistyötä muiden toimijoiden kuten esimerkiksi sosiaalitoimen, koulun oppilashuollon tai terveydenhuollon toimijoiden kanssa. Etsivä nuorisotyöntekijä ei ”pelasta” yksin työllään ainuttakaan nuorta, vaan työnluonne vaatii tiivistä verkostoyhteistyötä. Etsivässä nuorisotyössä nuorten ohjausprosessit vaihtelevat kestoltaan, sillä jokaisen nuoren tilanne on erilainen. Ohjausprosessit voivat olla nopeitakin, jos nuoren tarve on selkeä ja helposti ratkaistavissa esim. ohjauksella työllisyyspalveluiden tms. piiriin. Toki nuori halutessaan saa jäädä etsivän nuorisotyön tuen piiriin, jos haluaa jatkaa keskustelua esimerkiksi tulevaisuudestaan, tai jos nuori samalla haluaa löytää vapaa-ajalleen tekemistä. Ohjaustyö on tavoitteellista, tavoite asetetaan nuorten tarpeiden mukaisesti ja työskentely etenee sen mukaan. Tavoitteet voivat vaihdella ohjausprosessin aikana. (Paananen ym. 2022, 20–21, 37.)

Usein nuoren tarve voi olla monitahoisempi, jolloin luonnollisesti ohjausprosessikin pitenee. Voi olla, että nuori on juuri menettänyt asunnon ja on rahaton tullessaan etsivän nuorisotyöntekijän ohjaukseen. Tässäkin tilanteessa lähtökohtana kuitenkin on vapaaehtoisuus. Nuorella voi olla haasteellinen tilanne, jolloin etsivä nuorisotyöntekijä ehdottaa nuorelle, miten tilanteen saisi ratkaisua verkostotyön voimin. Jos kuitenkin nuori ilmaisee, ettei halua antaa lupaa etsivälle nuorisotyöntekijälle tehdä verkostoyhteistyötä, tilanne ei voi edetä verkostoyhteistyöhön, ellei nuori anna lupaa yhteistyölle. Poikkeustilanteita ovat tietenkin akuutit tilanteet, jossa etsivällä nuorisotyöntekijällä on velvollisuus tehdä alaikäisistä nuorista lastensuojeluilmoitus. Täysi-ikäisistä nuorista aikuisista voi tehdä sosiaalitoimeen huoli-ilmoituksen tai henkeä uhkaavissa tilanteissa etsivän nuorisotyöntekijän tulee ohjata nuori suoraan hätäavun/kriisiavun piiriin. Mikäli nuori on akuutissa mielenterveyteen tai päihteisiin liittyvässä tilanteessa, on pohdittava nuorelle ensisijainen palveluohjauspaikka, toki näissä tilanteissa voi olla jo hyvin pitkittynyt avuntarve ja hätä. Näissäkin tilanteissa, etsivän nuorisotyöntekijän tarjoama läsnäolo, ja toiveikkuuden luominen tilanteeseen, voi olla nuorelle tärkeä pysähdyspaikka palvelujärjestelmän monimutkaisuuden edessä.

Etsivä nuorisotyöntekijä ei ole kuitenkaan terapeuttisen työskentelyn tai päihde-erityisen osaamisen asiantuntija. Nuoren vapaaehtoisuus ja ko. edellä mainittuihin palveluihin ohjaus on ensisijaista. Toki on myös nähtävä tilanteiden eettinen puoli, jos nuori on hakenut pitkään rohkeutta kääntyä avun piiriin hakeutuen etsivän nuorisotyöntekijän ohjaukseen ja tilanteesta paljastuukin haastava päihteenkäyttötilanne. Herää kuitenkin kysymys, onko etsivä nuorisotyö silloin oikea taho kannatella nuoren hätää, mikäli nuori ei pääse sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen avun piiriin matalan kynnyksen periaatteen mukaisesti? Onko etsivän nuorisotyön rinnallakulkijan rooli itsessään paljonkin paikkaustyötä siinä nähden, kun palvelujärjestelmät sakkaavat tai ne eivät toteudu oikeasti matalan kynnyksen periaatteen edellyttämällä tavalla? Jokaisen nuoren oikeus on saada asianmukaisesti toteutuvaa palvelua mielen-terveys- ja päihdehaasteisiin, palvelun on toteuduttava matalankynnyksen periaatteiden mukaisesti ja sen on oltava turvallista, että luotettavaa (Huhta 2022, 164).

Etsivän nuorisotyön luonteeseen kuuluu nuoren tilanteen tarkastelu monitahoisesti, ja ohjaukselle ajan antaminen. Etsivä nuorisotyöntekijä on turvallinen aikuinen, jolla on aikaa nähdä ja kuulla nuoren voimavarat sekä vahvuudet. Työote on luottamuksellinen sekä arvostava, joka on kunnioittavan kohtaamisen ydintä. (Paananen ym. 2022, 26–27.) Etsivä nuorisotyöntekijä ja nuori voivat tavata nuoren ympäristössä: kotona, lähikahvilassa tai vaikka kävelyllä. Toki tapaaminen voi tapahtua etsivän nuorisotyöntekijän edustamassa organisaatiossa tai monialaisten verkostoyhteistyötahojen tiloissa. Etsivä nuorisotyöntekijä ja nuori sopivat yhdessä, miten ja missä työskentely tapahtuu. Työ vaatii työntekijältä taitoa tasavertaiseen dialogisuuteen nuoren kanssa ja taitoa myös kuuntelemiseen sekä sensitiivisyyteen. Etsivän nuorisotyön luonne on erilainen verrattuna lineaarisesti eteneviin viranomaistahojen ohjausprosesseihin, sen takia etsivältä työntekijältä vaaditaan ammatillista itseohjautuvuutta ja kykyä reflektiivisesti arvioida omaa ohjaustaan, sekä muuttaa sitä nuoren tilanteesta/tavoitteista riippuen (Paananen ym. 2022, 11). Työn tavoite on kuitenkin kirkas: tavoite on tavoittaa ja tukea niitä nuoria, jotka ovat syystä tai toisesta koulutuksen, työn ja palveluiden ulkopuolella. Miten ohjauksellinen työ tapahtuu nuoren kanssa, on jokaisella työntekijällä omannäköistä, kaikkia etsiviä ohjaa kuitenkin sama työntavoite. Etsivien nuorisotyöntekijöiden mukaan heidän työssään merkittäväksi kohderyhmäksi nousevat kokonaisvaltaista ja pitkäaikaista tukea tarvitsevat nuoret (Pietikäinen 2019, 2).

3.2 Urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivat etsivät nuorisotyöntekijät

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen nimenomaan urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymiä. Etsivän nuorisotyön ruohonjuuritason piirteet, esimerkiksi tiimirakenteet, työn paikallisesti määritellyt kohderyhmät ja yhteistyökumppanit sekä työn erilaisten tavoitteiden saamat painoarvot, vaihtelevat osin sen mukaan minkälaisen kuntatyyppin sisällä toimitaan. Työhyvinvoinnin ilmentymiä tutkittaessa on tarpeellista kohdentaa tutkimus tietyn kokoisten kuntien etsivään nuorisotyöhön. (Piiroinen 2023, 88; Puuronen 2014, 17–19.) Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytetty kohderyhmän rajaustapa urbaanin etsivän nuorisotyön määrittelyyn noudattaa alalla ja etsivien nuorisotyöntekijöiden sekä työpajavalmentajien valtakunnallisen vuosittaisen Into-tapahtumasta tuttua jaottelua: Alle 20 000 asukkaan kuntien etsivät nuorisotyöntekijät muodostavat etsivät nuorisotyöntekijät-kylillä-joukon, 20 000-100 000 asukkaan kunnista tulevat etsivät nuorisotyöntekijät-keskisuuret, lopuksi yli 100 000 asukkaan kunnissa toimivat etsivät nuorisotyöntekijät-urbaanit. Näitä urbaaneja toimintaympäristöjä ovat seuraavat kaupungit Suomessa: Helsinki, Vantaa, Espoo, Tampere, Turku, Lahti, Jyväskylä, Kuopio ja Oulu.

Jokaista kaupunkia ja ympäristöä tarkastellessa on todettava, että jokaiseen kaupunkiin liittyy oma erityisyys. On erilaisia opiskelu- ja työmahdollisuuksia, vaihtelevat ja muuttuvat tilanteet monialaisten verkostojen ja palveluiden kanssa sekä jokaisella kaupungilla on omanlaisessa alakulttuurit sekä sosioekonomisesti jakautuvat kaupungin alueet. Lisäksi urbaaneissa toimintaympäristöissä tulee näkymään vuodenvaihteessa tapahtuvien uusien sosiaali- ja terveysalojen hyvinvointialueiden määrittäminen. Voiko tämän tutkimuksellisen kehittämistyön myötä löytää kuitenkin samankaltaisuuksia, eroavaisuuksia ja yhtenäisyyksiä urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista? Puuronen (2014, 88–89) on tuonut tutkimuksessaan esille miten erikokoisten kuntien ja kaupunkien toimintakulttuureja sekä erilaisia tarpeita tulisi huomioida täydennyskoulutuksissa. Urbaaneita toimintaympäristöjä kartoittaessa tätä tutkimuksellista kehittämistyötä varten tuli ilmi se, ettei juuri ole valtakunnallisesti tutkittua tietoa etsivästä nuorisotyöstä kokonaisuudessaan urbaaneita toimintaympäristöjä ajatellen.

3.3 Etsivän nuorisotyön ja etsivän työmuodon lähtökohdat historiasta tähän päivään

Etsivän nuorisotyön toiminnan juuret ovat olleet jengi- tai katutyössä. Ajatuksena on ollut, että apu menee nuorten luokse. On etsitty niitä olemisen paikkoja missä nuoret ovat olleet ja jalkauduttu sinne. Hallinnollisesti on puhuttu esimerkiksi nuorisohuollosta tai erityisnuorisotyöstä. Lähtökohtana on nähty siis nuorille avun tarjoamisen ilman, että nuoren itse tarvitsee hakeutua avun piiriin. Tälläkin hetkellä etsivä nuorisotyö perustuu samaan ajatukseen: vapaaehtoisuuteen. Etsivän nuorisotyön kohderyhmänä on ollut ja on edelleen marginaalissa olevat vaikeasti tavoitettavat nuoret. (Hoikkala ym. 2020, 85.) Nykyisen etsivän nuorisotyön muodot ovat tulleet Suomeen Norjasta. Norjassa etsivää nuorisotyötä on kehitetty vuodesta 1969. Toki Suomessa on tehty etsivää nuorisotyötä aikaisemmin, tuolloin sitä tehtiin jengiytyneiden nuorten parissa. Toimijoina oli vahvasti mukana kunnallinen nuorisotyö, nuorten päihdetyö, seurakunnan erityisnuorisotyö ja Raittiustoimiston nuorisoneuvonta. Työtä ajoi vahva auttamisen halu. (Hoikkala ym. 2020, 84.) Etsivän nuorisotyön suurin muutos koettiin vuonna 2011, kun voimaan tuli uusi nuorisolaki, joka määritteli ennen näkemättömällä tavalla kaikelle etsivälle nuorisotyölle yhteiset valtakunnalliset raamit. Uuden lain, työmuodon tunnettuuden lisääntymisen ja samoihin aikoihin kasvaneen valtakunnallisen rahoituksen myötä saatiin satoja etsiviä nuorisotyöntekijöitä ympäri Suomea. Tilanne edellytti etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä kohderyhmän tavoittamisen tapojen kehittämistä. (Puusniekka & Auruksenaho 2016, 7.)

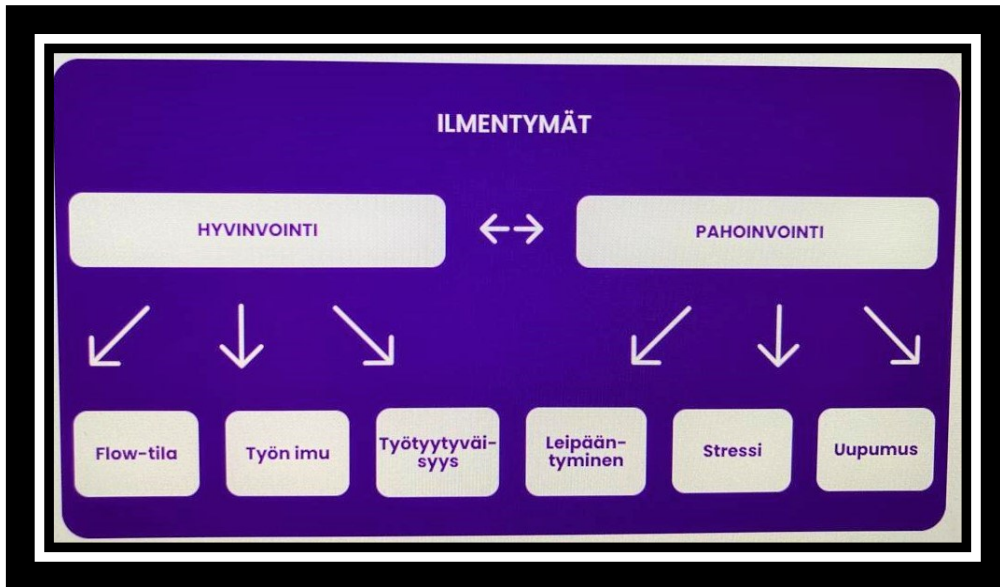
Etsivää työtä tehdään myös eri toimialojen sisällä, ja kaupungista riippuen voi palveluverkostossa vilahtaa ”etsivä työ” tai ”etsivä lähityö” eri toimialojen sisällä. On hyvä määrittää mitä on etsivän työmuoto, ja koska puhutaan etsivästä nuorisotyöstä ja koska taas etsivästä työmuodosta. Lähtökohtaisesti etsivän työmuodon tarkoitus on viedä tuki, apu ja ohjaus sinne missä sitä ei ole saatavilla, tai löytää heikommassa yhteiskunnallisessa asemassa oleva kohderyhmä, joka tarvitsisi palveluita mahdollisuuksiensa kohentamiseen. Helsingissä etsivää lähityötä tehdään päihdepalveluiden, sosiaalipalveluiden että kolmannen sektoreiden toimesta keskittyen rajaamaan kohderyhmä erityisesti. Esimerkiksi Pro-tukipiste tekee etsivää työtä tavoittaen ihmisiä, jotka ovat erotiikka- ja seksialalla tarjoten tuki- ja terveystalveluita heille. (ProTukipiste, 2022.)

3.4 Teoreettinen tulokulma työhyvinvointiin

Tarkastelen tässä työssä erityisesti suurten ja keskisuurten kaupunkiympäristöissä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksia. Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite, eikä työhyvinvointia voi katsoa yksiulotteisena ilmiönä. Lyhyelläkin aika frekvenssillä on oletettavaa, että työntekijä kokee erilaisia tiloja mielihahasta mielihyvään ja virittäytyneestä tunnelmasta alivireeseen. Työhyvinvointiin liitetään myös kasa erilaisia käsitteitä. On oleellista määrittää, mitä kulloinkin työhyvinvoinnin tarkastelulla haetaan, ja miksi tarkastelua tehdään. (Hakanen 2011, 22–23.) Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä työhyvinvoinnin teoreettinen tulokulma on nimenomaan tarkastella työntekijöiden omia kokemuksia työhyvinvoinnista. Jokainen työntekijä määrittää ja kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, ja sen kokemukseen vaikuttaa aina yksilön geneettinen perimä, kasvuhistoria, työkokemukset sekä persoona (Karjalainen 2020, 136).

Virolainen (2012) avaa työhyvinvoinnin käsitettä tarkastellen sitä laajemmin, kuin vain yksittäisestä osa-alueesta kuten vain fyysinen hyvinvointi. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin liitetään psyykkinen, sosiaalinen, fyysinen ja henkinen hyvinvointi. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa limittäin ja lomittain. Loogisesti ajatellen hyvinvoivan työntekijän eri osa-alueet kuljettavat hyvinvointia läpi leikaten toisiaan esim. työssään viihtyvä työntekijä kokee ilon tunteita työpäivän aikana, ja työntekijä kokee jaksavansa mennä esimerkiksi kuntosalille vielä työpäivän jälkeenkin.

Työhyvinvoinnin teoreettinen jaottelun painopiste on tarkastella työntekijän työhyvinvoinnin ilmentymiä. Tampereen yliopiston ja Tampereen AMK:n yhteishankkeen työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin; työhyvinvoinnin kartan (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, 2021) mukaan ilmentymät voidaan jakaa kahteen eri osaan: hyvinvointiin ja pahoinvointiin. Hyvinvointia ilmentyessä työntekijä kokee työn imua, työn flowta ja työtyytyväisyyttä. Pahoinvointi näyttäytyy uupumuksen, stressin ja työhön leipääntymisen kautta. Tämä jako työhyvinvointiin määrittää työni teoreettisen pohjan työhyvinvointiin. En lähde sen tarkemmin avaamaan ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyviä kokonaisuuksia, vaan rajaan työni tarkastelemaan työntekijän työhyvinvoinnin ilmentymiä. Seuraavassa kuviossa avataan tutkimuksellisen kehittämistyöni työhyvinvoinnin ilmentymien jakautuminen oleellisesti.



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin ilmentymät tarkoittavat työntekijän omien kokemusten kuvausta (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, 2021).

3.5 Työhyvinvoinnin ytimessä

Työn mielekkyys on tärkeässä roolissa, kun tarkastellaan työhyvinvointia. Jos mielessään osaa vastata kysymyksiin: miksi on alun perin alkanut tekemään työtään ja miksi ylipäättänsä kyseinen työ on olemassa; mitä tarvetta se palvelee yhteiskunnassa? Tämän jaottelun myötä voi jo saada kiinni kokemuksesta työn mielekkyudesta. Työn mielekkyys on karkeasti jaoteltu kolmeen alaryhmään: kutsumustyöhön, uraa luoviin sekä työntekijöihin ensisijaisesti toimeentulon vuoksi. Toki nämä kaikki alaryhmät myös sekoittuvat keskenään, mutta niitä tarkasteltaessa voidaan löytää työn mielekkyydelle jo lähtökohtia. (Hakanen 2011, 26–28.)

Kutsumustyötä tekevät eivät ole työssään vaan toimeentulon tai uran vuoksi. Kutsumustyö on merkityksellistä itselle ja arvopohjaltaan sellaista, joka nähdään yhteiskunnassa sosiaalisesti arvostettuna. Kutsumustyössä toimeentulo ei välttämättä vastaa työn vaativuutta ja erityisosaamista, mutta se koetaan mielekkääksi kuitenkin. Toisena alaryhmistä, uraa luovat, panostavat aikansa työn etenemiseen niin taloudellisesti kuin ammatillisesti. Tähän alaryhmään liitetään mahdollisuus vaikuttaa laajemmin yhteiskunnassa, saavuttaa sosiaalisesti sellainen asema, joka tietenkin vaikuttaa myös itseluottamukseen. Kolmantena puhutaan työtä työnä tekevästä. Työstä saadaan toimeentulo, jolla voi saada elämässään tietynlaisen aseman mutta työn ulkopuolelle jäävät kokemukset tärkeistä asioista elämässään. Nämä karkeasti jaotellut alaryhmät varmasti limittyvät, mutta jokainen varmasti tunnistaa mihin alaryhmään itse sijoit-

tuu. Alaryhmät auttavat hahmottamaan myös sitä, miten työntekijä kokee työnsä ylipäättään. Kuitenkin riippumatta siitä mikä työntekijää ajaa työhönsä, työssä hyvinvointi on tärkeä elementti jokaiselle alaryhmästä riippumatta. (Hakanen 2011, 26–27.)

Parhaimmillaan työ toimii meille psykologisten perustarpeiden tyydyttäjänä. Voidaan puhua kolmesta perustarpeesta, joiden täytyessä työn mielekkyys ohjaa työn tekemistä: yhteen liittymisen tarve, pärjäämisen tarve ja itsenäisyys (Hakanen 2011, 31–34). Yhteenliittymisen tarve on sidoksissa ihmisen inhimillisen kaipuun tarpeeseen, tarve läheisiin ihmissuhteisiin ja yhteenkuulumisen tunne ihmisten sekä yhteisöjen myötä. Työporukat, jossa työntekijät kokevat kuuluvansa yhteisöön, jakavat onnistumisiaan sekä luottavat toisiinsa. Yhteisössä tunnustetaan tavoitteita ja tuen tarpeita. Voi sanoa, että tällaisen työyhteisön ilmapiiri on luottamuksellinen ja kunnioittava. Pärjäämisen tarpeen takana on ihmisen tunne siitä, että työntekijä kokee pystyvänsä hallitsemaan ympäristöä, jossa toimii. Hallinnan tunne vaikuttaakin isosti koettuun työhyvinvointiin. Erilaisten haasteiden kohtaaminen ja omalla toiminnallaan asioihin vaikuttaminen luonnistuvat tarpeen tyydyttymisen myötä. Työntekijä nauttii uusista haasteista ja uskoo onnistuvansa niiden kanssa. Työntekijä myös näkee oman toimintansa kautta tulleet positiiviset vaikutukset. Itsenäisyyden tarve näyttäytyy työkontekstissa siten, että työntekijä voi kokea säätelevänsä työtään ja toimintaansa. Kun työntekijä kokee toimivansa vapaaehtoisesti, omasta halustaan, toimii työntekijän sisäinen motivaatiokin silloin yllykkeenä työnteolle. Työ, jossa työntekijä pääsee työskentelemään vahvuuksistaan käsin sekä toimimaan oman harkintansa mukaan parhaan tuloksen saavuttamiseksi tyydyttää nimenomaan tätä tarvetta. (Hakanen 2011, 31–34.)

Työn mielekkyyden ja psykologisten tarpeiden tyydyttymisen lisäksi puhutaan myös työssä koetusta flowsta tai työnimusta. Hakasen mukaan (2011, 38–39) työ- ja organisaatiopsykologit Arnold Bakker ja Wilmar Schaufeli ovat työimun eli work engagement käsitteistön luomisen ja löydöksiensä pioneereja. Käsitteellä tarkoitetaan työssä koettua myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Tämän työhyvinvoinnin ilmentymää kuvataan myös tarmokkuuden, työhön upoutumisen tai omistautumisen kautta. Näihin ulottuvuuksiin liitetään tunnekokemusta energisyydestä, sinnikyydestä ja vastoinkäymisiä ilmetessä halusta ponnistella niitä vastaan. Kokemuksia on kuvattu myös innokuuden, inspiraation, merkityksellisyyden kokemuksien ja tarpeellisen haasteellisuuden kautta. Työtä tehdessä työntekijä ikään kuin vaipuu syvään keskittyyneisyyden tilaan, aika kuluu huomaamatta. Tästä seuraa työntekijälle nautintoa ja jopa haastetta irrottautua työnteosta. (Hakanen 2011, 39–40.) Juuri näitä edellä mainittuja työhy-

vinvoinnin tai työnimun kokemuksen tiloja ja ulottuvuuksia tulen selvittämään aineistonkeruussa kyselytutkimuksen myötä urbaaneilta etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä.

