

OPINNÄYTETYÖ

Nuorisotyön johtaminen, mutulla vai faktalla?

Tietojohtamisen hyödyntäminen kunnallisessa nuorisotyössä

Tiina Hietämäki

Yhteisöpedagogi YAMK

90 op

Arvioitavaksi jättämisaika

3/2026

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijät: Tiina Hietämäki
Opinnäytetyön nimi: Nuorisotyön johtaminen, mutulla vai faktalla?
Tietojohdamisen hyödyntäminen kunnallisessa nuorisotyössä
Sivumäärä: 44 ja 13 liitesivua
Työn ohjaaja: Merja Kylmäkoski
Työn tilaaja: Kokkolan kaupunki, nuorisopalvelut

Tämän opinnäytetyön on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on selvittää, kuinka paljon tietojohdamista hyödynnetään nuorisotyön johtamisessa. Hyödynnetäänkö tilastoja sekä tutkittua tietoa ja onko niiden hyödyntämiseen resursseja. Lisäksi tavoitteena oli saada tietää millaista tietoa kunnat nuorista jo keräävät ja mistä lähteistä. Opinnäytetyö myös selvittää mistä johtajien tuntuma eli mutu syntyy ja mikä tukee heidän osaamistansa.

Kyseessä on kvalititatiivinen tutkimus, joka toteutettiin kyselyn muodossa. Kehittämistyö tässä opinnäytetyössä eteni lineaarisen mallin mukaan. Kyselyyn vastasi 41 kunnallisen nuorisotyön johtajaa ja koordinaattoria.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu käsitteistä tietojohdaminen, johtaminen, nuorisotyön kehittäminen ja nuorisotyön suhdeteoria. Tutkimusmenetelminä tässä työssä haastattelut ja kysely. Työn aineisto kerättiin kyselytutkimuksella, jonka vastaajina ovat kunnallisen nuorisotyön johtajat ja koordinaattorit. Lisäksi aineistoa syntyi kahdesta haastattelusta. Aineisto keskustelee kyselyn tulosten, teorian tiedon ja kirjoittajan nuorisotyön kokemusten kanssa.

Tulosten perusteella nuorisotyön johtajat hyödyntävät tilastoja ja tutkittua tietoa työssään säännöllisesti, mutta siihen kaivataan lisää resursseja sekä valmiiksi koottuja aineistoja ja yhteenvetoja. Koottua tietoa tarvitaan paikallisista tiedoista sekä valtakunnallisesti kerätystä.

Opinnäytetyön tuloksista muodostui nuorisotyön johtajille suunnattu taulukko. Taulukko kannustaa hyödyntämään tietojohdamista nuorisotyön johtamisessa. Taulukossa esitellään tietojohdamisen prosessimalli käytännönläheisin vinkein. Taulukko toimii muistilistana arjen keskellä tapahtuvaan tiedon keräämiseen, jalostamiseen ja hyödyntämiseen. Muistutetaan, kuinka arjen työtä voidaan johtaa tietoa hyödyntäen. Taulukko on tarkoituksella melko yksinkertainen ja toivon sen kannustavan tarkistamaan edellä mainitut asiat niin pienempiä kuin isojaakin ratkaisuja tehdessä.

Asiasanat: nuorisotyö, tietojohdaminen, kunta

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
NGO & Youth Work, Master Of Humanities

Author: Tiina Hietamäki

Title: Leading youth work, with feelings or facts? Utilizing knowledge management in municipal youth work.

Number of Pages: 44 and 13 attachment pages

Supervisor: Merja Kylmäkoski

Commissioned by: City of Kokkola, Youth Services

The purpose of this thesis was to find out how much knowledge management is utilized in youth work management. Are statistics and researched information utilized and are there resources to utilize them? In addition, the goal was to find out what kind of information municipalities already collect about young people and from what sources.

This is a qualitative study, conducted in the form of a survey. The development work in this thesis proceeded according to a linear model. 41 municipal youth work leaders and coordinators responded to the survey.

The theoretical framework of the thesis consists of the concepts of knowledge management and youth work development. The data for the work was collected through a survey, the respondents of which are municipal youth work leaders and coordinators. The data discusses the results of the survey, theoretical knowledge and the author's experiences in youth work.

The results of the thesis resulted in a board for youth work leaders. The board reminds us how everyday work can be managed using information. The board acts as a checklist to utilize hard data, i.e. quantitative statistics, the manager's own and employees' tacit knowledge, and especially the opinions and ideas of young people. It also reminds you to conduct your own hobby surveys, etc., and to take into account the specificities of the locality. The board is intentionally quite simple and I hope it encourages you to check the above-mentioned things when making both small and large decisions.

Keywords: youth work, management, municipality

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TIETOJOHTAMINEN.....	8
	2.1 Tietojohtamisen suunnittelu ja arviointi	10
	2.2 Vinkkejä tietojohtamisen hyödyntämiseen käytännössä	13
3	NUORISOTYÖ.....	15
	3.1 Nuorisotyön suhdeteoria	16
	3.2 Nuorisotyön kehittäminen ja tulevaisuus.....	17
	3.3 Nuorisotyön arviointi ja vaikuttavuus.....	18
	3.4 Tietoa saatavilla	19
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	21
	4.1 Tutkimusmenetelmät	21
	4.2 Laadullinen tutkimus	22
	4.3 Haastattelu	22
	4.4 Kysely	23
	4.5 Aineiston analyysi.....	24
5	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	30
	5.1 Kyselyn tulosten arviointi	35
	5.1.1 Kehittämistyön tuotokset ja jakaminen	35
6	KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI JA JATKOTOIMENPITEET	38
	6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	38
	6.2 Tilaaajan kommentit kehittämistyöstä.....	38

6.3 Jatkotutkimusideat	39
7 POHDINTA.....	40
LÄHTEET	42
LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tavoitteena on selvittää, miten tietojohdantamista hyödynnetään kunnallisen nuorisotyön johtamisessa. Työssä pureudutaan nuorisotyön tietojohdantamiseen, kehittämiseen ja tulevaisuuskuvaan. Työ selvittää millaista tietoa kunnallisessa nuorisotyössä kerätään ja miten. Opinnäytetyötä ohjaa tietoperusta, joka koostuu tietojohdantamisen sekä nuorisotyön teorioista ja käsitteistä. Tietoperusta tukee kehittämistyön tavoitteita ja antaa taustaa tietojohdantamisen ymmärtämiseen ja hyödyntämiseen juuri nuorisotyössä. Lisäksi työ antaa vinkkejä, miten tietojohdantamista voisi käytännön työssä hyödyntää. Opinnäytetyön tuotoksena on nuorisotyön johtajille suunnatut taulukot nuorisotyön tietojohdantamisesta.

Tarve nuorisotyön tietojohdantamisen tutkimiselle nousee nuorisolaista ja valtakunnallisesta nuorisotyön ja -politiikan ohjelma VANUPO:sta (vuosille 2024–2027). VANUPO asettaa kunnalliselle nuorisotyölle tavoitteeksi vahvistaa tiedolla johtamista. Ohjelmassa pyritään vahvistamaan paikallista ja valtakunnallista tietoa ja käyttämään sitä pitkäjänteiseen kehittämiseen. Tähän työkaluna on osoitettu nuoDon eli kunnallisen nuorisotyön dokumentointijärjestelmän käyttö. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2024, s. 30.) NuoDon tarkoituksena on koota tietoa yhteen ja kuvata sen avulla kunnallista nuorisotyötä ja antaa työkaluja päätöksentekoon niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti (Suomen nuorisotyön tilastot 2025.) Vaikka tietoa siis valtakunnallisesti vaaditaan, ei nuorisotyössä ole vielä yhteisesti selvää millaista tietoa tulisi tuottaa ja kenen sitä tulisi kerätä. Tiedon ja tietämisen hyödyntäminen kehittämisessä vaatii vielä yhteisten suuntaviivojen luomista. (Komonen, Suurpää & Söderlund (toim.), 2012, s. 14-15.) Järjestelmiä ja yhteisiä suuntaviivoja tarvitaan, sillä nuorisotyön merkittävyyden arviointi on melko haastavaa. Työn vaikutukset näkyvät vasta nuoren kasvettua aikuiseksi ja juuri siksi tarvitsemme tietoa heidän hyvinvoinnista, kasvusta ja kehityksestä (Kivijärvi ym., 2022, s. 85.) Myös nuorisolaissa korostetaan tiedon tarvetta nuorten hyvinvoinnista.

Tilaaajana opinnäytetyössä on Kokkolan kaupungin nuorisopalvelut. Opinnäytetyön idea syntyi omasta mielenkiinnosta ja tilaajan kanssa käydyistä keskusteluista. Kokkolan kaupungin nuorisopalvelut on usein ollut mukana kehittämässä uusia menetelmiä ja toimintatapoja alalle ja siksin olen iloinen heidän kiinnostuksestansa aiheeseen. Yksi esimerkki Kokkolan kehitystyöstä on vuosina 2011–2014 toteutettu NUPS eli nuorisotyön perussuunnitelma, jossa luotiin

toimintatutkimuksen avulla paikallinen opetussuunnitelma ja yleinen malli nuorisotyön kuvaamiseen (Nuorisotutkimusseura, 2025). Tätä mallia hyödynnetään nyt ympäri Suomen kunnallisessa nuorisotyössä. Lisäksi tutkimuksen avulla Tomi Kiilakoski koosti nuorisotyön suhde-teorian, joka on usein pohjana nuorisotyön toiminnan kehittämiseksi (Kiilakoski, 2015, s. 1). Aihe on minusta mielenkiintoinen ja hyödynnän tutkimuksen tekemisessä myös omaa työko-kemustani kunnallisesta nuorisotyöstä. Monipuolisesta perustyön tuntemuksesta on hyötyä muun muassa tiedonkeruuta ja käytännönvinkkejä pohtiessa. Kunnallisella nuorisotyöllä on mielestäni mahtavat mahdollisuudet kehittyä yhä paremmin lapsia ja nuoria palvelevaksi, jos vain uskallamme ottaa kehityksen askeleet.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on: Mihin nuorisotyön päätökset pohjautuvat? Opinnäy-tetyön alatutkimuskysymykset ovat: Hyödynnetäänkö tilastoja ja tutkittua tietoa todellisuudessa? Onko tilastojen kahlaamiseen halua ja resursseja, kuinka tätä voitaisiin helpottaa? Mitä ja mistä lähteistä kunta kerää tietoa nuorista? Lisäksi haluan selvittää mistä johtajien tuntuma syntyy ja miten he tukevat omaa johtamista.

Työssä hyödynnetään monimenetelmällistä aineistonkeruuta: haastattelut kahdelle nuorisotyön pitkänlinjan ammattilaiselle ja verkkokysely laajemmalle joukolle kunnallisen nuorisotyön joh-tajia. Haastattelut toteutetaan verkkovälitteisesti Microsoft Team-puheluna ja niiden tavoit-teena on luoda pohjaa kyselyyn ja syventää opinnäytetyöntekijän ymmärrystä. Verkkokysely toteutetaan Microsoft Forms-alustalla ja sen tavoitteena on selvittää mihin nuorisotyön johta-jien päätökset pohjautuvat, hyödyntävätkö he tietoa ja millaista tietoa he jo keräävät. Kyselyn välittämisessä tein yhteistyötä Kunnallisen nuorisotyön yhdistyksen kanssa. Kysely lähetetään heidän olemassa olevan verkoston avulla osalle kunnista ja muille suoraan sähköpostilla. Ky-sely lähetetään yhteensä 106 kunnan nuorisotyöstä vastaavalle johtajalle tai koordinaattorille. Kehittämistyön konkreettisena tuotoksena on nuorisotyön esihenkilöille suunnattu taulukko. Taulukon tavoitteena on lisätä tietojohdamista ja tehdä siitä suunnitelmallisempaa.

2 TIETOJOHTAMINEN

Meillä on tietoa, tarvitaan siis tietojohdamista. Tietojohdamisen tavoitteena on edistää organisaation tehokkuutta ja parantaa työn sujuvuutta. Se tarjoaa ideoita ja työkaluja organisaatiolle ottaa omaa alaa koskevat tiedot käyttöön. Tietojohdaminen on yleiskäsite, jonka alle voidaan jakaa tiedolla johtaminen ja tiedon johtaminen. Tiedolla johtaminen kuvaa toimintatapoja miten tietoa hyödynnetään organisaatiossa, kun taas tiedon johtaminen kertoo enemmän miten uuden tiedon luomista ja tietovirtoja hallinnoidaan (Laihonen ym., 2013, s. 8, 32.)

Tiedolla johtamisen tarkoitus on edistää organisaation tavoitteen toteutumista. Ilman selkeää tavoitetta, ei voi olla suunniteltua ja johdonmukaista tiedolla johtamista. Tiedolla johtamiseen tarvitaan sekä näkyvää tietoa, että kokempohjaista tietoa ja niiden yhdistämistä, jotta voidaan johtaa tiedolla kohti asetettua tavoitetta. (Listenmaa, 2023, s. 48–49.) Olennainen osa kehittämistä on tieto, sillä tarvitsemme tietoa siitä mitä ja miten voimme parantaa asioita. Eli yksinkertaisesti lasten ja nuorten hyvinvointia seurataksemme ja edistääksemme tarvitsemme tietoa heidän hyvinvoinnistaan. Tietoa voidaan kerätä erilaisilla menetelmillä, kuten esimerkiksi kyselyillä ja haastatteluilla. Kokonaiskuvan saavuttamiseksi tarvitaan monipuolista tietoa, sekä indikaattoripohjaista ja lukuihin pohjautuvaa tietoa, että ihmisten kokemuksiin perustuvaa tietoa. (Heinonen & Kapanen, 2012, s. 64–65.) Mitattavissa olevan tavoitteen määrittely on olennaisessa osassa tietojohdamista.

Aiemmin tietojohdaminen miellettiin tiedon keräämiseksi ja siitä raporttien muodostamiseksi henkilöstölle, mutta nyt on siirrytty yhä enemmän tiedon hyödyntämiseen organisaation hyväksi (Laihonen ym. 2013, s. 10). Tiedolla johtaminen on oppimista, jossa tärkeää on tiedon ja ihmisten vuorovaikutus. Lisäksi tiedon tunnistaminen, arviointi ja jalostaminen ovat edellytyksiä kehittämislle. Nuorisotyössä huomio tulisi tiedolla johtamisen näkökulmasta olla enemmän toimintaympäristöjen muutoksessa, jotta pystytään reagoimaan muutoksiin (Kivijärvi, Kauppinen, Kiilakoski & Leskinen, 2022, s. 87–89). Tiedolla johtaminen ei kuitenkaan ole vastaus kaikkiin ongelmiin, vaan siitä saattaa olla jopa vahinkoa, silloin kun keskitytään liikaa laadun sijasta määrään. On siis tärkeää tietää mitä tietoa juuri nuorisotyöstä ja omasta kunnasta halutaan kerätä ja miksi. Keräämmekö tietoa mitä kukaan ei hyödynnä tai jääkö jotakin oleellista keräämättä. Myös resurssien riittävyden pohdinta on osa tiedon keräämistä, sillä jos kukaan ei ehdi kerätä, jalostaa tai hyödyntää tietoa, onko sen tilastoiminen turhaa. Tällaisessa tilanteessa

on hyvä hyödyntää ulkopuolelta tuleva tieto, kuten kouluterveyskysely, terveydenhuollon tekemät raportit ja opinnäytetyöt mahdollisimman tehokkaasti. Tiedolla itsellään ei ole arvoa, jos sitä ei pystytä hyödyntämään. Eri kokoisissa kunnissa on erilaisia johtamiskäytäntöjä ja siksi sama malli ei toimi kaikkialla. Onkin tärkeää pohtia, miksi meillä tehdään näin ja ovatko käytännöt toimivia. Jos tiedon keräämisestä, jalostuksesta ja hyödyntämisestä ei ole sovittu selkeitä rooleja ja käytäntöjä, jää se helposti hajanaiseksi kokonaisuudeksi. Epäselvässä tilanteessa tiedon tarve voi yllättää, järjestelmät tökkiä ja näin tieto jää käyttämättä vaikka se olisi olemassa. Nuorisotyön johtajien on tärkeää jakaa tiedolla johtamisen ajatusta myös henkilökunnalle, sillä heidän osallisuutensa tiedon tuottamiseen, seulontaan ja käsittelyyn on merkittävässä roolissa tiedon luotettavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden arvioinnissa. Tiedolla johtamisen käytäntöjen ollessa kaikille selvät, tiedon hyödyntäminen tehostuu ja koko työyhteisö pystyy mukautumaan paremmin nopeasti muuttuviin tilanteisiin sekä tiimin keskinäinen luottamus ja yhteistyö parantuvat. (Kivijärvi, Kauppinen, Kiilakoski & Leskinen, 2022, s. 88–90.)

