



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mira Mäenpää

NUORISOTYÖ JA SOSIAALINEN VASTUU OSANA YRITYSTOIMINTAA

Case After Eight&Hostel Lilja

Liiketalous ja matkailu
2015

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Mira Mäenpää
Opinnäytetyön nimi	Nuorisotyö ja sosiaalinen vastuu osana yritystoimintaa
Vuosi	2015
Kieli	suomi
Sivumäärä	38 + 1 liite
Ohjaaja	Peter Smeds

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää mikä on vastuullisuuden ja työhyvinvoinnin tila henkilöstön näkökulmasta sekä selvittää, mitä on nuorisotyötoiminta yrityksessä. Tavoite oli saada henkilöstöltä kattavia ja rehellisiä omakohtaisia kokemuksia ja mielipiteitä avoimien kysymysten avulla. Teoreettinen viitekehys käsitteli vastuullista liiketoimintaa, yrityksen yhteiskuntavastuuta ja nuorisotyötoimintaa.

Työn tutkimusmenetelmä oli laadullinen ja tiedonkeruu tapahtui sähköpostikyselyn avulla. Vastajat olivat After Eightin henkilöstöä, jotka toimivat yrityksessä johtotehtävissä, talousosastolla sekä opetuksen ja nuorisotyön parissa. Aineistokeruu tapahtui syksyllä 2014.

Tulokset kertovat, että yrityksen työntekijöillä on selkeä kuva toiminnastaan. Työhyvinvointi koettiin hyväksi, mutta vastauksista kävi ilmi, että työtehtävät ja vastuu ovat suuria verrattuna annettuihin resursseihin. Vastauksista päätellen henkilöstö on kuitenkin omistautunut työllensä ja valmis antamaan täyden työpanoksensa yritykselle. Nuorisotyö-osiossa tuli ilmi, että rahoitus luo eniten epävarmuutta toiminnan jatkumiselle. Kysyntä After Eightin kaltaisille toimintoille on lisääntynyt vuosien saatossa, kun pahoinvointi ja mielenterveysongelmat ovat kasvaneet.

ABSTRACT

Author	Mira Mäenpää
Title	Youth Work and Social Responsibility as part of the Business
Year	2015
Language	Finnish
Pages	38 + 1 Appendices
Name of Supervisor	Peter Smeds

The objective of this study was to examine what is the situation of responsibility and occupational well-being from perspective of the employees in Music Café After Eight and how does the youth work operate there. The goal was to get comprehensive and honest personal opinions through the open query. The theoretical framework reviewed corporate social responsibility and youth work.

The methodological approach of this research was qualitative. The data were collected by e-mail. The interviewees were After Eight's own employees who work as Executive Director, Chairman, Financial Officer and Teachers. The interviews were collected in fall 2014.

The findings show that the employees have a clear understanding of their operations. The occupational well-being was experienced as exquisite but the tasks and responsibilities are too great in relation to the resources given. The findings also show that the employees are very dedicated and ready to give their full input to the work. The youth work part of the study showed that the finance is the greatest cause of the uncertainty for the operation. The demand for activities such as the ones in After Eight has been growing simultaneously as mental illnesses have increased

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	3
	Työn tavoite.....	4
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	5
3	VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA	7
	3.1 Eettinen liiketoiminta.....	8
	3.2 Kestävä kehitys	9
4	YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU	11
	4.1 Yrityksen sosiaalinen vastuu.....	12
	4.2 Sidosryhmät	13
	4.2.1 Henkilöstö	16
	4.2.2 Asiakkaat.....	16
	4.2.3 Omistajat ja rahoittajat	17
	4.2.4 Kilpailijat	17
	4.2.5 Julkinen sektori	18
	4.2.6 Kansalaisjärjestöt	19
5	NUORISOTYÖ	20
	5.1 Nuorisotyön määritelmä.....	20
	5.2 Nuorisotyö käytännössä	21
	5.3 Nuorisotyöntekijä.....	23
	5.4 Nuorisotyö& kotouttamistoiminta After Eightissa	24
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	26
	6.1 Tutkimusmenetelmä.....	26
	6.2 Validiteetti ja rehabiliteetti	26
7	TULOKSET/JOHTOPÄÄTÖKSET	27
	7.1 Yrityksen sosiaalinen vastuu.....	27
	7.2 Henkilöstön hyvinvointi.....	31
	7.3 Nuorisotyö.....	35

8 YHTEENVETO JA POHDINTA.....	41
LÄHTEET.....	44
LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tutkin pietarsaarelaisen musiikki- ja taidekahvila After Eightin sekä sen yhteydessä toimivan Hostel Liljan toiminnassa näkyvää vastuullisuutta ja käytännön toimia sen toteuttamiseksi. Tarkastelen myös minkälaisia sisäisiä ja ulkoisia haasteita vastuullisuuden ja kestävän kehityksen tavoittelussa kohdataan, mitkä ovat yrityksen toiminnan mahdollisia esteitä ja kuinka henkilöstö on sitoutunut toimimaan vastuullisuuden periaatteiden mukaisesti. Työssäni vastuullisuus tarkoittaa yrityksen omien arvojen ja tavoitteiden kautta toteutettavaa vapaaehtoista vastuullisuutta yritystoiminnassa. Aihevalinta muodostui omasta kiinnostuksesta vastuullisen liiketoiminnan periaatteisiin ja kuinka sitä toteutetaan yritysmaailmassa.

Valitsin tutkimuskohteeksi After Eight&Hostel Liljan, sillä vastuullisuus on sen toiminnassa keskeisessä roolissa. Erityisesti sosiaalinen vastuu on yksi tärkeä arvo yritykselle: toiminnan keskeinen osa on nuorisotyö, jota toteutetaan eri työpajojen muodossa. Nuorille tarjotaan työharjoittelupaikkoja keittiön, kahvilan, verstaan, kasvihuoneen, sekä media labin puolella. After Eight haluaa näillä työharjoittelupaikoilla tarjota mieluisaa työelämään tutustuttavaa toimintaa, kannustimen jatkaa opintoja tai hankkimaan töitä, sekä haasteen ottaa vastuun arjesta.

Toiminta on myös sitoutunut vuonna 2012 alkaneeseen ”Innovatiivinen integraatio”-hankkeeseen, jolla pyritään auttamaan maahanmuuttajien kotiuttamisessa Pietarsaaren seudulle. Tavoitteena on valmistautua lisääntyvään maahanmuuttoon ja tukea kaksisuuntaista integraatiota osallistamalla maahanmuuttajat ja suomalaiset konkreettiseen toimintaan, jossa eri kulttuuritaustaiset ihmiset kohtaavat, työskentelevät yhdessä ja oppivat toisiltaan. Tämä onnistuu parhaiten käytännöllisissä hankkeissa, pienryhmissä, joissa maahanmuuttajat ja paikallisväestö voivat tavata ja toimia yhdessä samoilla ehdoilla. Projektin kotouttamistyö perustuu kulttuurin ja käytännön toimintaan

musiikin, taiteen, käsityön, kirjoittamisen ja muun toiminnan parissa, mutta osallistujat tapaavat myös silloin tällöin rennosti kahvikupin ääressä. Innovatiivinen integraatio haluaa tarjota mahdollisuuden luoda uusia sosiaalisia suhteita (Innovatiivinen Integraatio 2012).

After Eight toimii myös yhteistyössä ammattikoulu Optiman kanssa järjestäen kulttuurituottajan koulutusta. Koulutukseen otetaan vuonna 2014 16 nuorta. Kulttuurituottajan koulutus kouluttaa nuoria nuoris- ja vapaa-ajan ohjaajiksi kulttuurin alalla.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa määritellään vastuullisen liiketoiminnan käsitteitä. Työssä otan vastuullisen liiketoiminnan huomioon lähinnä sosiaalisesta näkökulmasta, mutta myös hieman käsitellen vastuuta ympäristöasioista. Olen myös käsitellyt nuorisotyötä, sillä se on keskeinen aihe työssäni ja yhtenä teemana tehdyille haastatteluille. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja kestävä kehitys tulevat olemaan myös keskeinen aihe teoriaosuudessani.

Opinnäytetyöni teen toimeksiantona After Eight & Hostel Liljalle. Tutkimuksen toteutan kvalitatiivisesti eli laadullisin menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytän henkilöstölle järjestettävää sähköpostihaastattelua. Työn tavoitteena on selvittää, miten vastuullisuus näkyy yrityksen arjessa ja minkälaisia näkemyksiä yrityksen työntekijöille siitä on, sekä miten se näkyy heidän arvoissaan ja arjessa, kuinka henkilöstö kokee työhyvinvointinsa sekä millä tavoin nuorisotyötoiminta toimii yrityksessä.

Työn tavoite

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa musiikkikahvila After Eightin vastuullisuuden ja työhyvinvoinnin tila sosiaalisesta näkökulmasta, sekä selvittää mitä on nuorisotyötoiminta kyseisessä yrityksessä. Tarkoitus oli saada alan ammattilaisten näkökantaa asiaan sekä selvittää, mitkä asiat henkilöstö kokee

olevan tärkeitä. Erityisinä mielenkiinnon kohteina oli selvittää, mitkä asiat henkilöstö näkee esteinä yrityksen toiminnalle, ja kuinka turvatuksi he tuntevat työpaikkansa näin taloudellisesti epävakana aikana. Lisäksi kiinnostukseni kohteeksi nousivat henkilöstön koulutustaustat.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoriaosuuteni koostuu vastuullisesta liiketoiminnasta, yrityksen yhteiskuntavastuusta sekä nuorisotyö-osuudesta. Teoriaosuus antaa lähtökohdat empiiriselle tutkimukselleni After Eightin toiminnan sosiaaliseen vastuuseen ja nuorisotyötoiminnan tutkimiselle.