Työn imuun liitetään paljon positiivisia, työhyvinvointia tukevia termistöjä mutta on huomattava, ettei sillä mustavalkoisesti tarkoiteta vaan sitä, että työssä tulisi olla vain kivaa. Jokaiselta työpaikalta voi löytää työnimun kokemuksia, useiden tutkimusten mukaan alasta riippumatta kaksi kolmesta työntekijästä kokee työssään omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista ainakin kerran viikossa (Hakanen 2011, 39). Työhyvinvoinnin tilana työn imua pidetään parhaana mahdollisena tapana voida hyvin työssään, sen myötä työntekijä kokee hyvinvointia laajemmin myös työn ulkopuolella sekä työssä koettu hyvinvointi myös tarttuu muihin työyhteisön jäseniin. Myönteiset tunteet lisäävät myös sosiaalisia ja psyykkisiä voimavaroja sekä vahvistavat myös fyysistä hyvinvointia. (Hakanen 2011, 39–40.) Miten työn imua voidaan tukea ja lisätä työyhteisöissä? Hakanen (2011, 44–47) listaa ainakin seuraavat asiat otollisiksi lähtökohdiksi:

- 1) Työntekijä tietää, että tulee kuulluksi sekä työntekijöiden ääntä arvostetaan työyhteisössä.
- 2) Työntekijä tuo itsensä kokonaisena työrooliin; työrooli sopii heille (läsnäolo ja työrooliin heittäytyminen) ja työrooli täydentää sitä, mitä työntekijä haluaa olla.
- 3) Työntekijän tehtävät ja rajat ovat sopivan selkeitä, työntekijä tietää mikä on omalla vastuulla.
- 4) Työntekijän läsnäolo ja sitä myötä aikaansaavuus tulee työyhteisössä huomatuksi ja palkituksi oikeudenmukaisesti (ponnisteluiden ja aikaansaannosten välillä on selkeä yhteys työn imun mahdollistamiseksi ja kyynisyyden välttämiseksi)
- 5) Työntekijän vuorovaikutus on dialogista, työntekijä sallii itsellensä työn imun kokemuksen myös työkavereiden kanssa, näin syntyy kokemus yhdessä työskentelystä.

Edellä mainittu listaus vaatii työyhteisön esihenkilöltä ja laajemmin koko työyhteisöltä kokemusta psykologisesta turvallisuudesta. Psykologinen turvallisuus näyttää olevan myös 2020-luvun työhyvinvoinnin trendisanastoa. Käsitettä on myös kritisoitu asettamalla yksilön vastuulle laajemmin työyhteisöjen ja yhteiskunnallista keskustelua sekä tekoja vaativat rakenneuutokset. Työhyvinvoinnin tulokulma psykologiseen koettuun turvallisuuteen näyttäytyy käytännönläheisesti seuraavasti: saako työyhteisössä esittää aidosti huolenaiheitaan, kokeeko työntekijät tulevansa kuulluksi ja ennen kaikkea otetaanko työntekijöiden nostamat huolet tai ihan neutraalitkin aiheet huomioon? Johnson, Robertson & Cooper (2018, 45–49) toteavat

laajassa tutkimuksessaan psykologisesta hyvinvoinnista ja onnellisuudesta työpaikoillaan seuraavasti:

”On tutkittu, että psykologinen turvallisuus ja hyvinvointi vaikuttavat suoranaisesti työsuoritukseen, fyysiseen hyvinvointiin, ongelmanratkaisuun sekä voidaan sanoa, että PWB (psychological well-being) pysyy suhteellisen tasaisena ajan myötä suurimmalla osalla. On otettava huomioon persoonalliset erot, elämää muuttavat yllättävät olosuhteet ja kyky kokea positiivisesti latautuneita tunteita vaikuttavat kokemukseen psykologisesta hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta.”

Johnsonin ym. (mt., 45–49) tutkimus vahvistaa ajatustani siitä, miten työhyvinvointi käsitteenä näyttäytyy ihmisen niin työ- kuin vapaa-ajan elämässä laajemman spektrin kautta. Työntekijä tuo työpaikalleen sekä geneettiset että kokemukselliset lähtökohdat. Työhyvinvoinnin määritelmän laajuudesta huolimatta jatkan työhyvinvoinnin ilmentymien pilkkomista seuraamalla asettamaani kysymystä: ”Miten työhyvinvoinnin erilaiset ilmentymät näyttäytyvät?” Työhyvinvoinnin ilmentymistä puhuttaessa on hyvä määritellä myös työuupumus. Mitä työuupumuksella tarkoitetaan ja miten sitä voidaan ennaltaehkäistä? Mitkä tekijät vaikuttavat työuupumukseen? Miten työssä jaksamista voidaan tukea erityisesti vaativaa kohtaamistyötä tekevien etsivien nuorisotyöntekijöiden parissa? Ennen kuin määritellään työuupumusta tarkemmin, katsotaan työn imun teorian ja psykologisen hyvinvoinnin perusteiden taakse. Seuraavassa kappaleessa syvennytään Hakasen & Perhoniemen (2012) tutkimukseen työhyvinvoinnin siirtymisestä.

3.6 Työhyvinvoinnin siirtymisestä

Tässä kappaleessa tarkastellaan syvemmin työhyvinvoinnin siirtymisen teoriaa. On otettava ihmisaivojen peilautumisjärjestelmä huomioon myös, kun puhutaan työhyvinvoinnin siirtymisestä. Peilisolujärjestelmän avulla voidaan asettua toisen ihmisen asemaan. Ihminen peilaa toisen ihmisen asentoa, katsetta, eleitä, kävelytapaa ja aikeita. Konkreettisenä esimerkkinä tästä on sirkusesiintyjien korkealla esiintyvien nuorallatanssijoiden horjahtamiset saavat katsojankin vaihtamaan istumisasentoaan, ja katsoja voi katsoessaan nuorallatanssijaa kokea kehontuntemuksia, mikäli esiintyjä horjahtaa nuoraltaan. On tutkittu, että empaattisilla ihmisillä voi tapahtua toisen ihmisen käyttäytymisen (eleet, asennot, kielenkäyttö) matkimista. Tämä ilmiö (kameleonttiefekti) toimii myönteisesti vahvistaen ihmisen sosiaalisia suhteita. Empaattinen ihminen voi siis huomaamattaan matkia toisen ihmisen käyttäytymistä. Tutkitusti se ketä matkitaan, kokee matkimisen miellyttävänä asiana ja voi pitää kameleonttiefektin mukaisesti käyttäytyvää ihmistä muita miellyttävämpänä. (Hari, 2007.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa ei tulisi unohtaa kollegoiden ja laajemmin työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa. Sellaiset työyhteisöt, jossa ilmapiirissa on kuormittavuutta ja tulehtuneisuutta, myös jaksamisen ongelmat ”leviävät”. Toki parhaimmillaan työhyvinvoinnin siirtyminen tapahtuu tiimeissä myönteisen tarttumisen kautta. Kollegat, jotka kokevat työnimua ja motivaatiota työssään, myös levittävät sitä laajemmin työyhteisön ilmapiiriin. Seuraavaksi avaan kolmea erilaista tapaa, jolla käytännössä työhyvinvointi (psykologinen hyvinvointi) siirtyminen tapahtuu kasvotusten tapahtuvissa vuorovaikutustilanteissa (Hakanen ym. 2012, 10–13):

- 1) Tiedostamaton välitön jäljittely (eleet, ilmeet, tunteiden tarttuminen)
- 2) Empaattinen eläytyminen toisen tilanteeseen (eleet, ilmeet, tunteet)
- 3) Hyvinvoinnin epäsuora siirtyminen eli sosiaalinen käyttäytyminen (pahoinvointi/hyvinvointi)

Se, miten kohtaamme kollegan käytävillä tai iltapäiväkahveilla vaikuttaa laajemmin meidän omaan työhyvinvointiimme. Minkälaista käyttäytymistä itse tuomme työpäivän vaihtuviin tilanteisiin? Miten ja mistä aiheista puhutaan? Otetaanko työyhteisöissä tarpeeksi aikaa pysähtyä, myös kollegoiden äärelle ilman varsinaista agendaa? Minkälaiden lasien kautta katsotaan etsivässäkin nuorisotyössä esiintyviä haastavia yhteiskunnallisia ilmiöitä ja teemoja, joita kohtaamme jokapäiväisessä työssämme? Onko työntekijällä voimavaroja tarkastella reflektiivisesti myös itseään vuorovaikuttajana laajemmin työyhteisössään? Toisaalta tämänkään työhyvinvoinnin siirtymisen teorian tarkoitus ei ole lykätä vastuuta yksilöille, vaan laajentaa katsetta koko työyhteisöön. Ajatuksena onkin viedä katse nimenomaan työhyvinvoinnin toteuttamisen käytännön rakenteisiin, joissa huomioitaisiin työarjessa työhyvinvoinnin siirtymisen vaikutukset ja merkitykset.

3.7 Työuupumuksen syiden jäljillä

Työterveyslaitos määrittelee työuupumuksen oireisiin tunnehallinnan vaikeudet, kognitiiviset häiriöt sekä kroonisen väsymyksen. Näiden ensisijaisten oireiden rinnalla ilmenee myös toissijaisia oireita kuten psykosomaattisia oireita, masentuneisuutta ja psykologista pahoinvointia. Voisi siis ajatella, että uupuneen yhteys muihin on totaalisen katkennut. Tämä vastavuoroisuuden puute voi olla tulosta epätasapainon tilanteesta, jossa työntekijä antaa työlleen jatkuvasti enemmän kuin mitä työntekijä työstään saa. (Karjalainen 2020, 35–36). Nykyaikana uupumisen riskitekijöitä on tunnistettu ja niihin liitetään jopa persoonallisuustekijöitä kuten huolellisuutta, kunnianhimoisuutta ja velvollisuudentuntoa. On kuitenkin lyhytnäköistä selittää työuupumuksen syitä yksilön luonteenpiirteillä. Myöskään haastava elämäntilanne ei ole

riittävä ”syy” kuittaamaan työuupumuksen syitä. (Karjalainen 2020, 32.) Eri viestintävälineet myyvät meille jatkuvasti narratiivia henkilöstä, joka palaa loppuun; asiaa käsitellään yksilöiden tarinoiden kautta, jolloin ilmiön käsitteleminen jää myös yksilön ratkaistavaksi, ja yhteiskunnallisten rakenteiden tarkastelu ilmiössä unohdetaan. Tämän lähestymistavan taustalla vaikuttaa ajatus siitä, että yhteiskunnalliset haasteet voivat korjaantua yksilön omalla psykologisella sekä terapeuttisen tiedon omaksumisella; muokkaamalla suhdetaan itseensä sekä muihin. Toki moni haastava asia voi lähteä ratkeamaan itsetuntemuksen lisäämisellä. Tästä ilmiöstä puhutaan käsitteen, terapeuttinen vallan, kautta. Kansalaisia kannustetaan löytämään ratkaisut haasteisiinsa itsestään, sen sijaan, että he voisivat turvautua yhteiskunnan turvaverkoihin. (Brunila & Harni & Saari & Ylöstalo 2020, 15.) Terapeuttinen valta teos kritisoi myös näiden rakenteellisten vaatimusten valumista yksilön vastuulle liikaa, ja kirjassa tutkittiin myös, miten etsivä nuorisotyökin saattaa edustaa tuota yksilön vastuuttamisen eetosta (Brunila & Mäkelä 2021, 163–166).

Katsotaan työuupumusta siis laajempien rakenteiden toimimattomuuden kautta. Työuupumiseen liittyy vahvasti se, minkälaisessa psykososiaalisessa ympäristössä toimimme. Psykososiaalinen työympäristö rakentuu sosiaalisten kontaktien, työyhteisön työilmapiirin, arvojen, normien, työnsisällön ja vastuunjaon yhteisverkostosta. Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät toimivat hyvin erilaisissa ympäristöissä, edellä mainittujen erityisyydet huomioiden. Yhdistävänä ympäristötekijänä urbaaneissa toimintaympäristöissä on etsivän nuorisotyön perustyön sisältö ja siihen liitetyt arvot sekä normit. Psykososiaalisen työympäristöön vaikuttavat myös työntekijän yksilöllinen henkilöhistoria ja käytös, työn organisointi ja johtaminen, yleinen viestintä organisaatiossa ja yhteistyön laatu kokonaisuudessaan. Kaikesta tästä syntyy jo itsessään psykososiaalista vahvistusta tai kuormitusta, kun lähdetään katsomaan tarkemmin, mistä syntyy työntekijälle voimavaroja sekä mitkä asiat pysyvät ns. sietokyvyn sisällä. (Karjalainen 2020, 37–39.) Kuormituksen syitä voi katsella eri tulokulmista. Työsuojelu (2021) määrittää psykososiaalisia kuormitustekijöitä seuraavasti kolmeen eri osioon:

”1) Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät 2) Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät 3) Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät”.

Työsuojelu (2021) on määritellyt työn kuormitustekijöitä niin, että he ovat löytäneet yksittäisiä syitä kolmeen eri tulokulmaan. Työtehtäviin ja työnluonteeseen liittyviä haitallisia tekijöitä voivat olla työsuojelun (2021) mukaan:

”Yksitoikkoinen työ, työn sirpaleisuus, jatkuva valppaana olo, työn laadulliset vaatimukset, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä.”

Sorellin (2017, 33) mukaan vaativaa ihmissuhdetyötä tekevien psykososiaaliset kuormituksen riskit tulisi tunnistaa laajalti työyhteisössä. Lisäksi Sorell (2017, 32–38) nostaa työssään etsivän työlle luonteisen työn sirpaleisuuden ja itseohjautuvuuden kolikon molemmat käänntöpuolet:

”Etsivän työyhteisöissä suurena haasteena dialogin heikkous tai jopa täydellinen puuttuminen työntekijöiden ja esimiesten välillä. Jatkuva dialogi työyhteisössä on pohja, jonka kautta työtä kehitetään ja arjen haasteet ratkaistaan.”

Miten näitä dialogisuuden paikkoja voidaan rakentaa kestävästi myös etsivän nuorisotyön työyhteisöissä, joissa toimitaan usein nopeasti muuttuvissa tilanteissa ja työntekijöissä on paikoin suhteellisen suuri vaihtuvuus? (Bamming & Hilpinen 2020, 23–24). Tuleeko dialogisuudesta puhuessa katse siirtää laajemmin nuorisopalveluihin tai ylipäätään kunnan/ kaupungin/kolmannen sektorin toimijan organisaatiorakenteeseen? Onko työyhteisöissä kiinnitetty tarpeeksi huomiota siihen, että työntekijöitä kuullaan arkisissa kuin työnsisältöön liittyvissä asioissa? Näitä kysymyksiä tulen esittämään urbaaneissa toimintaympäristöissä toimiville etsiville nuorisotyöntekijöille, sillä kysymykset linkittyvät merkityksellisesti myös koettuun työhyvinvointiin. Liiallinen vastuu työntekijän harteilla ja työyhteisön tuen heikkous voivat ajaa työntekijän työuupumukseen. Työsuojelun (2021) yksi kolmesta tulokulmasta avaa sosiaalisen toimimattomuuden haitallisia kuormitustekijöitä vielä tarkemmin:

”Sosiaalinen tai fyysinen eristäminen, työskentely yksin, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, huono tiedonkulku, esimiehen tai työtovereiden riittämätön tuki, häirintä, syrjivä kohtelu”

Tämän kaiken valossa pandemia-ajan tyypillinen etätyöskentely tulee esiin rajusti sosiaalisen toimimattomuuden kuormituksena. Kyselytutkimuksessa koetun työhyvinvoinnin ilmentymiä tarkastellaan myös koetun pahoinvoinnin kautta. Erityisen huomion alla on urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemukset esihenkilön, tiimin ja laajemmin työyhteisön tuesta työhyvinvoinnille.

3.8 Palautumisen merkitys työhyvinvoinnissa

Työstä palautumisen prosessilla tarkoitetaan sellaista tilaa, jossa työssä syntyneiden vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden vuoksi syntyneet fysiologiset tai psykologiset stressioreitit poistuvat tai vähenevät. Työstressin takia aiheutuneet kielteiset vaikutukset korjaan-

tuvat palautumisen myötä. Kielteisiä vaikutuksia voivat olla esimerkiksi: alivireys, ylivireys, stressihormonien kohoaminen, kokonaisvaltainen väsymystila. Palautumisen prosessin myötä ihminen kokee omat voimavaransa (vireys, positiivinen mieliala, energiataso) palautuneen samalle tasolle kuin ennen kuormitusta. Palautumisella tarkoitetaan myös psykofysiologista palautumisprosessia. Mikäli työntekijä ei kykene palautumaan työstressistä, on vaarana saada kasautuvan stressin takia haitallisia terveysvaikutuksia. Palautuminen on siis hyvin merkityksellistä työhyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteutumisen kanssa. (Mäkikangas & Mauno 2017, 128.)

Etsivän nuorisotyöntekijän työ on paikoittain emotionaalisesti kuormittavaa. Nuorten tilanteiden ollessa kriisiytyneitä, työntekijältä vaaditaan myös psyykkistä kestävyyttä. Työstä palautumisen keinot ovat yksiköllisiä ja näin ollen erilaisia. Palautumisen lähtökohtana voisi ajatella sitä, miten palautumisen prosessi käynnistyy, kun työhön liittyvät vaatimustekijät lakkaavat olemasta läsnä (Mäkikangas ym. 2017, 128–129). Alkaako kuitenkin ihmissuhdetyötä tekevillä työntekijöillä palautuminen saman tien, kun ”hanskat tippuvat tiskiinkin”? Puhutaanko palautumisen taidoista riittävästi työyhteisössä ja tiimeissä etsivien nuorisotyöntekijöiden kentällä? Minkälaisia konkreettisia taitoja palautuminen tarkoittaa etsivälle nuorisotyöntekijälle? Näitä kysymyksiä tulen esittämään urbaaneille etsiville nuorisotyöntekijöilleni. Palautumistaitojen äärellä peilaan hetken omaa työhistoriaani. Eräs viisas työnohjaaja kertoi aina pesevänsä kädet haastavan asiakastilanteen jälkeen, ja muistan ajatelleeni silloin, että kohtaamani haastavat asiakastilanteet voivat tapahtua yleisessä kahvilatilassa, jolloin käsienpesupaikan löytäminen voi olla oma prosessinsa isossa ostoskeskuksessa. Kuitenkin otin tämän tavan käyttööni, pesin kädet aina myös ei haastavien asiakkaiden välissä. Ajatuksena taustalla oli pestä edellisen tapaamisen asiat pois symbolisesti käsistä, ja siirtyä uuteen tapaamiseen kirjaimellisesti puhtain käsin. Silloin en tiennyt, että käsienpesu tulee olemaan pandemian arkea, ja on pitänyt kehittää uusia palautumisen mikrohetkiä.

Työstä palautumisen taidot ovat olleet pandemian ajan vuosina erityisesti esillä, sillä työt ovat kirjaimellisesti tulleet monelle kotiin. Nykytekniikan valossa työnteon tapa ja paikka ovat muuttuneet, mutta työnteosta on tullut myös rajatonta. Näin ollen yksilön vastuulle jää rajata työntekoa hyvin itsenäisesti. (Mäkikangas ym. 2017, 127.) Rajaustaidot ovat yksilöiden kesken erilaisia, puhumatta työyhteisöjen ilmapiiristä liittyen työn rajaamiseen. Kannustetaanko työntekijöitä tekemään vielä yksi ylimääräinen juttu ennen kotiinlähtöä (eli Teamsistä uloskirjautumista) ja ennen kaikkea minkälaista esimerkkiä esihenkilöt tai kollegat näyttävät rajaa-

mistaidoissaan? Yhtäläillä voi ajatella, jos työhyvinvointi siirtyy kollegalta kollegalle, myös palautumisen taidoissa voimme näyttää toisillemme esimerkkiä.

Kuten aikaisemmin on todettu jo koetusta työhyvinvoinnista ja koetusta psykologisesta turvallisuudesta; kaikilla ei ole geneettisesti samanlaiset lähtökohdat psyykkiseen kestävyYTEEN. Näin on ollen myös palautumiseen vaikuttaa myös niin ikään geneettiset tekijät. Lisäksi työntekijöillä on erilaisia lisäkoulutuksia, ja ennen kaikkea vuosien tuomien työkokemuksen myötä erilaiset suoja- sekä selviytymistaidot. Tämä on mielestäni etsivien nuorisotyöntekijöiden työkentällä vaikuttava epäkohta, sillä työyhteisöt ovat myös erilaisia. Tukevatko kaikki työyhteisöt työntekijöidensä työstä palautumista: Saavatko kaikki työntekijät tasavertaiset mahdollisuudet esimerkiksi lisäkouluttautumiseen työstä palautumiseen liittyen? Onko urbaaneissa toimintaympäristöissä toimiville etsiville nuorisotyöntekijöille tarpeellista koordinoita ja organisoida laajemmin palautumiseen liittyvää täydennyskoulutusta alueiden koordinaattorien toimesta?

Parhaimmassa tapauksessa palautumista tapahtuu jo työpäivän aikana, jolloin palautuminen ei kasaudu vain viikonloppuihin, iltoihin, lomiin. On tutkittu, että lomat lisäävät työhyvinvointia, mutta samalla palauttavat vaikutukset katoavat jo muutamassa viikossa. Geurtsin ja Sonnentagin mukaan palautumista voidaan katsoa erilaisin lähestymistavoin: Palautumisen puitteet, palautumista elvyttävät vaikutukset, palautumisen prosessit ja palautumisen prosessin seuraukset. Lomat toimivat palautumiselle puitteena, arjessa palautumista elvyttävät vaikkapa mieluisa liikuntaharrastus ja luontoympäristössä oleminen. Ei ole mikään ihme, että luontoympäristöllä onkin tutkittu olevan positiivisemmat vaikutukset palautumiselle, kuin kaupunkiympäristöllä. Palautumisen prosessille luontoympäristö tarjoaa poissaolon kokemusta ja lumoutumista, mutta samoja elementtejä saa myös esittävän taiteen parista tai vaikka museoista. Palautumisen prosessille tärkeintä näissä molemmissa kokemuksissa on irrottautua arjen vaatimuksista, joka tukee palautumisen seurauksia kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. (Mäkikangas ym. 2017, 128–130.) Voisivatko tiimit ja työyhteisöt luoda jo työarjessa yhdessä, näitä irrottautumisen hetkiä, minkälaisia ne voisivat olla etsivän nuorisotyön kentällä?

Miten urbaaneissa toimintaympäristöissä toimiva etsivä nuorisotyöntekijä voi itse tukea omaa palautumisen prosessia ja sen seurauksia? Miten tietää, että on palautunut tarpeeksi? Mäkikangas ym. (mt.,) avaa prosessia niin, että työntekijä kyllä itse tietää, kun on jälleen kykeneväinen ja halukas palaamaan työtehtävien äärelle. Fysiologisesti palautuminen on tapahtunut silloin, kun kehon virittyneisyys on palautunut perustasolle, tätä voi mitata oman sykevaihte-

lun tai verenpaineen kautta erilaisten mittareiden kautta. Työpäivän aikana omaa palautumista voi tukea mikrotaukojen, ulkona kävelyiden ja työkavereille juttelun kautta. Etsivät nuorisotyöntekijät ovat siinä nähden hyvässä asemassa, sillä yleensä päivän aikana työpisteet vaihtelevat ja kävelyä tulee luonnostaankin. Näen, että etsivien nuorisotyöntekijöiden työstä palautumisen voimavaratekijöihin kuuluukin työn liikkuvuus. Se mihin pitäisi kiinnittää huomiota, on itseohjautuvalle ja itsenäiselle etsivälle nuorisotyöntekijälle, mahdollisuus saada sosiaalista vertaistukea, myös jalkautuvan työpäivän aikana.