Tietojohdamisen ongelmana on usein tiedon vähyys tai toisaalta sen liiallinen määrä. Tänä päivänä saamme tietoa jatkuvasti monesta lähteestä, jolloin keskittyminen helposti herpaantuu ja asiantuntijoiden tuottavuus laskee. Työntekijällä ei ole aikaa sähköpostien tai ammattikirjallisuuden lukemiseen jatkuvan tietotulvan alla ja vaikka tieto liikkuu nopeasti, tuntuu se usein hukkuvan johdon ja henkilökunnan välillä. Ongelmia voi syntyä myös siitä, että ei ymmärretä asiakasta tai muuttuvaa toimintaympäristöä riittävän hyvin. (Laihonen ym., 2013, s. 15.) Tämä korostuu helposti nuorisotyössä, sillä nuoret ja heidän toiveensa ovat alati muuttuvia. Nuoret ottavat vaikutuksia muun muassa sosiaalisesta mediasta ja kiinnostuksen kohteet voivat vaihdella kuukausien ja vuosien välillä suuresti, jolloin esimerkiksi ompelukerho tai disko eivät enää houkuttele samalla tavalla kuin vielä vuosi sitten. Tähän jatkuvaan muutokseen nuorisotyön tulee pyrkiä vastaamaan kehittämällä nopeatempoisesti omaa toimintaansa, esimerkiksi erilaista toimintaa tarjoamalla mutta myös hallinnon kehittämistä tietoa hyväksi käyttäen (Heinonen & Kapanen, 2012, s. 64).

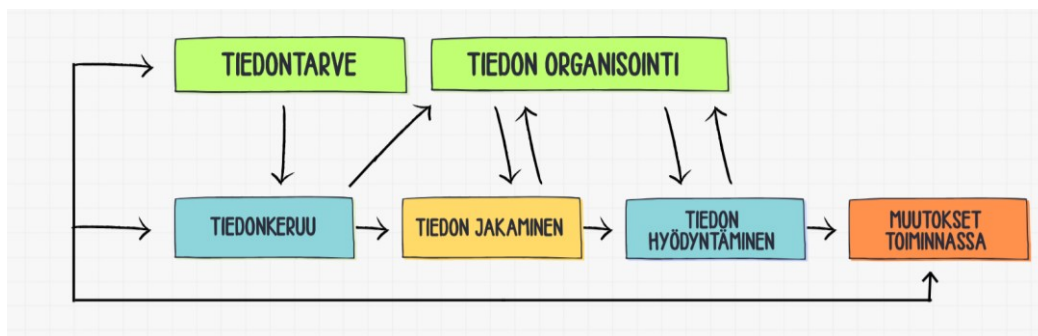
Tarvittavan tiedon tulisi päätyä kaikille sitä tarvitseville, mutta tarvitsevatko kaikki todella kaiken mahdollisen tiedon? Vastaus on yksinkertainen, eivät tarvitse. Se mitä tietoa kukakin tarvitsee, vaihtelee aseman, tehtävän ja organisaation tavoitteiden mukaan. Tiedolla johtamista on siis pohtia, kuka tätä tietoa tarvitsee, millä tavalla hän sitä voi hyödyntää ja kuka siitä vastaa. Hyvällä suunnittelulla voidaan tarkoituksenmukaisesti rajata tiedon määrää kohdentamalla työtehtävät ja siihen liittyvät tiedot tietyille työntekijälle tai tiimille. Rajauksia tulee tehdä myös

tietoturvan säilyttämiseksi esimerkiksi henkilötietoja käsitellessä. (Listenmaa, 2023, s.110–112.)

2.1 Tietojohtamisen suunnittelu ja arviointi

Tietojohtamista suunnitellessa tulee pohtia, miten tietoa halutaan hyödyntää. Tiedonkeruu ja varastointi pitäisi olla vain keinoja tiedon hyödyntämiselle, sillä tilastoilla itsellään ei ole suurta arvoa. On tärkeää, että organisaation strategiassa mainitaan, miten tietoa kerätään ja hyödynnetään. Tietojen hankkiminen ja hyödyntäminen on osa jokaisen työntekijän työtä. (Laihonen ym. 2013, s. 11-12.) Nuorisotyössä jokainen työntekijä kerää jonkinlaisia tilastoja ja tietoa ainakin itselleen, mutta se miten tietoa hyödynnetään työn kehittämisessä, on kiinnostavaa. Toisessa tehtävässä tilastot saattavat olla pääasiassa kävijämäärien kirjaamista, kun taas toisessa keskitytään enemmän määrän sijasta laatuun. Ihmisten kanssa tehdyssä työssä määrällisten tietojen kerääminen on usein melko haastavaa ja siksi organisaatiossa onkin hyvä pohtia mistä tiedosta olisi oikeasti hyötyä työn kehittämiselle.

Tietojohtaminen pyrkii kehittämään organisaatiota nostamalla esiin tiedon keräämisen, kehittämisen ja jalostamisen prosessit. Näillä prosesseilla pyritään tukemaan tietoresurssien hyödyntämistä ja tietopohjaista arvonluontia. Prosessimalleja on useita ja niiden käyttö vaihtelee tavoitteen ja näkökulman perusteella. Prosessi aloitetaan tunnistamalla tiedontarve ja lopetetaan tiedon hyödyntämiseen ja toiminnan muutoksiin. Kuviossa 1 kuvataan Laihosen ym. (2013) määrittelemään prosessia.



Kuvio 1. Tiedonhallinnan prosessi (Mukaiillen Laihonen ym., 2013, s. 25.)

Prosessin mukaan tiedontarve on aukko nykytiedon ja päätöksenteon tai toiminnan vaatiman tiedon välillä. Tämä vaihe on tärkeä, sillä tiedon tarve näyttää suunnan tiedon hankinnalle. Tiedontarpeen määrittely voi haastaa, sillä tiedot, toiminta ja ympäristö ovat kokoaikaisessa

muutoksessa, ja näin ollen tiedon tarpeen määrittely onkin osaltaan tulevaisuuden tarpeiden ennustamista. Tiedon keräämistä tehdään sekä säännöllisenä prosessina, että tiettyyn tietotarpeeseen kohdistettuna. Suuret linjat pysyvät usein samana ja siksi niihin riittää säännöllinen tiedonkeruu, mutta muutoksiin tulee reagoida nopeasti, joten tarvitaan myös kertaluonteista tiedonkeruuta. (Laihonen ym. 2013, s. 24–25.) Nämä kaksi tapaa yhdessä muodostavat toisiaan tukevan kokonaisuuden.

Prosessin vaiheet limittyvät toisiinsa ja etenevät käytännön työn vaatimassa järjestyksessä, sillä ihmiset ja heidän toimintansa, työkalut sekä ympäristö ovat alati muuttuva monimutkainen yhtälö, joka harvoin etenee lineaarisesti. Prosessi on eräänlainen sopimus ja muisti, jolla määritetään kerätyn tiedon organisointia ja tallentamista, niin että se täydentää olemassa olevaa tietoa. Tiedon käsittelyssä on huomioitava, miten se olisi mahdollisimman hyödyllistä käyttäjälle. Tämän ymmärtämiseen tarvitaan tietojohdantamista, joka tarjoaa työkaluja, käsitteitä ja toimintamalleja tiedon tallentamiseen, jalostamiseen ja hyödyntämiseen. Ja se tekee tiedosta arvoa, jolla mitataan esimerkiksi yrityksen suorituskykyä ja autetaan saavuttamaan tavoite. Tiedon arvo tulee näkyväksi, kun ihminen tai organisaatio hyödyntävät sitä. Kunta-alalla tavoitteena ei useinkaan ole ainoastaan kannattava liikevoitto vaan esimerkiksi kuntalaisten hyvinvointi, ja palveluiden turvaaminen ovat merkittävässä roolissa. Tietojohdantamisen avulla tietoa käytetään tehokkaasti ja näin ollen se tukee päätöksentekoa ja auttaa karsimaan tuottamatonta toimintaa. (Laihonen ym. 2013, s. 26.)

Tietojohdantaminen on erilaista riippuen organisaatiosta, sillä toiminta, ympäristö ja ihmiset vaikuttavat prosesseihin ja käytäntöihin. Toisaalla voidaan arvottaa enemmän hiljaista tietoa, kun taas toisessa luotetaan tietojärjestelmiin. Nämä harvoin sulkevat toisiaan pois, sillä laajin tieto saavutetaan yhdistämällä erilaisia tapoja. Tiedon arvo on moninainen ja siksi sen johtaminen ei tulisi kuulua vain yhdelle yksikölle tai ihmiselle. Arvo tulee esiin työntekijän sitä hyödyntäessä, oppiessa uutta tai jakaessa opittua verkostolle. Tietojohdantamisen prosessien tulee limittyä organisaation strategiaan, jotta arvo konkretisoituu ja tietoa hyödynnetään todellisuudessa. Kun tietoa hyödynnetään käytännön työssä tiedon jakamiseen, toiminnan muuttamiseen ja uuden luomiseen sekä parannetaan soveltamista ja luomista tukevia olosuhteita, voidaan ajatella tekevänsä hyvää tietojohdantamista. (Laihonen ym. 2013, s. 27.)

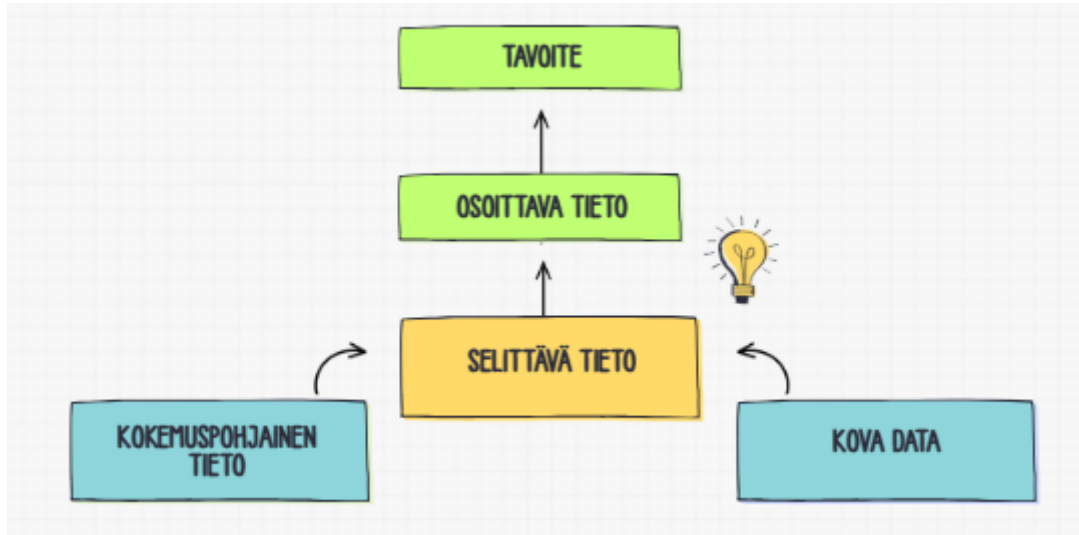
Organisaation tavoitellessa hyvää tietojohdantamista, tulee toiminnan olla avointa ja läpinäkyvää. Pelkillä tiedonkäsittelyprosesseilla ja -taidoilla ei kuitenkaan saavuteta parasta tulosta, vaan

mukaan tarvitaan mahdollistavia tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat henkilökunnan organisointi, johdon päätöksenteko, tieto- ja viestintäteknologia sekä organisaatiokulttuuri. Hyödyntämällä prosessia ja mahdollistavia tekijöitä saavutetaan totuudenmukainen tilannekuva. Tilannekuva koostuu kovasta datasta, joka on kerätty organisaation sisältä sekä ulkopuolelta ja henkilökunnan sekä asiakkaiden kokemustiedosta. Tähän liittyy usein myös eksplisiittinen mittausinformaatio, joka tukee päätöksentekoa ja parantaa ymmärrystä markkinatilanteesta ja toiminnan tehokkuudesta. Sen avulla voidaan myös kannustaa ja ohjata henkilökuntaa haluttuun suuntaan. (Laihonen ym., 2013, s. 27–28.)

Tarvitsemme sekä tutkittua tietoa, että ihmisten kokemuksia ja hiljaista tietoa. Näiden yhdistäminen on olennainen taito organisaatiota johtaessa. Hiljainen tieto on pikkuhiljaa työ- ja elämäkokemuksen mukana kerrytettyä tietoa, jota ihminen hyödyntää päätöksenteossa. Molemmat tavat ovat merkittäviä ja tukevat toisiaan. Näiden avulla ihminen voi tehdä organisaatiota ja itseä koskevia päätöksiä mahdollisimman hyvin. Kokemus pohjainen tieto tulee näkyväksi ja käytettäväksi ihmiseltä sitä kysyttäessä ja siksi onkin tärkeää kysyä työntekijöitä säännöllisesti työn sujuvuudesta, kompastuskivistä ja kehittämisideoista. Kokemustietoa saadaan esiin esimerkiksi henkilöstö- ja asiakaskyselyistä. Näkemyksiimme vaikuttava tieto on uniikkia, mukana tunteissa ja ajatuksissa, jonka vuoksi se ohjaa käytöstämme tiedostamatta. (Listenmaa, 2023, s. 26–29.) Hiljaisen tiedon hyödyntäminen kehittämistoiminnassa on erityisen tärkeää silloin, kun se sosiaalisesti ankkuroidaan tiettyyn kontekstiin (Toikko & Rantanen, 2009, s. 41). Työelämän kehittyessä intuition ja kädentaitoihin perustuvat tiedot sekä taidot ovat vähentyneet ja siirtyneet enemmän tietojärjestelmiin ja käsitteiden hallintaan. Hiljainen tieto saadaan esiin kysymällä kysymyksiä ja ohjaamalla työtä. Kokeneempien työntekijöiden osaamista tulisi kuulla ja hyödyntää tuoreiden työntekijöiden kouluttamisessa (Tasala, 2006, s. 93–95). Nuorisotyössä hiljaista tietoa on erityisesti työntekijöiden tavassa, niin sanotussa näppituntumassa, kohdata nuori. Ihmisten kohtaamista ja ohjaamista voit oppia vain ihmisten kanssa työskennellessäsi. Yksi käsitys hiljaisen tiedon luonteesta tulee esiin mestari - oppipoika suhteessa ja sen mallin toivoisin lisääntyvän nuorisotyössä, sillä mikä olisi hedelmällisempää kuin oppia sinua kokeneemmalta seuraamalla hänen työskentelyänsä.

Tavoitteeseen päästäkseen organisaatio tarvitsee osoittavaa tietoa kertomaan nykytilan, kehityksen suunnan ja etäisyyden tavoitteeseen. Se ei kerro miksi olemme siellä, joten tarvitsemme selittävää tietoa avaamaan tiedon suunnan. Selittävä tieto (kuvio 2) koostuu kovasta datasta eli

tilastoista kuten osallistujamäärät sekä sosiaalisen median tilin klikkaukset ja kokemuspohjaisesta tiedosta kuten työntekijän fiilis tästä tapahtumasta tai bränditutkimuksen tulokset tunnettavuudesta. Kokemuspohjainen tieto on hieman eri kuin hiljainen tieto, pitäen sisällään enemmän kysyttäessä esiin tulevia kokemuksia ja tunteuksia. (Listenmaa, 2023, s. 27–33)



Kuvio 2. Tarvitsemme selittävää tietoa (Mukaillen Listenmaa, 2023, s.31).

2.2 Vinkkejä tietojohdamisen hyödyntämiseen käytännössä

Tietojohdamisen prosessi alkaa tavoitteen luomisella. Tavoitteena voi olla esimerkiksi rakentaa omaan organisaatioon sopiva toimintamalli, josta selviää, kuinka meille tietoa kerätään, jalostetaan, jaetaan ja hyödynnetään. Toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja edetä systemaattisesti. Tietoa voi hyödyntää muun muassa päätöksenteossa, toiminnan suunnittelussa ja vaikutavuuden arvioinnissa. (Listenmaa, 2023, s. 48–54.)

Kun rakennetaan nuorisotyöhön tietojohdamisen toimintamallia, on siinä hyvä olla esimerkiksi seuraavat kuusi vaihetta. Ensimmäisenä vaiheena on valmisteluvaihe, jossa määritellään mitä tietoa tarvitaan juuri kunnallisessa nuorisotyössä (Virtanen & Stenvall, 2014, s. 34). Tähän suuntaa antavat Nuorisolaki, kunnan strategia ja muut toimintasuunnitelmat. Kerättävä tieto voi kunnissa olla esimerkiksi nuorten ja työntekijöiden palauteet, kävijämäärät, verkostoista saatava tieto ja valtakunnalliset tilastot kuten kouluterveyskysely. (Kivijärvi, Kauppinen, Kii-lakoski & Leskinen, 2022, s. 88). Nämä samat toistuvat myös kyselyn vastauksissa, eli näitä tietoja selkeästi jo kerätään ja hyödynnetään. Lisäksi toimintamalliin on hyvä kirjata tietojen tallennuspaikka ja -muoto. Hyödynnetäänkö valtakunnallista järjestelmää kuten NuoDoa vai

onko kunnalla jokin oma järjestelmä. Yhtenäisen tietovaraston tehtävänä on yhdistää useiden lähteiden tieto yhtenäiseksi kokonaisuudeksi ja helpottaa kokonaisuuden ymmärtämistä. Toiseksi luodaan yhtenäiset lomakkeet tiedon keräämistä varten (Listenmaa, 2023, s. 253–254). Sekä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja järjestetään tarvittavat koulutukset. Kolmantena kohtana on tiedon analysointi ja säännölliset raportit, joiden avulla voidaan motivoida henkilökuntaa työhön ja nostetaan esiin jo saavutettuja hyötyjä. (Kivijärvi, Kauppinen, Kiilakoski & Leskinen, 2022, s. 88–90.) Neljäntenä kohtana on kehittää toimintaa saatujen tietojen pohjalta. Näitä voivat olla esimerkiksi uuden kerhon aloittaminen, nuorisotalon aukioloaikojen muutos tai erilaiset kokeilut. Viidentenä toimintasuunnitelmassa on vaikuttavuuden arviointi. Arviointimittareina voivat olla nuorten ja työntekijöiden palaute, osallistujamäärät, toimintaan osallistumattomien nuorten tai vanhempien palauteet. Lisäksi vaikuttavuuden arviointia tukee vuosittain tehtävä raportti. Viimeisenä kohtana on toiminnan vakiinnuttaminen. Kun toiminta toistuu, on sitä helpompi verrata ja hyödyntää päätöksenteossa. Pitkäjänteinen kehittäminen ja arviointi luo uskottavuutta vaikuttavuudelle. (Kivijärvi, Kauppinen, Kiilakoski & Leskinen, 2022, s. 84–90.)