Ensimmäisessä osiossa käsitelen vastuulliseen liiketoimintaan. Vastuullinen liiketoiminta kattaa eri osa-alueita, kuten ekologisen, taloudellisen ja sosiaalisen vastuun, jotka tulisi kuitenkin nivouttaa yhteen, jotta voitaisiin saada aikaan kokonaisvaltaista vastuullista toimintaa. Toiminta After Eightissa perustuu ensisijaisesti sosiaaliseen vastuullisuuteen, mutta toiminnassa on otettu huomioon myös muut vastuullisuuden alueet.

Toisessa osiossa käsitellään yrityksen yhteiskuntavastuuta ja käydään läpi erilaisia sidosryhmiä, jotka vaikuttavat ja ovat mukana yrityksen toiminnassa. Minkä tasoiseen vastuullisuuteen yritys kykenee? Kenestä muutos tulee lähteä ja minkälaista tukea siihen saadaan? Tulisiko tuki tulla valtiolta, kaupungilta ja mikä asiakkaiden rooli tässä on? Sidosryhmät ovat tärkeä osa After Eightin toimintaa, sillä toimintaa rahoitetaan ja mukana on vahvasti monia kumppaneita, kuten ammattikorkeakoulu Optima, jonka kanssa toteutetaan esimerkiksi kulttuurituotannon opintoja. Lisäksi työharjoitteluja järjestetään työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Mitä enemmän sidosryhmään kuuluvat ymmärtävät yrityksen toimintaa, kuten kaupungin asukkaat, sitä helpompi on nähdä, mitä yritys tekee esimerkiksi Pietarsaaren ja nuorten hyväksi.

Kolmas osio selventää nuorisotyötoimintaa, joka on yksi keskeinen osa työssäni. Toiminnan ydin tutkittavassa yrityksessä on nuorisotyötoiminta. Koulutuksen ja mahdollisuuksien tarjoaminen nuorille, jotka ovat tavalla tai toisella koulutuksen ja työelämän välimaastossa, on After Eightin toiminnan ajatus. Nuorisotyön teoriaosuudessa määritellään mitä on nuorisotyö, läpikäydään sen historiaa lyhyesti, mikä on nuorisotyön rooli esimerkiksi kunnassa, mitä se on käytännössä, millainen on hyvä nuorisotyöntekijä ja millaisia ominaisuuksia ja taitoja häneltä vaaditaan sekä lopuksi mitä toiminta on After Eightissa.

3 VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA

Vastuullisuus liiketoiminnassa voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan: taloudelliseen, ekologiseen ja sosiaaliseen. Toisessa kappaleessa keskityn kuitenkin lähinnä sosiaaliseen vastuullisuuteen, joka toimii työni perustana ja näkökulmana.

Keskustelu liiketoiminnan eettisistä periaatteista nostaa koko ajan suosiotaan ja ajatus yritysmaailmasta, joka jää moraalipohdintojen ulkopuolelle, on hiipumassa. Arvot, kuten oikeudenmukaisuus, rehellisyys, avoimuus ja toisten kunnioittaminen kuuluvat nykyisin myös kestävän liiketoiminnan piiriin. Moraalipohdinnan yritystoiminnan piiriin tuovat muun muassa keskustelut lapsityövoiman käytöstä ja ympäristöongelmista, joita nykymaailmassa ei voi jättää huomiotta. Asioita eteenpäin vievät aktivistit heidän kyseenalaistaessa monikansallisten yritysten toimintaa, ja myös nykyään valveutuneet kuluttajat, jotka ovat yhä kiinnostuneempia hankintojensa tuotanto- ja markkinatavoista. (Lipponen, 2011.)

Yritykset, johto ja elinkeinoelämän organisaatiot ovat pikkuhiljaa omaksuneet ajatuksen, ettei yrityksen rooliin kuulu pelkkä voittojen tuottaminen omistajille ja että itsekäs, ahne johto on riski yritykselle. Vastuuton liiketoiminta voi purkautua sosiaalisina kriiseinä tai ympäristöskandaaleina. (Rohweder, 2004.)

Sosiaalisen vastuun ideana on, että liiketoiminta toimisi yhteiskunnan hyvinvoinnin puolesta ja ylläpitäisi hyvää elämänlaatua. Yrityksen moraalinen velvollisuus yhteiskuntaa kohtaan nähdään siis tämän ajatuksen takaa hyvin voimakkaana. Tällä yhteiskuntavastuulla käsitetään ja tarkoitetaan sitä, että yritykset vapaaehtoisesti ottavat toimintansa lähtökohdaksi sen, että sosiaaliset ja ekologiset näkökohdat huomioidaan toiminnassa. ”Sosiaalinen vastuu on yrityksen toimintaa, joka ylittää oikeudelliset vaatimukset ja jota se soveltaa vapaaehtoisesti, koska on katsonut sen olevan pitkän aikavälin etujensa mukaista.

- Sosiaalinen vastuu liittyy olennaisesti kestävän kehityksen käsitteeseen.

Yrityksen on otettava huomioon toimintansa taloudelliset, yhteiskunnalliset ja ekologiset vaikutukset. - Sosiaalinen vastuu ei ole valinnainen lisä yrityksen perustoimintoihin vaan tapa, jolla yritystä hallinnoidaan. ” (Tuovinen, 2003)

Yritysten yhteiskuntavastuussa sitoudutaan tiettyihin toiminnan periaatteisiin ja käyttäytymissääntöihin. Vastuullinen liiketoiminta edellyttää sidosryhmien aitoa huomioimista kun määritetään yrityksen johtamista, päätöksentekoa ja vastullisuutta (Kujala&Kuvaja, 2002).

3.1 Eettinen liiketoiminta

Eettisessä liiketoiminnassa painotetaan kestävien elämänmuotojen luomista, toisin sanoen ”maailman pelastamista”, yrityksen vastuun toteutumista ja työntekijöiden- ja yhteisöjen oikeudenmukaista huomioimista ja hyvinvoinnin vaalimista. Lakia noudattaen on vanhan käsityksen mukaan hoidettu eettinen toiminta hyvin, nykypäivänä kuitenkin erottuu legaalisen ja moraalisen vastuuden ero. Vastuu laista on kuitenkin jokaisella, kun taas moraalinen vastuu tulee omaksua. Moraalinen vastuu tarkoittaa sitä, että reagoi eri tilanteiden haasteisiin, vaikka lainsäädäntö ei olisi vielä tilanteen tasalla. (Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas, M. Mäkinen, J. 2011.)

Eettisyydessä on kysymys jatkuvasta uuden luomisesta ja kekseliäisyydestä ja moraalisen mielikuvituksen käyttämisestä. Henkilökohtainen sitoutuminen ja innostuminen on edellytys näille.

Eettinen toiminta on sarja tasapainoisia päätöksiä. Moraalisen päätöksenteon rakenne, edellytykset ja mahdollisuudet luovat kontekstin, joissa työyhteisö on parhaimmillaan. Konteksti tässä tarkoittaa kaikkia tekijöitä, jotka muovaavat yksilöiden havaintoja ja ajattelua, joka sitten ohjaa toimintaamme. Konteksti viittaa ympäristöön, joko rakennettuun tai luonnolliseen, kulttuuriin ja ilmapiiriin –kaikkeen, mikä vaikuttaa päätöstentekijöiden tunteisiin, arvoihin ja tietoon (Joutsenvirta, Halme, Jalas, Mäkinen, 2011).

3.2 Kestävä kehitys

Käsitys kestävä kehitys on otettu käyttöön kansainvälisesti 1980-luvun loppupuolella, jolloin niin kutsuttu Bruntlandin komissio (ympäristön ja kehityksen maailmankomissio The World Commission on Environment and Development) julkaisi raportin nimeltä Yhteinen Tulevaisuutemme. Komission määritelmän mukaan kestävä kehityksen tulisi täyttää nykyisten sukupolvien tarpeet vaarantamatta tulevien sukupolvien mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa (Lipponen, E. 2011.)

Kestävässä kehityksessä puhutaan ihmisten tarpeista ja niiden tyydyttämisen reunaehdoista. Nämä koostuvat ekologisesta, taloudellisesta ja sosiaalisesta ulottuvuudesta. Ekologinen tarkoittaa luonnon biodiversiteetin eli monimuotoisuuden turvaamista niin, että ekosysteemi ja niiden lajit voivat kehittyä ja ylläpitää maapalloa mahdollisimman hyvänä ympäristönä nykyisille ja tuleville sukupolville. Tähän liittyy luonnonvarojen kestävä käyttö sekä nykyisten ja tulevien ongelmien ehkäisyyn. Sosiaalinen kestävyys keskittyy ihmisten hyvinvointiin ja yhteiskunnan oikeudenmukaisuuteen, turvallisuuteen ja hyvään elinympäristöön. Sosiaaliseen kestäväan kehitykseen kuuluu myös kulttuurinen kestävyys, joka tarkoittaa paikallisten kulttuurien mahdollisuutta kehittyä omilla ehdoillaan ja kulttuurisen moninaisuuden ja erilaisuuden kunnioittamista. Taloudellinen kestävyys taas tarkoittaa tervettä ja pitkän aikavälin kannattavaa toimintaa, joka huomioi ympäristö- ja sosiaaliset näkökohdat. Toiminta on kestäväan kehityksen mukaista, mikäli yrityksen toiminta pohjautuu näihin päämääriin. Olennaista on, että näitä kolmea tasapainotellaan, sillä ulottuvuudet ovat toisiinsa liittyviä ja yhden huomiotta jättäminen vaikuttaa kestävyuden toteutumiseen (Rohweder, R. 2004.)