4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

4.1 Tutkimuslähestymistapana laadullinen tutkimus

Tutkimukselliseen kehittämistyöhöni tutkimustavaksi valikoitui laadullinen tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus on paras tapa tutkimuslähtökohtaan, jossa rajatusta ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys sekä kuvaus. Ilmiön osalta on tärkeää, että sen teoreettinen lähtökohta on kokonaisvaltainen ja ilmiön toimintaympäristöä tukeva. Laadullinen tutkimus on joustava tapa tehdä tutkimusta verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähestymistapa aukeaa parhaiten kysymyksen avulla: Mistä tässä on kyse? Perinteisesti tutkimusprosessi alkaa tutkimuskysymysten asettamisesta. (Kananen 2010, 36–38.) Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi alkoi jo edellisenä syksynä 2021, kun jäin pohtimaan seuraavia kysymyksiä liittyen urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia:

- 1) Miten etsivä nuorisotyöntekijä kokee työhyvinvoinnin erilaiset ilmentymät?
- 2) Miten paljon etsivällä nuorisotyöntekijällä on tietoa sekä taitoa työhyvinvoinnin työnpalautumisen näkökulmasta kertynyt?
- 3) Miten etsivien nuorisotyöntekijöiden esihenkilöt, tiimit ja laajemmin organisaatio tukee ja tuo esiin työhyvinvointia?

Kvalitatiivinen tutkimus etenee tässä tapauksessa tutkimuskysymysten esittämisen jälkeen ilmiön teoreettiseen kuvaukseen. Tiedonkeruu vaiheessa ilmiöstä kerätään aineistoa eri menetelmin. Menetelmät voivat olla esim. kirjallisia lähteitä, haastatteluja, havainnointia tai kyselytutkimus. Tiedonkeruun jälkeen aineisto analysoidaan ja siitä esitetään tulkinta sekä johtopäätökset. (mt., 36–38.) Tutkimuksellinen kehittämistyö tuo myös konkreettisen tuotoksen kvalitatiivisen tutkimuksen viimeisen vaiheen jälkeen. Tilaajalle, Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:lle, tuotetaan podcast-sarja kyselytutkimuksen aineiston löydöksiensä pohjalta.

4.2 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Looginen järjestys on toimivan kyselylomakkeen edellytys. Lomakkeen saatetekstissä kerrotaan, mikä on kyselyn tekijä/toimeksiantaja ja kyselyn tarkoitus. Lomakkeessa on perinteisesti

kaksi osaa: taustatiedot ja kysymykset. (Kananen 2010, 92.) Taustatiedot auttavat luokittelemaan tutkimustuloksia. Kyselytutkimuksen avoimien vastausten kohdat antavat vastaajalle paikan kertoa anonyymisti lisää tutkittavasta ilmiöstä, ja tällöin tuotetaan uutta tietoa ilmiöstä, jotka voidaan tarkastella kokonaisvaltaisesti tutkimuksen toimintaympäristön huomioiden. (Kananen 2010, 93–96)

Toimiva kyselylomake käsittelee ilmiötä edeten asiaan yleisestä yksityiseen. Aluksi siis kysymykset ovat yleisluontoisempia, jonka jälkeen kysymykset muuttuvat yksityiskohtaisempiin. Tämä etenemistahti antaa vastaajalle helppouden edetä kyselyssä yksityiskohtaisempaan osaan. Tätä tekniikkaa kutsutaan myös suppilotekniikaksi, jota hyödynnetään teemahaastattelussa. Kyselylomakkeen on oltava helppolukuinen. Monimutkaisesti esitetty kysymys lisää virhemarginaalia sillä vastaaja ei jaksa keskittyä vaikeasti muotoiltuihin kysymyksiin. Kyselyssä ei tule myöskään käyttää kielteisiä muotoja kysymyksissä. Tässä kyselylomakkeessa hyödynsin likert-vastausasteikkoa. Asteikko on yhteiskuntatutkimukselle yleisin käytetty asteikko. Sillä pyritään saamaan vastaajilta ilmaisemaan taso, miten he kokevat kysyttävän asian. (Crossman.)

Kyselylomakkeen toimivuus voidaan mitata kolmen kysymyksen kautta: 1) Kysymykset on ymmärrettävässä muodossa 2) Vastaaja on tietoinen kysymysten edellyttämästä ilmiöstä 3) Kyselyyn halutaan vastata. Lähtökohtana on tietenkin, että jokainen kyselyn saanut antaa vastauksensa, mutta on todettu, että nettikyselyn vastausprosentti voi jäädä alhaiseksi. (Kananen 2010, 95.) Tässä kyselytutkimuksessa vastausprosentti kohosi yli keskiarvon; vastausprosentti oli yhteensä 41 prosenttia. Vastanneiden yhteismäärä oli $n = 48$ ja kysely lähetettiin yhteensä 118:sta urbaanille etsivälle nuorisotyöntekijälle. Kyselytutkimusta jakoi sähköisesti pääkaupunkiseudulla toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden koordinaattori Henri Koskinen, joka saattoi vaikuttaa myönteisesti vastausprosenttiin. Valmis kyselylomake löytyy opinnäytetyön liiteosiosta.

4.3 Podcast-sarja Oispa jo perjantai!

Tutkimuksellisen kehittämistyön konkreettinen tuotos on podcast-sarja: Oispa jo perjantai! Podcast on moderni puheohjelma. Joskus podcasteja on verrattu radio-ohjelmiin, mutta suoran lähetyksen sijaan nauhoitetut jaksot ladataan erilaisille alustoille verkkoon, josta kuuntelijat voivat kuunnella niitä suoraan tai ladata niitä laitteilleen. Podcastit ovat usein ilmaisia, toki maksullisiakin alustoja alkaa jo löytyä podcastien nousevan suosion takia. Podcasteja löytyy

niin fiktiivisiä, kuin faktapohjaisiakin. Podcastit voivat perustua dialogisuuteen tai fiktiivisen tarinan kuljettamiseen itsenäisesti. Näitä muotoja myös yhdistellään. (Utriainen, 2018.) Oispa jo perjantai! podcast- sarja perustuu dialogisuuteen. Jokaista jaksoa varten haastattelin etukäteen jakson asiantuntijavieraat. Tavoitteena on, että keskustelua jatketaan tutkimuksesta nousseiden aiheiden, ilmiöiden ja teemojen myötä. Asiantuntijavieraiden kanssa on sovittu, että he saavat jakaa jaksoaan rajattomasti, omissa sosiaalisen median kanavissaan ja LinkedInissä. Osa asiantuntijavieraista toimii työhyvinvointialalla päätoimisena yrittäjänä. Podcast-vierailu toimii asiantuntijavieraille markkinointina omalle asiantuntijuudelleen ja tarjoamille palveluilleen. En näe tässä mitään ristiriitaa opinnäytetyön kanssa, sillä podcast-sarja on tuotettu täysin probono-tyyppisesti yhteistyössä työn tilaajan, Inton, kanssa. Näkyvyys jaksojen myötä, on vähintään, mitä voi palkkioksi asiantuntijavieraille tarjota.

4.4 Podcast-sarjan julkaisuajankohdat

Oispa jo perjantai! podcast- sarjan jaksot julkaistaan kerran viikossa (perjantaisin) marraskuun ensimmäisestä perjantaista (4.11.2022) eteenpäin. Jaksoja on yhteensä viisi. Löydät lisää tietoa jaksojen sisällöstä ja käsikirjoitetut jaksot luvusta kuusi. Jaksot julkaistaan Anchor-alustalla ja ne ovat kuunneltavissa myös Spotifyssä. Sarja löytyy asettamalla nimi Oispa jo perjantai! ja podcast esim. Googlen hakukoneeseen. Opinnäytetyön julkaisun hetkellä (30.11.2022) on neljä jaksoa julkaistu alustoille kuunneltavaksi. Sarjan viimeinen, viides jakso, julkaistaan 2.12.2022. Julkaistuja jaksoja on yhteensä kuunneltu Spotifyssä ja Anchorissa yhteensä 180 kertaa. Jaksojen kuuntelukerrat indikoivat sitä, mitä lähdin tavoittelemaan tutkimuksellisella kehittämistyölläni: työhyvinvoinnin keskustelun lisäämistä ja aiheeseen syventymistä sekä työn tulosten levittämistä laajasti etsivien nuorisotyöntekijöiden työkentille.

Yleisesti podcastien julkaisuvälit vaihtelevat. Toiset julkaisevat useasti eri jaksoja viikossa, toisilla julkaisut voivat tapahtua muutaman kerran kuukaudessa tai jopa vuodessa. Yleistä on, että jaksoja julkaistaan kertaluontoisesti viikon tai kahden aikana. (Utriainen, 2018.) Koska tutkimuksellisen kehittämistyön tilaajana toimii Into ja kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskus on jaksot löydyttävä EU:n saavutettavuus direktiivien myötä myös litteroituna. Litteroidut jaksot löytyvät julkaisupäivän aikana Inton nettisivuilta materiaalipankin opinnäytetyö-lehtisen alta. Polku litteroituun jaksoon löytyy myös jokaisen jakson biografiasta, jotka löytyvät Spotifystä.

4.5 Tutkimuksellisen kehittämistyön eettinen näkökulma

Tutkimuksellista kehittämistyötä tehdessä olen pohtinut työn eettisiä lähtökohtia. Eettiisistä kysymyksistä puhutaan, kun tarkoitetaan tutkimuskohteen tai menetelmän valintaa, miten aineisto hankintaan, onko hankittu tieto tieteellisesti luotettavaa ja unohtamatta sitä, miten tutkittavia kohdellaan tutkimuksen aikana ja miten se vaikuttaa tutkimukseen. Lisäksi aineiston käsittelyä, säilyttämistä ja aineiston hankintaa tulee tarkastella eettisestä näkökulmasta. Tähän vaikuttaa isosti henkilötietolaki, joka on tullut voimaan 1999. Voisi ajatella, että tutkimusetiikkaa tarvitaan, kun hankintaan tietoa kohderyhmältä, mutta ei haluta loukata heidän yksityisyydensuojaansa, mutta halutaan silti tuottaa täsmällistä että korkealaatuista tutkimustietoa. Näissä tilanteissa tutkijan on hyvä määrittää itselleen, ja tutkimukselleen, miten noudattaa omassa tutkimustyössään eettisiä periaatteita. (Kuula, 2011.)

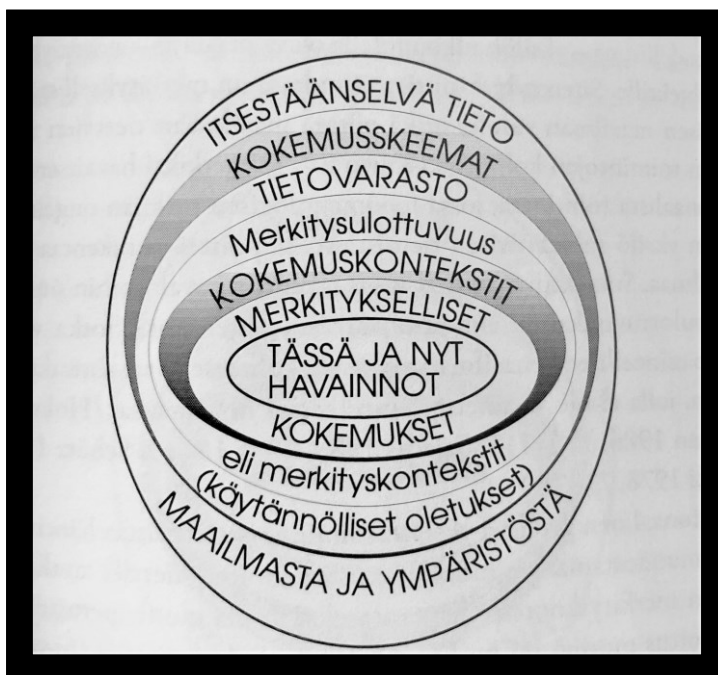
Alunperin suunnitelmana oli toteuttaa teemahaastatteluja aiheen tiimoilta. Teemahaastattelu menetelmänä rajautui pois, kun kyselytutkimuksen anonymiteetti avoimissa vastauksissa antoi mielestäni syvemmät mahdollisuudet tuoda esille epäkohtia laajemmin työhyvinvoinnin kysymyksissä. Anonymiteettisuus suojaa vastaajaa. Kyselyyn vastaaminen anonyymisti ratkaisi kysymyksen kehittämistyön henkilötietosuojasta. Aineiston hankintavaiheessa on mainittu mihin tarkoitukseen kysely on toteutettu ja kyselyn lopussa on mainittu, että vastauksen lähettämällä vastaaja osallistuu tutkimukselliseen kehittämistyöhön.

Työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien haasteiden käsittely työyhteisöissä voi yksittäiselle työntekijälle olla hyvinkin henkilökohtaista. Kyselytutkimus toimi formaattina tuoda epäkohtia ilmi eri työyhteisöistä. Olen pohtinut, miten eettistä on hyödyntää yksittäisten vastaajien lauseita tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Toisaalta vastaaja voi kokea, että hänen tuoma ajatus tai näkökulma on otettu tarkasteluun ja hänet on kuultu. Toivon, että podcast-sarjan myötä vastaajat saavat tuomiinsa epäkohtiinsa jäsenneiltyä materiaalia, siitä miten he voivat suhtautua epäkohtiin tai konkreettisemmin viedä niitä eteenpäin työyhteisöissään tai yksilöinä. Kyselytutkimuksen analyysin jälkeen vastaukset ja aineisto poistetaan, jolloin vastaajien tuomat ajatukset ja näkökulmat jäävät elämään tässä työssä sekä podcastissa jäsenneiltyinä kokonaisuuksina.

Kun tutkitaan yksilön subjektiivista kokemusta, on todella tärkeää ymmärtää tutkimuskohteen teoreettista ja käsitteellistä määrittelyä. Jotta tutkimus onnistuu ymmärtämään tutkimuskohteen subjektiivista kokemusta tutkitusta aiheesta, on ymmärrettävä hyvin, miten ja miksi tie-

toa tuotetaan. (Latomaa 2012, 15.) Tätä tutkimuksellista kehittämistyötä tehdessä, työskenteleminen itse myös urbaanina etsivänä nuorisotyöntekijänä, joka antaa minulle tutkimuksellisen kehittämistyön tekijänä lähtökohdat olla tutkimuskohteen vertaisena. Toisaalta työtä tehdessä olen asettunut etäälle omasta työstäni, jotta voin todella ymmärtää miksi, miten ja minkälaiset työhyvinvoinnin ilmentymät näyttäytyvät urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden toimintaympäristöissä. Tuplaroolitus konkretisoitui mielestäni hyvin ensimmäistä podcast-jaksoa nauhoittaessa. Asetuin suhteessa tiimin jäseniini tutkijan/haastattelijan rooliin, vaikka välillä myös toin näkökulmiani esille tiimin vertaisena. Koin tilanteen turvallisena tutun tiimin kanssa, vaikka olin täysin uuden formaatin edessä tekijänä.

Ihmisen kokemusta tutkittaessa on määriteltävä myös mitä subjektilla tarkoitetaan. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä subjektia (urbaani etsivä nuorisotyöntekijä) tarkastellaan siitä näkökulmasta, miten urbaani etsivä nuorisotyöntekijä kokee maailmaa (työelämä) ja miten urbaani etsivä nuorisotyöntekijä kokee itsensä työelämässä toimivana, ajattelevana, tuntevana yksilönä. Tarkastellaan vielä lopuksi sitä, mistä yksilön subjektiivinen tietoisuus koostuu.



Kuvio 2: Havainnollistava kuvio ihmisen koetusta tietoisuudesta (Ulvila 2012, 55).

Ulvisen (2012, 55–58) mukaan subjektiivinen tietoisuus sisältää sisäiset, että ulkoiset merkitystä tuoneet kokemukset. Havainnot, jotka ovat olleet yksilön sosiaalisessa kokemusmaailmassa merkityksellisiä, luovat kuvion mukaisesti eri konteksteissa sisältöjä yksilölle. Tietoi-

suus kerää ja muodostaa jatkuvasti eri havaintojen perusteella merkityksiä ja sisältöjä, jotka siivilöityvät ihmisen subjektiivisessa tietoisuudessa lopulta tietovarastoon. Käytännön oletukset tai tyypittelyt ulkoisesta maailmasta ovat tietovaraston perusta. Tietovarastosta peilaten (kokemusskeema) yksilö tulkitsee uusia sosiaalisia havaintoja ja kokemuksia. Subjektiivinen tietoisuus elää ja muuttuu kuitenkin peilaten myös nykyisyyttä ja koettuja kokemuksia yksilön koetun elämän perusteella. Kun tutkitaan kokemusta, on siis hyvä muistaa, että tutkimuksen kohteena olevat yksilöt ovat alati muuttuvassa todellisuudessa eläviä ja tuntevia yksilöitä, joiden subjektiivinen kokemusmaailma on kerroksittainen. Mielenkiintoista tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä onkin tutkimuskohteen laajuus ja eroavaisuus. Voiko urbaaneiden toimintaympäristöjen laajuudesta huolimatta huomata samankaltaisuuksia työhyvinvoinnin ilmentymissä?

5 URBAANIEEN ETSIVIEEN TYÖHYVINVOINNIN TILA

5.1 Lähtökohdat kyselyssä

Työn tavoitteena oli jatkojalostaa jo olemassa olevaa tietoa etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnista, lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnin ilmentymistä ja tuottaa podcast- sarja analyysissä esiin tulleista teemoista ja ilmiöistä. Podcast- sarjan käsikirjoitukset löydät luvusta kuusi. Kyselytutkimus toteutettiin kevään 2022 aikana. Valtakunnallisesti etsivää nuorisotyötä tekee yhteensä noin 598 ammattilaista. Kyselytutkimus lähetettiin urbaaneissa toimintaympäristöissä toimiville etsiville nuorisotyöntekijöille. Urbaanit etsivät toimivat Helsingissä, Espoossa, Vantaalla, Turussa, Tampereella, Oulussa, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Lahdessa. Kyselytutkimus lähetettiin yhteensä 118 urbaanille etsivälle nuorisotyöntekijälle, ja vastanneita oli yhteensä $n = 48$. Kokonaisuudessaan vastanneita oli siis 41 prosenttia. Vastanneista 64 prosenttia oli naisia, 30 prosenttia miehiä ja ei binäärisiä neljä prosenttia sekä kaksi prosenttia ei halunnut vastata sukupuoli-jakaumaan.

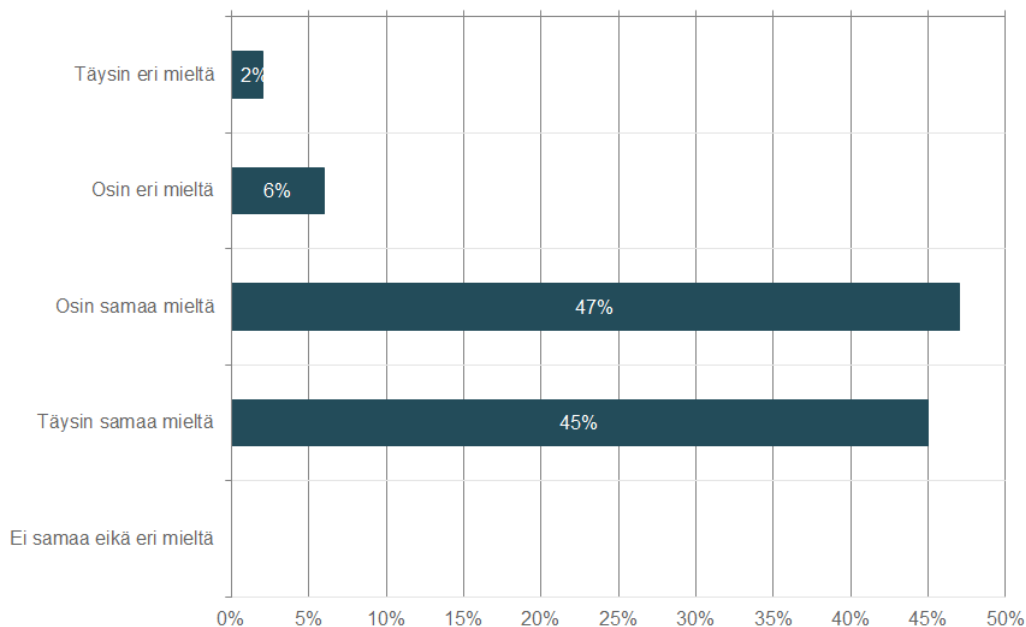
Ikäjakaumasta suurin ryhmä oli 30–39-vuotiaita (52 prosenttia), toiseksi eniten vastanneista oli 20–29-vuotiaita (25 prosenttia). Kolmanneksi ikäjakauma ryhmäksi asetui 40–49-vuotiaat (21 prosenttia), lisäksi kaksi prosenttia vastanneista kuului 50–59-vuotiaisiin. Koulutustausta suurimmalla osalla vastanneista oli alempi korkeakoulututkinto (86 prosenttia). Kahdeksalla prosentilla oli suoritettu ylempi korkeakoulututkinto, ja kuudella prosentilla oli toisen asteen tutkinto. Tämän kyselytutkimuksen mukaan urbaanin etsivän nuorisotyöntekijän prototyyppi on 30–39-vuotias alemman korkeakoulututkinnon suorittanut naisoletettu. Vuonna 2016 tehdyn Opetus- ja kulttuuriministeriön etsivän nuorisotyön selvityksen mukaan suurin osa etsivistä nuorisotyöntekijöistä on korkeasti koulutettuja (Puusniekka & Auruksenaho 2016, 25). Urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymien tarkastelu alkaa seuraavalta sivulta.

5.2 Työhyvinvoinnin ilmentymät

Kyselylomake jakautui kolmeen osaan, kuten aluksi asetetut tutkimuskysymykset:

- 1) Miten urbaani etsivä kokee työhyvinvoinnin erilaiset ilmentymät?
- 2) Miten paljon etsivällä nuorisotyöntekijällä on tietoa sekä taitoa kertynyt työhyvinvoinnista työnpalautumisen näkökulmasta?
- 3) Miten etsivien tiimeissä ja laajemmin esihenkilö/organisaatiotasolla työhyvinvointia tuetaan ja tuodaan esille?

Taulukko 1: Etsivässä nuorisotyössä koettu työhön uppoutuminen ja työssä onnistuminen.

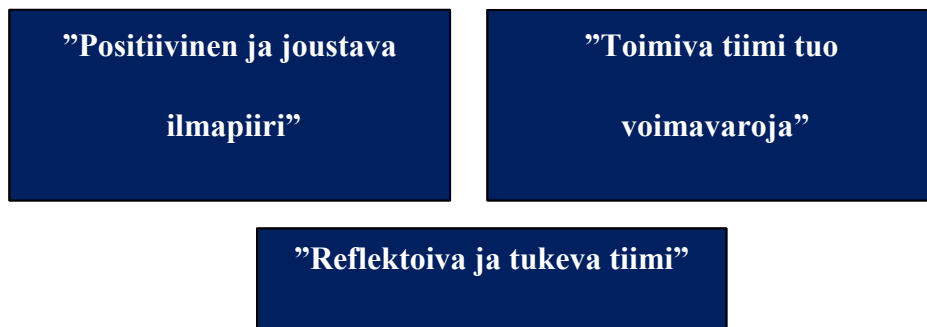


Ensimmäisessä osiossa vastaaja arvioi työhyvinvoinnin ilmentymiä työssä uppoutumisen ja onnistumisen kokemuksia tarkastellen. Lisäksi ensimmäisessä osiossa tarkastellaan etsivän nuorisotyöntekijän tunnistettuja voimavaroja työssä, työtehtävien roolien ja vastualueiden selkeyttä, mahdollisuutta vaikuttaa työnsisältöön sekä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tunnistamista. Työssä uppoutumisen synonyymeja ovat työtyytyväisyys ja työnimu (Hakanen 2011,49–50). Yllä oleva taulukko havainnollistaa urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhön uppoutumisesta.