3 NUORISOTYÖ

Nuorisotyön tavoitteena on tukea nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Edistää kasvua, kehitystä, itsenäistymistä ja yhteisöllisyyttä. Tarjota hyvä kasvuympäristö ja edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. (Nuorisolaki, 2016, 2§.) Kunnallista nuorisotyötä ohjaa nuorisolain lisäksi muun muassa kuntalaki ja valtionavustuslaki, jotka tulee ottaa huomioon. Laki ei kuitenkaan aseta selkeitä ohjeita, miten nuorisotyö tulee kunnassa toteuttaa, joten työmuodot ovat moninaisia. Suomessa nuorisotyötä järjestävät kuntien lisäksi myös seurakunnat sekä järjestöt.

Kuntien on järjestettävä lapsille ja nuorille mahdollisuus vaikuttaa heitä koskeviin asioihin ja vaikuttamiskanava voi olla esimerkiksi nuorisovaltuusto tai jokin muu kanava. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2025.) Nuorisotyön ammattieettisten ohjeiden mukaan nuorisotyön tavoitteena on tukea nuorta löytämään paikkansa yhteiskunnassa ja kokemaan merkityksellisyyttä elämässä. Nuoren voimavarojen, näkemysten ja osallisuuden tukeminen kuuluvat olennaisesti nuorisotyöhön. (Rauas, 2019, s.31.) Ohjeiden taustalla vaikuttaa Tomi Kiilakosken luoma nuorisotyön suhdeteoria, jonka kantavana ajatuksena on nuoren paikka toiminnan keskiössä (Kiilakoski, 2015, s.1).

Opetus- ja kulttuuriministeriön (Axelin, 2024, s.8) tahtotilana on kehittää tiedontuotantoa ja kannustaa käyttämään olemassa olevia järjestelmiä. Lisäksi hallitusohjelmassa on mainittu nuorisotyön- ja politiikan ohjelma VANUPO, joka pyrkii mahdollistamaan hyvää elämää nuorille. Ohjelmassa huomioidaan muun muassa mielenterveyden haasteiden ja syrjäytymisen ehkäisy. Lisäksi VANUPO:n yksi linjauksista on tiedolla johtamisen vahvistaminen. Sen tavoitteena on vahvistaa tietopohjaa, jonka avulla nuorisotyötä voidaan kehittää pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti. Tähän keinona ministeriö näkee nuoDo-järjestelmän käyttöönoton kunnissa.

Kunnallisen nuorisotyön rahoitus koostuu valtionosuuksista, kunnan budjetista sekä mahdollisista avustuksista. Vuonna 2023 kunnat käyttivät nuorisotyöhön jokaista alle 29-vuotiasta kohden keskimäärin 133 euroa, josta suurin osa tulee kunnan budjetista (Nuorisoala ry, 2025).

3.1 Nuorisotyön suhdeteoria

Nuorisotyön suhdeteoria vaikuttaa vahvasti nuorisotyön ja sen kehittämisen taustalla. Nuorisotyön suhdeteorian koosti Tomi Kiilakoski Kokkolan kaupungin nuorisotyön kanssa tehdyssä toimintatutkimuksessa. Tutkimuksen aikana rakennettiin nuorisotyön perussuunnitelmaa eli NUPS:ia, jota on sen jälkeen toteutettu monissa kunnissa (Kiilakoski, 2015, s. 1). Suhdeteorian pohjalla on ajatus nuoresta kaiken toiminnan keskiössä. Nuoren tarve ja hänen tukemisensa omassa sosiaalisessa ympäristössä on toiminnan perusta, jonka pohjalta nuorisotyötä tulisi suunnitella ja toteuttaa. Tavoitteena on tukea nuoren itseksi tulemistä, itsetuntoa, itsensä hyväksymistä ja itseilmaisua. Nämä näkyvät käytännön työssä esimerkiksi työntekijän aitona kiinnostuksena nuoren asioihin ja ajatuksiin. Työntekijän tulee nähdä ja osoittaa nuoren arvokkuutta omana itsenään, olla kiinnostunut nuoren itsetunnosta, itsevarmuudesta ja taiteellisesta sekä kehollisesta itseilmaisusta. Lisäksi suhdeteoria jakaa nuorten suhteiden tukemisen kuuteen osaan. Ensimmäiseksi nuorisotyö tukee nuoren suhdetta muihin nuoriin tarjoamalla toimintoja ja ympäristöjä olla ja toimia muiden nuorten kanssa. Työ tukee nuoren kuulumista ryhmiin sekä luo edellytyksiä nuoren omille ryhmille. Toiseksi nuorisotyö tukee nuoren suhdetta luotettaviin aikuisiin. Toimintaan osallistumalla nuori saa mahdollisuuden luoda suhteen kodin ulkopuolisen, luotettavan aikuisen kanssa, jolta voi saada tukea ja vahvistusta. Nuorisotyö tekee yhteistyötä myös muiden kasvattajien kanssa esimerkiksi koululla sekä tukee vanhemmuutta ja vahvistaa sukupolvien välistä yhteyttä. Kolmanneksi tuetaan suhdetta palvelujärjestelmiin ja ohjataan nuorta oikeaan paikkaan, kuten sosiaali- tai työvoimapalveluihin. Nuorisotyö tunnistaa omat rajansa ja tukee nuorta palveluiden monimutkaisessa verkostossa. (Kauppinen, 2022, s. 1–7.)

Neljänneksi tuetaan nuoren suhdetta omaan lähiympäristöön ja alueeseen tarjoamalla palveluita omalla alueella. Oman asuinalueen erityisen identiteetin tukeminen on osa työtä. Viidenneksi tuetaan nuoren kansalaistaitoja sekä opetetaan demokratiassa toimimisen taitoja ottamalla nuoret mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan työtä. Tuetaan osallisuutta ja Nuorisolain edellyttämää nuorten kuulemistä heitä koskevissa asioissa. Nuorisotyö on usein nuorten ja esimerkiksi kuntapäätöksenteossa välissä eräänlaisena tulkkina. Viimeisenä suhdeteorian osana tuetaan nuoren suhdetta maailmaan, luontoon ja kulttuuriin. Tuetaan nuoren eurooppalaista identiteettiä ja suhdetta luontoon. (Kauppinen, 2022, s. 8–11.) Suhdeteorian pohjalta on rakennettu muun muassa kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävän nuorisotyön arviointikriteeristö (Kanuuna, 2023, s. 3). Arviointikriteeristön tavoitteena on nostaa esiin nuorisotyön vaikuttavuutta.

3.2 Nuorisotyön kehittäminen ja tulevaisuus

Kehittämisessä tärkeä tekijä on luotettava tieteellinen tieto, henkilön oma kokemuspohja sekä uuden tiedon syntyminen. Kehittämisessä voidaan keskittyä parantamaan jo olemassa olevaa toimintaa tai kehittää jotakin ihan uutta. Nykyisen toiminnan parantaminen on olennainen osa nuorisotyön ammattilaisen työtä ja kehittämisen fokus tulee aina olla nuorten paremman elämän edistämisessä. Välillä kehittämisen tavoite voi eksyä liiaksi organisaation tai työntekijän omien intressien mukaan ja siksi sitä tulee tarkastella ja kirkastaa ajoittain. (Nieminen, 2012, s. 36.) Nuorisotyössä on ollut haastavaa kehittää yhteisiä mittareita, jotka toimisivat erilaisissa kunnissa aina pienestä muutaman tuhannen asukkaan kunnasta isoihin kaupunkeihin. Toiminta voi olla hyvin erilaista eri paikkakunnilla ja siksi niiden vertaaminen keskenään on monimutkaista. Valtakunnallisia tilastoja ja tietoa on pyritty viime vuosina keräämään muun muassa Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamalla nuoDo- järjestelmällä, jonka tarkoituksena on kuvata kunnallista nuorisotyötä ja antaa työkaluja päätöksentekoon niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti (Suomen nuorisotyön tilastot, 2025.) Se miten nuodoon kerättyä valtavaa tietomäärää pystytään hyödyntämään jää vielä tässä vaiheessa epäselväksi. Tietojohdamisen ja kehittämisen yleisenä haasteena on usein liiallinen tietomäärä. Esimerkiksi verkkoalustat keräävät tietoa valtavia määriä, mutta paljonko sitä todellisuudessa pystytään hyödyntämään, on merkittävä kysymys. Lisäksi jatkuvasti tavoitettavissa olo, valtava määrä sähköposteja ja viestejä vievät työntekijän keskittymistä olennaisesta. (Laihonen ym., 2013, s.15.)

Nuorisotyön kehittämisen avuksi on kehitetty arviointikriteeristön lisäksi Kyllin hyvä -paketti. Paketin avulla on tarkoitus sanoittaa, tuoda työtä esille, luoda tavoitteita ja arvioida niiden toteutumista. Sen avulla nostetaan esiin nuorten sekä työntekijöiden mielipiteet. Pakettia kehittämässä ovat olleet Kanuuna, Nuorisotutkimusseura ja useita kuntia. Materiaalin keskiössä on Nups eli nuorisotyönperussuunnitelma, nuorille sekä kuntalaisille tehdyt kyselyt, laatukriteerit ja tilastotieto. (Kanuuna, 2024.)

Tulevaisuuden ymmärtämisen kannalta on tärkeää ymmärtää mikä on muuttuvaa ja mikä pysyvää sekä minkä halutaan uudistuvan. Nuorisotyössä tulisi pohtia mikä on yhteinen tulevaisuus, mihin arvoihin toiminta perustuu ja minkälaiset toimijat ja menetelmät ovat keskiössä tulevaisuuskuvan saavuttamisessa. Tulevaisuuskuvat eri toimijoiden välillä voivat olla hyvinkin erilaiset ja siksi tarvitaankin yhteistä keskustelua, jotta voidaan luoda yhteinen nuorisotyön tule-

vaisuuskuva. Yhteinen alan tulevaisuuskuva on tärkeä, sillä sen on todettu sitouttavan ja innostavan työntekijöitä pyrkimään kohti yhteistä tavoitetta. Yhteinen tekeminen myös korostaa arvojen merkitystä. (Haapala, 2012, s. 53.)

Tulevaisuuden suunnittelu on entistä tärkeämpää nyt, kun nuorten määrä valtakunnallisesti vähenee. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan 15–18-vuotiaiden nuorten määrä vähenee vuosina 2025–2035 18.7 prosenttia (Valtion nuorisoneuvosto, 2025.) Tämä tarkoittaa väistämättä pienentyviä rahoituksia, henkilöstöleikkauksia ja toiminnan kehittämistä, jonka vuoksi tarvitsemme perusteluita toimintarahojen säilyttämiseen. Tähän tarpeeseen pystytään vastaamaan muun muassa tietojohtamista hyödyntämällä.

3.3 Nuorisotyön arviointi ja vaikuttavuus

Nuorisotyön vaikuttavuuden arviointi on melko haastavaa, sillä lasten ja nuorten hyvinvointia suhteessa nuorisotyöhön on vaikea mitata ja osoittaa numeraalisesti. Suuri osa nuorisotyöstä tehdään nuorten ryhmissä, joissa keskitytään muun muassa vuorovaikutuksen, osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääntymiseen (Kivijärvi, Kauppinen, Kiilakoski & Leskinen, 2022, s. 85). Näitä kaikkia on lähes mahdotonta mitata ja siksi toiminnan vaikuttavuutta on haastavaa arvioida. Kunnallisen nuorisotyön osaamiskeskus Kanuuna (2024) on kehittänyt nuorisotyön arvioimiseksi nuorisotyön arviointikriteeristön, jonka tavoitteena on arvioida nuorisotyön kasvatuksellista laatua. Sen arvoina ovat yhdenvertaisuus, osallisuus, yhteisöllisyys ja moninaisuus. Kriteerit on kehitetty nuorisotyön suhdeteoriaa hyödyntäen ja siellä korostetaan suunnitelmallisuutta ja toiminnallisuutta. Kriteeristöä voidaan käyttää kaiken kokoisissa kunnissa ja kaikissa työmuodoissa.

Englantilaisessa tutkimuksessa (Cooper, 2011, s. 67) noussut ajatus ”nuorisotyötä ei voi arvioida, tuntematta nuorta itseään” kuvastaa mielestäni hyvin nuorisotyön arvioinnin vaikeutta. Tutkimuksessa kehitettiin tarinallista arviointitapaa, jolla pystyttäisiin nostamaan esiin nuorisotyöntekijän ja nuorten ainutlaatuista vuorovaikutussuhdetta. Nuorisotyön arvioinnissa on siis erityispiirteitä, jotka tulee ottaa huomioon arviointia tehdessä. Mittareiden ja tavoitteiden tulee olla mukautuvaisia mutta kuitenkin määrällisiksi tuloksiksi muodostettavia. Arviointityöhön tulee saada koulutusta sekä tukea, jotta työntekijät kykenevät siihen työnsä ohessa. Työntekijöitä tulisi palkita hyvin tehdystä arviointi ja kehitystyöstä motivaation säilyttämiseksi. Arviointi tapoja voivat olla esimerkiksi ennen-jälkeen- arviointi, prosessin arviointi tai osallistuva

arviointi. Näissä kaikissa lähtökohtana on työntekijän muodostama ennakkokäsitys ja -tieto nuorista. (Kanuuna, 2014, s. 27–28.)

Nuorisotyötä arvioidaan kunnissa monipuolisesti, mutta arviointi keskittyy usein liiaksi osallistujamääriin sekä osallistujien palautteisiin. Kehittämisen kannalta olennaista on saada toimintaan osallistumattomien sekä osallistujien huoltajien mielipiteet kuuluviin. Kivijärvi ym., (2022, s. 85) olettavat kouluterveyskyselyn tuloksien olevan useissa kunnissa säännöllisesti käytössä ja päätelmä käy toteen kyselyssä, jossa kaikki vastaajat kertovat hyödyntävänsä tuloksia päätöksenteossa.

Tietojohdaminen auttaa osoittamaan, miten nuorisotyö parantaa nuorten hyvinvointia ja yhteisöjä. Käytännössä osoittaminen on esimerkiksi mitattavien tavoitteiden asettamista, muutosten seuraamista ja selkeiden raporttien muodostamista kuntapäätäjille ja rahoittajille. Tekemässäni taulukossa pyritään nostamaan esiin tietojohdamisen prosessi ja kuinka sitä hyödyntämällä toiminnan kehittämiseen ja uuden luomiseen saavutetaan muutosta toiminnassa.

3.4 Tietoa saatavilla

Valtakunnallista sekä paikallista tietoa nuorisotyöstä ja nuorista on jo nyt paljon saatavilla ja siihen on kehitetty useita tilastointijärjestelmiä, kuten nuoDo, Kompassi ja PAR. Lisäksi esimerkiksi valtakunnallinen joka toinen vuosi tehtävä kouluterveyskysely, tuottaa tietoa kunnille useasta ikäluokasta. Kyselyssä selvitetään muun muassa päihteidenkäyttöä, elämän tyytyväisyyttä, yksinäisyyden kokemuksia ja tietoa nuorten vapaa-ajanvietosta sekä harrastamisesta (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2025). Tässä opinnäytetyössä halusin selvittää paljonko ja miten nuorisotyön johtajat tilastoja hyödyntävät ja puuttuuko niiden joukosta jotakin heille tärkeää tietoa. Kyselystä selvisi, että kaikki vastaajat hyödyntävät kouluterveyskyselyn tuloksia päätöksen teossa. Tärkeässä roolissa olivat myös nuoDo, nuorisotilastot.fi, nuorisobarometri sekä sotkaNet. Muu kohdassa mainittiin Valtion nuorisoneuvoston hyvinvointi-indikaattorit ja lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus, walkers-tilastot, osaamiskeskusten tilastot, ajankohtaiset tutkimukset sekä oman kunnan nuorisovaltuuston aloitteet ja nuorten mielipiteet.

Yhteenvetoja ja tilastoja tällä hetkellä julkaisevat muun muassa Opetus- ja kulttuuriministeriö, Aluehallintovirastot, Nuorisola ry (Allianssi), Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura ry ja Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Opetus- ja kulttuuriministeriön ylläpitämä Suomen nuo-

risotyön tilastot sivustolta löytyy eri lähteistä, kuten nuorisobarometri, sotkanetin ja tilastokeskuksen tilastoista kootut Hyvinvointi-indikaattorit. Teemoja indikaattorissa on koulutus ja työllisyys, terveys ja elintavat, kansalaisuus ja vaikuttaminen, vapaa-aika sekä turvallisuus. Sen tavoitteena on tarjota tietoa muun muassa poliitikoille, nuorisotyöntekijöille sekä opiskelijoille nuorten hyvinvoinnista nopeasti ja helposti. Indikaattoreita päivitetään säännöllisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2025.)