Ekologisen, taloudellisen ja sosiaalisen lisäksi kestäväan kehitykseen sisältyvät paikallinen, alueellinen ja globaalinen kestävyys. Toiminta on tulevaisuuteen suuntautunutta ja näin ollen ratkaisujakin tarkastellaan tulevaisuuden näkökulmasta. Mikäli siis halutaan olla sitoutunutta kestäväan kehitykseen, tulee

yhteiskunnan, yrityksen tai yksilön olla sitoutunut kestäväan kehitykseen jo tänään ja tuntea vastuuta sosiaalisista, taloudellisista ja ympäristöön liittyvistä asioista ja tarkastella kuinka kestäviä ne pitkällä aikavälillä ovat (Rohweder, R. 2004.)

Kestävän kehityksen keskusteluissa painoarvo on ollut ympäristön ja taloudellisen toiminnan välisessä suhteessa. Ympäristön hyvinvoinnin ja taloudellisten tavoitteiden nähtiin olevan täysin vastakkaisia. Bruntlandin raportin tärkeä merkitys oli, että vastakkainasettelun sijasta tulisi avoimesti puhua ja rakentavasti keskustella vaihtoehdoista, joilla voitaisiin yhdistää ympäristöasiat ja taloudelliset tavoitteet tavalla jolla ne tukisivat toisiaan (Lipponen, E. 2011.)

Kestävää kehitystä on kritisoitu siitä, että teollistuneet maat ovat suurimmaksi osaksi määritelleet sen tavoitteet ja että ne ovat niiden etujen mukaisia. Esimerkkinä ympäristöongelmien ratkaisu: teollistuneissa maissa, joissa ympäristöön liittyvät ongelmat aiheutuvat materiaalisen hyvinvoinnin kasvusta, on mahdollisuuksia ja halua vaikuttaa enemmän tuotannon lisääntymiseen ja kulutuksen aiheuttamiin ympäristöongelmiin. Kehitysmaissa luonto tuhoutuu lähinnä perustarpeiden tyydyttämisen vuoksi eikä ympäristön huomioimiseen ole usein taloudellisia edellytyksiä. Kestävässä kehityksessä onkin tärkeää, että samalla kun muutetaan toimintatapoja länsimaisissa yhteiskunnissa, myös köyhimpien mahdollisuuksia kehittyä lisätään niin, että ympäristöhaittoja aiheutuu mahdollisimman vähän ja jotta sosiaalinen tasa-arvoisuus voisi edistyä (Lipponen, E. 2011.)

Kestävä kehitys käsitteenä on laaja, moniulotteinen ja normatiivinen. Siihen liittyvät odotukset tulevaisuutta varten tarkoittavat, että kestävältä kehitykseltä odotetaan paljon.

4 YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU

Yritysvastuu on monipuolinen kokonaisuus, johon liittyvät niin moraali, etiikka kuin arvotkin. Omien periaatteiden avaaminen ja niiden tunnistaminen sekä niistä keskusteleminen auttaa yritystä luomaan omaa suhdettaan vastuuseen. Jokaisessa yrityksessä on oma yrityskulttuurinsa, jossa ilmenee yrityksen arvot ja joiden nojalla toimitaan. Toimintaa ohjaavat arvot voidaan jakaa taloudellisiin ja eettisiin arvoihin. Taloudelliset arvot ovat välineellisiä arvoja ja liittyvät taloudellisen tuloksen maksimointiin. Eettiset arvot ovat ihmisen käsitystä siitä, mikä on oikein. Eettiset arvot määräytyvät sen perusteella mikä koetaan velvollisuudeksi sekä oikeudenmukaisuuden tunteesta muita ihmisiä ja ympäristöä kohtaan. Yrityksen eettisiä arvoja voidaan katsoa taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen arvoperustan perusteella. Eettinen taloudellinen arvoperusta tarkoittaa yrityksessä taloudellisten päämäärien tarkastelua tavoin, jossa sosiaaliset ja ekologiset näkökohdat otetaan huomioon, sekä yritystä hallinnoidaan rehellisesti ja avoimesti. Sosiaalinen arvoperusta on yrityksen suhtautumista yhteiskunnan ja ihmisten hyvinvointiin ja ihmisoikeuksiin (Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas, M. Mäkinen, J. 2011.)

Yritysten vastuullista toimintaa tarkasteltaessa on ymmärrettävä, että taloudelliset kannustimet vaikuttavat aina yrityksen toimintaan, sillä tavoitteenahan on kannattava liiketoiminta. Koska yritys on loppujen lopuksi taloudellinen toimija, voidaan kysyä löytyykö kestävyyttä edistävälle vastuulliselle toiminnalle taloudellista kannattavuutta koskevaa perustelua (Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas, M. Mäkinen, J. 2011). Yrityksen taloudellinen menestys kulkee kuitenkin yhä useammin vastuullisuuden rinnalla. Kestävä toiminta houkuttaa vastuullisia kuluttajia ja kumppaneita liiketoiminnalle ja näin ollen säästää yrityksiä ikäviltä yllätyksiltä. Lisäksi potentiaaliset sijoittajat arvioivat yrityksiä yhä kriittisemmin (Haavisto&Ihalainen, 2014.)

Yritysvastuusta puhuttaessa hämmentävää on vastuun rajoihin liittyvät kysymykset, esimerkiksi onko vastuullista toimintaa noudattaa lainsäädäntöä vai

pitääkö lainsäädännön tasot ylittää, jotta voitaisiin edistää tarpeeksi kestävää kehitystä, sekä milloin voidaan väittää yrityksen toimivan vastuuttomasti? Yhteiskuntavastuu-käsitteen tulkinta on joskus myös haastavaa, sillä sitä käytetään joissakin yrityksissä tarkoittamaan kestävän kehityksen kaikkia ulottuvuuksia, kun taas toisissa yrityksissä se vastaa vain yhtä osa-aluetta (Rohweder, 2004).

Mistä tai kenestä muutos viime kädessä lähtee? Yrityksistä vai kuluttajista, poliittisesta vaikuttamisesta ja sääntelystä? Yritykset eivät voi tehdä mitä tahansa ja pysyä kannattavina, mutta toisaalta vaihtoehtoisia toimintatapoja on aina olemassa. Kuluttajilla ei ole rajattomasti valinnanvaraa eikä informaatiota, mutta tekevähän ihmiset jatkuvasti valintoja, joilla on merkitystä. Sääntelylläkin on poliittiset ja käytännölliset rajansa, mutta ei ole mitään syytä hyväksyä ajatusta siitä, että olisimme nyt niillä rajoilla. (Lipponen, E.,2011)

4.1 Yrityksen sosiaalinen vastuu

Kestävä kehitys ja yritystoiminnan globalisoituminen on noussut nykyaikana tärkeäksi keskustelunaiheeksi, jonka myötä taloudellinen, ekologinen ja sosiaalinen vastuu ovat nousseet tärkeäksi osaksi yritystoiminnan haasteita. Yrityksessä tämä tarkoittaa sitä, että toiminta- ja ajattelutavoissa on otettu huomioon niiden pitkäaikaiset seuraukset. Ajatuksena on, että ihmisten, ympäristön ja yhteiskunnan hyvinvointi on kestävän taloudellisen kasvun päämäärä.

Panostamalla sosiaalisiin näkökohtiin voidaan pitkällä aikavälillä vaikuttaa kannattavuuteen. Yleiseen hyvinvointiin, koulutukseen ja viihtyvyyteen panostaminen työpaikoilla voi vähentää turhia poissaoloja tai jopa sairaspöissaoloja. Henkilöstö on sitoutuneempaa ja innovatiivisempaa, jolloin tuottavuus toiminnassa lisääntyy. Henkilöstön lisäksi sosiaalisen vastuun piiriin

kuuluu vastuu yrityksen tuotteista ja palveluista, esimerkiksi tuotteiden terveysvaikutusten tunteminen, asianmukaiset tuotemerkinnot, mainonnan ja markkinoinnin totuudenmukaisuus sekä kuluttajansuojasta huolehtiminen, kun käydään sähköisesti kauppaa.

Vastuu toimintaympäristöstä voi vaihdella riippuen toiminnasta globaaliseen tai paikalliseen vastuuseen. Paikallisessa vastuussa huomioon otetaan asukkaiden, yhteisöjen, viranomaisten ja päättäjien mielipiteitä, kuten yhteistyöhankkeet esimerkiksi koulujen kanssa tai liikunnan ja taiteen tukemista. Globaalissa vastuussa otetaan kantaa hyvinvoinnin kehittämiseen maailmanlaajuisesti.

Vastuuta on myös suhteet asiakkaisiin, kumppaneihin sekä alihankkijoiden ja tavarantoimittajien ja urakoitsijoiden toiminnan arviointi. Tiedon hyvä kulku, lahjontakieltäytyminen ja tekijänoikeuksien kunnioittaminen ovat osa vastuuntuntoa (Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas, M. Mäkinen, J. 2011.)

Vastuullinen toiminta saattaa vaikuttaa monella tapaa positiivisesti yrityksen toimintaan ja taloudelliseen tulokseen. Yrityksen siis tulisi panostaa kestävään kehitykseen muun muassa sosiaalisella tasolla omaehtoisesti yli lainsäädännön vaatimusten. (Lipponen, E. 2011.)

4.2 Sidosryhmät

Sidosryhmillä tarkoitetaan organisaatiolle oleellisia muita toimijoita eli tahoja, joiden kanssa yritys tai organisaatio on vuorovaikutuksessa. Sidosryhmänä voi toimia yksilöstä organisaatiotasolle, esimerkiksi asiakkaat, yhteistyökumppanit, sijoittajat ja kilpailijat, kuin myös aktivistit ja toimittajat. Kaikki jotka voivat vaikuttaa yrityksen toimintaan ja yritys niiden.

Sidosryhmät vaikuttavat organisaation toimintaan ja menestymiseen. Organisaatiossa on siis oleellista ymmärtää, mitkä ovat sen sidosryhmät, sillä organisaatio toimii sidosryhmiensä hyväksi, mutta myös niiden ehdoilla.