Vastanneista urbaaneista etsivistä nuorisotyöntekijöistä 45 prosenttia koki olevansa työhönsä uppoutuneita ja kokevat työssään onnistumisia. Osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli 47 prosenttia. Tämä työhyvinvoinnin ilmentymä voidaan nähdä myös työhön omistautumisen tai

tarmokkuuden kautta. Tunnekokemukset, mitä työhön uppoutumiseen liitetään, kuvaillaan innokkuuden, inspiraation, merkityksellisyyden ja työssään koetun tarpeellisen haasteellisuuden kautta (Hakanen 2011, 38–40). Tämän työhyvinvoinnin ilmentymän kautta voi sanoa, että suurin osa vastanneista urbaaneista etsivistä nuorisotyöntekijöistä (yhteensä 92 prosenttia) kokee työssään merkityksellisyyttä, työn flown tiloja ja ulottuvuuksia. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli vastanneista kaksi prosenttia ja osin eri mieltä kuusi prosenttia. Voi sanoa, että suurin osa urbaaneista etsivistä kokee työssään esimerkillisiä lähtökohtia työssähyvinvoinnille koetun työssä uppoutumisen ja onnistumisen kautta.

Kysyttäessä urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden voimavaroista ja tekijöistä, jotka lisäävät niitä, vastaajat käyttivät eniten avoimissa vastauksissa sanoja kuten: itseohjautuva työ, vapaus ja vastuu, tiimin tuki sekä yhteen puhaltaminen. Lisäksi voimavaroja lisääviksi tekijöiksi koettiin etsivän nuorisotyön muodon joustavuus ja mahdollisuus olla nuorten tukena niin pitkään, kuin nuoret sitä tarvitsevat. Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät kokivat, että työmuoto mahdollistaa resurssit tarjota riittävää tukea ja palvelua nuorelle, ja saattaa tämä (nuori) kokonaisvaltaisesti seuraavaan kohtaan mikä perustuu nuoren omiin tarpeisiin sekä onnistuneeseen yhteistyöhön. Kaikki edellä mainitut voimavarakeskeiset lähtökohdat ovat Hakasen (2011, 30–34) mukaan työssä koettuja psykologisten perustarpeiden tyydyttäjiä. Avoimissa vastauksissa nostettiin työssä koettuja voimavaroja sekä sitä tukevia tekijöitä seuraavasti:



Työssä koettuihin psykologisiin perustarpeisiin luetaan myös pärjäämisen tarve sekä itsenäisyys (mt.,30–34). Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät tuovat esille useita tekijöitä, jotka tyydyttävät näitä psykologisia perustarpeita sekä toimivat näin onnistuneen työssä hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lähtökohtina. Seuraavalla sivulla näet lisää otteita urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden avoimista vastauksista.

Avoimissa vastauksissa korostuvat työn autonomian merkitys, kokemus siitä, että voi tehdä omien arvojen mukaista työtä, työssä koetut onnistumisen hetket ja kokemus siitä, että voi auttaa yksittäistä nuorta tarvittavan ajan puitteissa sekä esihenkilön/työyhteisön tuki.

”Mahdollisuus auttaa nuoria niin paljon kuin te tarvitsette. Kokemus siitä, että saan auttaa omien arvojeni mukaisesti, eikä tarvitse kipuilla sen kanssa, ettei resurssipulan vuoksi ehdi tarjoamaan riittävän hyvää palvelua.”

”Työssä onnistumiset ja nuorten pienet edistysaskeleet elämässä.”

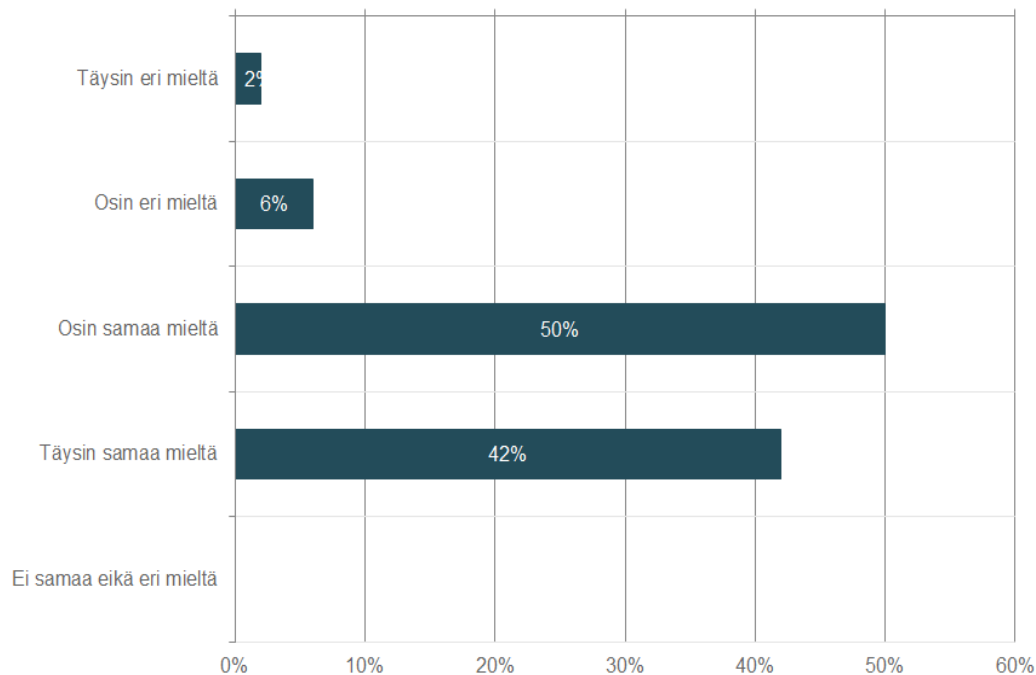
”Vapaus ja vastuu suunnitella oman työn sisältö.”

”Itseohjautuvuus, mahdollisuus tehdä asiakastyötä omalla persoonallaan.”

”Esimiehen tuki, kollegoiden tuki, työparityöskentely, reflektio, asiakaspurku”

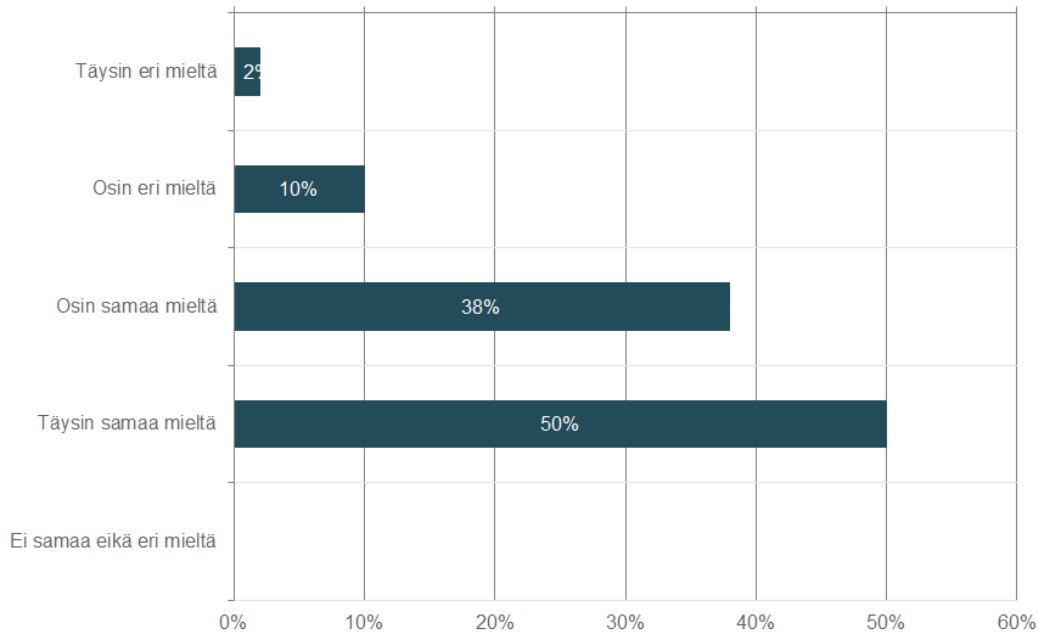
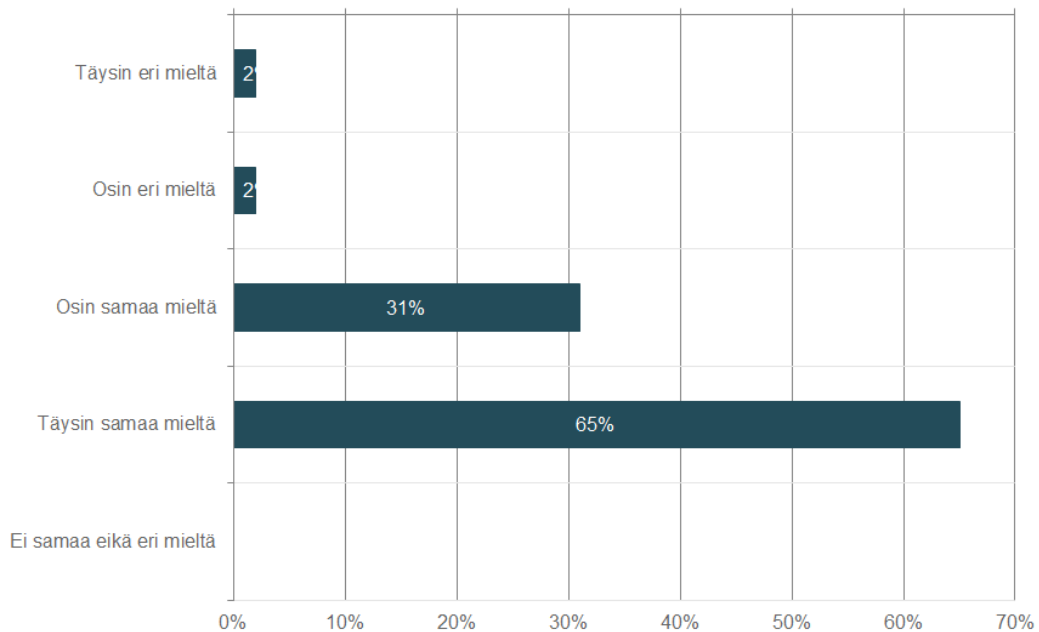
Eniten käytettyjä sanoja tähän avoimeen kysymykseen: ”Mitkä tekijät lisäävät voimavarojasi etsivässä nuorisotyössä?” olivatkin vapaus, tiimi, mahdollisuus vaikuttaa, itseohjautuva, merkityksellisyys ja toimiva työnohjaus. Useissa vastauksissa tuotiin ilmi mahdollisuus tehdä omien arvojen mukaista työtä, ja miten se itsessään lisää merkityksellisyyden tunnetta. Toimiva tiimi nähtiin vastauksissa myös merkittävänä voimavarana. Rauaksen (2021, 27) laajemman nuorisoalalla toteutetun työhyvinvoinnin tutkimuksen mukaan nuorisotyön ammatialalla työssä koettu merkityksellisyys on iso elementti työhyvinvointia koettaessa.

Kouluttautumismahdollisuudet ja työnantajan arvot sekä strategiset painopisteet mainittiin myös useasti. On sanomattakin selvää, että urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin voimavarojen ilmentymisen lähtökohdat ovat tämän kyselytutkimuksen mukaan erittäin hyvällä mallilla. Voimavaroja löytyy, ne tunnistetaan, niistä halutaan pitää kiinni ja ne liikkuvat dialogissa työntekijän sekä työnantajan välillä. Tuen tarpeet tunnistetaan, työssä koetaan onnistumisia ja pärjäämistä, työ on itsenäistä ja omat arvot toimivat katalysaattorina työhyvinvoinnille. Seuraavalla sivulla katsotaan tarkemmin työssä koettua läsnäoloa ja aikaansaavuutta työssä.

Taulukko 2: Työssä koettu läsnäolo ja aikaansaavuus.

Vastaajista 42 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa: ”Koen, että olen läsnä sekä aikaansaava työssäni”. Puolet vastaajista koki osittain olevansa samaa mieltä väittämän kanssa. Vain kaksi vastaajista, oli täysin eri mieltä väittämän kanssa, ja osin eri mieltä oli kuusi prosenttia vastaajista. Vastanneista yhteensä 92 prosenttia kokee olevansa työssään läsnä sekä aikaansaava. Väittäminen korreloi työhön uppoutumisen kanssa. Läsnäolo ja aikaansaavuus tukevat toisiaan.

Mielenkiintoista hajontaa kuitenkin seurasi seuraavassa väittämässä: ”Koen, että työtehtäväni rooli ja vastualueet ovat minulle selkeät”. Vastaajista puolet oli samaa mieltä väittämän kanssa, osin samaa mieltä oli 38 prosenttia vastaajista. Täysin eri mieltä oli kaksi prosenttia, osin eri mieltä oli kymmenen prosenttia vastanneista. Voisiko sanoa, että hajontaa tulee siitä, että urbaanit etsivät tekevät toimintaympäristöissään toisistaan erilaisesti rakentuvaa työtä? Toisaalta kaikkien etsivien nuorisotyöntekijöiden perustehtävää ohjaa nuorisolaki ja etsivän nuorisotyön perustehtävä. Perustehtävän selkeys (mitä tehdään ja miksi) ja sen rakentuminen on edellytys työssähyvinvoimiselle, unohtamatta työhyvinvoinnille merkittävää lähtökohtaa, työn hallinnan tunnetta. Hallinnan tunne määrittää sitä, miten työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviin sekä niiden määriin (Manka & Manka 2018, 28–29). Etsivän työ rakentuu sen mukaan miltä kyseisen alueen nuorten tilanteet, tarpeet ja toiveet näyttävät, sekä siltä, minkälaisia palveluita alueella on tarjolla (Paananen ym. 2022, 20–21).

Taulukko 3: Työtehtävien rooli ja vastualueiden selkeyden jakautuminen.**Taulukko 4: Koettu vaikuttaminen työnsisältöön.**

Voimavarojen tunnistamista, ja niiden tunnistettua olemassaoloa vahvasti vastaajien samanimielisyys siitä, että suurin osa vastanneista (65 prosenttia) koki voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön. 31 prosenttia vastanneista oli väittämän: “Koen, että voin vaikuttaa työni sisältöön” kanssa osin samaa mieltä. Täysin eri mieltä ja osin eri mieltä olivat yhteensä neljä prosenttia vastanneista. Mitä enemmän työntekijällä on valtaa tehdä päätöksiä liittyen omaan työhönsä,

on sitä enemmän työn imun, motivaation ja hyvinvoinnin lähtökohtia työlle kuin uupumusta tai stressiä. Tutkimuksessa tunnistettu voimavara autonomia työssä tarkoittaa siis työhyvinvoinnin näkökulmasta oleellista lähtökohtaa. Kun työntekijällä on vapautta päättää työssään tapahtuvista asioista, on työntekijällä myös koettua työhyvinvointia enemmän. Itsenäisesti toimiva etsivä nuorisotyöntekijä tuo työyhteisöönsä koettua työhyvinvointia, autonomian ja koetun työn imun myötä. (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021, 4, 34.) Toivottavasti myös tulevaisuudessa etsivässä nuorisotyössä on mahdollisuus vaikuttaa omaan ohjaus- ja kohtaamistyöhönsä. Toivottavaa olisi myös, että vaikuttamisen mahdollisuudet oman työnsisältöön tunnistettaisiin laajemminkin ohjaus- ja kasvatukseen sekä sosiaalialalla toimivien ammattilaisten kesken.

Työn yhteiskunnallinen merkityksellisyys ja etsivän nuorisotyön muodon yhteiskunnallinen vaikuttavuus oli tunnistettu työhyvinvoinnin ilmentymä. Vastaajista 69 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän: “Koen tekeväni yhteiskunnallisesti merkittävää ja vaikuttavaa työtä”. Osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli 12 prosenttia vastaajista. Täysin eri mieltä ja osittain eri mieltä oli yhteensä kaksi prosenttia vastanneista. Jäin tämän kysymyksen kohdalla pohtimaan, kuinka vastanneet katsovat työnsä yhteiskunnallisten vaikutusten syntyvän? Työmuodon vaikuttamistyön tutkimus etsivän nuorisotyön kentällä voisi olla jatkotutkimuksen tai uuden YAMK-opinnäytetyön paikka. Etsivät nuorisotyöntekijät kohtaavat arjessaan ruohonjuuren tason ilmiöitä, ja kantavat hiljaista tietoa palveluiden toimivuudesta sekä ajankohtaisista ilmiöistä. Olisiko etsiville nuorisotyöntekijöille suotuisaa kehittää jokin verkosto tai työryhmä, jossa hiljainen tieto voisi kulkeutua ylemmäs yhteiskunnallisissa päätöksentekoportaisissa? Etsivässä nuorisotyössä tapahtuvan yhteiskunnallisen vaikuttamistyön tiedon johdonmukainen kokoaminen on tunnistettu Opetus- ja kulttuuriministeriön etsivän nuorisotyön suunnitelmassa jo 2016, toistaiseksi tällaista valtakunnallista työryhmää ei tiettävästi koordinoi kukaan tahon (Puusniekka & Auruksenaho 2016, 29–30). Etsivän nuorisotyön työmuodon yhteiskunnallisesta vaikuttamistyöstä ja siitä, minkälaisia kanavia vaikuttamistyölle voisi olla lisää, keskustellaan podcast-sarjan ensimmäisessä jaksossa yhdessä Helsingin NMKY:n etsivien nuorisotyöntekijöiden Niklas Hjortin, Roosa Mäkelän ja Iisa Karstenin kanssa.

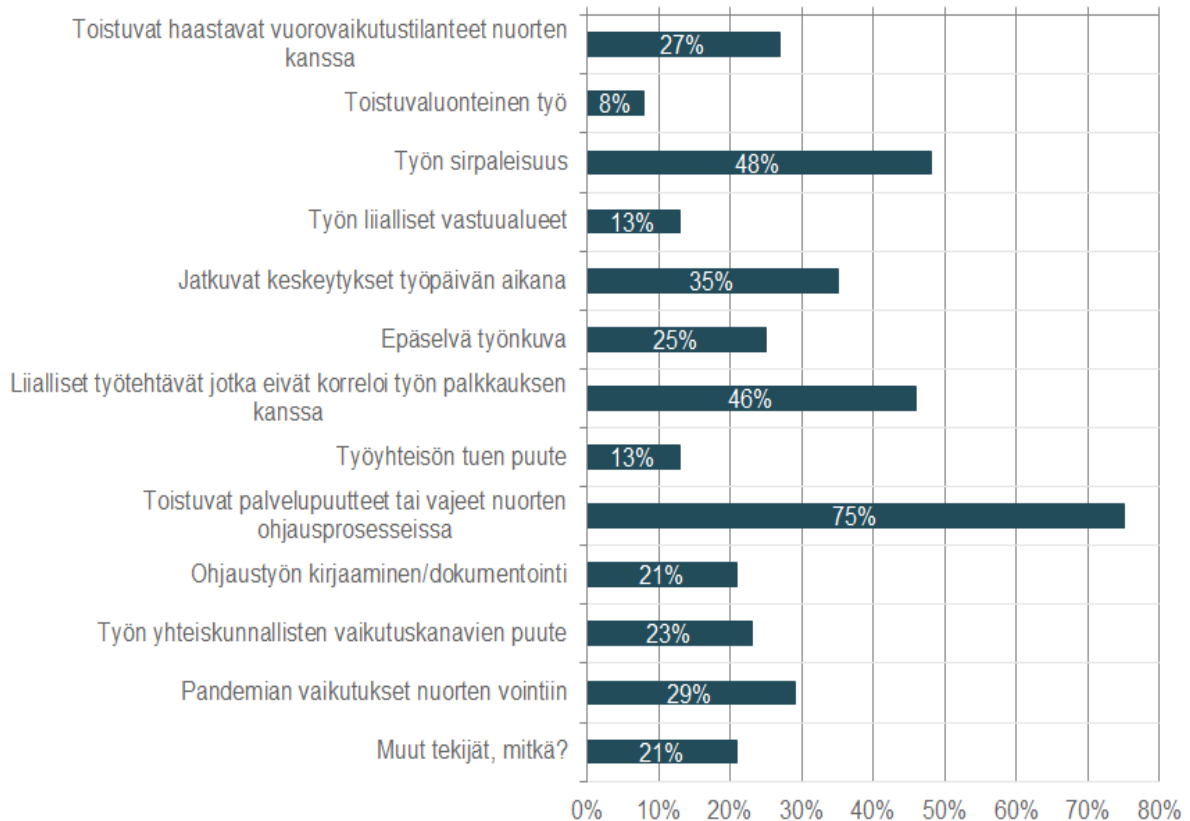
5.3 Työstä palautumisen taidot

Tässä kyselylomakkeen osiossa kerättiin tietoa siitä, miten paljon etsivällä työntekijällä on tietoa sekä taitoa työstä palautumisesta työhyvinvoinnin näkökulmasta kertynyt. Merkittävä

osa vastanneista urbaaneista etsivistä nuorisotyöntekijöistä tunnisti työstä palautumisen hetkiä työssään. Täysin samaa mieltä kysymyksen kanssa: “Koetko työpäivän aikana työstä palautumisen hetkiä?” vastaajista oli 36 prosenttia. Osittain samaa mieltä kysymyksen kanssa oli 52 prosenttia vastanneista. Täysin erimieltä oli neljä prosenttia ja osin eri mieltä kuusi prosenttia. Noin useampi kuin neljä viidestä vastanneista tunnistavat työpäivän aikana tapahtuvia palautumisen hetkiä. Kymmenen prosenttia vastanneista ei koe työpäivänsä aikana lainkaan palautumisen hetkiä. Työn autonomisen luoteen vuoksi, työn tauottaminen jää työntekijän omalle vastuulle. Kuten aikaisemmin on todettu, työssä koettu autonomia nähdään isosti voimavarana. Itseohjautuvuuden käänköpuoli työssä voi olla se, ettei taukoja pidetä ja työn imu näyttäytyy huonossa valossa. Onko tällöin työntekijä parhaimmillaan ohjatessaan ja kohdatesaan haastaviakin vuorovaikutustilanteita?

Työntekijä voi sokeutua työn autonomisuuden alle, ja palauttavat tauot voidaan toteuttaa työn sisällä. Kuinka moni tunnistaa, että on tehnyt aktiivisesti töitä samalla lounastaessaan tietokoneen äärellä tai ottaneensa kahvin mukaansa nopeasti, jotta voi siirtyä seuraavalle tapaamiselle? Etsivän nuorisotyön jalkautuvan luonteen vuoksi yhteiset lounas- tai kahvihetket kollegoiden kanssa voi olla haastavaa toteuttaa, jos jokainen on eri puolella kaupunkia lounas- tai ilta-päiväkahviaikaan. Tämän tutkimuksen valossa suurimmalla osalla palautumisen hetkiä löytyy työpäivän sisältä, mutta on muistettava, että niitä on rakennettava myös yhdessä tiimin, että työyhteisön sisällä viikkorakenteeseen. Palautumisen hetket eivät voi olla täysin yksittäisen työntekijän vastuulla. Palautumisen ja työhyvinvoinnin käytännön rakenteista keskustellaan podcast- sarjan jaksossa kaksi. Asiantuntijavieraana jaksossa on etsivän nuorisotyön johtamista tutkinut työelämävalmentaja Anni-Reetta Sorell. Seuraavassa kysymyksessä katsotaan tarkemmin, minkälaisia kuormitustekijöitä urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät kokevat työssään.