Nuorisoala ry kokoaa Mitä kuuluu nuorille-katsauksen sekä Mitä kuuluu nuorisoalalle-katsauksen ja päivittää niitä kolme kertaa vuodessa. Katsaukset kootaan ajankohtaisista tutkimuksista, selvityksistä ja tilastoista ja ne antavat tilannekuvaa nuorten hyvinvoinnista ja osallisuudesta yhteiskuntaan sekä kehittämistyön tilanteesta. (Nuorisoala ry, 2025.) Valtion nuorisoneuvoston Nuorisobarometri koostetaan kerran vuodessa. Tiedot kerätään puhelinhaastattelulla ja verkkolomakkeella. Nuorisobarometri kertoo 15–29-vuotiaiden nuorten asenteista ja arvoista. Osa kysymyksistä toistuu vuosittain ja osa vastaa ajankohtaisiin aiheisiin. (Valtion nuorisoneuvosto, 2025.) Kouluterveyskysely kerätään joka toinen vuosi. Kouluterveyskyselyn vastaukset julkistetaan osaltaan avoimena kaikille sekä oppilaitosten tiedot suoraan oppilaitokselle. Tuloksista koostetaan joitain erillisiä tilastoja. Kyselyyn osallistuvat 4. ja 5. luokan, 8. ja 9. luokan, sekä lukion ja ammatillisen oppilaitoksen 1. ja 2. luokkien oppilaat. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2025.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tutkimuksellinen kehittämistyö on usein konkreettiseen tavoitteeseen pyrkivää toimintaa. Tavoitteena on muutos, saavuttaa jotakin parempaa tai tehokkaampaa kuin ennen. Tavoite on merkittävässä roolissa kehittämisen suunnittelussa ja arvioinnissa, sillä sen avulla voidaan tarkastella, kuinka hyvin projekti on suoritettu. Kehitettävä asia voi olla määrällinen, laadullinen tai rakenteellinen. Projekti voi olla ulkoapäin johdettu tai koko henkilökunnan yhteinen projekti. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 14–17.) Nuorisotyössä kehittäminen on usein hankemuotoista, sillä Aluehallintovirastot ja Opetus- ja kulttuuriministeriö tukevat kuntia ja järjestöjä yleis- ja hankeavustuksilla. Avustusta voi saada esimerkiksi etsivään nuorisotyöhön, työpajatoimintaan ja paikalliseen harrastustoimintaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2025.)

4.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu tiedolla johtamisen käsitteeseen ja nuorisotyön kehittämisen ajantasaiseen tutkimuskirjallisuuteen. Empiirinen osuus koostuu määrällisestä eli kvantitatiivisesta tutkimuksesta, joka toteutetaan kyselyn muodossa. Kyselyssä on sekä määrää mitattavia, että avoimia kysymyksiä, jotka antavat laadullista näkökulmaa kehittämistyölle. Kehittämistyö tässä opinnäytetyössä etenee lineaarisen mallin mukaan. Linearisessa kehittämisessä määritellään tavoite, suunnitellaan työ, toteutetaan se ja lopuksi arvioidaan sekä päätetään kehittäminen, kuvion 4 mukaisesti. Projektin tavoite perustuu ideaan tai tarpeeseen, jonka pohjalta työtä lähdetään kehittämään (Toikko & Rantanen, 2009, s. 64). Kyselyn lisäksi toteutettiin kaksi haastattelua, jossa haastateltiin nuorisotyön pitkänlinjan ammattilaisia.



Kuvio 3. Projektityön lineaarinen malli (vrt. Toikko & Rantanen 2009, s. 64).

Projekti alkaa tavoitteen määrittelystä ja suunnitelman teosta. Suunnitelma kirjataan projekti-suunnitelmaan, johon laitetaan muun muassa aikataulu, riskianalyysi, vastuut ja budjetti. To-

teutus vaiheessa usein jotakin tarkentuu tai muuttuu, jolloin suunnitelmaa päivitetään. Projektilla on hyvä olla selkeä päätös, sillä usein toteutuksesta nousseista ideoista voisi jatkaa taas uuteen ja uuteen suunnitelmaan, jos päätepistettä ei ole sovittu. Projektin päättämisessä on tärkeää arvioida sen onnistumista ja nostaa esiin jatkoideoita. (Toikko ym., 2009, s. 64.) Nuorisotyön kehittämiseksi täytyy seurata nuorten hyvinvointia ja tarvitaan ajantasaista tietoa sen tilasta. Tietoa saadaan tuottamalla tietoa kyselyillä ja haastatteluilla sekä poimimalla sitä olemassa olevista rekistereistä. Kehittäminen vaatii taustalle monipuolista tietoa, niin määrällisiä lukuja, kokemuksia kun hiljaista tietoakin (Heinonen & Kapanen, 2012, s. 65).

4.2 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus perustuu erilaisiin aineistoihin sekä niiden analyysiin ja on näin ollen empiiristä tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa teoriat kulkevat mukana ja jäsentävät aineistoa. Teoria jakaa aineistoa aiemmin tutkittuun ja tieteelliseen kirjallisuuteen, sekä menetelmiin ja analyysitapoihin. Teorioita on yleensä useita ja ne keskustelevat keskenään. Laadullista tutkimusta ei voida tiukasti määritellä yhteen muottiin, mutta sillä on tiettyjä usein toistuvia ominaispiirteitä, kuten kvalitatiivisen aineiston suosiminen, toimintaan keskittyminen, subjektiivisuuden arvostaminen, monimutkaisuuden sietäminen ja mitä- ja miten-kysymysten painottaminen. (Juhila, 2021.) Tutkimus on aina prosessi, joka etenee vaiheittain. Prosessi etenee ideasta, tutkimusaiheeseen tutustumisen kautta tutkimussuunnitelman tekoon. Seuraavaksi kerätään ja analysoidaan aineisto sekä raportoidaan tutkimus. Tutkimus ei aina etene suoraviivaisesti, vaan edellinen vaihe voi vaikuttaa seuraavaan ja esimerkiksi tavoite tai tutkimusidea voi muuttua työn edetessä. Tutkimuseettinen ote kulkee mukana koko prosessin ajan. Laadullinen tutkimus on aineistovetoista, joten aineisto on merkittävässä roolissa prosessissa. (Günther & Hasanen, 2021.)

4.3 Haastattelu

Opinnäytetyön alkuvaiheessa haastattelin kahta nuorisotyön pitkänlinjan ammattilaista heidän kokemuksistaan. Haastatteluissa pohdittiin yhdessä nuorisotyön menneisyyttä, nykytilaa ja tulevaisuutta. Haastatteluista sain ideoita laajemmalle ryhmälle tehtävään verkkokyselyyn ja toivottua vastakaikua omille ajatuksille. Haastattelussa kyselijä ja tiedonantaja ovat vuorovaikutuksessa ja esimerkiksi kysymysten järjestystä ja muotoa voidaan muokata, jotta molemminpuolinen ymmärrys asiasta syntyy ja haastattelijat saavat mahdollisimman paljon tietoa halutusta

aiheesta. Haastattelussa haastattelija on kysymysten esittämisen lisäksi myös havainnoija eli hän voi aistia miten jonkin asia sanotaan ja näin saada kokonaisvaltaista tietoa haastateltavasta. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 73.) Haastatteluista nousi esiin tarve tutkia ja kehittää nuorisotyötä.

Haastattelun kysymykset etenivät vapaassa järjestyksessä, keskustelun edetessä luonnollisesti. Aluksi kysyttiin vastaajan työ- ja esihenkilökokemuksesta. Seuraavaksi johtamisen osaamisen synnystä ja mikä tukee heidän omaa johtajuuttansa. Tutkitun tiedon hyödyntämisestä ja keräämisestä sekä mihin suuntaan he toivoisivat nuorisotyön tulevaisuudessa kehittyvän. Viimeisenä keskustelimme, kuinka iso rooli on johtajan kokemuksilla ja tuntumalla.

4.4 Kysely

Laadullisen tutkimuksen yhtenä menetelmänä on kysely. Kyselyn etuna on kerätä nopeasti laaja tutkimusaineisto, jolloin säästetään tutkijan aikaa ja vaivaa. Haasteena on, että vastaajien omistautumisesta ja huolellisuudesta ei voida olla varmoja sekä vastaajamäärä voi jäädä alhaiseksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, s. 193–195).

Opinnäytetyön kysely toteutettiin verkkokyselynä Microsoft Forms- työkalua käyttäen. Kyselyssä oli 19 kysymystä. Kysymyksistä kuusi on määrää mittaavia, kuten montako vuotta vastaajalla on esihenkilökokemusta. Monivalintakysymyksiä on kaksi ja niissä selvitetään millaisia järjestelmiä organisaatio käyttää tiedon keräämiseen ja mitä järjestelmiä vastaaja hyödyntää päätöksenteossa. Loput ovat avoimia kysymyksiä. Kysely on suunnattu kunnallisen nuorisotyön johtajille ja koordinaattoreille. Kysely lähetettiin osalle vastaajista Nuorisotyön kunnallisen yhdistyksen verkoston kautta ja muille suoraan sähköpostilla. Kysely lähetettiin 106 kunnallisen nuorisotyön johtajalle tai koordinaattorille. Vastauksia kahdessa viikossa saatiin 41 kappaletta eli vastausprosentti on 38,6. Vastausprosentti olisi voinut olla korkeampi, mutta oli tyytyväisiä vastausten laatuun.

Kysely koostui löyhästi viiteen teemaan jaotelluista kysymyksistä. Aluksi kysytään vastaajan pohjatiedot, eli kauanko hänellä on työkokemusta nuorisotyöstä ja kauanko hän on tehnyt esihenkilötyötä. Toisena teemana kyselyssä on organisaation keräämä tieto, käyttämät järjestelmät ja osallistuuko henkilökunta tiedon keräämiseen ja hyödyntämiseen. Kolmannessa teemassa selvitetään kuinka tärkeänä vastaaja pitää tutkittua tietoa sekä mitä järjestelmiä ja koosteita hän hyödyntää päätöksenteossa. Lisäksi kysely selvittää millaista tietoa vastaaja kaipaa lisää ja

onko tiedon hyödyntämiseen resursseja. Neljäs teema keskittyy yhteistyöhön muiden toimijoiden kanssa ja nuorisotyön tulevaisuuskuvaan. Viides teema keskittyy vastaajan oman tuntuman ja johtamisen osaamisen syntymiseen sekä siihen mikä tukee vastaajan omaa johtamista. Viimeisenä on vapaa sana.

Kyselyn vastaajilta saaman palautteen perusteella aikaa meni enemmän kuin olin arvioinut ja he olisivat kaivanneet tallennusmahdollisuutta, eli mahdollisuutta vastaamisen keskeyttämiseen ja jatkamiseen myöhemmin. Kysymykset olisivat myös voineet olla hieman paremmin suunnattuja, jotta saadut vastaukset olisivat olleet laajempia. Vastausten purkaminen oli mielenkiintoista ja innosti minua eteenpäin opinnäytetyöprosessissa. Käytin analysoimiseen tietoperustasta nousevia teemoja, jonka pohjalta tein johtopäätöksiä.

4.5 Aineiston analyysi

Haastattelu

Kirjoitin haastatteluissa nousseet asiat ylös heti niiden jälkeen ja siksi niistä ei muodostunut aineistoja. Haastattelut auttoivat minua verkkokyselyn kysymysten luonnissa ja aiheen syventämisessä. Haastatteluista nousi esiin tutkitun tiedon ja kokemustiedon yhdistämisen tärkeys. Haastatteluiden kohteet omaavat laajan työkokemuksen kunnallisesta nuorisotyöstä ja keskustelu heidän kanssansa oli hyvin mielenkiintoista. He molemmat pitivät merkittävänä, että nuorisotyöntekijät sekä tutkijat tutkivat ja kehittävät työtä. Molemmat haastateltavat pitivät tutkitun tiedon hyödyntämistä todella tärkeänä. Nuorisotyön kehittämisen kannalta Haastateltava 1 koki verkostojen, Euroopan Unionin hankkeiden ja nuorten osallisuuden olevan merkittävässä roolissa. Kehittämiseen tarvitaan tieteellistä tutkimusta sekä nuorisotyöntekijöiden ruohonjuurituntumaa. Kehittämiseen tulee osallistua kaikkien, ettei tutkimus jää vain tutkijoiden tehtäväksi. Haastateltava 1 nosti esiin nuorisotyön heikkoutena, että talous- ja lakitietämys ei ole ollut kovin vahvaa. Lisäksi nuorisotyössä ei ole osattu aina perustella asioita riittävän selväksi ja esimerkiksi lakiin vedoten. Oman johtamisen osaamisen hän kokee syntyneen johtamisen ymmärtämisestä ja koulutuksesta. Johtaminen ei ole vain asema, vaan täytyy olla kiinnostunut ihmisistä ja organisaatiosta. Hänen mielestään organisaatio on väline tavoitteiden toteuttamiseksi. Haastateltava 1 uskoo kokemuksen tuovan perspektiiviä, miten nopeasti tai hitaasti asioiden tulisi muuttua ja miten niihin kannattaa reagoida. Hänen mielestään nuorisotyöntekijät ovat kohtaamisen ammattilaisia vailla vertaa. Johtajan tulee tämä ymmärtää ja valita menetel-

mät ja tavat sen mukaan mikä toimii juuri nuorisotyössä. Haasteltava 1 halusi nostaa esiin vuoropuhelun työntekijöiden ja johdon välillä, hän koki tärkeäksi, että nuorisotyöntekijät ovat mukana esimerkiksi kunnan johtoryhmässä, jolloin käytännön tieto siirtyy suoraan johtoryhmän käyttöön. Lisäksi hän toivoi nuorisotyöntekijöiden nousevan esiin ja kertovan itse nuorisotyön tärkeydestä.

”Alun perin ollut enemmänkin se, että tää on tärkeätä työtä ja kaikkien pitää ymmärtää se. Vaikka me ei sitten sanotettaisiinkaan sitä aina, että millä perusteella se on tärkeätä, mutta että toki se on niinku kehittynyt.” (Haastattelu 1.)

Haastateltava 2 kuvasi hänen oman tuntumansa syntyneen käytännöntyöstä sekä laajasta työkokemuksesta erilaisissa työympäristöissä ja työyhteisöissä. Suureen arvoon hän nosti koulutuksen ja ”jatkuvan tiedonnälän”, joka ajaa pohtimaan ja kehittämään asioita arjessa. Haastateltava 2 koki työyhteisön, kollegojen ja verkostojen tukevan hänen omaa johtamistansa. Lisäksi toimiva vuorovaikutus ja sitoutuneet työntekijät auttavat johtamaan entistä paremmin. Myös työnohjaus nousi keskustelussa esiin, se tukee, sparraa ja auttaa toimimaan parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Kysely

Kysely lähetettiin syyskuussa 2025 106 suomalaisen kunnan nuorisotyön johtajalle ja koordinaattorille. Kahden viikon vastausaikana saatiin 41 vastausta. Vastausprosentti oli 38,6. Aloitin kyselyaineiston purun Microsoft Forms- ohjelmasta. Tutustuin tuloksiin ensin yleistasolla ja nostin esiin vastauksista tulevia ilmiöitä. Keskustelin ilmiöistä tilaajan Kokkolan kaupungin nuorisopalveluiden johtajan kanssa, jonka jälkeen aloin purkamaan vastauksia kysymys kerrallaan. Forms-ohjelma antaa vastauksista suoraan taulukkoja, joten en tarvinnut niiden muodostamiseen muuta ohjelmaa.

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien taustatietoja, kuten nuorisotyön tekemisen ja esihenkilötyön kestoja. Vastanneista 5% (n=2) oli työskennellyt nuorisotyössä 0-5 vuotta, 12 % (n=5) 6-10 vuotta, 27 % (n=11) 11-20 vuotta ja 56 % (n=23) yli 20 vuotta. Merkintä n viittaa vastaajien lukumäärään. Kyselyn vastaajista 17 % (n=7) oli 0-5 vuotta kokemusta esihenkilötyöstä, 29 % (n= 12) 6-10 vuotta, 37 % (n=15) 11-20 vuotta ja 17 % (n=7) yli 20 vuotta. Näistä tuloksista voidaan päätellä että 83 % vastaajista ovat työskennelleet alalla jo yli 10 vuotta ja omaavat näin laajaa kokemusta nuorisotyöstä. Esihenkilönä heistä on toiminut yli puolet (54 %) yli kymmenen vuoden ajan, joten kyselyn vastaukset kuvaavat hyvin nuorisotyön johtajien ajatuksia.