Organisaatiot, jotka huomioivat kaikkien sidosryhmiensä tarpeet, menestyvät paremmin kuin ne, jotka jättävät osan huomioimatta.

Sidosryhmänäkemyksen ajatuksena on aito eri sidosryhmien vaatimusten, toiveiden ja odotusten huomioimista ja pyrkimys vuorovaikutukseen niiden kanssa. Liiketoiminnalla mahdollistetaan eri sidosryhmien tarpeiden tyydyttämisen: asiakkaat saavat haluamiaan tuotteita ja palveluita, työntekijät työpaikan, julkinen valta verotuloja ja omistajat tuottoa sijoittamalleen pääomalle. Kaikkien sidosryhmien tarpeet nähdään tärkeinä, eikä tavoite ole ainoastaan tuottaa maksimaalista tulosta omistajille. (Kujala&Kuvaja, 2002)

Nykyään sidosryhmät haluavat olla mukana määrittelemässä, mitä vastuullinen liiketoiminta sisältää. Vastuullinen yritys ottaakin sidosryhmät huomioon luontevasti ja pitää sitä luonnollisena ja olennaisena osana liiketoimintaansa. Edellytyksenä kunnan vuoropuhelulle onkin, että sidosryhmien tarpeet ja odotukset tunnustetaan ja kuunnellaan ja arvostetaan toisenlaisia näkemyksiä. Sidosryhmien kuunteleminen ja molemminpuoleinen kunnioitus onkin kannattavaa: aktiivisella sidosryhmävuoropuhelulla opitaan uutta ja näin ollen sidosryhmien tiedot ja osaaminen siirtyvät yrityksen käyttöön ja hyödyttävät niin ikään molempia osapuolia. Vastuullinen yritys on läsnä, eikä vastuullisuutta voi vain mitata sillä, että yritys maksaa veronsa ja tarjoaa työpaikkoja. (Kujala&Kuvaja, 2002)

Yritykset eivät pärjää, mikäli määrittelevät arvoperiaatteensa vain omasta näkökulmastaan muita huomioimatta. Eri sidosryhmien huomioiminen ja kuunteleminen on tärkeää yrityksen tulevaisuuden kannalta. Vastuullista on siis ottaa päätöksenteossa ja strategioita luodessa sidosryhmien näkemykset, arvot ja odotukset huomioon. Tämän tulisi olla osa yrityksen strategista johtamista.

Sidosryhmien ja yrityksen arvot eivät välttämättä heti kohtaa ja tavoitteet saattavat olla erilaiset. Olisi siis hyvä, että aluksi yritys määrittäisi omat arvonsa, joita voidaan verrata sitten sidosryhmien arvoihin. Valta ei ole siis siirtyäkseen

sidosryhmille, mutta ne tulisi ottaa huomioon liiketoiminnan suunnittelussa. Eri sidosryhmiä tulisi huomioida tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Yrityksen ollessa avoin ja läpinäkyvä voidaan varmistaa vastuullisen yrityskulttuurin toteutuminen. (Kujala&Kuvaja, 2002)

Sidosryhmävuoropuhelu toimii mahdollisuutena yrityksille. Sen ja mahdollisen yhteistyön avulla voidaan saada eri sidosryhmät ymmärtämään yrityksen arvoja, sitoutumaan ja kannattamaan niitä. Vuoropuhelulla edesautetaan näkemään asioita yrityksen näkökulmasta ja ymmärtämään miksi jotain tehdään tai miksi jotain ei kyetä tekemään. Sidosryhmien pyrkimyksenä on kuitenkin saada yritys kannattamaan omia arvojaan tai ainakin ymmärtämään miksi tietynlaisia odotuksia on asetettu. Näin vuoropuhelun avulla oppivat yritys ja sen sidosryhmät ymmärtämään toistensa arvoja ja motiiveja, mikä vähentää arvostelua ja auttaa näkemään asioita toistenkin näkökulmasta. Pitkän aikavälin etuna pidetään sidosryhmien ja yrityksen kommunikaatiotaitoa, sillä se hyödyttää loppujen lopuksi kaikkia. Esimerkiksi se voidaan nähdä keinona ennaltaehkäistä ja kenties välttää kriisejä, jotka toteutuessa voisivat aiheuttaa pahoja imagohaittoja ja liiketappioita. Yhteydenpito eri sidosryhmiin ei ole yrityksille uusi asia, vaan useimmiten jokapäiväistä liiketoimintaa. Yrityksen keskeisiä sidosryhmiä, joiden kanssa vuoropuhelua kannattaa harkita, ovat esimerkiksi henkilöstö, asiakkaat, alihankkijat ja tavarantoimittajat, kilpailijat, julkinen sektori, kansalaisjärjestöt, paikallisyhteisöt, tiedotusvälineet ja omistajat. (Kujala&Kuvaja, 2002)

Eri sidosryhmillä, kuten edellä mainituilla, on erilaisia tarpeita ja odotuksia, jotka mahdollisimman laajasti tulisi pyrkiä ottamaan huomioon.

4.2.1 Henkilöstö

Henkilöstön tarpeet ja odotukset liittyvät usein työpaikan työskentelyolosuhteisiin, esimerkiksi turvallisuuteen, työaikoihin, ilmapiiriin, johtamisen laatuun ja tasa-arvoon palkka- ja muissa kysymyksissä. Henkilöstön vaikuttamiskeinot koetaan myös tärkeiksi ja jotta henkilöstö kykenisi vaikuttamaan toimintatapoihin ja määrittämään myös yrityksen arvoja ja visiota, tulisi tarjota riittävät tiedon ja ajan resurssit, jotta voitaisiin vaikuttaa aktiivisesti. Hyvä johto on kiinnostunut aidosti työntekijöiden arvomaailmasta, heidän näkemyksistä ja mielipiteistä. Lojaali henkilöstö on yksi arvokkaimmista yrityksen markkinoijista. Tähän sitoutuneisuuteen vaikuttaa kuitenkin suuresti se, kokeeko henkilöstö työpaikkansa turvatuksi, tarjotaanko riittäviä koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia ja kuinka henkilöstöä kohdellaan: kunnioittavasti ja rehellisesti. Esimerkiksi tiukassa taloudellisessa tilanteessa yrityksen vastuullisuus punnitaan, kuten työpaikkojen vähentämisessä. Vähentäminen tarjoaa ainakin lyhyellä aikavälillä säästöjä, mutta vastuullinen yritys pyrkii välttämään tätä viimeiseen ja etsimään vaihtoehtoja irtisanomisille. Mikäli irtisanomiset tulkitaan epäoikeudenmukaisiksi ja lyhytjänteisiksi, voidaan yritys nousukauden ja työvoimapulan uhatessa mieltää huonoksi työnantajaksi jolloin huomataan, että ei pystytä enää houkuttelemaan uusia työntekijöitä (Kujala&Kuvaja, 2002)

4.2.2 Asiakkaat

Yritystä ei olisi ilman maksavia asiakkaita. Siksi niiden tarpeiden tunteminen ja tyydyttäminen ovat edellytyksenä kannattavalle ja kestäväälle liiketoiminnalle. Tuotteen laatu koostuu ydintuotteesta, siihen liittyvistä palveluista ja mielikuvatekijöistä, joilla pyritään erottumaan markkinoilta. Sosiaalisesta- tai ympäristövastuullisuudesta voidaan tehdä lisäarvotekijä, jolla nostetaan tuotteen tai palvelun arvoa asiakkaille, jotka arvostavat näitä ominaisuuksia (Kujala&Kuvaja, 2002)

4.2.3 Omistajat ja rahoittajat

Yritysjohdon päätöksentekoa ohjaa omistajien tahto. Esimerkiksi pörssiyhtiöiden omistajia ovat institutionaaliset sijoittajat, toiset yritykset, julkisen sektorin organisaatiot ja yksityiset ihmiset. Valtaa käyttävät lähinnä suurimmat omistajat. Mikäli pörssiyhtiöt ovat avoimessa taloudessa, ovat ne herkkiä erilaisille häiriöille markkinoilla ja julkiselle kriittiselle keskustelulle. Kriitikki voi esimerkiksi kohdentua tuotteiden raaka-aineiden alkuperään tai työntekijöiden huonoihin työoloihin. Pienemmissäkin yhtiöissä, kuten perheyriyksissä omistajien tahto näkyy välittömämmin. Perheen arvot näkyvät suoraan yrityksen arvoissa ja johtamistavassa. Vaikkakaan pienemmissä yrityksissä ei ole samanmoisia raportointivelvollisuuksia kuin esimerkiksi pörssiyhtiöillä, odotetaan niidenkin viestivän avoimesti sidosryhmille. Luottamus ja hyvä maine ovat tärkeitä tekijöitä myös pienemmille yritykselle, jotta voidaan varmistaa jatkuvuus ja menestys (Kujala&Kuvaja, 2002)

4.2.4 Kilpailijat

Kaikki eivät pidä kilpailijoita sidosryhmään kuuluvina, mutta jos sovelletaan sidoryhmämäärittelyä, jonka mukaan sidosryhmä on mikä tahansa ryhmä tai henkilö, joka voi vaikuttaa yritykseen tai johon yritys voi vaikuttaa, täyttää se kriteerit. Vuoropuhelun käynnistäminen kilpailijan kanssa saattaa tuntua aluksi kummalliselta. Toistensa kunnioittamisesta ja toimitilan varmistamisesta voidaan vaikka päätyä monipuoliseen yhteistyöhön. Reilun pelin sääntöjen kunnioittaminen on periaate, jolle kilpailijasuhde voidaan rakentaa. Kilpailijoiden mustamaalaus, hintojen alaspolkeminen ja sopimukset alalle tulijoiden kampittamiseksi ovat huonoja toimintatapoja. Toisaalta yhteistyö, joka toteutuu liian tiiviisti, kuten tarjouskartellit, loukkaavat asiakkaiden oikeuksia (Kujala&Kuvaja, 2002)