Taulukko 5: Työssäni kohtaamat kuormitustekijät liittyvät usein seuraaviin tekijöihin.



Urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät kokivat eniten kuormittavaksi tekijäksi toistuvat palvelupuutteet ja vajeet nuorten ohjausprosesseissa. Työsuojelun (2021) mukaan psykososiaalisiksi kuormitustekijäksi katsotaan työn sisältöön liittyviä tekijöitä, haitallisena kuormitustekijänä voidaan nähdä työnluonteeseen liittyvät haitalliset tekijät. Tässä tapauksessa toistuvat palvelupuutteet ja vajeet nuorten ohjausprosesseissa liittyvät merkittävästi etsivän nuorisotyön työnluonteeseen. Tämä kuormittava tekijä on aika iso viesti työntekijöiltä kentältä, ja se voisi olla ihan uuden tutkimuksen paikka. Toisaalta onko etsivä nuorisotyö syntynyt tietyllä tavalla paikkaamaan olemassa olevaa palveluvajetta? Toisaalta toistuvat palvelupuutteet ja vajeet ovat iso viesti päättäjille, mutta miten nuoret voisivat vaikuttaa palvelupuutteisiin ja vajeisiin? Onko pandemia vaikuttanut palvelupuutteiden syntymiseen? Miten tämä tullaan huomioimaan uusissa hyvinvointialueiden palveluiden uudelleen organisoimisessa? Miten palvelupuutteita ja vajeita voitaisiin ehkäistä? Miten etsivät nuorisotyöntekijät voisivat olla mukana kehittämässä uudenlaisia palveluita nuorille?

Toiseksi suurin kuormitustekijä koettiin olevan työn sirpaleisuus. Työsuojelu (2021) määrittää psykososiaalisiksi kuormitustekijäksi työn sirpaleisuuden. Etsivässä nuorisotyössä perustehtävää ohjaa nuorisolaki ja oman työnantajan tuomat puitteet. Työn ollessa itseohjautuvaa ja

työkalerin suunnittelu on omalla vastuulla, usealle se toimii voimavarana. Onko työn sirpaleisuus työn jalkautuvan luonteen vuoksi koettua vai työn monipuolisuuden vuoksi? Onko urbaanin etsivän nuorisotyöntekijän arjessa tarpeeksi työtä tukevia yhteisesti sovittuja rakenteita? Etsivä nuorisotyöntekijä auttaa ja ohjaa monitahoisissa asioissa, sekä työntekijät omaavat asiantuntijuutta useasta eri elämänosa-alueesta, joka näyttäytyy myös ohjaustilanteissa. Saatetaan keskustella itsetuntohaasteista, tehdä asuntohakemus, ja lopuksi vielä soittaa yhdessä talous- ja velkaneuvontaan. Kaikki tämä voi tapahtua yhden tapaamisen sisällä. Tässäkin on työntekijän omalla vastuulla luoda rakenne ohjauksen sisälle. Ennen kyselytutkimusta ajattelin, että etsivän nuorisotyön monipuolisuus on työssä koettu voimavara enemmänkin.

Kolmanneksi suurimmaksi kuormitustekijäksi koettiin liialliset työtehtävät, jotka eivät korreloi työn palkkauksen kanssa. Palkkauksessa varmasti löytyy hajontaa Suomen sisällä. Yllätyin, ettei palkkaus noussut kuitenkaan kuormitustekijöiden kärkeen. Etsivä nuorisotyöntekijä on ohjauksen ja kohtaamisen asiantuntija, joka ymmärtää monitahoisia haastaviakin nuoren kehitykseen sekä kasvuun liittyviä prosesseja. Työstä kuuluisi saada korvaus, joka vastaa työn luonteen vaativuutta ja näin ollen tunnistaa myös työntekijän olennaiset kompetenssit. Neljännes suurin kuormitustekijä, koettiin olevan jatkuvat keskeytykset työpäivän aikana. Myös tämä haitallinen kuormitustekijä on listattu työsuojelun (2021) mukaan psykososiaalisiksi kuormitustekijäksi. Liittyykö keskeytykset työpäivän aikana koettuihin siirtymiin? Vai kerroko vastaus enemmän yleisesti työkuulttuurista nykyaikana, kun erilaiset digitaaliset laitteet vaativat huomioitamme ja läsnäoloa, niin että työtehtävät jäävät kesken? Onko tämä tulosta pandemia-ajan etätyöskentelystä?

Viidenneksi suurin kuormitustekijä koettiin olevan pandemian vaikutuksen nuorten vointiin. Yleisesti ajattelen, että ne nuoret, jotka ovat olleet jo ennen pandemiaa tuen ja avun ulkopuolella, ovat pandemian vaikutuksista eniten myös kärsineet. Pitkittyneitä tilanteita, ja hoitoalan resurssipulan takia kohtuuttomia hoitajonjoja mielenterveyspalveluissa on koettu ainakin pääkaupunkiseudulla. Ovatko myös muut etsivät nuorisotyöntekijät urbaaneissa toimintaympäristöissä havainneet samaa, pitkittyneen avuntarpeen haastetta, joka tietenkin korreloi nuorten pahoinvoinnin kasvuun. Etsivä nuorisotyö on kuitenkin pystynyt jatkamaan nuorten tapaamista ja ohjausta pandemia-ajan halki (Kinnunen, 2020). Liittyykö koettu kuormitus enemmänkin siihen, miten muiden palveluiden tarjoamat tukitoimet ovat olleet kiinni tai kuormituksen alla pandemian aikana? Vai onko kyse enemmänkin siitä, miten pandemian aikana osalle nuorista

koti näyttäytyi haasteellisena, turvattomana paikkana olla jatkuvasti yksin tai haastavissa olosuhteissa perheensisäisten vaikeuksien myötä?

Kuudentena kuormitustekijänä nähtiinkin toistuvat haastavat vuorovaikutustilanteet nuorten kanssa. Kotiin jumiutuneen nuoren luottamuksen voittaminen tilanteessa, jossa apua on joutunut odottamaan, tai sitä ei ole alun perin ollutkaan, voi nimenomaan olla haastavaa. Urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät tämän tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella omaavat taitoja työstä palautumiseen, ja osaavat myös tukeutua työyhteisön tiimiin ja tarvittaessa esihenkilön tukeen, jolloin haastavat vuorovaikutustilanteetkaan eivät olleet kuormitustekijöiden kärjessä.

Rauas (2021, 36–38) toi esille julkaisussaan miten nuorisoalan ammattilaisten työn dokumentointi ja kirjaaminen tukee työhyvinvointia ja nostaa nuorisoalan ilmiöitä sekä haasteita esille. Kyselytutkimuksessa kuitenkin kirjaaminen ja dokumentointi eivät näyttäneet kovinkaan merkittävänä kuormitustekijänä urbaaneille etsiville nuorisotyöntekijöille. Onko niin, että etsivien nuorisotyöntekijöiden kesken kirjaaminen on jo hyvin vahva rakenne- ja myös palautumisen taito? Olisiko etsivillä nuorisotyöntekijöillä jaettavaa osaamista laajemmin muille nuorisoalan ammattilaisille tai mahdollista viedä eteenpäin jotain hyväksi koettuja kirjaamisen rutiineja muille nuorisoalan toimijoille?

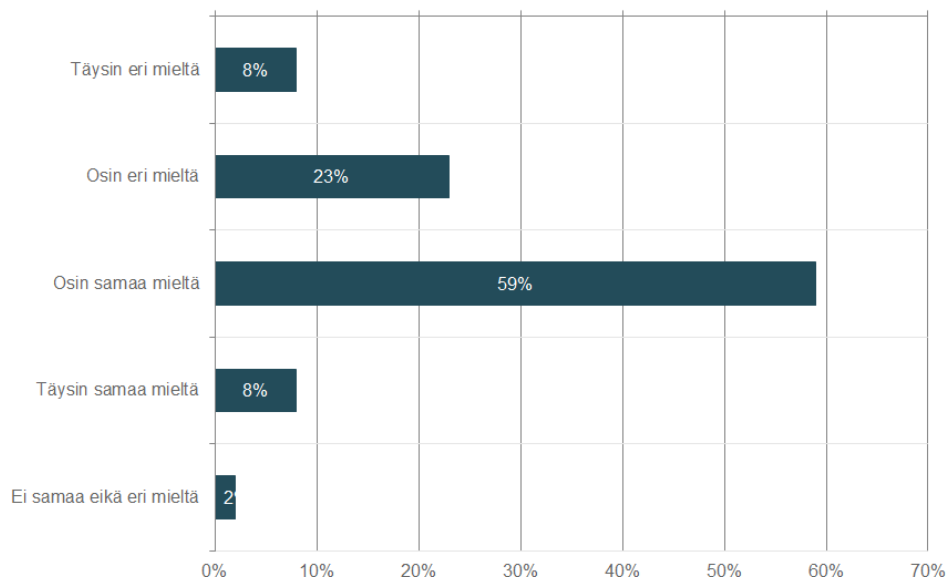
Vastaajat saivat myös vapaasti sanoittaa muita kuormitustekijöitä, joista nousi työhyvinvoinnille hälyttäviä tekijöitä. Kahdessa avoimessa vastauksessa mainittiin pitkäaikainen työpaikkakiusaaminen. Kiusaamistilanteissa tarvitaan vankkaa esihenkilön tai johdon puuttumista asiaan, ja tarpeen mukaan, myös ulkopuolista työnohjausta auttamaan selvittämään tilannetta. Lisäksi avoimissa vastauksissa tuotiin esille seuraavia aiheita: johtamisen puute, myötätuntuupumus, työyhteisön riittäisyys, yksittäisten työntekijöiden nokittelu sekä sooloilu. Esille tuotiin myös työssä esiintyvät ajat, jolloin tekemistä ei ole niin paljon. Tulehtunut työilmapiiri ja siihen liittyvät ilmiöt ovat neljännen podcast- jaksosaihe. Toivon, että jakso tavoittaa ne vastaajat, jotka ovat kokeneet työyhteisössään kiusaamista ja syrjintää. Lisäksi kolmannessa podcast-jaksossa käsitellään työyhteisöjen ja tiimien psykologisen turvallisuuden syntymistä. Jaksossa on käytännön läheistä tietoa, siitä miten psykologinen turvallisuus tulisi olla läpileikkaava asia työntekijän ja tiimin tasolta aina johdon tasolle asti.

Etsivät nuorisotyöntekijät kohtaavat työssään paljon ristiriitaisia tilanteita, on asioita joilla ohjauksellaan voi vaikuttaa, ja sitten on asioita joihin työntekijä ei voi määräänsä enempää

vaikuttaa. Työssä kohdataan asioita jotka voivat herättää sisäisiä ristiriitoja. Mielestäni se näkyy väittämässä: “Koen, että voin säädellä työhön liittyviä kuormitustekijöitä”. Vastaajista kaksi kolmasosasta kokee, että voi säädellä työhönsä liittyviä kuormitustekijöitä mutta hajontaa kuitenkin löytyy. Kuormitustekijöiden säätelytaitoihin vaikuttaa työntekijän työ- ja henkilöhistoria. Juuri valmistuneella ihmisalalle suuntautuneella työntekijällä on erilainen lähtökohta säädellä työssään kohtaamia kuormitustekijöitä, kuin alalla useamman kymmen vuoden jo oleella. Toki tähän vaikuttaa myös työssä opitut taidot ja täydennyskoulutukset. Tässä tulisi huomioida tiimin tarjoama vertaistuki ja rakenteet sen toteutumiseksi. Erityisesti, jos on kyseessä juuri valmistunut nuoriso- tai kasvatus-alan ammattilainen. Henkilökohtaisesti olen voinut parhaiten työssäni silloin, kun oma tiimikin on voinut hyvin.

Onko tätä vertaistuen merkitystä vaativassa ihmissuhdetyössä mietitty tarpeeksi uusien etsivien nuorisotyöntekijöiden perehdytyksessä tai laajemmin alalla? Mielestäni perehdytyksessä, että ajoittain työyhteisössä tulisi käydä läpi, minkälaisia merkkejä on olemassa myötätuntoupuumuksesta ja miten sitä voidaan ennaltaehkäistä tällä alalla. Omat itsesäätely- ja tunnetaidot tulisi huomioida perehdytyksessä sekä myös laajemmin jatkuvasti työyhteisöissä.

Taulukko 6: Kuormitustekijöiden säätely työssä.



Louhi-Norpan (2022) mukaan itsesäätely- ja tunnetaidot vaikuttavat isosti koetussa työhyvinvoinnissa. Ihmissuhdealalla työnskelevän työntekijän on tunnistettavia elementtejä,

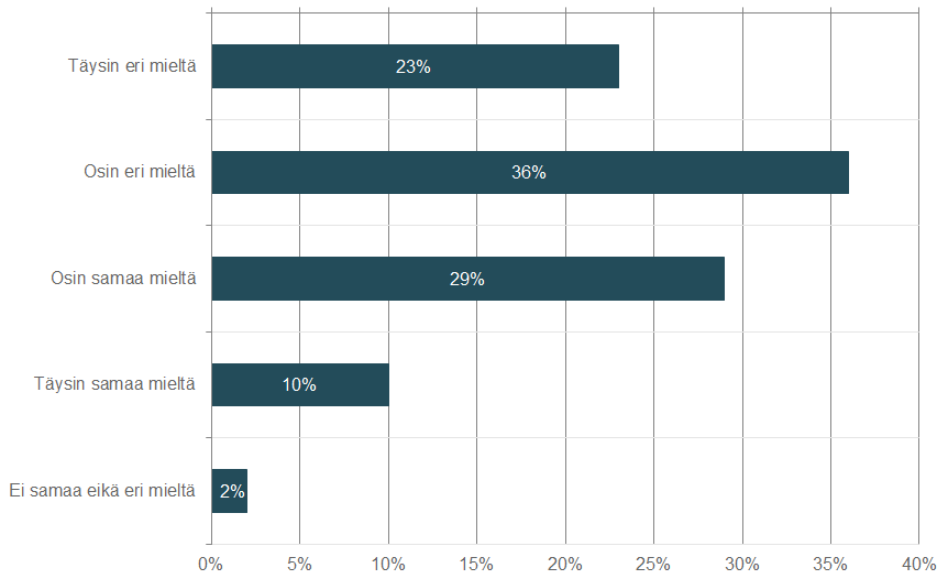
joita vuorovaikutustilanteissa tarvitaan. Näitä elementtejä Louhi-Norppa (2022) kuvaa seuraavasti:

”On pystyttävä olemaan eri mieltä rakentavasti ilman, että oma mieli sotkee kykyä olla läsnä ja kuulla toistenkin näkökulmia sekä tarpeita. On oltava taitava tunne- ja yhteistyösuhteiden rakentamisessa, huomattava vuorovaikutuskatkoksia ja osattava korjata niitä.”

Tämä kaikki edellyttää, että työntekijällä on taitoa säädellä omaa toimintaansa (käyttäytyminen, tunteet, ajatukset) laajasti. Itsesäätelytaito vaatii työntekijältä reflektointikykyä ja itsetuntemusta ymmärtää, koska omat ajatukset ja mieli lähtevät ns. laukalle sekä koska työntekijä tunnistaa itsessään erilaisia tarpeita, esim. tarpeen maadoittua hetkeen. Sietokykyyn kuuluu myös kykyä olla läsnä epämukavissakin tunteissa ja kykyä nähdä niiden tarve sekä viesti, ymmärtää oma kokemusmaailmansa eri tilanteissa. (Louhi-Norppa, 2022.) Podcastin jaksoissa kaksi, neljä ja viisi keskustellaan lisää siitä, miten itsesäätely- ja tunnetaidot ovat sekä miten niitä voi opetella lisää. Jaksoissa käsitellään myös sitä, miten edellä mainitut taidot voidaan nähdä myös työyhteisön yhteisenä kykynä tai resilienssinä. Kuten aikaisemmin jaoin oman kokemuksen siitä, miten oma työhyvinvointi on näyttäytynyt itselle sen mukaan miten joustava ja hyvinvoiva senhetkinen tiimi on ollut. Itsesäätely- ja tunnetaidoilla voidaan myös ennaltaehkäistä myötätuntouupumusta, lisätä ammatillisen vuorovaikutuksen tasoja sekä tarjota nuorelle laadukkaasti työtään tekevä läsnäoleva ammattilainen.

Kysymyksen: ”Koen, että työpäivän aikana tapahtuneet asiat ovat mielessäni myös vapaa-ajalla” vastauksissa näyttää se, että ihmissuhdealalla työskentelevät työntekijät kantavat mielessään päivänsä aikana kohtaamia asioita myös työpäivän jälkeen. Vastauksissa oli osittain myös hajontaa. Olisikin mielestäni erikoista ajatella, että nuorisoalaan pätee samankaltaiset lähtökohdat kuin esimerkiksi konkreettiseen käytännön työhön, jossa hanskat ripustetaan naulaan päivän päätteeksi. Tästä aiheesta tulisi puhua myönteisemmin ja ymmärtää inhimillisyys työssä, jossa kohdataan ja autetaan ihmisiä. Toki mikäli työasioiden miettiminen ei ota loppuakseen omalla vapaa-ajalla ja se alkaa toimia kuormituksena muulle elämälle, siihen tulee puuttua. Mielestäni sitä kuitenkin ei tulisi nähdä epäonnistumisena tai jotenkin vääränä. On ihan luonnollista, että ammatissaan kohdatut asiat ja henkilöt pistäytyvät silloin tällöin ajatuksissa.

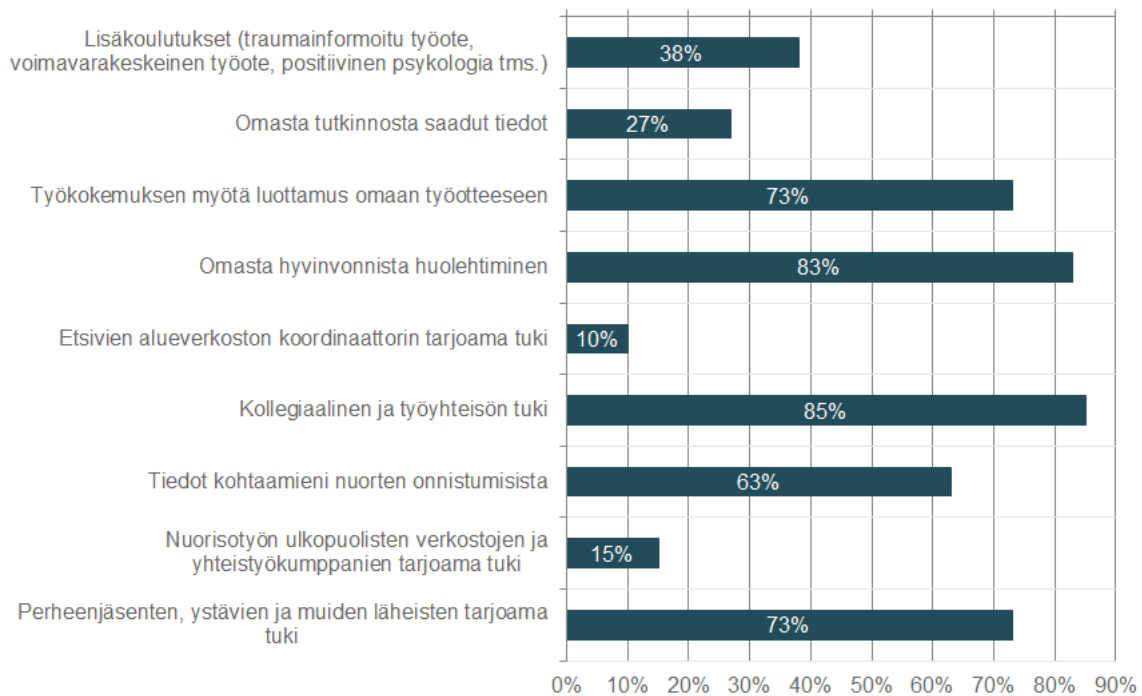
Taulukko 7: Työpäivän aikana tapahtuneet asiat ovat mielessäni myös vapaa-ajalla.



Seuraavassa kysymyksessä: ”Mitkä tekijät vaikuttavat myönteisesti työstä palautumiseesi?” vastaukset puolestaan puhuvat siitä, miten ammattitaitoisia ja työssään myönteisiä palautumisen hetkiä tunnistavia urbaaneja etsiviä nuorisotyöntekijöitä urbaaneista toimintaympäristöistä löytyy. Tukea on tarjolla työnantajan että ammattialan puolesta (lisäkoulutukset, alueverkoston koordinaattorin tuki, kollegat ja yhteisön tuki) Palautumista hyödyttää myös se, että siihen tarjotaan tukea riittävästi ja monipuolisesti sekä sen merkitys koetaan osaksi omasta hyvinvoinnista huolehtimisen kautta. Tämä työhyvinvoinnin ilmentymä liittyy mielestäni jo mainittuihin itsesäätely- ja tunnetaitoihin. Urbaani etsivä nuorisotyöntekijä osaa tunnistaa erilaiset tuen tarpeet omassa työssäjaksamisen sekä palautumisen prosesseissa. Lisäksi urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät tunnistavat myös ulkopuolisten verkostojen ja yhteistyökumppaneiden tarjoaman tuen. Taulukko myönteisestä palautumisesta löytyy seuraavalta sivulta.

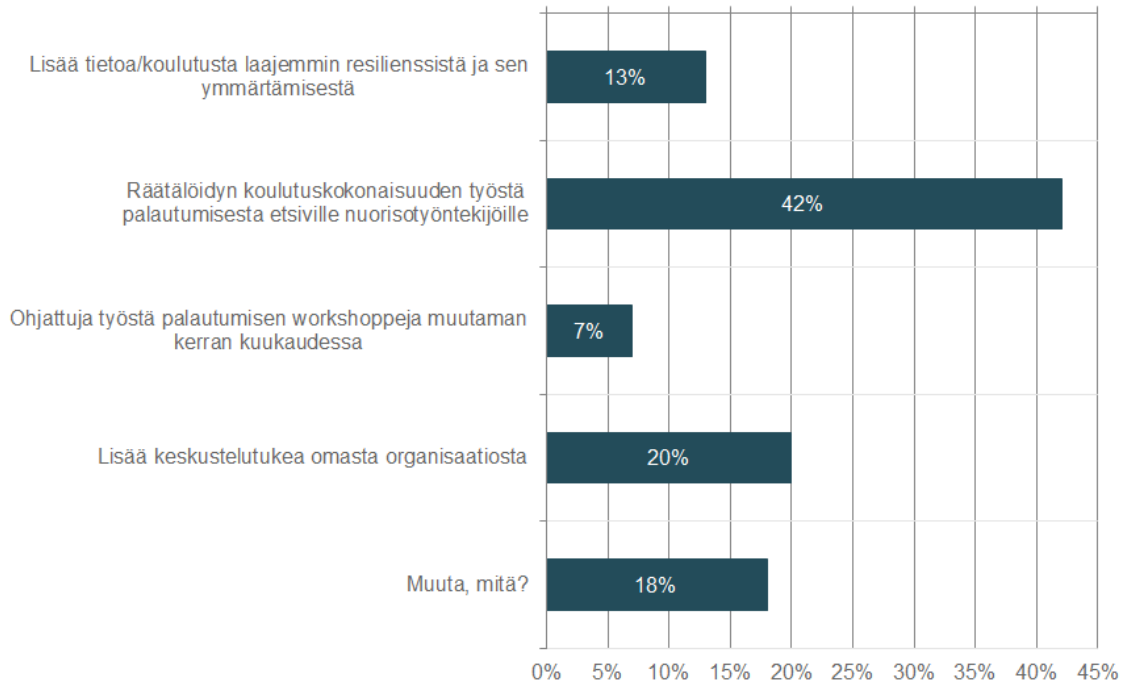
Urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät tunnistavat työnohjauksen merkityksen. Kysymyksessä kolmetoista kysyttiin työnohjauksen hyödyn kokemuksesta. Yli puolet kokivat että työnohjauksesta oli hyötyä, osittain samaa mieltä oli 20 prosenttia. Täysin eri mieltä oli vain yksi prosentti. Osittain eri mieltä oli 10 prosenttia vastanneista. Ryhmämuotoinen työnohjaus koetaan hyödylliseksi tavaksi purkaa työnsisäistä emotionaalista kuormaa etsivässä nuorisotyössä (Villman & Väisänen 2022, 28).