Toisena teemana kyselyssä on organisaation keräämä tieto. Vastauksissa toistuu kävijämäärät, mielipide-, palaute-, ja hyvinvointikyselyt, hanketyön rahoittajan vaatimat tiedot, etsivän nuorisotyön ja työpajan asiakastiedot, kohtaamisen määrät koulunuorisotyössä, tietoa keskusteluiden aiheista ja ilmiöistä sekä tapahtumailmoittautumisia. Tiedoista suurin osa on määrällistä ja yksilöimätöntä. Etsivässä ja työpaja työssä kerätään henkilötietoja ja tilastoidaan jokainen kävijä henkilökohtaisesti PAR-järjestelmään. Seuraavassa kysymyksessä kysytään organisaation käytössä olevista valtakunnallisista järjestelmistä. NuoDo järjestelmää käyttää 85 % (n35) vastaajista ja PARent – etsivä nuorisotyö järjestelmää 78 % (n32). Lisäksi he käyttävät PARty, ohjaamotilastot.fi, Kompassi järjestelmiä. Muu kohdan valistivat 24 % (n=10) ja lisätiedoissa avasivat näiden olevan esimerkiksi Walkers-tilastot, Promid työajanseuranta, Office 365+, Zekkipro ja Sovari. Avoimissa kysymyksissä selvitettiin millaista tietoa organisaatio kerää itse. Vastauksissa toistuvat järjestelminä Webropol, Microsoft Forms ja sosiaalisen median kyselyt. Sisällöt liittävät toiminnan laatuun ja kävijämääriin. Asiakastyytyväisyyttä, nuorten mielipiteitä ja ideoita selvitetään erilaisilla kyselyillä. Nuorisotyön vaikuttavuuden mittaaminen nousee esiin vain yhdessä vastauksessa, mistä voidaan päätellä teoriassakin esiin noussut vaikuttavuuden mittaamisen vaikeus. Silti on yllättävää, että vastauksissa työn vaikuttavuutta tai sen mittaamista ei nosteta enempää esille. Tulosten perusteella vaikuttavuuden mittaamista tulisi korostaa ja siihen olisi hyvä olla yhtenäiset mittarit ja järjestelmät, jotta sen seuranta arjessa tapahtuisi. Seuraavassa kysymyksessä selvitetään osallistuvatko organisaation työntekijät tiedon keräämiseen ja hyödyntämiseen. 80 % (n=33) kertoo työntekijöiden keräävät ja hyödyntävän tietoa. Loput 20 % (n=8) kertovat työntekijöiden ainoastaan keräävän tietoa. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ei osallistu keräämiseen tai hyödyntämiseen. Tietojohtamisen kannalta on olennaista, että koko henkilökunta osallistuu tiedon keräämiseen ja hyödyntämiseen. On johdonvastuulla varmistaa henkilökunnan osaaminen ja resurssit. Tiedon arvo on moninainen ja siksi sen johtaminen ei tulisi kuulua vain yhdelle yksikölle tai ihmiselle. Arvo tulee esiin työntekijän sitä hyödyntäessä, oppiessa uutta tai jakaessa opittua verkostolle (Laihonen ym. 2013, s. 27).

Kuinka tärkeänä pidät tutkittua tietoa, kun organisaatiossa tehdään päätöksiä toiminnoista ja rahoituksesta?



Kuvio 4. Kysymys 9. Kuinka tärkeänä pidät tutkittua tietoa, kun organisaatiossa tehdään päätöksiä toiminnoista ja rahoituksesta?

”Uskon, että nuorisotyöllä on entistä suurempi painoarvo nuorten elämässä ja valtakunnan nuorisopoliittisen päätösten tekemisessä. Meillä kehitetään ja panostetaan tiedon analysointiin ja hyödyntämiseen nuorisotyön osalta. Samalla haluamme olla vaikuttamassa myös valtakunnan tasolla nuorisotyön tulevaisuuteen.” (Vastaja 1)

Kolmannessa teemassa selvitetään, kuinka tärkeänä vastaaja pitää tutkittua tietoa sekä mitä järjestelmiä ja koosteita hän hyödyntää päätöksenteossa, kuvio 5. Tutkitun tiedon hyödyntämistä päätöksenteossa todella tärkeänä pitää 88 % (n=36) vastaajista ja vähän tärkeänä 12 % (n=5). Yksikään ei valinnut vaihtoehtoja ei kovin tärkeää tai ei yhtään tärkeää.

”Kerättyä tietoa käytän resurssien kohdentamiseen ja tiedolla johtamiseen.” (Vastaja 20.)

Neljäs teema keskittyy yhteistyöhön muiden toimijoiden kanssa ja nuorisotyön tulevaisuuskuvaan. Vastaajista 54 % (n=22) kertovat heidän organisaationsa tekevän yhteistyötä tiedonkeruun osalta muiden toimijoiden kanssa. Loput 46 % (n=19) ei tee yhteistyötä tiedonkeruun osalta. Seuraavassa kohdassa kysytään, kenen kanssa organisaatio tekee yhteistyötä ja esiin nousee seutukunta 29 % (n=10) ja muu 29 % (n=10). Muu -vastauksen lisätiedoista ilmenee, että yhteistyötä tehdään Kunnallisen nuorisotyön yhdistyksen, Alttiuksen, kuutoskaupunkien, hyvinvointialueen, oppilaitosten, järjestöjen, lapsiystävällinen kunta/Unicef ja kunnan muiden toimialojen kanssa.

”Täällä hetkellä pelkkä säästöjä. En näe enää hyvää tulevaisuus nuorisotyölle tai nuorille.” (Vastaja 2)

”Kuntatalous heikkenee ja nuorten määrä vähenee. Hyvän tietopohjan ja tasokkaiden nuorisopalvelujen avulla voisimme saada pidettyä resursseista kiinni, jotta nuorisopalveluja ei säästetä kuoliaaksi.” (Vastaaaja 23)

Kysymykseen millaisena näet nuorisotyön tulevaisuuden 5 ja 10 vuoden päästä ja miten organisaatiosi varautuu muutoksiin, saatiin mielenkiintoisia vastauksia. Vastaaajista 29 % (n=12) kokee tulevaisuuden epävarmana ja uskoo taloudellisen tilanteen sekä nuorten määrän vaikuttavan työhön negatiivisesti. Loput vastaajat (71 %) nostavat esiin positiivisen tai neutraalin tulevaisuuskuvan. Neljä (9 %) vastaajaa uskoo koulunuorisotyön roolin nousevan suuremmaksi ja muutenkin toiminnan uskotaan mukautuvan muutosten mukana. Organisaation varautumisesta mainitaan henkilöstön koulutukset ja toimintojen täsmentäminen. Kuten alla olevassa vastauksessa mainitaan, nuoret ja nuorisotyö on alati muuttuvaa, mutta ihmisten ohjaaminen ja kohtaaminen tulee olemaan sen keskiössä aina. Tämä on hyvä muistaa arjen kiireiden keskellä.

”Nuorisotyö muuttuu jatkuvasti. Se on osa työtä. Tietyt nuoruuteen ja ihmisen kasvuun liittyvät lainalaisuudet eivät kuitenkaan muutu. Eikä se, että ihminen on sosiaalinen olento, joka tarvitsee toista ihmistä. Voi siis tulla uusia toimintaympäristöjä ja menetelmiä, mutta kohtaaminen nuorisotyön ytimessä tulee arvioni mukaan säilymään.” (Vastaaaja 3)

Miten kerättyä tietoa hyödynnetään tulevaisuuden suunnittelussa kysymykseen, nousi monipuolisia vastauksia. Tulevaisuuden suunnittelussa kerättyä tietoa hyödynnetään strategisten linjausten, talousarvion ja resurssien kohdentamisen. Väestö- ja ilmiötiedon avulla voidaan ennakoita muutoksia, suunnitella palveluverkkoa ja kohdentaa henkilöstöresursseja. Nuorisotyössä tieto auttaa tunnistamaan tuen tarpeita, kehittämään toimintaa ja perustelemaan resurssitarpeita päättäjille. Tietoa käytetään myös vaikuttavuuden osoittamisessa ja pitkäjänteisessä kehittämisessä. Osassa vastauksia korostuu tarve vahvistaa systemaattista tiedolla johtamista, mutta kokonaisuutena tieto toimii jo nyt tärkeänä suunnittelun ja päätöksenteon välineenä kunnassa.

Viides teema keskittyy vastaajan oman tuntuman ja johtamisen osaamisen syntymiseen sekä siihen mikä tukee vastaajan omaa johtamista. Vastauksista ilmenee, että johtamisosaaminen syntyy pitkän työkokemuksen ja nuorisotyön kentän tuntemuksen kautta. Vastaaajien osaamista ovat vahvistaneet myös koulutus, erilaiset johtamis- ja esihenkilövalmennukset sekä non-formaali oppiminen, kuten vapaaehtoistoiminta ja työnohjaus. Lisäksi vastauksissa korostuvat kollegoiden tuki, verkostoista oppiminen, reflektio, palautteen vastaanottaminen ja ajan-

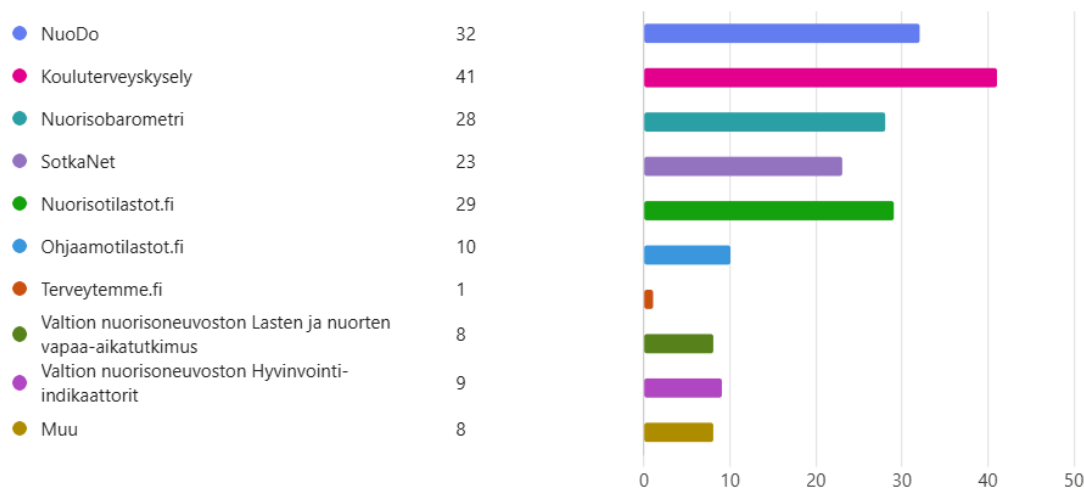
kohtaisen tiedon seuraaminen, jotka yhdessä tukevat johtajana toimimista. Kokonaisuudessaan osaaminen ja tuntuma rakentuu kokemuksen, koulutuksen ja jatkuvan oppimisen yhdistelmästä. Viimeisenä kohtana kyselyssä oli vapaa sana.

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Opinnäytetyön kehittämistyön tuloksissa tutkimuskysymyksiä verrataan haastattelujen ja kyselyn vastauksiin. Tutkimuskysymyksillä haluttiin nostaa esiin kunnallisen nuorisotyön päätöksentekoa, selvittää pohjautuvatko päätökset tietoon vai tuntumaan ja onko tutkitun tiedon hyödyntämiseen halua ja resursseja. Lisäksi kysyttiin mitä ja mistä lähteistä kunta kerää tietoa nuorista ja mistä johtajien tuntuma syntyy ja miten he tukevat omaa johtamistansa. Seuraavissa luvuissa käsitellään tutkimuskysymyksiä ja niiden vastauksia verkkokyselyn tuloksia analysoimalla ja arvioimalla.

Tämä opinnäytetyö tuottaa tietoa tietojohdamisen hyödyntämisestä kunnallisen nuorisotyön johtamisessa. Tulokset vastaavat tutkimuskysymykseen, mihin nuorisotyön päätökset pohjautuvat melko hyvin. Kyselystä saatiin tietoa mitä järjestelmiä nuorisotyön johtajat hyödyntävät päätöksiä tehdessä ja kuinka tärkeänä he pitävät tutkitun tiedon hyödyntämistä. Tekemäni haastattelun vastaajista 88 % pitää tutkitun tiedon hyödyntämistä todella tärkeänä, kun organisaatiossa tehdään päätöksiä toiminnoista ja rahoituksesta. Tietoa kerätään useilla eri tavoilla ja järjestelmillä. Esimerkiksi nuoDo-järjestelmä on käytössä 85,3 % vastanneista kunnista ja kaikki vastaajat kertovat hyödyntävänsä valtakunnallisen kouluterveyskyselyn tuloksia päätöksiä tehdessään. Kuitenkin samalla kyselystä ilmeni, että tiedon kokoamiseen ja hyödyntämiseen ei ole riittävästi resursseja.

Kysymykseen millaista tietoa kunta kerää, sain monipuolisia vastauksia, joissa toistuu kävijämäärät, mielipide-, palaute-, ja hyvinvointikyselyt, hanketyön rahoittajan vaatimat tiedot, etsivän nuorisotyön ja työpajan asiakastiedot, kohtaamisen määrät koulunuorisotyössä, tietoa keskusteluiden aiheista ja ilmiöistä sekä tapahtumailmoittautumiset. Tiedoista suurin osa on määrällistä ja yksilöimätöntä. Erityisyytenä esiin nousee etsivä nuorisotyö ja työpajatyö, jossa kerätään henkilötietoja ja tilastoidaan jokainen kävijä henkilökohtaisesti PAR-järjestelmiin. Lisäksi kyselystä ilmenee mitä sivustoja kunnallisen nuorisotyön johtajat käyttävät päätöksenteon tukena, katso kuvio 5.



Kuvio 5. Kysymys 8. Hyödynnän päätöksiä tehdessä? N=41.

Vastaajista kaikki kertoivat hyödyntävänsä päätöksiä tehdessä kouluterveyskyselyä ja yli 68 % (n=28) käyttää nuoDoa, nuorisobarometriä ja nuorisotilastot.fi sivustoa. Lisäksi vastaajat hyödynsivät SotkaNet 56 % (n=23), ohjaamotilastot.fi 24 % (n=10) ja Valtion nuorisoneuvoston hyvinvointi-indikaattoreita 22 % (n=9). Muita vaihtoehtoja olivat Valtion nuorisoneuvoston Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus, Terveystemme.fi ja Muu, joihin tuli muutamia vastauksia. Muu vastauksen selitteessä esiin nousi muiden toimijoiden tuottama tieto, terve Suomi, tilastokeskus, työllisyystilastot, Walkers-tilastot, PAR-järjestelmät ja nuorisovaltuuston tekemät kyselyt. Vastaajat kertoivat hyödyntävänsä tietoa muun muassa tilinpäätöstiedoissa, toimintojen suunnittelussa, toiminnan kehittämisen ja rahoituksen perustelussa, palveluiden suuntaamisessa ja erilaisten teemojen ja ilmiöiden ymmärtämiseksi. Lisäksi esiin nousi tiedon hyödyntäminen henkilöstö ohjaamisessa ja johtamisessa sekä henkilöstön koulutusten suunnittelussa. Kaksi vastaajista kertoi tekevänsä ajankohtaiskirjeitä ja toimintakertomuksia kuntapäätäjille. Yhdessä vastauksessa esiin nousee riittämätön tiedon hyödyntäminen ja tämä sama toistuu kysymyksessä resurssien riittämisestä. Siellä 38 % (=12) vastaajista kertoo resurssien olevan riittämättömät. Viisi vastaajaa ehdottaa tilastojen läpikäyntiin avuksi tekoälyä. Esiin nousee myös toive selkeästä ja yhdestä paikasta löytyvästä informaatiosta, muun muassa nuorisotyön merkityksestä ja vaikuttavuudesta. Lisää kohteja kaivataan myös paikallisesta työstä ja nuorista, jotta niitä voidaan hyödyntää ruohonjuuritason kehittämisessä. NuoDo nousee esiin kolmessa vastauksessa ja sen kehittymisen uskotaan auttavan tiedonsaantia. Vastauksista nouse esiin

tarve helpottaa tiedonkäsittelyä ja hyödyntämistä. Sekä yksinkertaistaa prosessia ja luoda selkeä suunnitelma, miten tietoa juuri meidän organisaatiossamme hyödynnetään. Tähän tarpeeseen saadaan apua opinnäytetyön tuotoksesta eli taulukoista ja käytännön vinkeistä.

Nuorisotyössä käytetään laajasti erilaisia valtakunnallisia järjestelmiä. Kyselystä ilmeni, että nuoDo järjestelmää käyttää 85 % (n35) vastaajista ja PARent – etsivä nuorisotyö järjestelmää 78 % (n32). Lisäksi he käyttävät PARty, ohjaamotilastot.fi ja Kompassi sivustoja. Muu kohdan valitsivat 24 % (n=10) ja lisätiedoissa avasivat näiden olevan esimerkiksi Walkers-tilastot, Promid työajanseuranta, Office 365+, Zekkipro ja Sovari. Tulokset osoittavat, että tilastojen hyödyntämiseen on halua, mutta resurssia kaivataan lisää. Kaivattiin tapaa, jolla saada monipuolista tietoa helposti hyödynnettäväksi, tässä yhteydessä mainittiin muun muassa nuoDo ja Nuorisotilastot.fi, joiden kehittämistä toivottiin jatkettavan. Keskeisenä havaintona kyselystä nousi esiin, että työn tueksi tarvitaan selkeää, valtakunnallista sekä paikallista tietoa yhteen tuovaa tilastointia. Nykyisistä tilastoinneista saadaan kyllä tietoa, mutta sen yhdistäminen muihin koettiin haastavaksi ja työlääksi. Tähän vastauksena voisi olla esimerkiksi osaamiskeskusten yhteenvedot tai alueellisesti yhdessä palkatut työntekijät, joiden tehtävänä on koota paikallista tietoa yhteen ja helposti hyödynnettävään muotoon. Yksi yhteinen valtakunnallinen verkkosivusto olisi käytännöllisempi, nykyiseen tilanteeseen verrattuna, vaikka nykyisetkin palvelut ovat hyvin nuorisotyössä tunnettuja. Myös laajasti hyödynnetty kouluterveyskysely voisi olla entistä paremmin ymmärretty ja käytetty, jos sen paikalliset tulokset koostettaisiin raporttimuotoon.