4.2.5 Julkinen sektori

Politiikat ja hallinto muokkaavat lainsäädännöllä ja normiohjauksella liike-elämän toimintaympäristöä. Paikallistasolla suhde kunnallisiin päättäjiin ja poliitikoihin on useimmiten suora. Julkisen sektorin toimijat ovat pyrkineet edistämään yrityksen vastuullista toimintaa lähinnä vapaaehtoisilla toimenpiteillä. Euroopan komissio julkaisi vuonna 2001 ”vihreän kirjan” vastuullisten toimintatapojen kehittämistä yritysmailmassa. Euroopan parlamentissa työllisyys- ja sosiaalivaliokunta antoi asiasta mietinnön vuonna 2002. Mietinnössä kehoitetaan antamaan ehdotus direktiivistä, joka edellyttäisi yrityksiltä sosiaalista ja ympäristöraportointia taloudellisen raportoinnin rinnalle. Vuonna 2002 Euroopan parlamentti hyväksyi ”vihreän kirjan” ja kehotti perustamaan vastuullista liiketoimintaa käsittelevän sidosryhmien EU-foorumin. Foorumin tehtävä oli koota yritysten, ammattiliittojen, kansalaisjärjestöjen sekä viranomaisten edustajia, ja seurata muun muassa vapaaehtoisten vastuullisten toimintatapojen kehittymistä. Komissio jatkoi prosessia antamalla tiedonnannon, jossa se esittelee näkemyksensä vastuullisen liiketoiminnan edistämiseksi. Komissio on liike-elämän näkemyksissä samaa mieltä, että vastuullisuus perustuisi vapaaehtoisuuteen. Vastuullinen yritys ottaisi kuitenkin sidosryhmiensä odotukset ja liiketoimensa jatkuvan kehittämisen yrityksen strategioiden keskiöön. Komission mukaan yritystoiminnan kehittämisessä onnistutaan vain, jos mahdollisimman monet sidosryhmät kokevat asian omakseen. Sidosryhmäfoorumi kokoontuisi kahdesti vuodessa yleisistuntoon, jossa laadittaisiin yleistoimintaohjeet, säännöt ja asialistat ja seuraisi työn kehittymistä. Osanottajissa olisi työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, kansalaisia ja asiantuntijoita. Foorumiin tulisi ottaa myös kehitysmaiden edustajia ja sen tulisi päättää vastuullisista liiketoimintaperiaatteista (Kujala&Kuvaja, 2002)

4.2.6 Kansalaisjärjestöt

Muita sidosryhmiä voivat olla esimerkiksi kansalaisjärjestöt, jotka edustavat tiettyä kansan osaa. Ne käyttävät jäsenien ääntä, jotka ovat tukimaksuillaan osoittaneet luottavansa järjestöön ja sitoutuneet sen tavoitteisiin ja toimintaan, sekä antaneet oikeuden puhua omissa nimissään. Järjestöjen oikeutus voi perustua siihen, että niillä on suuret jäsenmäärät. Mutta se voi myös perustua siihen, että se on asian ainoa ajaja tietyllä paikkakunnalla tai maassa. Myös vahvalla toiminnalla ja menestyksellä luodaan se, että yrityksiä on kannattavaa luoda kontaktinsa järjestöön ja sen edustajiin. Kansalaisjärjestöt ovat asiantuntijoita omalla alallaan ja siksi yritysten kannattaisi hyödyntää myös heidän tieto-taitoaan. Järjestöt, kuten muutkin sidosryhmät, arvioivat yrityksen kanssa käytäviä vuoropuheluita omasta näkökulmastaan, joten yrityksen tulisi pystyä osoittamaan ettei se pyri manipuloimaan niitä, vaan prosessi käydään kaikkien osapuolten ehdoilla, ja että kerrotaan kuinka yrityksen toimintaan pystytään oikeasti vaikuttamaan ja että siihen on aito mahdollisuus, eikä yritys pyri vain ja ainoastaan kiillottamaan imagoaan. Yksi suureksi kasvaneista järjestöistä on Amnesty International, joka perustettiin vuonna 1961. Suomeen se rantautui 1967. Vuonna 2002 jäseniä oli noin 10 400.

Järjestöt harvoin haluavat yrityksiltä rahallista korvausta vuoropuheluun osallistumisesta, mutta siitä voi tulla syntyä pitkäkestoisia yhteistyöhankkeita, joihin saattaa liittyä myös rahallisia korvauksia. Sidosryhmävuoropuhelu saattaa olla uusia asioita kansalaisjärjestöille kuin myös yrityksille. Järjestöiltä saattaa puuttua esimerkiksi yritysmaailman tuntemus tai muuta osaamista, mikä vaikeuttaa osallistumista vuoropuheluun. Aktiivista osallistumista voitaisiin edistää koulutuksella, kokemuksenvaihdoilla ja ohjaamisella. Muunmuassa Suomen ulkoministeriön kansainvälisissä konferensseissa on aina kansalaisjärjestöjen edustajia mukana. Valtionvarainministeriö käynnisti Kuule kansalaista-hankkeen vuonna 2001, jolla pyritään lisäämään avoimuutta ja

osallistuvuutta ja eri ministeriöiden yhteydenpitoa kansalaisjärjestöjen kanssa (Kujala&Kuvaja, 2002)

5 NUORISOTYÖ

5.1 Nuorisotyön määritelmä

Nuorisotyön syvimmat juuret yltävät kristinuskon alkuvaiheisiin, mutta suomalaisen nuorisotyön alkua voidaan pitää 1800-luvulla syntyneissä nuorisojärjestöissä. Silloin nuorisotyössä pyrittiin toimimaan nuorten hengellisyyden puolesta. Nykyisin, 2000-luvun nuorisotyön tavoite on edistää aktiivista kansalaisuutta, vahvistaa nuoria sosiaalisesti, sekä tukea nuoren kasvua, itsenäistymistä ja sukupolvien välistä vuorovaikutusta. (Soanjärvi, 2011)

Nuorisotyön rooli paikallisten elinolojen kehittämisessä liittyy muunmuassa ongelmien ennaltaehkäisyyn. Nuorisotyöhön investointi on siis pitkän aikavälin sijoittamista, joka parhaimmassa tapauksessa auttaa toimeentuloon, koulutukseen tai työttömyyden ehkäisyyn. Ongelmana nuorisotyöhön sijoittamisessa on, että tulokset saattavat näkyä vasta monien vuosien päästä. Tästä johtuen sijoittaminen nuorisotyötoimintaan saattaa olla ensimmäisiä kunnan budjetista leikattavia kohteita, sillä kuntalaiset eivät osaa nähdä nuorisotyön yhteyttä elinoloihin. (Soanjärvi, 2011.)

Nuorisotoimintaa voidaan jakaa siten, että osa palveluista on tietoisesti ja lähtökohdiltaan keskittynyt yksilöllisten ja sosiaalisten ongelmien ratkaisuun. Osa toiminnasta on sellaista, jonka tarkoitus on nuorten vapaa-ajan tukeminen, harrastusmahdollisuuksien antaminen ja heidän viihdyttäminen.

Nuorisotoiminta on tarkoitettu eri asemissa oleville nuorille, joilla on myös erilaisia valmiuksia. Nuorisotyö järjestää nuorille resursseja, välineitä, tiloja ja vaikutuskanavia, joita itseohjautuvat nuoret osaavat käyttää hyödykseen. Hyvin

moni nuori tarvitsee kuitenkin neuvontaa ja ohjausta (Soanjärvi, 2011). Nuorisotyö on siis myös nuoren tukemista ja auttamista. Erityisnuorisotyössä joudutaan etsiä nuoria ja auttaa heitä nousemaan jaloilleen. Auttaminen voi alkaa sen jälkeen, kun nuori on löydetty (Soanjärvi, 2011.)

5.2 Nuorisotyö käytännössä

Nuorisotyö tapahtuu esimerkiksi kaduilla, kahviloissa ja nuorisotaloilla, joissa voidaan rennosti jutustella ja tunnustella, mitkä saattaisivat olla nuoren kokemia ongelmia. Kontaktin ja yhteyden saatua voidaan alkaa hieman systemaattisempaan auttamistyöhön. Ongelmana nuorisotyössä on saada muut asiantuntijat ja auttajat näkemään tällaisen kaltaisten toimien hyödyllisyyttä. Nuorisotyöntekijä tekee niin sanotusti usein ”hiljaisen tiedon levittämistä”. Nuorisotyöntekijän työ nähdään usein helppona ”hengailuna” ja pelien pelaamisena ja hieman kuin harrastustoimintana, eikä jutustelua pidetä tärkeänä.

Jutustelun pohjalta nuori kuitenkin saattaa siirtyä muiden palveluiden pariin ohjaajan kannustuksesta ja löytää mielenterveystoimen, koulun, työn tai vaikka tietyn harrastuksen pariin. Jutustelulla pyritäänkin saamaan selville minkä alan asiantuntijoiden tai palveluiden pariin nuorta tulisi ohjata. Nuorisotyöntekijän ei tarvitse olla asiantuntija, mutta työhön kuuluu, että osataan arvioida millaista apua nuori tarvitsee ja mistä hän sellaista voi löytää. Nuorisotyöntekijän ominaisuuksiin ja taitoihin tulee myös kuulua se, että ei auteta liikaa ja tunnustetaan kun nuori tarvitsee eri asiantuntemuksen ammattilaista ja osataan siirtää toisen vastuualueelle.