Taulukko 8: Mitkä tekijät vaikuttavat myönteisesti työstä palautumiseen.



Suurin osa urbaaneista etsivistä nuorisotyöntekijöistä, kuusikymmentäviisi prosenttia, koki omaavansa taitoja työstä palautumiseen. Kyselytutkimuksen perusteella voidaan todeta, urbaaneilla etsivillä nuorisotyöntekijöillä on olemassa olevia taitoja palautumisen tueksi. Täydennyskoulutuksen tarvetta kysyttiin laajemmin kysymyksessä kaksikymmentäkaksi. Tällä kysymyksellä haettiin tietoa siitä, minkälaisia täydennyskoulutusta tarkemmin urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivat etsivät nuorisotyöntekijät kokivat tarvitsevansa työstä palautumisen tueksi. Vastanneista 20 prosenttia kertoi toivovansa lisää keskustelutukea omasta organisaatiosta palautumisen tueksi. Vastanneista 42 prosenttia oli sen kannalla, että tarvittaisiin räätälöityä täydennyskoulutuskokonaisuutta työstä palautumisesta etsiville nuorisotyöntekijöille. Tällaista koulutuskokonaisuutta ei ole aikaisemmin ollut tarjolla, tai jos on, sitä ei ole markkinoitu kohderyhmälle onnistuneesti. Olisiko tämä Intolle tai muille alueellisille toimijoille suora tarve etsivien nuorisotyöntekijöiden työkentiltä?

Taulukko 9: Lisätietoa/koulutusta työstä palautumisen tueksi.



Katsotaan tämän työstä palautumisen osion loppuun vielä, minkälaisia asioita urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät nostivat esille avoimissa vastauksissa työstä palautumisesta:

”Työn rakenteissa pitäisi olla mahdollisuus palautua tai kehittää omaa palautumiskykyä.”

”Vaikutusmahdollisuudet rakenteisiin etsivässä nuorisotyössä.”

”Selkeä työnkuva, säännöllinen ja strukturoitu purkukulttuuri sekä työn rajaaminen on tärkeimmissä rooleissa jaksamisen kannalta.”

”Lisää kriittistä ajattelukykyä ja yhteiskunnallista kritiikkiä työkuulttuurista ja sosiokulttuurisesta ilmastosta.”

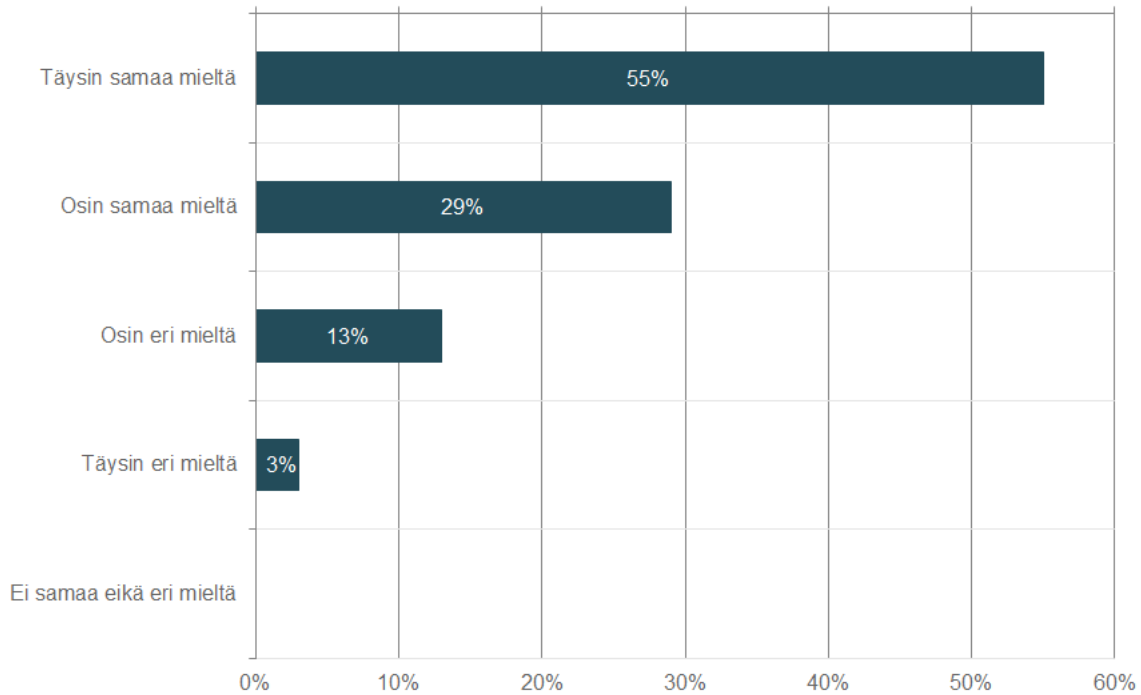
”Rakenteen luominen työpäivän aikana esimerkiksi oman tiimin kanssa, näin tulisi vahvemmaksi osaksi jo omaa työpäivää.”

Etsivät nuorisotyöntekijät kaipaavat alati muuttuvan ja sisällöllisesti haastavan työn rinnalle selkeitä rakenteita tukemaan työssä jaksamista ja työstä palautumista. Työn rakenteisiin halutaan vaikuttaa, niitä halutaan tutkia ja kehittää yhdessä. Rakenteiden luominen tulee tapahtua yhdessä työyhteisön sisällä. Yleisesti nykyistä työkuultuuria halutaan myös kyseenalaistaa ja sitä kautta rakentaa toimivaa ja hyvinvoivaa työyhteisöä. Rakenteiden toteutumisen tulee olla työyhteisön yhteinen asia. Työssä hyvinvointi on laajasti koko työyhteisön yhteinen asia, johon vaikuttaa läpileikkaavasti rakenteet, jossa työtä tehdään. Työntekijät kaipaavat rakenteiden tapahtumiselle myös asiantuntevaa johtamiskulttuuria. Toimivien rakenteiden sisällä työskentelee laadukkaasti työtään tekevät työntekijät. (Mankka & Mankka 2018, 80–83.) Työhyvinvointi tarttuu ja siirtyy kollegoille, mutta sen lisäksi se siirtyy myös asiakaskunnalle. (Hakanen ym. 2012, 27–29). Työhyvinvoinnin perustana on oman perustehtävän ymmärtäminen ja reflektointi (mitä tehdään ja miksi tehdään) sekä tiimi että organisaatorakenteen tulee olla selkeä (johtamisprosessit, päätöksenteko) työterveyshuollon on oltava saatavilla ja tukena (akuutti kriisituki) lisäksi etsivässä nuorisotyössä tulee olla työhyvinvointia ja työstä palautumista tukeva turvallisuussuunnitelma sekä työnohjauksen tulee toteutua (Kauppinen, 2022).

5.4 Esihenkilön ja organisaation tuki

Kyselytutkimuksen viimeisessä osiossa keskityttiin esihenkilön ja laajemmin organisaation tukeen työhyvinvointiin liittyen. Urbanien toimintaympäristöiden esihenkilöt saivat osakseen onnistuneita prosentteja. Vastanneista 55 prosenttia koki voivansa nostaa esiin työhyvinvoinnin epäkohtia esihenkilön ja laajemmin työyhteisön kanssa. Osittain samaa mieltä vastanneista oli 29 prosenttia. Osin eri mieltä oli 13 prosenttia ja täysin eri mieltä kolme prosenttia vastanneista. Toisaalta avoimissa vastauksissa nostetut puuttumattomat epäkohdat (tulehtunut ilmapiiri, työsyRJintä, rakenteiden puute) ovat laajoja kokonaisuuksia ja pohdin, ovatko vastaajat olleet kyselyn loppupuolella väsyneitä vastaamaan kokemuksensa mukaisesti aidosti. Seuraavalta sivulta löytyy taulukko työhyvinvoinnin epäkohtien nostamisesta keskusteluun esihenkilön tai työyhteisön kanssa.

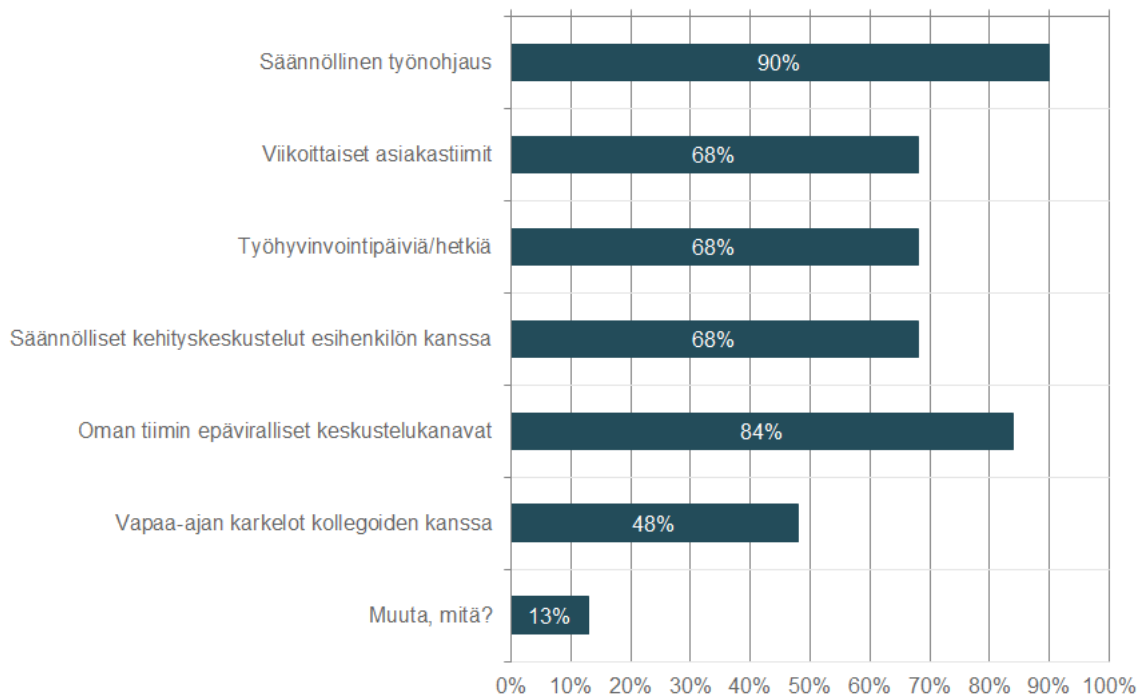
Taulukko 10: Työhyvinvoinnin epäkohtien nostaminen keskusteluun esihenkilön tai yhteisön kanssa.



Vastaajista 48 prosenttia oli täysin samaa mieltä seuraavan kysymyksen kanssa: ”Koetko, että voit tarvittaessa tukeutua vaikeissa tilanteissa esihenkilöösi?” Osin samaa mieltä vastanneista oli 45 prosenttia. Vastanneista seitsemän prosenttia oli osin eri mieltä. Urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden esihenkilöiden johtamisen prosessit tässä tutkimuksessa näyttävät onnistuneina työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta. Jatkossa voisi tutkia, miten esihenkilöt kokevat etsivien nuorisotyöntekijöiden emotionaalisen kuorman vaikutuksen johtamiseen. Minkälaisia työhyvinvointiin liitettyjä taitoja ja tarpeita esihenkilö tunnistaa johtamisessaan tai työyhteisössään? Mäkinen (2020, 51) on luonut erityisesti etsivää nuorisotyötä johtaville laatuindikaattorit, jotka koostuvat kuudesta eri osa-alueesta sisältäen osaamisen tunnistamista, kehittämistä, ammattilaisten johtamista, työssä jaksamisen johtamisen pääpisteitä, tiedon ja viestinnän merkityksen johtamisessa, että verkostojen hyödyntämisen esihenkilötyössä.

Hakulisen (2021, 51–52) yksintyöskentelevien etsivien työhyvinvoinnin kokemuksissa nousi esille esihenkilön tuen puute. Ovatko urbaaneissa toimintaympäristöissä olemassa olevat tiimin rakenteet olemassa kuitenkin vahvemmin, jotta esihenkilön tuki ja rooli näyttää selkeämmin urbaanille etsivälle nuorisotyöntekijälle? Katsotaan vielä tarkemmin siitä, millaisia konkreettisista työhyvinvointia tukevia asioita urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden arjesta jo löytyy.

Taulukko 11: Käytännön asiat/toimenpiteet työhyvinvoinnin tukena.



Urbaaneissa toimintaympäristöissä työnohjaus on osa etsivän nuorisotyöntekijän arkea, vastanneista 90 prosenttia kertoi sen olevan säännöllistä. Epäviralliset keskustelukanavat tiimin kanssa (84 prosenttia vastanneista) olivat myös positiivinen yllättäjä ja vapaa-ajan karkelot kollegoiden kanssa (48 prosenttia vastanneista). Työhyvinvoinnin siirtymisen näkökulmasta, urbaaneilta etsiviltä nuorisotyöntekijöitä löytyy arjesta kollegoiden kohtaamisen paikkoja. Urbaanit etsivät tunnistavat oman tiimin ja työyhteisön voimavarana, hakeutuvat myös muiden, kuin ammatillisten asioiden edessä toistensa kanssa vuorovaikutukseen, mikä kertoo mielestäni siitä, että on löytänyt omien arvojen mukaisen työn, jossa kokee luottamusta myös kollegiaalisen suhteen ulkopuoleltakin.

Viimeisessä kysymyksessä oli mahdollisuus avoimesti kommentoida etsivien työhyvinvointia. Tässä kohtaa palkkaus ja työn yhteiskunnallisen merkityksellisyyden tunnistaminen nousivat vahvasti vastauksissa esille. Toki, osa vastanneista koki, että haluaa tehdä merkityksellistä työtä, kehnosta palkkauksesta huolimatta. Tämä vastaus osui hyvin teoreettisessa viitekehyksessä mainittuun kutsumustyöhön. Toisaalta esille tuotiin myös kokemuksia siitä, että vastanneiden työhyvinvoinnista huolehditaan jo nyt hyvin. Urbaanit etsivät ovat suhteessa toisiinsa työhyvinvoinnin ilmentymien äärellä epätasa-arvoisessa suhteessa, tämäkin tuli avoimissa vastauksissa esille. Epätasa-arvoinen asetelma tuli esille eri työnantajien määrittämien resurssien kautta, osalla on laittaa työhyvinvoinnin eteen enemmän rahoitusta kuin

pienemmillä toimijoilla. Huolestuttava asia nousi esille avoimissa vastauksissa liittyen etsivän nuorisotyön palveluntuottajiin. Mitä käy nuorisotyön merkitykselle etsivälle nuorisotyölle tutussa työmuodossa, jossa ajan merkitystä ohjausprosesseille korostetaan, jos nuorten ohjausta aletaan tuottaa toimintaympäristöihin, ohjauksia vain puhtaasti kvantitatiivisesti mittaamalla? Herää ajatus siitä, onko etsivä nuorisotyön palveluntuottajat menossa liike-elämästä totuttuihin mitattavien määreiden suuntaan, jossa lasketaan valmennuksia ja minutteja? Onko se oleellista nuorisosalalla, jossa autetaan heikommassa asemassa olevia nuoria ja tuotetaan näin ollen yhteiskunnallisesti jaettavaa sosiaalista arvoa laajemmin yksittäisen ihmisen elämään vaikuttamalla, että säästämällä myöhemmin kustannuksissa, mitä kotiin jumiutunut nuori saattaa yhteiskunnalle tuottaa?

Avoimissa vastauksissa näkyvät haasteet, jotka ovat tunnistettuja epäkohtia etsivän nuorisotyön kentillä jo aiemmin. Työntekijöiden vaihtuvuus, matala palkkaus, valtionavustuksen pienuus sekä valtakunnallisen perehdytysrungon puuttuminen puhututtavat urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivia etsiviä nuorisotyöntekijöitä.

”On käsittämätöntä, että organisaatiosamme nuorten ohjausta tarkastellaan puhtaasti kvantitatiivisesti.”

”Mielestäni siitä *(työhyvinvoinnista)* huolehditaan hyvin!”

”Prosessit ovat kesken. Palkkaus on yleisesti huono. Esihenkilöllä on suuri vastuu työhyvinvoinnin edistämiseen työyhteisöissä. Yksilöä vastuutetaan liikaa työhyvinvoinninkin äärellä.”

”Etsivän nuorisotyön yhteiskunnallinen merkitys pitäisi mielestäni tunnustaa vahvemmin. Palkkaus on työn vaativuuteen, laajuuteen ja yhteiskunnalliseen merkittävyyteen nähden liian matala.”

”Etsivä nuorisotyö tarvitsisi myös vankempia perehdytysrunkoja ja pysyvyyttä työntekijöihin.”

6 OISPA JO PERJANTAI!

Tutkimuksellisen kehittämistyön konkreettinen tuotos on podcast-sarja. Valitsin podcast-sarjan konkreettiseksi tuotokseksi, sillä sen myötä voin levittää työni tuloksia ja lisätä keskustelua työhyvinvoinnin teemoista ja ilmiöistä. Konkreettisen tuotoksen kohderyhmänä ovat etsivät nuorisotyöntekijät valtakunnallisesti, työnantajat ja organisaatiot, jossa tehdään vaativaa kohtaamistyötä sekä tietenkin laajemmin ihmissuhdetyötä tekevät ammattilaiset. Jokaisen jakson teema on nostettu tutkimuksellisen kehittämistyön kyselytutkimuksesta. Podcast on tuotettu yhdessä työn tilaajan, Inton, kanssa.

Oispa jo perjantai! podcast-sarjan jaksot julkaistaan kerran viikossa (perjantaisin) marraskuun ensimmäisestä perjantaista (4.11.2022) eteenpäin. Jaksoja on yhteensä viisi. Jaksot julkaistaan Anchor- alustalla ja ne ovat kuunneltavissa myös Spotifyssä. Sarja löytyy asettamalla nimi Oispa jo perjantai! podcast- kokonaisuudessaan Googlen hakukoneeseen. Opinnäytetyön julkaisun hetkellä (30.11.2022) on neljä jaksoa julkaistu alustoille kuunneltavaksi. Viimeinen jakso julkaistaan perjantaina 2.12.2022. Julkaistuja jaksoja on kuunneltu Spotifyssä ja Anchorissa yhteensä 180 kertaa. Jaksojen kuuntelukerrat indikoivat sitä, mitä lähdin tavoittelemaan tutkimukselliselle kehittämistyölleni; työhyvinvoinnin keskustelun lisäämistä ja aiheeseen syventymistä sekä työn tulosten levittämistä laajasti etsivien nuorisotyöntekijöiden työkentille.

Ensimmäisessä jaksossa etsivät nuorisotyöntekijät Helsingin NMKY:ltä Niklas Hjort, Iisa Karsten ja Roosa Mäkelä keskustelevat etsivän nuorisotyöntekijän tunnistetuista voimavaroista, työn merkityksellisyydestä, toimivasta tiimistä ja työyhteisöstä sekä etsivän nuorisotyön yhteiskunnallisesta vaikuttamistyöstä. Toisessa jaksossa asiantuntijavieraana on Anni-Reetta Sorell. Sorell on tutkinut etsivän nuorisotyön johtamista ja laajemmin työhyvinvointia. Sorell toimii tällä hetkellä työelämä valmentajana. Jaksossa keskustellaan etsivän nuorisotyön toimivista rakenteista käytännössä, esihenkilön merkityksestä työhyvinvoinnille, ihmissuhdetyöntekijän vuorovaikutustaidoista ja tunnesäätelytaidoista. Kolmannessa jaksossa vierailevat tutkijat Tiitu-hankkeesta Eevastiina Gjerstad ja Crister Nyberg. Hankkeessa on tutkittu sote- ja kasvatusaloilla olevien tiimien psykologisen turvallisuuden toteutumista. Jaksossa pureudutaan psykologisen turvallisuuden toteutumisen lähtökohtiin tiimeissä ja työyhteisöissä. Neljännessä jaksossa käsitellään tulehtunutta työilmapiiriä. Asiantuntijavieraana on työyhteisöjen kehittäjä ja työnohjaaja Mira Jääskeläinen. Viidennessä jaksossa käsitellään palautumisen

merkitystä työhyvinvoinnille. Jääskeläinen on myös viimeisen jakson asiantuntijavieras. Asiantuntijat haastateltiin ennen jakson nauhoitusta, ja käytiin yhdessä läpi podcastin tarkoitus. Ennen nauhoituksia käsikirjoitin kysymysrungot ja alateemat jaksoille. Ennen nauhoitusta käydyissä keskusteluissa kuitenkin kävi ilmi, että teemat ja ilmiöt puhututtavat itsessään asiantuntijavieraita. Jokaisessa keskustelussa syntyi omanlainen flow-tila ja nauhoituksen jälkeen todellisuus tuntui hetken aikaa jäsentyneemmältä. Toivon, että kuulijat saavat jokaisesta jaksosta ajatuksenruokaa ja peilipintaa oman työhyvinvoinnin toteutumisen lähtökohdille.

6.1 Etsivän nuorisotyöntekijän voimavarat käytännössä

Ensimmäisen jakson intro sekä keskustelua tukevat kysymysrungot ja sisällölliset alateemat.

Jakso 1. Itse etsivät kommentoivat: Ihan niinku omasta mielestä (kesto 33:48 minuuttia)

Keväällä -22 toteutetun kyselytutkimuksen mukaan urbaanit etsivät käyttivät seuraavanlaisia sanoja kuvatessaan työnsä voimavaroja: merkityksellisyys, vaikuttaminen, vapaus, mahdollisuus, tiimi, itseohjautuvuus ja toimiva työnohjaus. Jokaisesta edellä mainitusta asiasta voisi kirjoittaa kirjan ja nauhoittaa useammat podcast- jakson. Tänäpäin keskitytään miettimään minkälaisia voimavaroja etsivä tunnistaa työssään? Tän podisarjan ekat asiantuntijavieraat on mun upeat kollegat etsivät Nikke, Iisa ja Roosa. Tervetuloa mukaan!