Tämä työ selvittää myös mistä johtajien tuntuma eli mutu syntyy ja miten he tukevan omaa osaamista. Työelämä ja työ ovat jatkuvassa muutoksessa suhteessa maailman muutoksiin ja samalla ihmisten suhde työhön muuttuu. Yrityksen menestys riippuu suurelta osin henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä, ja siksi on merkittävää huolehtia ja johtaa työntekijöiden työkykyä. Työkyvyn ollessa hyvä, työntekijä pystyy tekemään työtehtävänsä vaaditulla tavalla. Työkyvyn heikettyä, ja työn sekä työntekijän resurssien ollessa epätasapainossa työn jälki heikenee, poissaolot lisääntyvät ja siitä seuraa taloudellisia haasteita sekä työnantajalle, että työntekijälle. Tämän takia johtajien on tärkeää ymmärtää mikä työkykyyn vaikuttaa ja miten sitä voidaan juuri meidän organisaatiossamme tukea. (Forma, 2023, s. 14–15.)

Mutta kuka huolehtii johtajan työkyvystä? Kysymys on tärkeä, sillä johtajan työssäjaksaminen ei ole vain hänen oma asiansa. Johtajan päätöksillä ja vuorovaikutuksella on suora vaikutus koko työyhteisöön ja yrityksen menestykseen. Johtamista ja omaa työkykyä parantavia asioita

ovat esimerkiksi riittävä palautuminen, vertaistuki, lisäkoulutukset, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sparrausapu. Kuormittavia asioita ovat muun muassa vastuu yrityksestä ja työntekijöistä, tiiviit ja pitkät työpäivät, jatkuva tavoitettavissa olo ja tunnekuorma mikä syntyy esimerkiksi kiistojen selvittelystä. (Forma, 2023, s. 14–15.) Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet nuorisotyön johtajat nostivat johtamista tukevana asioina esiin vertaistuen, niin oman kunnan työntekijöiden kuin muidenkin seutukunnallisesti ja valtakunnallisesti. Lisäksi pohjakoulutus ja muut koulutukset sekä muun muassa aluehallintoviraston verkostot ja ajankohtaiskahvit koettiin hyvänä tukena. Erityisesti kokonais kuvan hahmottaminen ja ajankohtaisissa asioissa mukana pysyminen tukee vastaajien johtajuutta. Tähän apuna he käyttivät muun muassa tilastoja, nuorten mielipidekyselyjä, nuorisotutkimusseuran yhteenvetoja, Kunnallisen nuorisotyön yhdistyksen verkostoja ja keskustelua henkilökunnan sekä muiden toimijoiden kanssa. Haastattelussa kaksi nuorisotyön pitkänlinjan ammattilaista olivat yhtä mieltä kyselyn vastaajien kanssa. Myös heidän johtamistansa tuki muun muassa koulutus, vertaistuki ja työnohjaus.

”Työssäjaksamista edistää huumori, hyvä yhteishenki ja keskustelu. Monipuoliset ja innostavat työtehtävät. Rakastan haastaa itseäni ja pidän siitä, että saan kehittää ja vain taivas on rajana, hyvät ideat eivät aina maksa paljon.” (Vastaaaja 35)

Vastaaaja 35, korostaa yhteishengen, hyvien ideoiden ja innostumisen merkitystä, mitkä minustakin ovat työssäjaksamisen kulmakiviä. Työpaikalla voidaan tukea työntekijöiden terveyttä ja työkykyä monella tapaa. Työpaikan on hyvä mahdollistaa ja vahvistaa muutosta kohti parempaa työkykyä esimerkiksi tarjoamalla oikeanlaiset työvälineet, lisäkoulutusta tai yhteiset projektit ja liikuntahaasteet. Kannustajana voi olla esihenkilö, työyhteisö tai työterveyshuolto. (Turja, Kaleva, Kivistö & Seitsamo, s. 14.) Selkeä strateginen ohjaus ja tavoitteet ohjaavat toimintaa ja samalla esihenkilön työ kevenee. Vuosikellot ja ymmärrys henkilökunnan tarpeista ohjaavat johtamista oikeaan suuntaan. Johtajalla tulisi olla kyky kannustaa henkilöstöä käyttämään potentiaaliaan ja kehittämään toimintaa arjessa. Myös tähän tietojohdamisen hyödyntäminen antaa työkaluja. Kyselyn vastaajat kokivat oman esihenkilön tuen ensisijaisen tärkeäksi ja muutama vastaaja koki tässä puutteita. Osa vastaajien kaupungeista järjestää esihenkilövalmennusta ja johtoryhmän tapaamisia, jotka koettiin omaa johtavuutta tukevana, mutta lisää tukea kaivattiin työohjauksen ja samankaltaisten työntekijöiden vertaistuesta. Kuten Vastaaaja 15 mainitsee, hyvä johtaja pyrkii luomaan työntekijöille otolliset olosuhteet tehdä työ parhaalla mahdollisella tavalla. Suunnitelmallisen kehittäminen on tässäkin mielessä erityisen tärkeää.

”Minun tärkein tehtäväni on pitää huolta siitä, että työntekijät voivat tehdä työnsä. Heillä on asianmukaiset tilat, kunnan välineet jalkautumiseen, riittävästi rahaa sisältöihin.”

Viestintä on selkeää ja näkyvää, myös päättäjille, vanhemmille, kaikille kuntalaisille. Nuorisotyön tulee näkyä kaikille. Asiakasviestintä on oma juttunsa, ja sekin tulee tehdä laadukkaasti ja oikea-aikaisesti. Viestinnässä aitous on tärkein elementti. Kerrotaan tositarinoita. Nostetaan esiin onnistumisia.” (Vastaja 15)

Nuorisotyössä tietojohdamisen hyödyntäminen laajassa mittakaavassa on vielä melko vähäistä, mutta kuten aiemmin mainitsin, tietoa pidetään tärkeänä ja sen hyödyntämiseen kaivattaisiin lisää resursseja. Kyselystä ilmeni vaikuttavuuden mittaamisen olevan hankalaa ja siihen tarvitaan lisää yhteisiä mittareita. Kunnallisen nuorisotyön vahvuutena sekä haasteena on, että rahoitus ei ole tulossidonnaista. Toisaalta näin pystytään pitämään maksut ja toiminta edullisena tai maksuttomana, jolloin se on kaikille tasapuolista ja saatavilla taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Samalla se kuitenkin mahdollistaa kehityksen hidastumisen, kun samanlaista taloudellista painetta ei ole kuin esimerkiksi yrityspuolella, jossa kaiken tulee olla tuottavaa toimintaa. (Kivijärvi, Kauppinen, Kiilakoski & Leskinen, 2022, s. 87–91.)

Nuorisotyön tulevaisuus vastaajien mielestä on suurelta osin positiivinen, mutta esiin nousi myös huoli budjetin ja resurssien riittävydestä, nuorten lisääntyvästä pahoinvoinnista ja heidän määränsä vähenemisestä suhteessa toimintaan. Vastajat uskovat palveluiden kohdentuvan täsmällisemmin ja koulussa tehtävän toiminnan lisääntyvän samalla kun esimerkiksi leiritoinnin uskotaan hiipuvan. Yksi vastaja uskoo hanketoiminnan vähentyvän omarahoituksen haasteiden vuoksi.

”Nuorisotyön toimintaympäristö on alati muuttuva ja vahvasti yhteiskunnan tilanteen vaikutuksena. Uskon, että nuorisotyön rooli tulee ehdottomasti vahvistumaan tulevaisuudessa. Haluaisin nähdä, että päättäjät viimein ymmärtävät ehkäisevän työn merkityksen ja näin myös nuorisotyö saisi sille kuuluvan rahoituksen ja lainsäädännön. Näin toimien, säästäisimme valtavan summan korjaavissa palveluissa puhumattakaan siitä, miten se tukisi lasten, nuorten ja perheiden kokonaisvaltaista hyvinvointia.” (Vastaja 14)

Vastaja 14 korostaa ennaltaehkäisevän työn merkitystä ja myös minä haluan uskoa sen tärkeyteen. Perusnuorisotyö hautautuu usein kohdennettujen työmuotojen alle, vaikka juuri siellä nuorisotalolla, leireillä ja ryhmissä kohdataan suurin joukko nuoria.

Kehittämistyön avuksi vastauksissa korostuu pyyntö tehdä valtakunnallisista tutkimuksista tiivistelmiä sekä tekoälyn mahdollinen hyödyntäminen, lisäksi toivottiin koulutusta tilastojen hyödyntämiseen. Kyselystä selvisi myös minkälaista tietoa kunnat itse keräävät ja mistä lähteistä. Kokonaisuutena tulokset ovat pieni katsaus nuorisotyön tietojohdamiseen ja toivottavasti aiheesta tehdään jatkossa laajempia tutkimuksia.

”Nuorisotyö muuttuu jatkuvasti. Se on osa työtä. Tietyt nuoruuteen ja ihmisen kasvuun liittyvät lainalaisuudet eivät kuitenkaan muutu. Eikä se, että ihminen on sosiaalinen olento, joka tarvitsee toista ihmistä. Voi siis tulla uusia toimintaympäristöjä ja menetelmiä, mutta kohtaaminen nuorisotyön ytimessä tulee arvioni mukaan säilymään”. (Vastaja 3)

Vastajaan 3 sanoin, kohtaaminen on nuorisotyön ydin. Vaalikaamme sitä.

5.1 Kyselyn tulosten arviointi

Vastaukset ovat laadullisesti hyviä ja ne keskustelevat tietokirjallisuuden kanssa. Tulokset ovat johdonmukaisia ja uskottavia niitä verrattaessa teoriaan. Olen melko tyytyväinen vastausmäärään, sillä kyselytutkimuksien vastausprosentit jäävät usein alhaisiksi. Toki aineisto olisi voinut olla vielä laajempi kysymysten osalta, jolloin niistä saatu tieto olisi ollut syvällisempää. Aineiston keruu ja analyysi sujui mielestäni hyvin ja Microsoft Forms-järjestelmä oli helppokäyttöinen ja toimiva. Valitettavasti vastauksista ei pysty erittelemään vastaajakuntien kokoa, tämä kannattaa ottaa huomioon jatkotutkimusta suunnitellessa. Jatkossa asettelisin kysymykset myös hieman erityyppisesti ja keräisin enemmän taustatietoa.

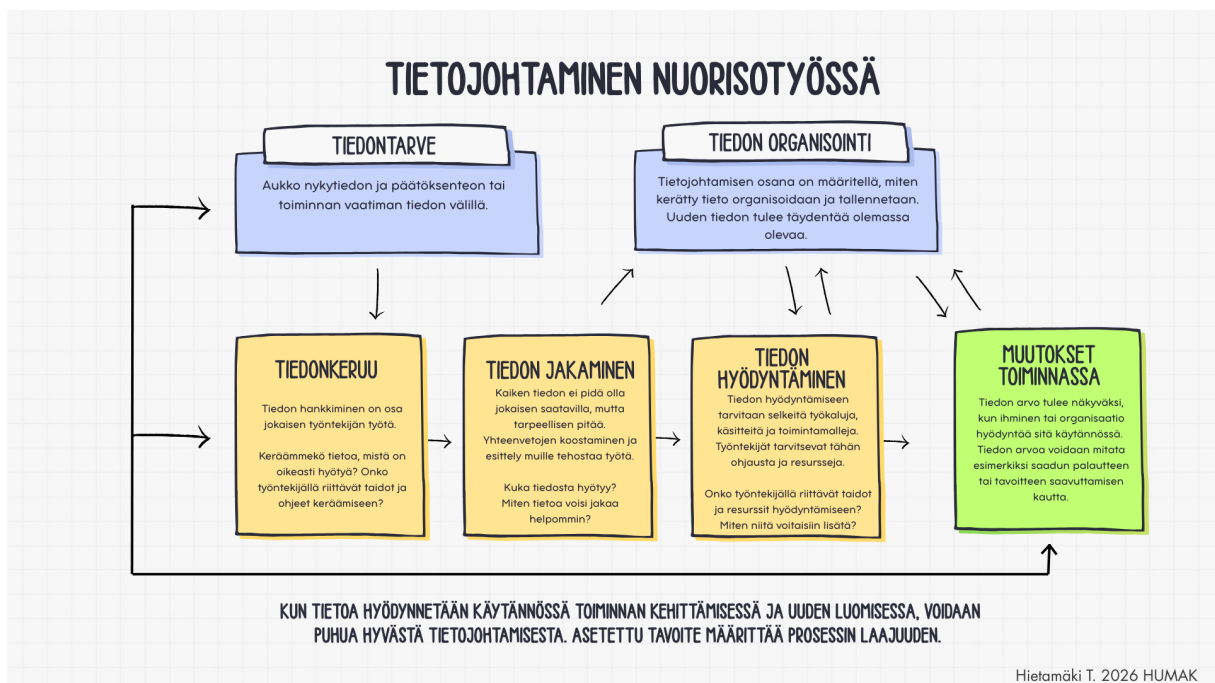
Aikataulullisesti prosessi eteni hyvin ja vastausten analysointiin jäi sopivasti aikaa. Kysely lähetettiin syyskuussa 2025, 106 suomalaisen kunnan nuorisotyön johtajalle ja koordinaattorille. Kahden viikon vastausaikana saatiin 41 vastausta. Vastausprosentti oli 38,6. Tulosten merkitys tutkimukselle on suuri, mutta niiden teoreettinen arvo olisi isompi laajemmassa ja syvemmissä tutkimuksessa. Käytännön arvo on merkittävä, sillä niiden avulla on muodostettu tämän opinäytetyön tuotos, jonka toivon tulevan käyttöön nuorisotyön tietojohdamista tehdessä. Työ tuottaa koottua tietoa nuorisotyön johtamiseen käytetyistä järjestelmistä ja tiedoista. Se avaa nuorisotyön tarvetta hyödyntää tietojohdamista ja tehdä siitä suunnitelmallisempaa. Nuorisotyön tietojohdamisesta ei mielestäni ole tehty kovin paljon tutkimuksia, mutta aiheista erikseen kyllä. Tulokset keskustelevat kuitenkin olemassa olevien tutkimusten ja tietojen kanssa. Mielestäni saavutin opinäytetyön tavoitteet hyvin ja olen työhön tyytyväinen.

5.1.1 Kehittämistyön tuotokset ja jakaminen

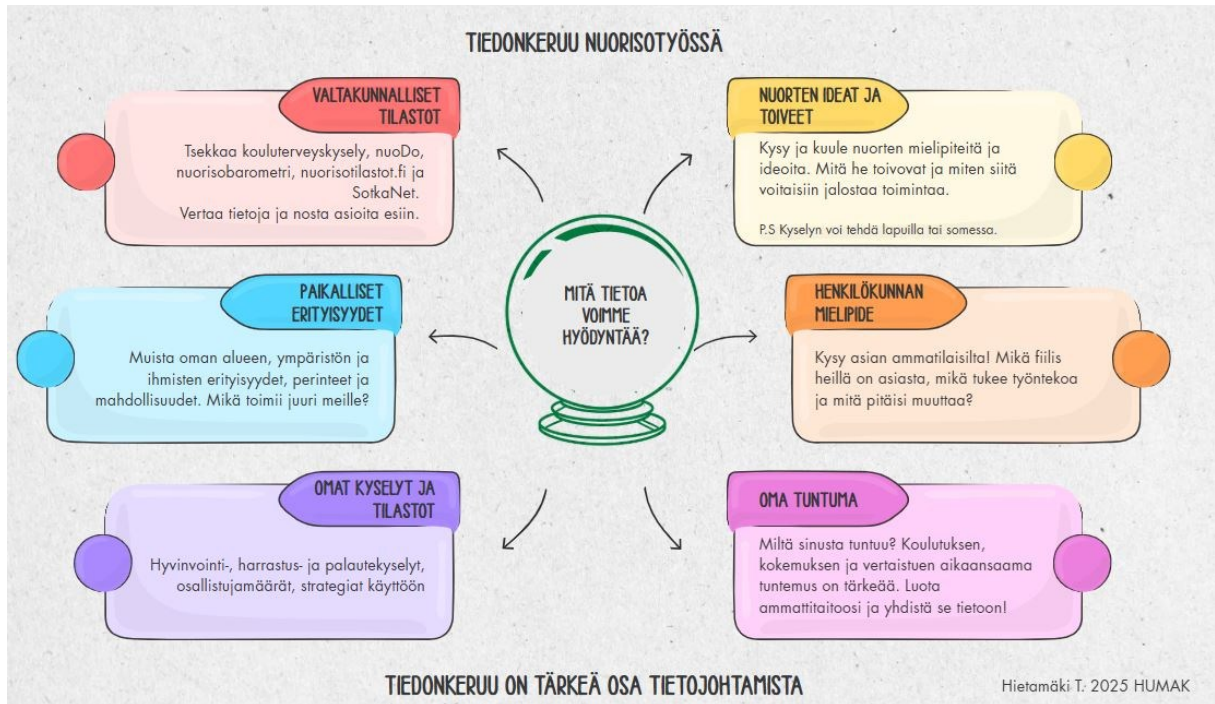
Opinnäytetyön tuloksien pohjalta olen muodostanut kaksi nuorisotyön johtajille suunnattua taulukkoa. Tietojohdaminen nuorisotyössä taulukossa (kuvio 6.) kannustetaan hyödyntämään ke-

hittämisessä tietojohdamisen prosessimallia. Otsikoiden alle on avattu aihetta ja annettu apukysymyksiä. Lisäksi toisessa taulukossa (kuvio 7.) avataan yksityiskohtaisemmin mitä tiedonkeruu nuorisotyössä esimerkiksi voi olla. Taulukot antavat vinkkiä ja auttavat alkuun, kun tietojohdamisen hyödyntämistä ja kehittämistä suunnitellaan. Taulukoita kommentoi kahden kunnan nuorisotyönjohtajat joulukuussa 2025. Heidän kommenttien mukaan ne ovat todella selkeitä, niissä on hyviä huomioita ja ne ovat selkeästi ilmaistu.