Nuorisotyön valtti on epävirallisuus suhteessa nuoreen. Nuorisotyön tarjoamiin palveluihin osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Periaate on, että kaikki saavat osallistua ja tulla mukaan, mutta ketään ei pakoteta. Etsivässä nuorisotyössä nuoria saatetaan joutua etsimään, mutta näissäkin tilanteissa kontaktit usein perustuvat alkutunnusteluun, jonka aikana ja kuluessa nuoren on mahdollista perääntyä ilman että tilannetta voidaan vielä määrittellä auttajan ja

autettavan suhteeksi. Tämänlaisilla käytännöillä tavoitetaan usein ne nuoret, joka koetaan vaikeemmiksi tavoitella esimerkiksi sosiaaliviranomaisten mielestä. Hyvin monet vaikeassa elämäntilanteessa olevat nuoret eivät halua tai kenties osaa käyttää muiden, esimerkiksi sosiaalitoimiston, palveluita. Ongelmana siinä on, että juuri yleensä nämä nuoret tarvitsisivat eniten erilaisia palveluja. Etsivä nuorisotyö auttaa nuoria kontaktien luomisessa eri viranomaisiin ja antavat neuvon huolehtia omista oikeuksista.

Nuorisotyön vahvuutena voidaan nähdä se, että toiminta on epävirallista. Ohjaajalla ei ole virallista asemaa tai valtaa tehdä virallisia päätöksiä. Auttamis- ja ohjaamistyö pystytään pitämään epävirallisena, mikä on hyvä, sillä autettavat eivät välttämättä edes tajua tulevansa autetuiksi. Ohjaamista voidaan siis käydä esimerkiksi normaalin jutustelun kautta. Varsinaisista ongelmista ei välttämättä puhuta, mutta nuoren kanssa voidaan pohtia hänen elämänsä tärkeitä asioita ja puhua asioista, jotka mietityttävät. Näin pulmakohtiin yritetään löytää ratkaisu.

Vuosien varrella on etsivä nuorisotyö jatkanut uudistumistaan ja säilyttämään toimivan yhteistyöverkoston. Tärkeimmäksi työssä on muodostunut yhteistyö koulujen, viranomaisten, muiden toimijoiden, kuten vanhempien kanssa. (Soanjärvi, 2011.)

5.3 Nuorisotyöntekijä

Nuorisotyöntekijä edustaa hyvin erilaista auttajaa kuin muut viranomaiset. Nuoren auttamisen edellytys on, että työntekijä saa luotua luottamuksen nuoreen. Nuorisotyöntekijät pystyvät pääsemään lähelle nuorta ja rakennettua suhdetta nuoreen.

Nuoriso-ohjaajalla on kiinnostusta ihmisen kasvamiseen ja kehittymiseen ja ammatissa tulee olla laajaa tietämystä yhteiskunnan rakenteista ja sen vaikutuksesta nuorten kehitykseen. Ominaisuuksiltaan nuorisotyöntekijä on vastuullinen, sosiaalinen ja luotettava, joustavuuskin on tässä ammatissa tarpeen. Työntekijällä tulee olla myös motivointitaitoja ja kykyä tunkea empatiaa. Erilaisuus tulee voida hyväksyä. Nuorisotyöntekijän tulee olla valmis moniammatilliseen yhteistyöhön, sekä kykyä luoda vuorovaikutuksen nuorten, tai ohjattavien, sekä muiden ammattilaisten kanssa.

Ohjaajalta vaaditaan suunnittelu- ja toteutuskykyä erilaisiin toimintoihin, sekä arviointikykyä sen toimivuuteen. Nuorisotyöntekijän tulee tunkea paikallinen ja alueellinen hallinto ja ymmärtää oman toimintansa ja ratkaisujen vaikutukset, niin yleisesti kuin esimerkiksi taloudellisesti. Työssä tulee tunkea järjestöjä ja niiden toimintaa, sekä julkisen sektorin tarjoamia palveluita, nuorille suunnattuja opiskelu- ja harjoittelumahdollisuuksia sekä kansainvälisten yhteistyötahojen toimintaa. (TE-palvelut, 2014)

5.4 Nuorisotyö& kotouttamistoiminta After Eightissa

Etsivä nuorisotyö Pietarsaaren seudulla on toiminut yhteistyössä After Eightin ja Kokkotyösäätiön/RETRO:n kanssa vuodesta 2010. Toiminta kattaa alueet Pietarsaari, Kruunupyy, Larsmo, Kokkola ja Pedersöre, mutta työtilat sijaitsevat After Eightin tiloissa.

Innovatiivinen Integraatio hanke alkoi heinäkuussa 2012 ja jatkuu tämän vuoden joulukuuhun asti. Painopisteenä toiminnalla on sitouttaa ja luoda tapaamispaikka maahanmuuttajajille, jossa jokainen voi osallistua toimintaan tasavertaisesti. Hankkeen tavoitteena on ottaa huomioon maahanmuuttajien aloitteita ja pyyntöjä ja mahdollisuuksien mukaan liittää ne nykyiseen toimintaan After Eightissa tai hankkia uusia toiminnan muotoja, jotta kohderyhmän olisi mahdollisuus osallistua aktiivisesti toimintaan. Nuorisotyöpajat, kahvila- ja ravintolaharjoittelu on työllistänyt nuoria maahanmuuttajia. Projektin kohderyhmä on pääasiassa opiskelijat (mm. ulkomaalaiset opiskelijat ammattikorkeakoulu Centriasta), siirtotyöläiset ja kolmansista maista tulleiden maahanmuuttajien perheet Pietarsaaren seudulla. Koulut ovat suuressa roolissa niin maahanmuuttajille kuin ammattilaisille, kun järjestetään yhteistä toimintaa. Kun tapaamisia järjestetään pienissä ryhmissä konkreettisen projektin merkeissä paikallisten ja maahanmuuttajien kesken, voidaan oppia paljon yhdessä ja toisiltamme.

After Eightin nuorisotakuussa sanotaan, että nuorille halutaan taata mahdollisuus löytää tie koulutukseen tai työhön ja tulla osaksi yhteiskuntaa. Takuu tarjoaa koulutus-, harjoitus- tai työpajapaikkoja tai joko töitä nuorille, jotka ovat alle 25-vuotiaita, sekä valmistuneille alle 30-vuotiaille, jotka ovat olleet kolme kuukautta työttöminä. Nuorien marginalisoitumista tapahtuu, ja se tulee ottaa vakavasti. After Eight haluaa toiminnallaan nostattaa ymmärrystä, hyväksyisyyttä ja avoimuutta omaa ja muita kulttuureja kohtaan.

Vuodesta 1997 on After Eight tarjonnut Pietarsaaren seudun nuorille työharjoittelua lyhyemmiksi tai pidemmiksi ajoiksi kahvilan, keittiön, media labin

tai työpajan muodossa. Harjoittelun ja työssäoppimisen tai kuntoutuksen tarve on suurta. Samaan aikaan kasvaa myös tarve sopeuttamistoimenpiteisiin, joka tekee työstä vielä haastavempaa. Ehto sille, että nuoret saavat tuen jota tarvitsevat, on yhteistyö valvojien, kuraattorien, nuorisotyöntekijöiden sekä muiden kanavien kanssa, joiden kautta nuoret tulevat.

Viime vuonna sai kuutisenkymmentä nuorta harjoittelupaikan After Eightista, joka on vähemmän kuin aikaisempina vuosina. Suurin osa tuli työ- ja elinkeinotoimistolta, INTRO:lta eli etsivän nuorisotyön kautta, sosiaalitoimiston ja keskiasteen kouluista. Toimintaa rahoittavat ELY-keskus ja Pietarsaaren seudun kunta (After Eight rf., 2013.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisesti eli laadullisesti henkilöstölle lähetetyn sähköpostihaastattelun kautta. Laadullisen tutkimuksen lähtökohta on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, 2014.). Koin, että laadullinen tutkimus antaisi parhaiten selvyttä käsiteltäviin ongelmiin ja toisi haastateltavien omakohtaiset näkemykset esiin. Haastattelukysymykset olivat avoimia, jotta vastaaja itse voisi kuvailemalla kertoa näkemyksensä ja kokemuksensa ja saisin tutkimukseeni kattavampaa materiaalia. Henkilöstöstä valitsin seitsemän henkilöä, joille lähetin kyselylomakkeen. Päädyimme tekemään haastattelut sähköpostitse aikataulujen yhteensovittamisen vaikeuden takia. Vastauskato on yleisesti ominaista sähköpostihaastatteluille, mutta henkilöstön ollessa pieni yrityksessä, uskoin, että saan tarvitsemani vastausmäärät.

6.2 Validiteetti ja reabiteetti

Tutkimuksessa reliabelius tarkoittaa sitä, kuinka toistettavia mittauksia tulokset ovat, eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Pätevyys eli validiteetti on tutkimusmenetelmän kyky mitata juuri sitä mitä on tarkoitus mitata (Hirsjärvi, 2014.)

Tutkimuksessani virhemahdollisuutena on kysymysten mahdolliset väärinymmärrykset, ja se, että tuloksia on tulkittu edelleen alkuperäisen oman ajattelumallin mukaisesti. Lisäksi pariin kysymykseen oli jätetty kokonaan vastaamatta. Virhemahdollisuuden tuo myös kieli, sillä haastatteluvastaukset olivat annettu suurilta osin ruotsin kielellä, jotka itse käännsin suomeksi.

7 TULOKSET/JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastatteluun osallistui After Eightin työntekijöistä viisi. Valitsin haastatteluun toiminnan johtajan, puheenjohtajan, taloudesta vastaavan ja nuorisotyöntekijöitä, opettajia ja työpajojen vetäjiä. Vastaajista 60 prosenttia oli naisia ja loput miehiä.

7.1 Yrityksen sosiaalinen vastuu

Millä tavoin sosiaalinen vastuu on määritelty osaksi työpaikkanne yritysarvoja?