Alateemat: Itseohjautuvuuden kääntöpuoli, tunnistetut voimavarat työssä, vapauden ja vastuun balanssi, vuorovaikutus ja turvallisuus tiimissä, että työnohjauksessa sekä työn sisäistetty merkityksellisyys

- Mitä tarkoitetaan, kun puhutaan työssä itseohjautuvuudesta? Onko olemassa itseohjautuvuuden kääntöpuolta? ”Sokeutuuko” etsivä itseohjautuvuudessa? Miten koet etsivänä oman itseohjautuvuutesi: käytännössä miten se ilmenee ja mitä se on?
- Minkälaisia asioita tunnistat työssäsi voimavaroiksi?
- Miten määrittelisit vapautta työssäsi? Mitä se käytännössä tarkoittaa? Mitä kaikkea vapauden mukana tulee?
- Etsivän työn merkityksellisyys nousi kyselytutkimuksessa isosti esille, se vaikuttaa työssä jaksamiseen, että työstä palautumiseen. Mitä tekee juuri etsivästä työstä merkityksellistä? Liittyykö siihen työnmuoto, mahdollisuus auttaa nuoria niin paljon kun he tarvitsevat? Kuvaile työssäsi kokemaasi merkityksellisyyttä?
- Kyselytutkimuksessa nousi myös esille työssä vaikuttaminen ja se nähtiin myös voimavarana. Miten koet vaikuttamisen työssäsi? Mitä vaikuttaminen työssäsi tarkoittaa sinulle? Koetko, että pääset vaikuttamaan sisällöllisesti työhösi? Koetko että työlläsi

on yhteiskunnallista vaikuttavuutta? Haluaisitko vaikuttaa enemmän työlläsi yhteiskunnallisesti?

- (Minkälainen on toimiva tiimi mielestäsi?)
- (Minkälaiset asiat liittyvät toimivaan työnohjaukseen?)
- Mitä haluaisit sanoa etsivien työhyvinvointiin liittyen vielä loppuun? Terveisiä päättäjille, uusille tekijöille, kollegoille?

6.2 Työhyvinvointi työyhteisön ja esihenkilön tukemana

Toisen jakson intro sekä keskustelua tukevat kysymysrungot ja sisällölliset alateemat.

Jakso 2. Rakenteet tekee hyvää (kesto 59:10 minuuttia)

Alateemat: Käytännössä työssä hyvinvointi, työn rajaaminen, esihenkilön ja työyhteisön työhyvinvointi käytännössä, hyvinvoivat työntekijät tuovat laatua asiakastyöhön ja työyhteisölle

Toteuttamani kyselytutkimuksen mukaan, 48 prosenttia vastanneista urbaaneista etsivistä koki voivansa tukeutua vaikeissa tilanteissa esihenkilöönsä. Lisäksi 55 prosenttia vastanneista koki, että voi nostaa työhyvinvoinnin epäkohtia keskusteluun esihenkilön, että laajemmin työyhteisönsä kanssa. Yli puolet vastanneista koki myös, että työyhteisöstä löytyy tarpeellinen tuki arkisiin haastaviin tilanteisiin. Kyselytutkimuksen valossa urbaanit etsivät kokevat saavansa tukea laajasti haastavissakin tilanteissa työssään. Moni työhyvinvointia tukeva asia on jo juurtunut etsivän nuorisotyöntekijän arkeen: 90 prosenttia vastanneista nosti esille toteutuvan työnohjauksen työhyvinvoinnin tukena, 68 prosenttia vastanneista nosti esille viikottaiset asiakastiimit, työhyvinvointipäivät sekä hetket, säännölliset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa ja 48 prosenttia vastanneilta löytyy myös vapaa-ajan karkeloita kollegoiden kanssa. Kuitenkin 13 prosenttia vastanneista nosti työyhteisön tuen puutteen yhtenä kuormitustekijänä esille tutkimuksessa. Tässä jaksossa pureudutaan vielä tarkemmin siihen, mitä käytännössä esihenkilö voi tehdä työhyvinvoinnin tukemisen eteen ja miten koko työyhteisö voi sitä parhaimmillaan tukea. Vieraana jaksossa on Anni-Reetta Sorell, etsivää nuorisotyötä ja johtamista tutkinut asiantuntija ja työelämä coach.

- Mitä työhyvinvointi tarkoittaa käytännössä?
- Miten esihenkilöt ja työyhteisö voivat parhaimmillaan tukea työhyvinvointia?
- Minkälaisia työhyvinvointia etsivässä tarvitaan?
- Minkälaiset rakenteet ja minkälainen johtaminen tukee vaativaa asiakastyötä? (Laatunäkökulma)
- Työhyvinvoinnin toteutuminen työturvallisuuslain näkökulmasta?

- Onko työhyvinvointi yksilön duuni vai miten se toteutuu käytännössä johtoesihenkilö-tiimi tasolla?
- Pitääkö oman työhyvinvoinnin käytännön askeleet löytää uupumuksen kautta? Miten uupumusta voidaan estää esihenkilö/työyhteisön tasolta?

6.3 Psykologinen turvallisuus työyhteisössä ja tiimissä

Kolmannen jakson intro sekä keskustelua tukevat kysymysrungot ja sisällölliset alateemat.

Jakso 3. Turvallisuus ennen kaikkea – mitä on psykologinen turvallisuus? (kesto 38:44 minuuttia)

Alateemat: Työyhteisön ja tiimien henkinen turvallisuus, tiimin/työyhteisön kokonaisvaltainen tuki ja kuunteleminen sekä sitä kautta työssä jaksaminen

Tänään syvennyttään työyhteisöjen sekä tiimien psykologiseen turvallisuuteen. Etsivät nuorisotyöntekijät kohtaavat työssään haastavia vuorovaikutustilanteita työskennellessään erilaisissa tilanteissa olevien nuorten kanssa. Kyselytutkimuksen mukaan 27 prosenttia vastanneista nosti kuormitustekijäksi toistuvat haastavat vuorovaikutustilanteet nuorten kanssa. Kun arjessaan kohtaa haastavia asioita, on oman tiimin ja työyhteisön turvan ja tuen merkitys suuri. Tänään vieraana psykologisesta turvallisuudesta puhumassa ovat tiimit ja turvallisuuden rakentumisen ja kehittämisen, sote- ja opetusaloilla Tiitu-hankkeen tutkijat, Eevastiina Gjerstad ja Crister Nyberg.

- Mikä on Tiitu?
- Mitä käytännössä tarkoitetaan psykologisella turvallisuudella?
- Minkälainen on psykologisesti turvallinen tiimi tai työyhteisö?
- Minkälaisia lähtökohtia tarvitaan, että psykologinen turvallisuus toteutuu tiimissä ja työyhteisöissä?
- Minkälaisia lieveilmiöitä turvattomaan työyhteisöön liittyy?
- Minkälaisia asioita Tiitun näkökulmasta tarvitaan, että psykologinen turvallisuus toteutuu?
- Miten työyhteisöt ja tiimit voivat lisätä psykologisen turvallisuuden toteutumista?
- Miten jokainen meistä voisi kiinnittää huomiota psykologisen turvallisuuden toteutumiseen? Kenen vastuulla on pitää huolta, että psykologinen turvallisuus yhteisöissä on olemassa?

6.4 Tulehtunut työilmapiiri

Neljännän jakson intro sekä keskustelua tukevat kysymysrungot ja sisällölliset alateemat.

Jakso 3. Tulehtunut työilmapiiri, mistä se johtuu ja mitä voi tehdä tuuletustyönä? (kesto 60:03 minuuttia)

Alateemat: Empatia, myötätunto, omien tunne- ja säätelytaitojen integroiminen, kollegoiden kohtaaminen

Kyselytutkimuksen mukaan urbaanit etsivät voivat pääsääntöisesti työyhteisöissään hyvin. Monet kuormitustekijät liittyvät työn sirpaleisuuteen, palvelupuutteisiin tai vajeisiin nuorten ohjausprosesseissa tai yksinkertaisesti etsivät nuorisotyöntekijät kokevat, ettei haastavasta työstä makseta tarpeeksi palkkaa. Kaikki nämä edellä mainitut kuormitustekijät tuntuvat ns. tutuilta haasteilta. Jokainen niistä vaatisi taas ihan oman podcast- jaksonsa. Tuleekohan uusi podcast- sarja (Oispa jo lauantai!) esimerkiksi.

Tässä jaksossa pureudutaan syvemmin työyhteisön sisäisiin jännitteisiin ja ilmapiirin haasteisiin. Kyselytutkimuksen avoimien vastauksien kysymyksissä nousi esille isoja haasteita työpaikkakiusaamisen, työsyrrjinnän, työyhteisöjen ristiriitaisuuden, nokittelun ja sooloilun ilmiöiden kautta. Lisäksi vastanneet urbaanit etsivät nostivat esille työyhteisön tulehtuneen ilmapiirin, yksilön vastuuttamisen työhyvinvoinnin edessä ja esihenkilön roolin epäselvyyden. Näitä ilmiöitä lähdetään tutkimaan Mira Jääskeläisen, työohjaajan ja työyhteisöjen kehittäjän kanssa.

- Mitä kaikkea tulehtuneen ilmapiirin juurisyistä löytyy ja miten niitä voisi ehkäistä?
- Mitä tulehtuneelle ilmapiirille voi tehdä ja onko jotain muita vaihtoehtoja kuin lopputuloksena ns. tuulinen työyhteisö?
- Onko edellä mainitut epäkohdat tabuja alalla, jossa oletetaan sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen riittävän myös kollegoille asti?
- Miten jokainen meistä voi lähestyä haastavia ilmiöitä työyhteisössään? (Empatia ja ymmärrys myötätunnon kautta, mutta myös yksilön haastaminen tarkastelemaan omaa käyttäytymistä)
- Mitä minussa käytännössä tapahtuu, kun handlaan nämä taidot? Ammattiminä vs. henkilökohtainen minä? Ylikiltteys vs. kuormittavuus? Mihin oma kapasiteetti riittää ja koska ns. projisointi alkaa?
- Kunnioitus ensisijaisesti omia tarpeita ja sitä kautta muita kohtaan
- Ammatillaisen tunne- ja vuorovaikutustaidot sekä säätelytaidot

6.5 Palautuminen työssä

Viidennen jakson intro sekä keskustelua tukevat kysymysrungot ja sisällölliset alateemat.

Jakso 5. Palautumisesta muutama sana vielä (kesto)

Alateemat: Palautumistaidot, rajaaminen, mielentämiskyky, hallinnan ja vaikuttamisen ympyrä

Kyselytutkimuksen mukaan suurin osa urbaaneista etsyivistä kokee omaavansa palautumiseen liittyviä taitoja. Noin kymmenen prosenttia vastanneista koki, ettei omaa palautumiseen liittyviä taitoja tarpeeksi. Lisäksi työkentältä tutkimuksen mukaan on noussut tarve siitä, että nimenomaan etsyivästä työstä palautumiselle tarvittaisiin omanlaisensa koulutuskokonaisuutensa. Palautumisesta olisi hyvä puhua myös työn perehdytysvaiheessa, jolloin voidaan ennaltaehkäistä myötätuntouupumusta. Tän podisarjan viimeisessä jaksossa asiantuntijavieraana on Mira Jääskeläinen, työnohjaaja ja työyhteisöjen kehittäjä. Samalla tämä jakso päättää tämän viisi jaksoisen podisarjan, ihanaa kun oot ollut kuulolla ja toivon, että oot saanut näistä jaksoista peilauspintaa sun työhyvinvointiin! Keskustelu toki jatkuu aiheen tiimoilta, ja jos on herännyt jotain ajatuksia mut löytää linkkarista, nimihän oli Janina Koski. Mutta, mennään jakson aiheen pariin, tervetuloa Mira Jääskeläinen!

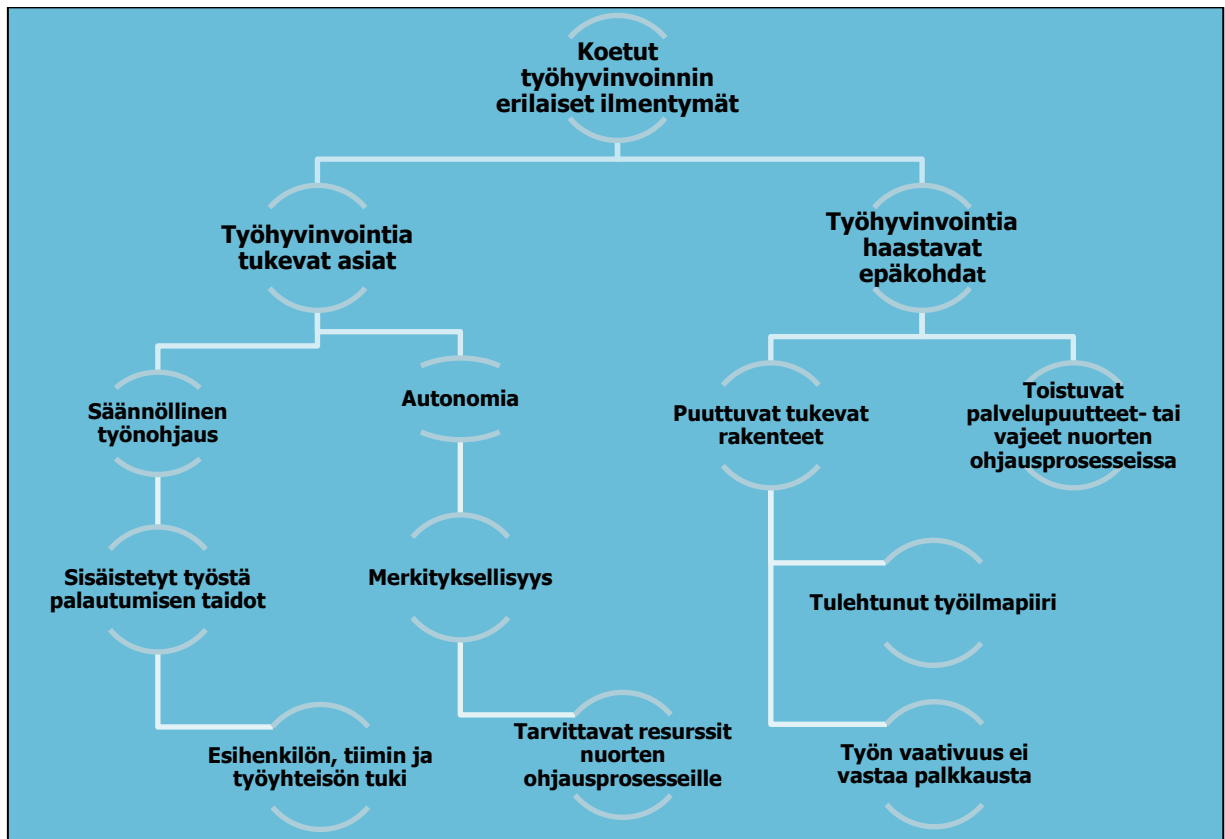
- Minkälaista palautumista ihmissuhdetyötä tekevät tarvitsevat?
- Mitä palautumisessa tapahtuu?
- Onko palautuminen jotenkin epäonnistunut, jos huomaa ajattelevansa työasioita (asiakkaita) vapaa-ajalla? Miten siihen pitäisi suhtautua?
- Miten voi oppia palautumaan, erityisesti tässä ajassa, kun huomiota varastaa monet laitteet?
- Minkälaisista merkeistä voi huomata myötätuntouupumusta?
- Miten työyhteisöissä voitaisiin ennalta ehkäistä myötätuntouupumusta?
- Minkälaisia asioita työntekijänä voi rakentaa arkeensa, että palautuminen voisi tapahtua mahdollisimman pehmeästi? Siirtymät? Muuta?
- Minkälaisen palautumiskoulutuksen mielestäsi etsyivät nuorisotyöntekijät tarvitsisivat?

7 TULOKSET

Seuraavaksi tarkastellaan tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksia. Katsotaan alkuun asettamiani tutkimuskysymyksiä:

1. Miten urbaani etsivä kokee työhyvinvoinnin erilaiset ilmentymät?
2. Miten paljon etsivällä nuorisotyöntekijällä on tietoa sekä taitoa kertynyt työhyvinvoinnista työnpalautumisen näkökulmasta?
3. Miten etsivien tiimeissä ja laajemmin esihenkilö/organisaatiotasolla työhyvinvointia tuetaan ja tuodaan esille?

Urbaanit etsivät toivat esille työhyvinvoinnin ilmentymiä seuraavanlaisesti:



Kuvio 3: Koetut työhyvinvoinnin ilmentymät.

Urbaaneissa toimintaympäristöissä työskentelevät etsivät nuorisotyöntekijät kokevat, että työn autonomia ja merkityksellisyys ovat suurimmin vaikuttamassa koettuun työhyvinvointiin. Lisäksi tarvittavat resurssit nuorten ohjausprosesseille tukevat työhyvinvointia. Työntekijä voi kokea tekevänsä työtään omien arvojen mukaisesti. Etsivässä nuorisotyössä annetaan tarvitta-

va aika nuorelle sanoittaa tuntemuksiaan, toiveitaan ja tarpeitaan. Etsivä nuorisotyö poikkeaa tässä ajassa muiden palveluntuottajien joukosta nimenomaan sillä, että työntekijä voi kokea antavansa tarpeeksi aikaa nuorelle. Ammattiliitto Talentian sosiaalialan ammattilaisille teetetyyn kyselyyn (n=873) mukaan 44 prosenttia vastanneista toi esille, että joutuu tekemään työtään vastoin omia eettisiä lähtökohtia työhön. Suurimmat haastavat tekijät, joita sosiaalialan ammattilaiset toivat esille kyselyssä, olivat riittämätön aika, kiire sekä liian suuret asiakasmäärät. (Karsio, 2022.) Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tärkeimmät löydetty työhyvinvointia tukevat koetut elementit ovat:

1. Koettu autonomia (ohjaustyön suunnittelu ja toteuttaminen)
2. Koettu työn merkityksellisyys (koettu voimavara)
3. Tarvittavan ajan antaminen nuorten kohtaamisille ja ohjausprosesseille
4. Koettu tarvittava tuki esihenkilöltä ja tiimiltä sekä laajemmin työyhteisöltä

Urbaaneissa toimintaympäristöissä etsivien nuorisotyöntekijöiden ohjaus- ja kohtaamistyön rakennetta luovat säännöllinen työnohjaus, sisäistetyt palautumisen taidot (luottamus työotteeseen, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, kollegiaalinen ja työyhteisön tuki, tieto nuorten onnistumisista) Lisäksi esihenkilön, tiimin ja laajemmin työyhteisön tuki on tunnistettua sekä siihen osataan tarvittaessa tukeutua. Tiimi ja työyhteisön tuki toimii työn kehittämisen ja työn monipuolisuuden mahdollistajina. Urbaani etsivänuorisotyöntekijä kokee voivansa vaikuttaa myös työnsisältöön. Työssä koetaan onnistumisia, mutta myös työn sisältö haastaa sopivasti. Työ on vastuullista, mutta koettu autonomia työssä tukee vastuullisen tehtävän tekemistä onnistuneesti. Työmuodon vaikuttavuus nähdään yhteiskunnallisesti, mutta siihen tarvitaan lisää vaikuttamista tukevia kanavia, jotta työssä haalittu hiljainen tieto tulee käyttöön.

Koetut työhyvinvointia haastavat epäkohdat ovat työn puutteellisissa rakenteissa. Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät toivovat rakenteiden toteuttamiseen arjessa tukea esihenkilöltä ja tiimiltä. Rakenteet ovat ensisijaisen tärkeä elementti työlle, joka on liikkuvaa ja alati muuttuvaa. Viikkorakenteiden löytämiseen ja niiden toteuttamiseen tarvitaan tukea tiimiltä ja esihenkilöltä. Osalla rakenteet ovat jo olemassa ja ne koetaan toimivina, ne, joilla rakenteet uupuvat, kohtaavat jokapäiväisessä työssään myös työhyvinvointia isosti haastavia ilmiöitä: työpaikkakiusaamista, tulehtuneen työilmapiirin sietämistä ja työsyryntää. Näille urbaaneille

etsiville nuorisotyöntekijöille esihenkilö, että laajemmin työyhteisön tuki ei ole näyttäytynyt vahvana, tai koetaan että sitä ei ole.

Etsivässä nuorisotyössä työntekijältä vaaditaan laajaa palvelujärjestelmän tuntemista, ohjauksen hallitsemista ja taitoa kohdata haastavia vuorovaikutustilanteita. Työ on itseohjautuvaa ja vastuullista. Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät kokevat, että työn vaativuus ei vastaa työn palkkausta. Toisaalta työ koetaan niin merkitykselliseksi, että sitä halutaan tehdä työn heikosta palkkauksesta huolimatta. Urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivat etsivät nuorisotyöntekijät ovat epätasa-arvoisessa asemassa suhteessa toisiinsa, kuin myös pienillä paikkakunnilla yksin työtään tekeviin. Pienillä paikkakunnilla sosiaalisen ja kollegiaalisen tuen merkitys korostuu, mutta sitä ei välttämättä ole tarjolla tarpeeksi ja etsivä nuorisotyöntekijä voi kokea ulkopuolisuuden tunnetta edustaessaan yksin ammattialaansa (Hakulinen 2020, 47–48). Toisaalta urbaaneissa toimintaympäristöissä epätasa-arvoiseen asemaan saa aikaiseksi se, miten eri tavalla etsivää nuorisotyötä toteutetaan julkisella sektorilla vs. kolmannen sektorin toimijoihin. Etsivää nuorisotyötä tehdään julkisella, kunnan tai kaupungin alaisuudessa tai etsivää nuorisotyötä tuottaa palveluntuottajana kolmannen sektorin toimija. Valtion rahoitus ei välttämättä riitä kattamaan tarvittavia resursseja kuin henkilötyövuosien kattamiseen, jolloin työhyvinvoinnin toteuttamiseen (työhyvinvointi- tai kehittämispäivät) ei jää budjettiin tarpeeksi tilaa. Voisiko alueellisilla verkostoilla ja toimijoilla olla tässä suurempi rooli, työhyvinvoinnin näkökulmasta täydennyskoulutusten ja kollegiaalisten kohtaamisten mahdollistajana vielä vahvemmin?

Etsivä nuorisotyö tarvitsee valtakunnallisesti perehdytysmateriaalien uusimista. Vaativassa kohtaamis- ja ohjaustyössä tulee jo perehdytysvaiheessa tuoda esille työssä tarvittavat itsesäätely- ja tunnetaidot. Taitoja ei tule vain olettaa, vaan niihin pitää perehdyttää ja luoda niitä tukevia rakenteita. Itsesäätely ja tunnetaidoilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä ymmärtää omat työnsä rajat ja tunnistaa oman henkilöhistorian vaikutukset nuorten kohtaamisissa. Työntekijän tulee osata rajata työtään, ja ymmärtää mihin asioihin hän voi vaikuttaa nuoren kokemissaan haasteissa ja mihin hän ei voi vaikuttaa. Työnantaja voi tukea työntekijän taitojen karttumista täydennyskoulutuksilla sekä perehdytysmateriaalien myötä. Urbanit etsivät nuorisotyöntekijät tarvitsevat palautumiseen kohdistuneen koulutuskokonaisuuden, joka on suunnattu erityisesti etsivää nuorisotyötä tekeville. Koulutuskokonaisuudessa on huomioitu työn jalkautuva luonne, ohjausprosessien eriaikaiset kestot (pisteittäiset ohjaukset vs. monen vuoden ohjaukset) sekä haastavat vuorovaikutustilanteet nuorten kanssa. Koulutuskokonai-

suudessa on huomioitu myös toistuvat vajeet ja puutteet palvelujärjestelmässä, ja siihen liittyvät koetut tuntemukset nuorten ohjausprosesseissa. Koulutuskokonaisuudessa käydään läpi työstä palautumiseen liittyvää tutkittua tietoa, harjoitellaan kehotietoisuutta huomioiden jalkautuvan työnluonteen, opetellaan löytämään ja rakentamaan palautumisen hetkiä työpäiviin sekä harjoitellaan tunnistamaan myös myötätuntouupumuksen merkkejä.