Taulukot ovat tarkoituksella yksinkertaisia, jotta ne olisi helppo ottaa käyttöön. Toivon niiden kannustavan tarkistamaan edellä mainitut asiat niin pienempiä kuin isojakin ratkaisuja tehdessä. Toivon opinnäytetyöstä ja sen tuotoksista olevan hyötyä kaikille Suomen kunnallista nuorisotyötä johtaville ja kehittäville.



Kuvio 6. Tietojohdaminen nuorisotyössä (Mukaihen Laihonen ym., 2013, s. 25.)



Kuvio 7. Tiedonkeruu nuorisotyössä.

Opinnäytetyön tulosten jakaminen tapahtuu esittelemällä työ ja sen tulokset tilaajan organisaatiossa. Esittelen opinnäytetyön myös Kunnallisen nuorisotyön yhdistyksen verkostossa. Näiden lisäksi opinnäytetyö ja sen tulokset jaetaan kyselyn vastaanottajille eli 106 Suomalaisen kunnan nuorisotyön johtajille ja koordinaattoreille. Toivon kuntien ottavan tuotoksena syntyneet taulukot ja opinnäytetyön vinkit käyttöön omaa organisaatiota kehittäessä. Kunnat voivat hyötyä työstä, sillä tietojohdamisen hyödyntäminen lisää toiminnan vaikuttavuutta ja auttaa kehittämään toimintaa tarvittavaan suuntaan. Se auttaa reagoimaan muutoksiin ja resursoimaan henkilökuntaa suhteessa muuttuvaan toimintaan. Tiedon arvo tulee näkyväksi, kun ihminen tai organisaatio hyödyntää sitä ja samalla voimme yhdessä kehittää nuorisotyötä entistä paremmaksi ja vaikuttavammaksi. Tietojohdamisen prosessien pohtimisen myötä nousee esiin tietoa ja tietotarpeita eli aukkoja. Näitä aukkoja voidaan paikata esimerkiksi alueellista yhteistyötä tekeväällä ja hyödyntämällä yhteistyökumppaneiden keräämää tietoa. Tietoa kannattaa hyödyntää puolin ja toisin, jolloin resursseja säästyy ja vältetään päällekkäisyyksiä.

6 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI JA JATKOTOIMENPITEET

6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyöstä on tehty tutkimussuunnitelma, jossa ilmenee työn tarve, tavoitteet, toimenpiteet sekä tulokset. Tutkimussuunnitelma on hyväksytty 12.8.2025. Työn tilaajan, Kokkolan kaupungin kanssa on tehty yhteistyösopimus 13.8.2025.

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö on toteutettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohjeen (2023), hyvän tieteellisen käytännön mukaisella tavalla. Lainsäädäntöä on tässä opinnäytetyössä noudatettu sen edellyttämällä tavalla. Tutkimus ei ole kerryttänyt minkäänlaista henkilötietolain (523/1999, 3§) mukaista henkilörekiä GDPR-asetusten mukaisesti. Opinnäytetyöstä on tehty aineistohallintasuunnitelma, joka löytyy liitteistä.

Opinnäytetyössä käytetyt teoriat sekä pohjatieto on merkitty vaatimusten mukaisilla lähdeviitauksilla sekä lähdeluettelolla, jonka kautta niihin voi tutustua tarkemmin. Tutkimuksessa ei ole käytetty tekoälyä. Kyselyyn osallistuneita on informoitu tutkittavan informointilomakkeella, ja he ovat antaneet kyselyyn osallistumalla luvan vastausten nimettömään hyödyntämiseen. Haastattelut toteutettiin verkkokeskusteluna ja niitä ei tallennettu. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuutta ja pätevyyttä vahvistaa, että olemassa olevan tiedon lisäksi on tuotettu uutta tietoa eri tutkimusmenetelmiä käyttäen.

6.2 Tilaajan kommentit kehittämistyöstä

Hietämäki pureutui hyvin ajankohtaiseen aiheeseen opinnäytetyössään. Vaikka tietojohdantamisesta ja se merkityksestä on puhuttu vuosikymmeniä, sen toteuttaminen käytännössä tuntuu usein haastavalta. Nuorisotyössä työskennellään muun muassa nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Molemmat käsitteet, osallisuus sekä hyvinvointi, ovat hyvin monitahoisia, abstrakteja ja vaikeasti mitattavissa olevia. Arjessa, keskellä päivittäistä tietotulvaa, ei ole aivan helppo päättää, mitä ja miten tietoa kerätään, jotta päätökset tulisi aidosti tehtyä tietoon perustuen.

Opinnäytetyön tuotoksena Hietämäki laati kaksi taulukkoa, huoneentaulua, joista voi saada tukea tiedolla johtamiseen pohjautuvaan työtapaan. Taulukot auttavat hahmottamaan tietojohdamisen prosessin. Ne ohjaavat keskittymään olennaiseen, ja tukikysymysten avulla voi pohtia, toimitaanko omassa organisaatiossa riittävän hyvin. Tietojohdamisen prosessia esittelevän taulukon alareunassa oleva virke tiivistää olennaisen ja siihen on helppo mielessään palata arkityön keskellä.

Tilaaajana koemme, että opinnäytetyö vastaa hyvin alkuperäiseen toimeksiantoon, ja sen tulokset ovat meille hyödyllisiä sekä käytännön kehittämistyössä että pidemmän aikavälin strategisessa suunnittelussa. Opinnäytetyö tulee toimimaan tärkeänä tausta-aineistona, kun rakennamme yhtenäistä tietojohdamisen mallia organisaatioomme.

6.3 Jatkotutkimusideat

Tietojohdaminen ylipäättänsä on nyt hyvin kiinnostava aihe ja sitä on vielä verrattain vähän tutkittu nuorisotyön kannalta. Jatkossa aiheesta voisi tehdä vielä laajempaa tutkimusta esimerkiksi tarkastelemalla muutaman esimerkkikunnan tilannetta ja käyttämällä heitä testikuntina. Mielenkiintoista olisi pidemmän aikavälin tutkimus, jossa seurattaisiin miten tietojohdamisen prosessien hyödyntäminen vaikuttaa työhön ja sen kehittämiseen. Tai miten työntekijät suhtautuvat laajaan kehittämiseen. Myös nuoDoa voisi hyvin hyödyntää tähän ja kehittää samalla sen toimintaa paremmin kuntia palvelevaksi. Sillä tällä hetkellä nuoDosta on melko hankala nostaa esiin vertailukelpoista tietoa.

Jatkotutkimusidea on myös, miten tekoälyä voidaan hyödyntää paikallisten ja valtakunnallisten tilastojen käsittelyyn. Voisiko sen avulla saada aikaan helposti ja nopeasti hyödynnettäviä tilastoja ja yhteenvetoja. Tällä hetkellä valtakunnallisista tilastoista tehdään jonkin verran yhteenvetoja, mutta niiden suhde paikallisiin tietoihin jää usein vähäiseksi. Lisäksi nuorisotyön vaikuttavuuden arviointi itsessään on hyvin mielenkiintoinen aihe ja kun siihen lisätään tietojohdamisen avulla kehittäminen, niin esiin monia mielenkiintoisia jatkotutkimusideoita.

7 POHDINTA

Maailma muuttuu, nuoret muuttuvat ja ikäluokat pienenevät. Miten kehittää kunnallista nuorisotyötä vastaamaan muutoksiin? Nuorisotyön tulee olla suunnitelmallista ja tähdätä sille asetettuihin tavoitteisiin, mutta onko aina näin? Näihin vaatimuksiin yhtenä vastauksena on tietojohdamisen hyödyntäminen nuorisotyötä suunnitellessa, kehittäessä ja toteuttaessa. Nuorisotyötä on perinteisesti ollut melko hankala mitata, sillä sen tuottamat hyödyt yksittäiselle nuorelle tulevat esiin ehkä vasta aikuisena. Tämän vuoksi tietojohdaminen ja sen tuoma tiedon yhteen kasaaminen ja hyödyntäminen on ammattialalle erityisen tärkeää. Tutkittua tietoa hyödyntämällä pystymme tarjoamaan entistä parempia palveluita lapsille ja nuorille sekä perustelemaan rahoitustarve niin kuntapäätäjille kuin myös valtiohallinnolle.

Tämän opinnäytetyön tärkein löydös on mielestäni, että nuorisoala tarvitsee suunnitelmallista kehittämistä ja mahdollisuuden reagoida muutoksiin nopeasti. Nuorten määrän ja rahan väheneminen vaikuttaa väistämättä nuorisotyöhön, ja niihin reagoidaksemme tarvitsemme valtakunnallista sekä paikallista tietoa. Tiedon tulee olla helposti saatavilla ja eri palveluiden tilastoista pitäisi saada valmiita yhteenvetoja. Tähän vastauksena voisi olla esimerkiksi yhteinen alueellinen työntekijä, joka koostaisi yhteenvedon suoraan kunnille. Tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin, mutta verkkokyselyn kysymykset olisivat voineet olla vielä laajemmat, jolloin tuloksistakin olisi tullut vaikuttavampia. Mielestäni kyselyn tuloksista käy ilmi, että nuorisotyön johtajat ovat pitkänlinjan ammattilaisia, heillä on usein pitkä työ- ja esihenkilökokemus, joka auttaa työn hallinnassa ja kehittämisessä. Tietojohdaminen ei käsitteenä välttämättä ole niin tuttu, mutta tietoa kyllä hyödynnetään. Mielestäni nuorisotyö kenttänä voi hyötyä tietojohdamisen prosessimalleista ja suunnitelmallisuudesta, sillä ne tuovat tiedon esiin kokonaisuutena ja osaksi arkipäivän työtä. Tietojohdaminen korostaa tavoitteen asettamista ja toimenpiteiden tekemistä sitä kohti. Tämä saattaa työntekijöiltä helposti arjessa unohtua, joten on johdon tehtävä muistuttaa asiasta. Mielestäni aiemmat tutkimukset ja kirjallisuus tukee tuloksia nuorisotyön kehittämisestä ja vaikuttavuuden esiin tuomisesta. Nuorisotyön tietojohdamista on tutkittu vielä melko vähän mutta esimerkiksi Kunnallisen nuorisotyön dokumentaatio hankkeessa vuosina 2021-2024 on saatu samankaltaisia tuloksia. Tässä hankkeessa myös kehitettiin kunnallisen nuorisotyön dokumentointi järjestelmä nuoDo.

Itselleni tutkimuksen tekemisestä on ollut valtavasti hyötyä, sillä se on avartanut ajatuksiani ja pakottanut pohtimaan omia ja oman työpaikan käytäntöjä. Tietojohdamisen käsitteet olivat minulle ennen opinnäytetyöprosessia melko tuntemattomia ja siksi aihe on vaatinut minulta laajaa perehtymistä. Alun epävarmuuden jälkeen käsitteet ja prosessit ovat selkiytyneet ja uskon näistä opeista olevan hyötyä myös jatkossa. Työ kehitti tietojohdamisen osaamistani ja auttoi näkemään laajemman kokonaiskuvan nuorisoalasta. Työn kehittämiskohteina ajattelen, että kerätty aineisto olisi voinut olla laajempi ja menetelmiä olisi voinut olla useampi. Mutta tälläkin aineistolla tulokset ovat mielestäni luotettavia, sillä sekä haastatteluun että kyselyyn vastanneista suurin osa omaa pitkän työkokemuksen nuorisotyöstä.

Opinnäytetyön vaiheet etenivät hyvin ja pysyin aikataulussa. Aihe on kiinnostava ja siksi työn tekeminen tuntui koko ajan jouhevalta. Menetelmät toimivat erityisen hyvin ja sain niistä tärkeää tietoa sekä työhön että omaan ammatilliseen kasvuun.

Jatkossa aihetta voisi tutkia vielä laajemmin, isommalla otannalla tai keskittyen muutaman kunnan muutostyöhön. Uskon tekoälyn hyödyntämisen olevan nousussa ja sillä voidaan varmasti helpottaa tilastoista tehtyjä yhteenvetoja. NuoDon kehittäminen vielä helppolukuisemmaksi ja eri valtakunnallisten palveluiden saattaminen yhteen järjestelmään vaatii kehittämistä.

”Koen, että olen parhaassa työkentässä. Pidän siitä, että työltä ei rajoita lait tai vanhentuneet työtavat. Työssä on sellaista vapautta, mitä monessa muussa työssä ei löydy. Teen itse myös esim. leirityötä, tapahtumia, vedän osallisuustyötä, kerään tietoa, esiinnyt, väännän kättä rahasta. Tämä on parhautta! Samalla skannaan kenttää, sen tarpeita, tulevaisuutta ja mietin jo seuraavaa rahoitusta. Tykkään tehdä tätä työtä, se pitää nuorena :D!” Vastaja 14.

Kyselyn vastaajan sanoin. Tykkään tehdä tätä työtä!

LÄHTEET

- Cooper S. (2011) *Reconnecting With Evaluation: The benefits of using a participatory approach to assess impact.* s.55-70. Teoksessa Gilchrist R., Hodgson T., Jeffs T., Saldajeno D., Smith M., Spence J., Stanton N., de St Croix T., Wylie T., 2011. Youth&policy, Num. 107, 2011. *Special Issue: Youth Work and Research.* Haettu 28.10.2025 osoitteesta <https://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2017/06/youthandpolicy107-1.pdf>
- Günther, K. & Hasanen, K. (2021). *Johdanto: Tutkimuksen kulku.* Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja.* Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 24.11.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Forma, P. (2023). *Johtajan työkykykirja.* Alma Talent Oy, Otavan kirjapaino Oy.
- Haapala A. (2012). Tulevaisuuskuvat nuorisotyössä. Teoksessa Komonen K., Suurpää L., & Söderlund M., (toim.) *Kehittyvä nuorisotyö.* (s. 52-63). Hakapaino.
- Heinonen A. & Kapanen A. (2012). Tiedon merkitys nuorisoalan kehittämisessä. Teoksessa Komonen K., Suurpää L., & Söderlund M., (toim.) *Kehittyvä nuorisotyö.* (s. 64-77). Hakapaino.
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. (1997). *Tutki ja kirjoita.* Kirjayhtymä oy. Painettu EU:ssa.
- Juhila, K. (2021). *Laadullinen tutkimus.* Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja.* Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 19.11.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Kanuuna. (2023). *Kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävän nuorisotyön arviointikriteeristö.* Haettu 10.11.2025 osoitteesta https://www.xamk.fi/app/uploads/sites/2/2024/06/kanuuna_kouluissa_ja_oppilaitoksissa_tehtavan_nuorisotyon_arviointikriteeristo_2023.pdf
- Kauppila, E. (2022). Nuorisotutkimusseura ry, *Suhdeteoria.* Haettu 10.11.2025 osoitteesta https://www.nuorisokanuuna.fi/sites/default/files/materiaalipankki/2022-03/Suhdeteoria_29032022%20%28002%29.pdf
- Kiilakoski, T. (2015). Nuorisotutkimusseura ry. Näkökulma. *Nuorisotyön luonnetta on kirkastettava.* Haettu 10.11.2025 osoitteesta <https://nuorisotutkimus.fi/wp-content/uploads/2024/08/nakokulma06.pdf>
- Kivijärvi A., Kauppinen E., Kiilakoski T. & Leskinen J. (20021). *Hidasta kasvua ja lisääntyviä vastuita, kunnanllinen nuorisotyö Suomessa 2021.* Hansaprint 2022.
- Komonen K., Suurpää L., & Söderlund M., (toim.).(2012). *Kehittyvä nuorisotyö.* Hakapaino.
- Kunnallisen nuorisotyön osaamiskeskus Kanuuna (2024). *Arviointipaketti.* Haettu 14.10.2025 osoitteesta <https://www.nuorisokanuuna.fi/fi/materiaalipankki/arviointipaketti?changed=1.1.2024>
- Kunnallisen nuorisotyön osaamiskeskus Kanuuna. (2024). *Kyllin hyvä.* Haettu 21.10.2025 osoitteesta <https://sway.cloud.microsoft/Chd1qObYEYtODQXY?ref=Link>

Laihonen, H., Hannula, M., Helander, N., Ilvonen, I., Jussila, J., Kukko, M., Kärkkäinen, H., Lönnqvist, A., Myllärniemi, J., Pekkola, S., Virtanen, P., Vuori, V., & Yliniemi, T. (2013). *Tietojohtaminen*. Tampere: Tampereen teknillinen yliopisto.

Listenmaa, J. (2023). *Laita tieto töihin, tiedolla johtamisen käsikirja*. Alma Talent.

Nieminen J. (2012). Tiedonintressit nuorisotyön kehittämisessä. Teoksessa Komonen K., Suurpää L., & Söderlund M., (toim.) *Kehittyvä nuorisotyö*. (s. 36–51). Hakapaino.

Nuorisoala ry. (2025). *Mitä kuuluu nuorille? ja Mitä kuuluu nuorisoalalle? -katsaukset*. Haettu 14.11.2025 osoitteesta <https://nuorisoala.fi/meista/julkaisut-ja-materiaalit/mita-kuuluu-nuorille-ja-mita-kuuluu-nuorisoalalle-katsaukset/>

Nuorisotutkimusseura (2025). *Nuorisotyön opetussuunnitelma*. Haettu 6.10.2025 osoitteesta <https://nuorisotutkimus.fi/tutkimus/tutkimushankkeet/nuorisotyon-opetussuunnitelma/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2025. *Nuorisotyön avustukset ja niiden hakeminen*. Haettu 19.11.2025 osoitteesta <https://okm.fi/avustusjarjestelma>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2025). *Indikaattorit*. Haettu 14.11.2025 osoitteesta <https://nuorisotilastot.fi/1208/visualisoinnit/hyvinvointi-indikaattorit/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2025.) *Vahvistetaan nuorten hyvinvointia monialaisin toimenpitein Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma (VANUPO) 2024–2027*. Haettu 19.11.2025 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/5c1dc596-5d0e-45bb-ae2-7a258549c883/content>

Rauas M., (2019). Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK. *Pieniä tekoja, suuria asioita, nuorisotyön eettinen näkökulma*. Haettu 28.10.2025 osoitteesta <https://humak.fi/wp-content/uploads/2020/02/pienia-tekoja-suuria-asioita-nuorisotyon-eettinen-nakokulma.pdf>

Suomen nuorisotyöntilastot (n.d.). *NuoDo – kunnallisen nuorisotyön dokumentointijärjestelmä 2025*. Haettu 8.4.2025 osoitteesta <https://nuorisotilastot.fi/1934/uncategorized/nuodo/>

Tasala, M. (2006). *Hiljainen tieto näkyväksi*. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 8(1), 90–95. Haettu 28.10.2025 osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/114881/67812><https://journal.fi/akakk/article/view/114881/67812>

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, *kouluterveyskysely*, Haettu 14.11.2025 osoitteesta <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely>

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, *kouluterveyskysely, tulokset käyttöön kunnassa*. Haettu 18.3.2025 osoitteesta <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely/tulosten-hyodyntaminen/tulokset-kayttoon-kunnassa>

Toikko T. & Rantanen T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*, Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Haettu 6.10.2025 osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuomi J. & Sarajärvi A. (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi, Gummerus Kirjapaino Oy.

Turja J., Kaleva S., Kivistö M. & Seitsamo J. (2012). Työterveyslaitos. *Työkyvyn varhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla*. Haettu 10.12.2025, <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/604f0ad0-dde0-4414-886b-5a5ac21286fa/content>.

Työturvallisuuskeskus 2022, *Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen) taitoja*. Haettu 8.10.2025 osoitteesta <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf>

Valtion nuorisoneuvosto, 2025, *Ennuste nuorten määrästä*. Haettu 17.9.2025 osoitteesta <https://indikaattorit.tietoanuorista.fi/taustaindikaattorit/nuorten-maara/ennuste-nuorten-maara>

Virtanen, P. & Stenvall, J. (2019). *Julkinen johtaminen*, Tietosanoma Oy, As Pakett

Valtion nuorisoneuvosto, (n.d.), *Nuorisobarometri*. Haettu 14.11.2025 osoitteesta <https://tieto-anuorista.fi/nuorisobarometri/>

Axelin H., 2024, Opetus- ja kulttuuriministeriö. Haettu 7.10.2025 osoitteesta https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Axelin_Nuorisoalan%20kehitt%C3%A4minen%20tiedon%20avulla%20%20%281%29.pdf

Nuorisolaki 1285/2016

Suomen nuorisotyön tilastot, NuoDo. Haettu 17.9.2025 osoitteesta <https://nuorisotilastot.fi/2350/uncategorized/nuodo-info/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2025. Nuorisotyö. Haettu 18.11.2025 osoitteesta <https://okm.fi/nuorisotyö>

LIITTEET

LIITE 1 Aineistohallintasuunnitelma

Suunnitelman yleiskatsaus

Aineistohallintasuunnitelman kirjoittamisessa on käytetty DMPTuuli:a

Otsikko:Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma

Tekijä:Tiina Hietämäki

Affiliaatio:Humanistinen ammattikorkeakoulu

Suunnitelmapohja:Humanistinen ammattikorkeakoulu / Humak University of Applied Sciences

Projektin tiivistelmä:
Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma.

Tunnus:29690

Aloituspäivämäärä:12.8.2025

Päätymispäivä:31.12.2025

Viimeksi muokattu:11.11.2025

Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma

1. Aineiston yleiskuvaus

- 1.1 Millaiseen aineistoon tutkimuksesi perustuu? Millaista aineistoa kerätään, tuotetaan tai käytetään uudelleen? Missä tiedostomuodossa aineisto on? Esitä myös karkea arvio tuotettavan/kerättävän aineiston koosta.

Opinnäytetyön aineisto koostuu kahdesta haastattelusta ja verkkokyselystä. Haastattelut on toteutettu verkkopuheluna ja niitä ei tallennettu. Verkkokysely toteutettiin Microsoft Forms-työkalulla ja ne ovat nimettömät, vastauksia n. 50kpl eli alle 100Gt. Vastaukset säilyvät Forms-työkalussa, kunnes ne poistetaan 31.12.2025.

- 1.2 Miten aineiston yhtenäisyys ja laatu varmistetaan?

Aineistot pysyvät kokoajan samassa muodossa, joten yhtenäisyys pysyy.

2. Eettisten periaatteiden ja lainsäädännön noudattaminen

- 2.1 Mitä juridisia seikkoja liittyy aineiston hallintaan (esim. EU:n yleinen tietosuoja-asetus ja muu aineiston käsittelyyn liittyvä lainsäädäntö)?

Aineisto on nimetön, joten siitä ei muodostu henkilörekisteriä.

- 2.2 Miten hallinnoit käyttämäsi, tuottamasi ja jakamasi aineiston oikeuksia?

Aineiston omistusoikeus on ainoastaan minulla, opinnäytetyön tekijällä. Aineistoa ei luovuteta muille. Aineisto tuhoetaan 31.12.2025, kun opinnäytetyö valmistuu.

3. Dokumentointi ja metatiedot

- 3. Miten dokumentoit aineistosi, jotta se on löydettävissä, saavutettavissa, yhteentoimiva ja uudelleen käytettävissä sekä itseäsi että muita varten? Mitä metatietostandardeja, README-tiedostoja ja muuta dokumentaatiota käytät, jotta muut voivat ymmärtää ja käyttää aineistoasi?

Aineistoa ei dokumentoida. Aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua.

4. Tallentaminen ja varmuuskopiointi tutkimushankkeen aikana

- 4.1 Minne aineistosi tallennetaan, ja miten se varmuuskopioidaan?

Aineistoa säilyy Microsoft Forms- työkalussa. Palvelu on Humak-ammattikorkeakoulun tarjoama.

- 4.2 Kuka valvoo pääsyä aineistoon, ja miten suojattua pääsyä aineistoon valvotaan?

Aineisto on ainoastaan minun käytössä ja suojattu salasanalla.

5. Aineiston avaaminen, julkaiseminen ja arkistointi tutkimushankkeen päätyttyä

- 5.1 Mikä osa aineistosta voidaan asettaa avoimesti saataville tai julkaista? Missä ja milloin aineisto tai siihen liittyvät metatiedot asetetaan saataville?

Aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua 31.12.2025.

- 5.2 Missä pitkällä aikavälillä arvokas aineisto säilytetään ja kuinka pitkään?

Aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua 31.12.2025.

6. Aineistohallinnan vastuut ja resurssit

- 6.1 Kuka vastaa aineistohallinnasta?

Minä, opinnäytetyöntekijä.

- 6.2 Mitä resursseja aineistohallinta edellyttää, jotta voit varmistaa, että aineisto voidaan avata ja säilyttää FAIR-periaatteiden (ks. edellä) mukaan?

Aineistohallinnasta ja säilytyksestä ei tule kuluja. Palvelu kuuluu opiskeluun ja on Humakin tarjoama.

LIITE 2. Tutkittavan informointilomake.


 The logo for HUMAK is displayed in a bold, black, handwritten-style font. It is positioned on the right side of a wide, horizontal orange bar that spans across the top of the page.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Nuorisotyön johtaminen, mutulla vai faktalla?

Tietojohdamisen hyödyntäminen kunnallisessa nuorisotyössä -Opinnäytetyö

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan tietojohdamisen hyödyntämistä nuorisotyön johtamisessa. Olen arvioinut, että sovellutte tutkimukseen työkokemuksenne ja asemanne vuoksi. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta opinnäytetyöntekijälle (ks. yhteystiedot alla). Kyseeseen vastaamisen aluksi teiltä pyydetään vielä suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen, teistä keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa. Mikäli peruutatte suostumuksen, teistä jo kerättyjä tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten tietojohdamista ja saatavilla olevaa tietoa hyödynnetään nuorisotyössä.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus on osa Yhteisöpedagogi YAMK opintoja Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Tilaajana opinnäytetyölle on Kokkolan kaupunki.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Verkkokysely, kesto n. 10 minuuttia. Linkki kyselyyn löytyy tämän sivun lopusta.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Tietoa nuorisotyön johtamisesta.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kysymyksessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksen päättyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen yllättävän esteen satuessa.



Tutkimuksen aineistojen hävittäminen

Kyselyn vastaukset tuhoetaan opinnäytetyöprosessin loputtua, arviolta 31.12.2025.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Tiina Hietämäki

Puh.

Sähköposti: hietti06@humak.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Yliopettaja

Nimi: Merja Kylmäkoski

Korkeakoulu / yksikkö: Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK

Puh. +358 (0)20 7621 287,

Sähköposti: merja.kylmakoski@humak.fi

LINKKI KYSELYYN: <https://forms.office.com/e/bZeVwkYq1S>.

LIITE 3. Kyselylomake.

Nuorisotyön johtaminen, mutulla vai faktalla? Tietojohtamisen hyödyntäminen kunnallisessa nuorisotyössä.

Vastaamalla tähän kyselyyn suostut vastausten nimettömään hyödyntämiseen HUMAK Yhteisöpedagogi YAMK opinnäytetyössä. Vastauksia hyödynnetään opinnäytetyössä ja aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, arviolta 31.12.2025.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka paljon tietojohtamista hyödynnetään nuorisotyön johtamisessa. Nuorisotyötä ohjaa lain lisäksi kaupunkien strategiat ja budjetit, mutta iso vastuu päätöksistä on johtavilla viranhaltijoilla ja koordinaattoreilla. Haluan tietää pohjautuvatko viranhaltijoiden ja kuntapäätäjien päätökset tutkittuun tietoon vai enemmän henkilökohtaiseen tuntumaan.

1. Kokemuksesi nuorisotyöstä?

- 0-5 vuotta
- 6-10 vuotta 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta
-

2. Kokemuksesi esihenkilötyöstä?

- 0-5 vuotta
- 6-10 vuotta 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta
-

3. Millaista tietoa organisaatiossasi nuorista kerätään?

4. Organisaatiossasi käytössä olevat valtakunnalliset ohjelmistot? (Voit valita yhden tai useita.

Muu kohtaan voit kirjoittaa mikä)

- NuoDo
- PARTy- työpajat
- PAREnt- etsivä nuorisotyö
- Ohjaamotilastot.fi
- Kompassi
- Muu

5. Mitä muita tilastointi- tai kyselymahdollisuuksia organisaatiossasi on?

6. Millaista tietoa organisaatiosi kerää itse?

7. Osallistuvatko organisaatiosi työntekijät tiedon keräämiseen ja hyödyntämiseen? (Muu kohtaan voit kirjoittaa mikä)

- Kyllä, keräävät tietoa
- Kyllä, keräävät ja hyödyntävät tietoa
- Eivät osallistu keräämiseen tai hyödyntämiseen
- Muu

8. Hyödynnän päätöksiä tehdessä? (Voit valita yhden tai useita. Muu kohtaan voit kirjoittaa mikä)

- NuoDo
- Kouluterveyskysely
- Nuorisobarometri
- SotkaNet
- Nuorisotilastot.fi
- Ohjaamotilastot.fi
- Terveysomme.fi
- Valtion nuorisoneuvoston Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus
- Valtion nuorisoneuvoston Hyvinvointi-indikaattorit
- Muu

9. Kuinka tärkeänä pidät tutkittua tietoa, kun organisaatiossa tehdään päätöksiä toiminnoista ja rahoituksesta?

- Todella tärkeänä
- Vähän tärkeänä
- Ei kovin tärkeänä
- Ei yhtään tärkeänä

10. Miten hyödynnät tietoa päätöksenteossa?

11. Millaista tietoa kaipaavat lisää?

12. Onko tilastojen kahlaamiseen halua ja resursseja. Kuinka tätä voitaisiin helpottaa?

13. Tekeekö organisaatiosi tiedonkeruun osalta yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa?

- Kyllä
- Ei

14. Jos vastasit kyllä. Kenen kanssa organisaatiosi tekee yhteistyötä? (voit valita yhden tai useita.

Muu kohtaan voit kirjoittaa mikä)

- Naapurikunnan
- Seutukunnan
- Ammattikorkeakoulun
- Yliopiston
- Muu

15. Millaisena näet nuorisotyön tulevaisuuden 5 ja 10 vuoden päästä? Kuinka organisaatiosi varautuu muutoksiin?

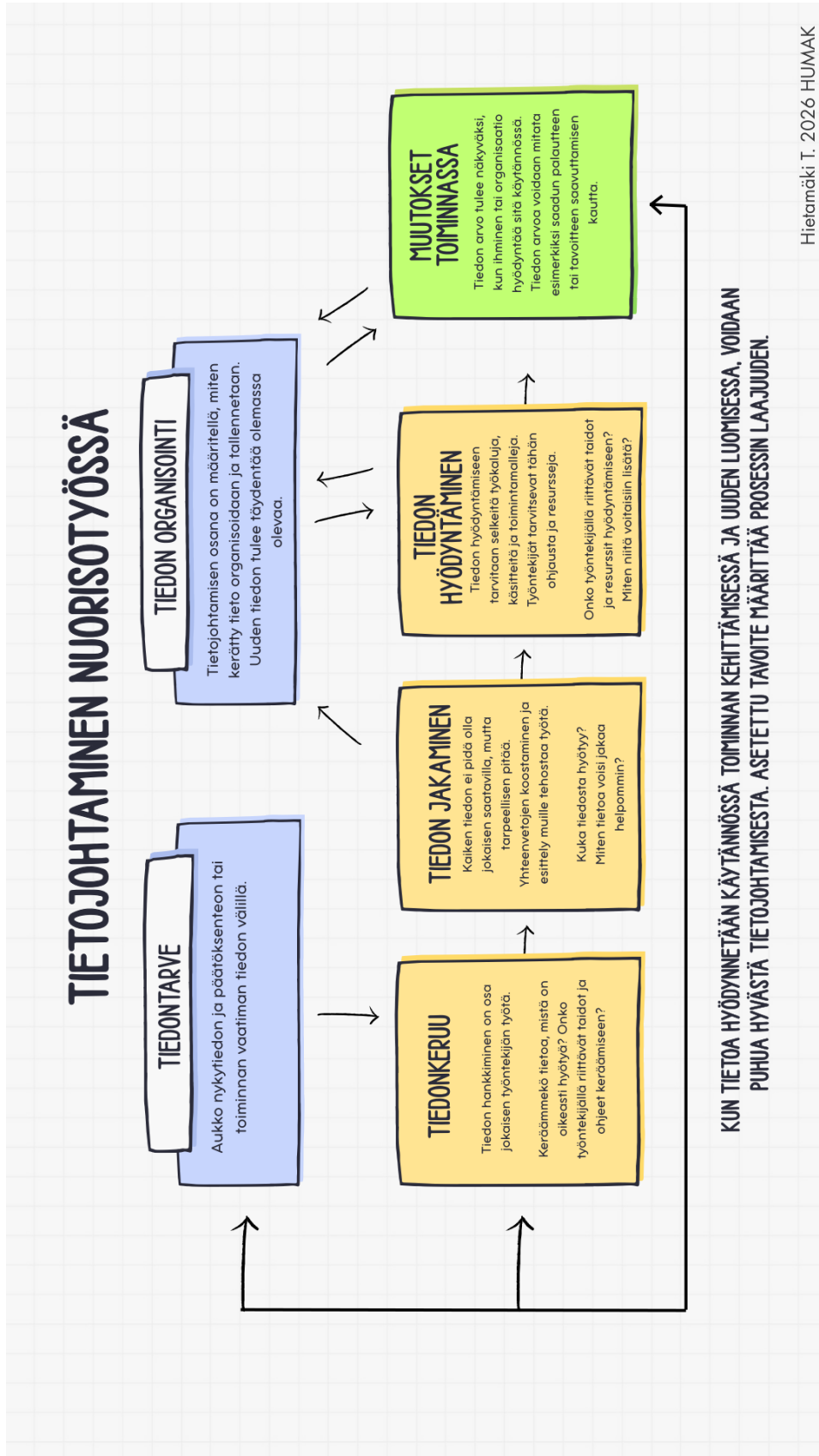
16. Miten kerättyä tietoa hyödynnetään tulevaisuuden suunnittelussa?

17. Mistä koet oman tuntumasi ja johtamisen osaamisen syntyneen?

18. Minkä koet tukevan omaa johtamistasi? Millaista tietoa ja tukea olisi hyvä saada?

19. Vapaa sana

LIITE 4. Tietojohtaminen nuorisotyössä. Linkki taulukon lataamiseen: [Nuorisotyön tietojohtaminen \(2\).pdf](#)



LIITE 5. Tiedonkeruu nuorisotyössä.

Linkki taulukon lataamiseen: [Nuorisotyön tietojohdaminen \(2\).pdf](#)