8 POHDINTA

Reilu vuosi sitten havahduin miettimään laajemmin etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia. Takana oli elettyä elämää pandemian varjossa. Kohtasimme silloin tuttuun tapaan etänä toisiamme pääkaupunkiseudun etsivien nuorisotyöntekijöiden päivässä. Yhdessä ohjatussa ryhmäkeskustelussa toin esille, miten olimme tiimin kanssa virkistäytyneet porukalla tuttuun tapaan saunoen ja uiden. Keskustelu johti siihen, ettei muut etsivät kokeneet edes tällaisen virkistäytymisen olevan mahdollista rakenteiden, puuttuvan esihenkilön tai organisaation muutosten takia. Jatkoimme keskustelua siitä, miten kukin palautuu työstään. Minulla heräsi huoli kollegoistani ja siitä epäreiludesta, onko kaikilla työssään sellaiset rakenteet joissa voisi voida hyvin? Se on kuitenkin jokaisen oikeus, voida hyvin työssään. Samaan aikaan kuten jo viime syksynä (kuin tänäkin) etsivässä nuorisotyössä kohdatut tilanteet ja ilmiöt eivät ole olleet sieltä kevyemmästä päästä. Silloin heräsi ajatus tutkia laajemmin etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia. Sittemmin tutkittavaksi kohderyhmäksi rajutui urbaaneissa toimintaympäristöissä toimivat etsivät, sillä tämän kohderyhmän työhyvinvointia kukaan ei ollutkaan suoranaisesti tutkinut aikaisemmin.

Analyysivaiheessa aloin epäilemään, olinko johdatellut kysymyksien asettamista niin, että vastaukset näyttäytyivät myönteisessä valossa. Kävin työntilaajan kanssa keskustelua siitä, että kyselytutkimuksessa olevat kysymykset olivat neutraaleja, mutta työssä koetut voimavarat ja merkityksellisyys toimivat urbaaneilla etsivillä nuorisotyöntekijöillä vain niin vahvasti ohjaavina tekijöinä työhyvinvoinnin ilmentymiselle. Myönteisen kuvan taustalla vaikuttavat tietenkin työyhteisöt, jossa urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät toimivat. Tiimit toimivat keskimäärin hyvässä hengessä ja tukevat monin tavoin kunkin työntekijän omaa tekemistä sekä jaksamista.

Tutkimuksellinen kehittämistyöni tuotti uutta tietoa urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymistä. Se osoitti, että työn sisäinen motivaatio ja merkitys toimivat monelle bensiininä voida hyvin työssään. Kutsumustyö, jolla voi vaikuttaa yksittäisen nuoren elämään ja luoda toivoa sinne, missä sitä välttämättä ei ole alunperinkään ollut tai se on palanut pienellä liekillä, toimii työhyvinvoinnille merkityksen antajana. Kuitenkaan se itsessään ei riitä siihen, että meillä on jatkossakin työtään laadukkaasti tekeviä kohtaamisen ammattilaisia. Tarvitaan rakenteita tukemaan työssä jaksamista. Tarvitaan arvioinnin ja dialogin hetkiä, rakenteellisia että vapaita hetkiä kollegoiden kanssa.

Jokaisen etsivän nuorisotyöntekijän tulee saada voida hyvin työssään ja tulla kokonaisvaltaisesti kohdatuksi esihenkilön, tiimin ja työyhteisön saralta. Emme voi vaatia, että kukaan vaativaa asiakastyötä tekevä voi tehdä laadukasta työtä rakenteissa, joissa työhyvinvoinnin peruspilarit eivät ole olleet alunperinkään pystyssä? Tarvitaan esihenkilöä määrittämään ja pitämään huolta työnrakenteista, vaikka miten itseohjautuvia työntekijöitä tiimissä olisi. Tarvitaan pysähdyksen hetkiä aidosti tilaa kuulostella, missä kukakin kollega menee. Etsivä nuorisotyö lupaa nuorilleen aikaa ja mahdollisuutta rauhassa kuulostella elämää. Toteutuuko tämä ajan määritelmä myös etsivää nuorisotyötä tekeville? Voisiko etsivä nuorisotyö näyttää suorituskeskeisessä ajassamme suuntaa toisaalle? Voidaanko pysähtyneisyyden ja ajan antamisen merkitys nähdä lähtökohtana työhyvinvoinnille ja työstä palautumiselle?

Urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tila näyttäytyy tämän tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella melko positiivisena. Työn autonomisuus ja merkityksellisyys korostuvat yksittäisinä tekijöinä työhyvinvoinnin ilmentymissä. Toimiva tiimi sekä esihenkilön ja laajemmin organisaation tuki on tunnistettua. Työstä palautumisen taidot ovat pääsääntöisesti omaksuttuja taitoja, mutta työstä palautumiselle kaivataan konkreettista tukea täydennyskoulutuksen keinoin. Toisaalta esille nostettiin myös työhyvinvointia laskevia tekijöitä kuten työn rakenteen puutetta sekä tulehtuneen ilmapiirin myötä ilmeneviä asioita kuten työsyryntää sekä työpaikkakiusaamista. Tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella ne urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät, jotka voivat työssään hyvin, ovat työyhteisössään tunnistettuja ja arvostettuja työntekijöitä, jotka osaavat tarpeen mukaan myös rajata työnkuormaa. Ne urbaanit etsivät, jotka eivät voi työssään hyvin, kokevat isoja rakenteellisia haasteita, jotka vaikuttavat heidän jokapäiväiseen työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointi ei voi olla yksilön harteilla makaava yksi pakollinen toteutettava asia lisää. Työhyvinvointi on työyhteisöjen yhteinen toteuttava ja arvioitava asia.

Voiko tuulinen työympäristö olla korjattavissa rakenteilla, jotka tukevat eivätkä sorra työntekijöitä? Yleisesti etsivään nuorisotyöhön on tullut jo pysyviä rakenteita, jotka itsessään tukevat työhyvinvointia, mutta emme voi lakata arvioimasta työssäjaksamista tai laittaa kaikkea esimerkiksi työnohjauksen harteille saatika yksilön omalle vastuulle. On aika siirtää katse rakenteisiin, ja toisiimme. Emme voi vaatia yhdeltä työntekijältä kaikkea, emme voi vaatia juuri alalle tulleelta taitoja, jotka kehittyvät työssä vuosien ajan. Pehdyttäminen ja etsivän nuorisotyön vaatimukset tulee kirjoittaa uudelleen. Niihin on lisättävä ymmärrys reflektiivisistä työotteesta, itsesäätely- ja työstä palautumisen taidoista sekä tunnetaidoista. Kenenkään

ei tarvitse uupua työssään sen takia koska ei ole uskaltanut hakea apua, tai on tullut kiusatuksi työyhteisössä tai sen takia että ei ole ollut ketään työyhteisöissä, johon tukeutua. Psykologisen turvallisuuden toteutumisen tulisi olla itsestänselvyys alalla, jossa tarjoamme turvaa ja vakauttavaa työskentelyä vaativissa olosuhteissa olevalle kohderyhmälle. Työhyvinvoinnin tulee olla organisaatiossa läpileikkaava asia, joka tapahtuu organisoidusti sitä johtaen, kuitenkin yhdessä kuunnellen ja toisille läsnäollon.

LÄHTEET

- Bamming, Ruth & Hilpinen, Merja. 2020. Etsivä nuorisotyö 2019. Valtakunnallisen etsivän nuorisotyön kyselyn tulokset. Opetus- ja kulttuuritoimen vastuualue. Aluehallintovirastojen julkaisuja 90/2020. Viitattu 21.11.2022. https://aviavustukset.fi/wp-content/uploads/2020/12/ET_2019_raportti_2020_11_02.pdf
- Brunila, Kristiina & Mäkelä, Kalle 2021. Nuoret aikuiset ja tukijärjestelmien terapeuttinen valta. Teoksessa Brunila, Kristiina & Haarni, Esko & Saari, Antti & Ylöstalo, Hanna (toim.) 2021. *Terapeuttinen Valta. Onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Toim. Hanna Ylöstalo. Tampere: Vastapaino, 151–170.
- Brunila, Kristiina & Esko, Harni & Saari, Antti & Ylöstalo, Hanna 2021. Terapeuttisen vallan käsitteellisiä näkökulmia ja historiallisia kehityskulkuja. Teoksessa Brunila, Kristiina & Haarni, Esko & Saari, Antti & Ylöstalo, Hanna (toim.) 2021. *Terapeuttinen Valta. Onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Toim. Hanna Ylöstalo. Tampere: Vastapaino, 13–30.
- Crossman, Ashley. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa käytettävät vaa’at. Artikkel. Ei julkaisutietoja. Viitattu: 13.2.2022. <https://fi.eferrit.com/yhteiskuntatieteellisessa-tutkimuksessa-kaeytettaevaet-vaaat/>
- Hakulinen, Heini 2020. Katse etsivään! Yksintyöskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. YAMK- Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu: 26.10.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345707/Hakulinen_Heini_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Huhta, Helena 2022. Nuorten palveluista johdonmukaisia mutta joustavia. Teoksessa Pitkänen, Tuuli & Tourunen, Jouni & Huhta, Helena & Kaskela, Teemu & Takala, Janne & Helfer, Alix & Jurvanen, Susanna & Laine, Riku & Larivaara, Meri & Suurpää, Leena 2022. *Nuorten mielenterveyden tukeminen sosiaalihuollossa ja matalankynnyksen toiminnassa. Työntekijöiden ja nuorten näkemyksiä tarpeista ja toimintatavoista. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:65*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 163–175. Viitattu: 25.11.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164402/VNTEAS_2022_65.pdf
- Hakanen, Jari 2011. *Työn imussa*. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.
- Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku 2012. Työnimun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Julkaisu. Työterveyslaitos. Viitattu: 14.11.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134953/Ty%C3%B6n%20imun%20ja%20ty%C3%B6uupumuksen%20kehityskulu.pdf>
- Hari, Tiina 2007. Ihmisaivojen peilautumisjärjestelmät. Lääketieteellinen aikakausikirja *Duodecim*. Artikkel. Viitattu: 26.10.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo96592>
- Hoikkala, Tommi & Vauhkonen, Teemu, 2020. Syrjäytymisen lasku. Tutkimus syrjäytymisestä, sen kustannuksista ja kohdennetun nuorisotyön vaikuttavuudesta. Nuorisotutkimus-

- verkosto/Nuorisotutkimusseura. Viitattu 13.2.2022.
https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/syrjaytymisen_lasku.pdf
- Johnson, Sheena & Robertson, Ivan & Cooper, Cary 2018. Well-Being Productivity and happiness at work. Second edition. Switzerland: Spring Nature.
- Kapanen, Anna 2021. Koronavuosi on heikentänyt etsivässä nuorisotyössä ja työpajoilla työskentelevien hyvinvointia. Into etsivänuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Tiedote. Viitattu 13.2.2022. <https://www.intory.fi/ajankohtaista/uutiset/koronavuosi-on-heikentanyt-etsivassa-nuorisotyossa-ja-tyopajoilla-tyoskentelevien-hyvinvointia/>
- Kaartinen-Koutaniemi, Jaakko 2012. Etsivässä työssä. Helsinki: LK-kirjat/Lasten Keskus.
- Kapanen, Anna & Tuure, Herttaliisa 2022. Vuosikertomus 2022. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Viitattu 17.11.2022.
https://www.intory.fi/app/uploads/2022/05/Vuosikertomus_2021-1.pdf
- Kauppinen, Jaana 2022. Etsivien pääkaupunkiseudun alueellinen verkostopäivä 15.11.2022. Luentomuistiinpanot. Ei julkaistu. Viitattu: 17.11.2022.
- Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print.
- Karjalainen, Merja 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books.
- Karsio, Jenni 2022. ”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täyttymään” – Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita. Tiedote. Viitattu 26.11.2022.
<https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-tayttymaan-sosiaalialan-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>
- Kinnunen, Riitta 2020. Etsivän nuorisotyön nuorille ja työpajojen valmentautujille suunnatun korona-ajan kyselyn tuloksia. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Julkaisu. Viitattu: 14.11.2022. <file:///C:/Users/HNMKY/Downloads/ENT-ja-tyopajat-koronakyselyraportti-jaettu-140520.pdf>
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2018. Työhyvinvointi. Parempaa johtamista ja arjen tekoja. Alma Talent. Balto Print, Liettua.
- Louhi-Norppa, Mari 2022. Tunnetaidot resilienssin ja työhyvinvoinnin taustalla – itsetuntemus. Artikkel. Viitattu: 17.11.2022. <https://www.easeltraining.fi/20052022/>
- Martela, Frank & Hakanen, Jari & Hoang, Nhi & Vuori, Johanna 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai pahoinvoinnin lähde? Kansallisesti edustavaan aineistoon (N=2000) perustuva tutkimus. Aalto University. Helsinki.

Viitattu: 25.11.2022. <https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-04/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf>

Merilehto, Milla 2012. Ihminen psykologian tutkimuskohteena – subjektitieteellinen ihmiskäsitys ja tieteellinen kokemuksen tutkimus. Teoksessa Kiviniemi, Liisa & Koivisto, Kaisa & Latomaa, Timo & Merilehto, Milla & Sandelin, Pirkko & Suorsa, Teemu (toim.) Kokemuksen tutkimus kolme. Tampere: Juvenes Print, 73–100.

Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkinen, Anu, 2020. Laatu etsivään nuorisotyöhön hyvällä esimiestyöllä: Johtamisen laatuindikaattorit. YAMK opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu: 26.10.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/336127/M%c3%a4kinen_Anu.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Nuorisolaki 1285, 2016. Viitattu: 13.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>

Paananen, Emmi & Piironen, Miikka & Uusitalo, Katja (toim.) 2022. Etsivän nuorisotyön käsikirja. Into – etsivänuorisotyö ja työpajatoiminta ry kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskus. Kerava: Savion Kirjapaino Oy. Viitattu: 26.10.2022. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/etsivan-nuorisotyon-kasikirja/>

Pietikäinen, Reetta 2019. Työpajojen ja etsivän nuorisotyön yhteistyön kehittäminen Ohjaamojen kanssa – raportti kyselytuloksista 2019. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Viitattu: 21.11.2022. https://www.intory.fi/app/uploads/2021/10/ohjaamoyhteisty_o_raportti_tpy_01_2019.pdf

Piironen, Miikka (tulossa 2023) Nuorten osallisuus ja etsivä nuorisotyö – mitä etsivän nuorisotyön uusi tavoitemittari niistä kertoo? Teoksessa Kekki, Minna-Kerttu & Ollikainen, Antti & Kovalainen, Pirjo. Osallisuuden osaamiskeskus. Ei julkaistu. Viitattu: 25.11.2022.

Puuronen, Anne 2014. Etsivän Katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen – näkökulmia käytännön työstä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura: Helsinki. Viitattu 17.11.2022. https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan_katse.pdf

Puusniekka, Riikka & Auruksenaho, Arto 2016. Suunnitelma etsivän nuorisotyön osaamiskeskukseksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016: 27. Viitattu 17.11.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75411/okm27.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pro-tukipiste, 2022. Etsivä työ. Viitattu: 13.2.2022 <https://protukipiste.fi/palvelut/etsiva-tyo/>
- Rauas, Minna 2021. Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi - työhyvinvointi nuorisotyössä. Työhyvinvointitutkimus. Nuoriso- ja liikunta-alan asiantuntijat ja Humanistinen ammattikorkeakoulu, Helsinki. Viitattu: 26.10.2022. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/10/riittamattomyyden-tunteesta-maailmanparantajaksi.pdf>
- Sorell, Anni-Reetta 2017. Kuka laivaa ohjaa ja minne se seilaa? Etsivän nuorisotyön johtaminen ja sen mahdollistamat työn rakenteet. YAMK- opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu: 13.2.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/137262>
- Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, 2021. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Tutkimusryhmän julkaisema WWW-sivu. Viitattu 13.2.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- Työsuojelu, 2021. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? WWW- sivu. Viitattu 13.2.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Ulvila, Veli-Matti 2012. Ymmärtävää sosiologiaa – fenomenologisen sosiologian näkökulma kokemuksen tutkimukseen. Teoksessa Kiviniemi, Liisa & Koivisto, Kaisa & Latomaa, Timo & Merilehto, Milla & Sandelin, Pirkko & Suorsa, Teemu (toim.) Kokemuksen tutkimus kolme. Tampere: Juvenes Print, 49–72.
- Utriainen, Riikka. 2018. Tunnetko jo podcastin? Artikkel. Viitattu: 26.10.2022. [https://www.helmet.fi/fi-FI/Tapahtumat_ja_vinkit/Vinkit/Tunnetko_jo_podcastin\(127357\)](https://www.helmet.fi/fi-FI/Tapahtumat_ja_vinkit/Vinkit/Tunnetko_jo_podcastin(127357))
- Virolainen, Harri. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Villman, Carmen & Väisänen, Tanja 2022. Työnohjaus auttaa jaksamaan henkisesti raskasta työtä. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.10.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/750685/Villman_Vaisanen.pdf?sequence=2

LIITTEET

8.1 KYSELYTUTKIMUS RUNKO



Vastaamalla tähän kyselyyn anonyymisti suostut osallistumaan Humakissa toteutettavaan Yhteisöpedagogi YAMK- tutkinnon tutkimukselliseen kehittämiss-työhön. Toimeksiantajana YAMK- opinnäytetyölle toimii Into -etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Tämän aineiston perusteella nousevista teemoista julkaistaan podcast- sarja syksyllä 2022. Jos olet kiinnostunut olemaan mukana podcastissa keskustelemassa lisää työhyvinvoinnin teemoista, ota minuun yhteyttä [sähköpostitse janina.koski@humak.fi](mailto:janina.koski@humak.fi).

1. Sukupuoli

Nainen
Mies
Muu
En halua vastata

2. Ikä

20-29-vuotias
30-39-vuotias
40-49-vuotias
50-59-vuotias
Yli 60-vuotias

3. Mikä on koulutustaustasi?

Toisen asteen tutkinto
Alempi korkeakoulututkinto
Ylempi korkeakoulututkinto
Muu

Etsivän nuorisotyöntekijän kokemukset omasta työhyvinvoinnista

4. Koen työssäni työhön uppoutumista ja onnistumista

Täysin eri mieltä

Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

5. Mitkä tekijät lisäävät voimavarojasi etsivänä? Esim. itseohjautuva työ, työn vastuullisuus tms.? (avoimet vastaukset)

6. Koen, että olen läsnä sekä aikaansaava työssäni

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

7. Koen, että työtehtäväni rooli ja vastualueet ovat minulle selkeät

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

8. Koen, että voin vaikuttaa työni sisältöön

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

9. Koen tekeväni yhteiskunnallisesti merkityksellistä ja vaikuttavaa työtä

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

Etsivän nuorisotyöntekijän työstä palautuminen

10. Koetko työpäivän aikana työstä palautumisen hetkiä? Palautumisen hetket voivat olla esim. lounashetket, kahvitauot tai muut hetket, jossa koet irtautumista työasioista

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

11. Työssäni kohtaamat kuormitustekijät liittyvät usein seuraaviin tekijöihin (mahdollisuus avoimeen vastaukseen)

Toistuvat haastavat vuorovaikutustilanteet nuorten kanssa
 Toistuvavuonteinen työ
 Työn sirpaleisuus
 Työn liialliset vastualueet
 Jatkuvat keskeytykset työpäivän aikana
 Epäselvä työnkuva
 Liialliset työtehtävät jotka eivät korreloi työn palkkauksen kanssa
 Työyhteisön tuen puute
 Toistuvat palvelupuutteet tai vajeet nuorten ohjausprosesseissa
 Ohjaustyön kirjaaminen/dokumentointi
 Työn yhteiskunnallisten vaikutuskanavien puute
 Pandemian vaikutukset nuorten vointiin
 Muut tekijät, mitkä?

12. Koen, että voin säädellä työhön liittyviä kuormitustekijöitä

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

13. Koen, että työpäivän aikana tapahtuneet asiat ovat mielessäni myös vapaa-ajalla

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

14. Koen, että työnohjauksesta on ollut hyötyä minulle

Täysin eri mieltä
 Osin eri mieltä
 Osin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

15. Mitkä tekijät vaikuttavat myönteisesti työstä palautumiseesi?

Lisäkoulutukset (traumainformoitu työote, voimavarakeskeinen työote, positiivinen psykologia tms.)
 Omasta tutkinnosta saadut tiedot
 Työkokemuksen myötä luottamus omaan työtotteeseen
 Omasta hyvinvonnista huolehtiminen
 Etsivien alueverkoston koordinaattorin tarjoama tuki
 Kollegiaalinen ja työyhteisön tuki
 Tiedot kohtaamieni nuorten onnistumisista
 Nuorisotyön ulkopuolisten verkostojen ja yhteistyökumppanien tarjoama tuki
 Perheenjäsenten, ystävien ja muiden läheisten tarjoama tuki

16. Koetko omaavasi taitoja palautumiseen?

Erittäin paljon
 Jokseenkin paljon
 Jokseenkin vähän
 Erittäin vähän
 En osaa sanoa

17. Koetko, että tarvitsisit lisää tietoa ja koulutusta työstä palautumisen tueksi?

Täysin samaa mieltä
 Osin samaa mieltä
 Osin eri mieltä
 Täysin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

Etsivän nuorisotyöntekijän kokemukset oman organisaation tuesta

18. Koetko, että voit nostaa keskusteluun työhyvinvoinnin epäkohtia esihenkilösi tai laajemmin koko työyhteisön kanssa?

Täysin samaa mieltä
 Osin samaa mieltä
 Osin eri mieltä
 Täysin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

19. Koetko, että voit tarvittaessa tukeutua vaikeissa tilanteissa esihenkilöösi?

Täysin samaa mieltä
 Osin samaa mieltä
 Osin eri mieltä
 Täysin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

20. Koetko, että työyhteisöstä löytyy tarpeellinen tuki arkisiin sekä haastaviin tilanteisiin?

Täysin samaa mieltä
 Osin samaa mieltä
 Osin eri mieltä
 Täysin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

21. Koetko, että organisaatiosi tukee lisäkouluttautumista tarpeen mukaan?

Täysin samaa mieltä
 Osin samaa mieltä
 Osin eri mieltä
 Täysin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä

22. Minkälaisia konkreettisia asioita työhyvinvointiin liittyen on jo olemassa organisaatiossanne ja työyhteisössänne? (mahdollisuus avoimeen vastaukseen)

Säännöllinen työnohjaus
 Viikoittaiset asiakastiimit
 Työhyvinvointipäiviä/hetkiä
 Säännölliset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa
 Oman tiimin epäviralliset keskustelukanavat
 Vapaa-ajan karkelot kollegoiden kanssa
 Muuta, mitä?

23. Mitä muuta haluaisit sanoa etsivien työhyvinvoinnista? Vapaa sana! (avoin vastaus)

24. Minkälaista lisätietoa/koulutusta tarvitsisit palautumisen tueksi? (mahdollisuus avoimeen vastaukseen)

Lisää tietoa/koulutusta laajemmin resilienssistä ja sen ymmärtämisestä
Räätälöidyn koulutuskokonaisuuden työstä palautumisesta etsiville nuorisotyöntekijöille
Ohjattuja työstä palautumisen workshoppeja muutaman kerran kuukaudessa
Lisää keskustelutukea omasta organisaatiosta
Muuta, mitä?

25. Koetko, että tämän kyselyn kautta pääsit vaikuttamaan työhyvinvointiisi liittyvissä asioissa?

Täysin samaa mieltä
Osin samaa mieltä
Osin eri mieltä
Täysin eri mieltä
En samaa enkä eri mieltä

Lähehtämällä vastaukseni vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.