Kysymykseen yrityksen sosiaalisesta vastuusta ja miten se on määritelty osaksi After Eightin yritysarvoja vastattiin hyvin samanlaisesti. Vastauksissa mainittiin, että yrityksessä ajatuksena on se, että ihmiset ovat samanarvoisia. Toiminnassa yritetään lisätä tietoisuutta ja ymmärrystä erilaisuudesta, sekä oppimaan olemaan avoimempia ja hyväksyvämpiä muita ihmisiä kohtaan, niin omassa kulttuurissa kuin muissakin. Yrityksessä ajatuksena on luoda edellytyksiä kestäväälle kehitykselle ja näin ollen kohdella ihmisten ohella myös luontoa ja ympäristöä kunnioittavasti. Toiminnassa halutaan antaa tilaa nuorille ja heidän omatoimisuudelleen ja erilaisuudelleen. Osallistumisen tunteen tärkeys mainittiin useassa vastauksessa. Toiminnasta halutaan välittää tunteen osallistumisesta ja luovasta hengestä, jossa henkilö voi kasvaa yksilönä. Vastauksissa haluttiin tuoda myös esille se, että toiminta on täysin päihteetöntä.

Käytännön toiminnasta mainittiin, että oppilaat oppivat luonnollisesti kommunikoidaan toistensa kanssa ja toimimaan eri tilanteissa eri ryhmien ja ikäluokkien kanssa. Sosiaalista pätevyyttä korostettiin erityisen tärkeänä, mikäli haluaa kulttuuri- ja projektialoille. Koulutuksissa harjoitetaan sosiaalista pätevyyttä joka projektissa.

Onko työpaikallanne jouduttu säästötoimenpiteiden seurauksena irtisanomaan työntekijöitä?

Kysymykseen säästötoimenpiteistä johtuvista irtisanomisista kaikki haastateltavat vastasivat, ettei näin ole käynyt, tai että eivät ainakaan muista näin käyneen. Vaikka yrityksen toiminta on riippuvainen rahoituksesta ja taloudellinen tilanne huono, on työntekijät pystytyt pitämään yrityksen palkkalistoilla. Yksi vastaajista kertoi, ettei työntekijöitä ole erotettu, mutta joskus projekti on loppunut kesken.

Mitä haasteita koet olevan sosiaalisen vastuullisuuden ylläpitämisessä yrityksen sisällä ja ulkoisesti?

Sosiaalisen vastuun ylläpitoon liittyvä kysymys oli ilmeisesti vaikea ymmärtää. Kaksi vastaajaa ei osanneet vastata kysymykseen. Yksi kysymykseen vastanneista oli sitä mieltä, että haastavaa on oma jaksaminen ja motivaation ylläpitäminen. Hän kertoi, että nuoret, jotka toimintaan osallistuvat, ovat usein kuntoutuksen tarpeessa, joten koulutuksen kanssa saattaa tulla takapakkia ja että kaikki eivät kykene olemaan mukana loppuun asti. Vastaaja kertoi, että se saattaa luoda epäonnistumisen, jossain tilanteissa myös toivottoman, tunteen ohjaajalle. Samainen vastaaja kertoi myös, että välillä on vaikea seurata tiettyjä sääntöjä kun kaikilla ohjattavilla on omia henkilökohtaisia ongelmia, joiden kanssa tulee miettiä yksittäistapauksen muodossa mitä sitten tehdään.

Vastauksissa mainittiin toive, että olisi enemmän aikaa hoitaa asioita. Joskus myös lisähenkilökunnalle kerrottiin olevan tarvetta, mikäli ohjattavan ongelmat sitä kaipaisivat. Erityisesti nyt kun psyykkiset ongelmat nuorilla ovat lisääntyneet ja henkilökohtaisia suunnitelmia kaivattaisiin nuorten koulutukseen. Mikäli toiminnassa on mukana suurempi joukko nuoria, on henkilökunnan yhä vaikeampi määrittellä eri yksilöiden tarpeet, mikäli halutaan, että kaikki saavat kehittyä parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Vastauksessa mainittiin myös, että solidaarisuutta ja siihen kasvattamista kaivataan nyt erityisesti tällä ajalla, jolloin kovat materiaaliset arvot, kuten raha, johtavat yhteiskunnan kehitystä. Yksi lisäsi, että monia esteitä on, mutta useimmiten ne eivät ole ylitsepääsemättömiä.

Mitkä koet olevan mahdollisia esteitä toiminnallenne?

Mainittu este oli talous. Resurssien väheneminen vaikuttaisi olevan suurin murheenaihe After Eightin toiminnassa. Jotta toiminnalla olisi tulevaisuutta, tarvitaan rahallista tukea. Yhdessä vastauksessa mainittiin entinen Rahapeliyhdistyksen (RAY) antama tuki verstastoiminnalle, joka katkaistiin syystä, että RAY:n mielestä toimintaa pitäisi mieluummin tukea julkisista varoista käsin. Vielä tällä hetkellä kukaan ei ole halunnut täyttää RAY:n jättämää aukkoa rahoitukseen, mikä luo toiminnalle taloudellista epävarmuutta.

Toiminta mainittiin perustuvan eri tahojen ymmärrykseen, kuten kuntien, ministeriön ja säätiöiden, ja mikäli ymmärrys tämänlaiseen toimintaan ja sen tärkeyteen menetetään, on vaikea saada rahoitusta. Eli jos ymmärrys katoaa, ei ole taloudellisia edellytyksiä jatkaa. Talouden mainittiin olevan haastavaa kaikille, joten mikään tällä hetkellä ei ole varmaa, ja joskus on vaikea nähdä tulevaisuus turvatuksi.

Myös henkilökunnan sitoutuneisuuden, tulevaisuuden uskon ja vision menettäminen mainittiin olevan mahdollisia esteitä toiminnalle. Yhdistyksen sanottiin pitävän usein monta rautaa tulessa monien eri projektien ja tapahtumien muodossa, jolloin välillä aikaan saadaan melkoista luovaa kaaosta. Työntekijöiden ominaisuuksiksi mainittiin olevan tärkeää se, että on joustava, sillä päivät saattavat olla raskaita ja väsyttäviä henkilökunnalle. Vastapainoksi tälle mainittiin kuitenkin, ettei työpaikalla koskaan ole tylsää ja mikään päivä ei ole samanlainen.

Miten sosiaalinen vastuullisuus näkyy yrityksenne arjessa?

Sosiaalisen vastuun näkymiseen yrityksen toiminnassa vastattiin yhdessä vastauksessa, että pääajatus toiminnassa on ja on aina ollut, että avoimuus ja sitoutuneisuus on toiminnassa tunnettua. Kaikki tämä tulisi tapahtua miljöössä, jossa on tulevaisuuden uskoa, ja jossa ihmiset eri kulttuureista luovat ainutlaatuisia yhteenkuuluvuuden hetkiä. Yritys haluaa tarjota aktiviteetteja, erityisesti niille nuorille, jotka kaipaavat haastetta erilaisiin kokemuksiin ja niille, joille herää uteliaisuus näihin mahdollisuuksiin. Konkreettisesti toiminnassa yritetään pitää vilpittömästi huolta nuorista, joita työntekijät tapaavat päivittäin, tarjota heille apua ja tukea, jota he tarvitsevat. Yhdistyksen tarkoituksena on palvella yhteistä hyvää niillä resursseilla, joita on käytettävissä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Ensisijainen kohde on kuitenkin ne nuoret, jotka tarvitsevat eri syistä apua ja tukea elämäänsä. Toisessa vastauksessa mainittiin, että jokaiselle nuorelle pyritään löytämään oma paikka toiminnassa ja jokaisen työpanosta, niin nuoren kuin henkilökunnan jäsenen, arvostetaan.

After Eightin monikulttuurisen toiminnan vastattiin edistävän eri kulttuurista kotoisin olevien ihmisten välistä vuorovaikutusta.

Lisäksi yksi vastaajista oli maininnut, miten itse henkilökohtaisesti harjoittaa sosiaalista vastuuta työssään. Hän kertoo tarkastelevansa usein kuinka hoitaa työnsä eli opetustilanteen, jotta kaikki oppisivat mahdollisimman hyvin. Kaikki oppivat eri tavoin, joten hän joutuu näyttämään opetettavan asian eri tavoin, riippuen siitä, keitä milloinkin opettaa. Hän haluaa aina parantaa työskentelytapojaan. Vastaaja mainitsee myös, että opettajana olo on paljon muutakin kuin vain luokan edessä seisomista ja tiedon jakamista. Hänen mielestään on myös nähtävä ihminen ihmisenä.

7.2 Henkilöstön hyvinvointi

Kuinka turvatuksi koet työpaikan pysyvyyden/työn jatkuvuuden yrityksessänne?

Työpaikan pysyvyyden kokivat uhatuksi enemmän tai vähemmän lähes jokainen vastaaja. Suurin syy miksi työpaikan pysyvyyttä epäiltiin, oli saataisiinko toiminnalle myös jatkossakin rahoitusta. Vastauksissa kerrottiin taloudellisen tilanteen luovan epävarmuutta siihen, saataisiinko myös tulevana vuosina tarpeeksi rahaa toiminnan ylläpitämiseen. After Eight joutuu joka vuosi etsimään rahoitusta ja tasainen pitkän ajan rahoitusta ei ole, vaikkakin seutu on tarjonnu hieman pysyvämpää rahoitusta toiminnalle. Työntekijät mainitsivat kuitenkin hakevansa koko ajan pysyvämpiä ratkaisuja, jotta toiminta voisi jatkua ja vastuuntunto työntekijöistä ja heidän virkansa säilymisistä tuntuu olevan suurta. Lisäksi vastaajat olivat sitä mieltä, että tämän tyyppisen toiminnan vähenemistä ei ole nähtävissä lähitulevaisuudessa ja toiminnan tarve kasvaa koko ajan ja työt ainakaan eivät ole loppuakseen. Luottamusta kuitenkin vielä tällä hetkellä tuntui vastaajilla olevan. Yksi vastauksista kuului näin: ” Vuosi kerraallaan rahoituksen mukaan. Luottamus siihen, että asiat järjestyvät”.

Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että edes talouden tila ei ole suurin syy siihen, miksi hän ei tunne työn jatkuvuutta turvatuksi. Hänestä työnkuva on sen verran raskas, että se heijastuu hänen työhönsä niin, ettei ole varma kuinka kauan hän jaksaa antaa itsestään sataprosenttisen työpanoksen. Ja mikäli hän ei voi antaa sitä eli parastaan, tulisi hänen ehkä työskennellä toisaalla.

Koetko, että työpaikallanne välitetään työhyvinvoinnista?

Koko After Eightin haastatteluun osallistunut henkilöstö kokee, että heidän työhyvinvoinnistaan välitetään. Vastauksissa aloitettiin monesti sanalla ”ehdottomasti”. Vaikka vauhti työpaikalla on kovaa ja välillä on vaikea asettaa aikaa kunnon arvioinnille, niin vastaajat kokevat työympäristönsä miellyttävänä. Viikottain kerrottiin henkilöstön pitävän henkilöstökokouksen, jossa tavataan kollegoita. Joka vuosi myös pidetään toimitusjohtajan kanssa kehityskeskustelu.

Myös lounas- ja kahvitauot pidetään työkavereiden kanssa, jolloin aikaa vapaaseen jutusteluun ja kuulumisten vaihtoon jää aikaa. Yhteismeininki After Eightissa kuvataan myös eräässä vastauksessa upeaksi, ja toisista välittäminen vaikuttaa olevan yksi luonnostaan täytyvistä normeista. Yksi vastaajista sanoi, että on tärkeää, että jokaisesta tuntuu mukavalta tulla aamulla töihin.

Eräs vastaajista mainitsi kuitenkin, että hänestä tuntuu ettei hänellä ole mahdollisuutta sairastaa, sillä kukaan ei voi noin vain spontaanisti ottaa hänen työtään vastuulleen. Vastaaja kertoo työskentelevänsä yksin.

Oletko saanut riittävän perehdytyksen työhön ja työnkuvaasi?

Kysymykseen kuinka henkilö kokee saaneensa perehdytyksen työhönsä ja työnkuvaansa vastattiin eri tavoin. Kuitenkin vastauksissa tulee ilmi, se, ettei työnkuva aina ole helppo hahmottaa, sillä tiettyä kaavaa miten kunkin tulisi hoitaa työnsä, ei ole. Kaikilla kuitenkin on oma vastuualueensa. Infokansio, joka sisältäisi yhdistyksen tiedot, tavoitteet, henkilöstön velvoitteet ja heidän oikeuksistaan on kuitenkin kuulemma suunnitteilla. Se kerrotaan tulevan olemaan tarpeellinen erityisesti uusien työntekijöitä varten.

Yhdessä vastauksessa mainittiin myös, että vaikea sanoa, sillä hänen tehtävänsä oli kehittää uutta toimintaa seudulle, jolloin tietynlaista perehdytystä ei ole voinut olla. Tietoa kuitenkin haettiin muista kaupungeista missä samanmoista toimintaa

oli jo järjestetty. Vastaajalle oli siis annettu melko vapaat kädet luoda työstä oman näköisensä, mutta myös tietyt ohjenuorat ovat ohjanneet työnsä sisältöä.

Muissakin vastauksissa mainittiin työntekijöillä olleen vapaat kädet luoda tietynlainen toimintasysteemi työhönsä muunmuassa koska ketään edeltävää henkilöä työssä ei ole ollut.

Edellä mainittu suunnitteilla oleva infokansion teko tulee myös varmasti tarpeeseen, sillä vastauksessa mainittiin, että yleiset säännöt ja velvoitteet After Eightissa saattavat olla hieman epäselviä ja uudelle työntekijälle hieman vaikea aluksi hahmottaa.

Työntekijät vastasivat myös, että heillä saattaa olla moniakin rooleja yrityksessä ja joku kertoi tietävänsä työnkuvansa, mutta olevansa valmis auttamaan myös muita omissaan, mikäli aikaa vain suinkin jää.

Koetko, että kehittämistarpeista ja koulutuksesta pidetään huolta? Miten?

Yhdistyksen kerrotaan monessa vastauksessa tukevan työntekijöiden taitojen kehittämistä ja jatkokouluttautumista. Henkilöstön kerrotaan yhdessä vastauksessa olevan tärkein resurssi mitä heillä on työssään ihmisten kanssa, joten olisi tyhmää olla antamatta mahdollisuutta kehittää yksilön taitoja.

Mahdollisuutena kerrotaan parissakin vastauksessa olevan osallistua eri koulutuksiin oman työn kehittämiseksi ja erilaisiin seminaareihin. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että mahdollisuus on, jos vain olisi sopivia koulutuksia. Useimmiten niitä ei kuitenkaan kuulemma järjestetä, etenkin seudulla, mutta Internetin kautta hän löytää paljon koulutusmateriaalia.

Eräs työntekijä vastaa työnantajan olevan innokas hänen jatkokoulutuksensa suhteen ja antavansa anteliaasti aikaa sille.

Käytetäänkö työpaikallanne kannustimia, jotka motivoivat tehokkaaseen työntekoon? Millaisia?

Työpaikan motivointiin kuuluu vastaajien mukaan kannustimet, lähinnä verbaaliset semmoiset. Henkilökohtaisia palautteita jaetaan ja kehityskeskusteluita käydään. Säännölliset kokoukset synnyttävät kuulemma monia hyviä ideoita ja edesauttaa sitä, että aika idean ja toteutuksen välillä ei tarvitse olla pitkä. Jatkuva epävarmuus rahoituksen suhteen kuulemma johtaa siihen, että on oltava kustannustehokas ja priorisoida asioita, jotka ovat tärkeimpiä listalla. Kahdessa vastauksessa mainitaan, että toiminnan kulujen ajatteluun kannustetaan ja taloudesta keskustellaan avoimesti, mikä tekee tietoiseksi tilanteesta ja josta otetaan vastuu.

Yksi vastaajista mainitsee verbaaliset kannustimet ja kuinka toisten työtä arvostetaan ja kiitetään. Toinen vastaa, että kokee kannustimeksi sen, että hänelle annetaan paljon vapautta vastuun puitteissa tehdä työnsä, mikä johtaa siihen, että hän haluaa tehdä työnsä mahdollisimman hyvin ja parhaansa mukaan.

Saatko palautetta tehdystä työstä ja koetko sen olevan tärkeää?

Työntekijät kokevat palautteen saamisen työstään erittäin tärkeäksi ja kokevat saavansa sitä. Palautetta saadaan niin työkavereilta, toimintaan osallistuvilta nuorilta ja niin sanotuilta palvelun tilaajilta. Vastauksissa sanotaan myös palautteen annon olevan tärkeää, mutta saavansa sitä aina vain silloin tällöin. Yksi vastaaja toivoo, että oltaisiin parempia antamaan henkilökohtaista palautetta, mutta yleisesti sitä kyllä saa, niin positiivista kuin negatiivistakin.

7.3 Nuorisotyö

Kuinka nuoret valitaan mukaan toimintaan? Pääsevätkö kaikki halukkaat mukaan?

Työpajoihin nuoret hakeutuvat omien intressiensä mukaan. Yhteistyössä henkilöstön ja lähettävien virastojen kanssa katsotaan millaisia mahdollisuuksia on ja minkä luonteisesta toiminnasta olisi kyse; hakeutuuko nuori sinne siis tavallisen työharjoittelun perässä vai olisiko harjoittelu kuntouttavaa toimintaa. Lisäksi valintaan vaikuttaa hakijan motivaatio, sillä hakijoita saattaa olla useita ja ryhmätilaa saattaa olla rajoitteellisesti. Silloin hakijoita aletaan priorisoida. Työpajoille pyritään kuitenkin ottamaan kaikki halukkaat nuoret mukaan. Mikäli paikat täyttyvät, sen jälkeen toiminnassa katsotaan nuorelle muita vaihtoehtoja. Rajoituksia tuovat kuitenkin esimerkiksi päihdeongelmien kanssa taistelevat nuoret, sillä liian monta samasta ongelmasta kärsivää ei ole hyvä olla samassa ryhmässä. On tärkeää, että ryhmä tukee yksittäistä nuorta.

Vastauksien perusteella on monta tekijää jotka siis vaikuttavat, mutta henkilöstössä vakuutettiin, että kaikki hakijanuoret tavataan joka kerta kasvotusten. Tapaamisissa on aina läsnä myös etsivä nuorisotyöntekijä ja kuraattori. Mikäli ryhmässä ei juuri löydy tilaa, palaa henkilöstö myöhemmin asiaan. After Eightin muuhun toimintaan, kuten tapahtumiin ja konsertteihin ovat kaikki tervetulleita.

Mistä nuoret saavat tietoa toiminnastanne?

After Eightin nuorisotyötoiminnasta tietoa saadaan työ- ja elinkeinotoimistolta, työvoiman palvelukeskus INTRO:sta, olemalla suoraan yhteydessä After Eightiin. Lisäksi tietoa saadaan paljon toiminnan kotisivuilta ja sosiaalinen media on myös tässä toiminnassa yksi väylä tuoda näkyvyyttä; yrityksellä onkin omat Facebook- sivut ja Instagram-tili. Lisäksi toimintaa tuodaan esille silloin tällöin jakelulehtisten ja päivälehtien välityksellä.

Etsivä nuorisotyö etsii myös toimintaan sopivia nuoria, ja kertovat toiminnastaan. Myös ensimmäisen ja toisen asteen kouluista saadaan tietoa. Lisäksi vastauksien perusteella myös suositukset entisiltä oppilailta ovat yksi tiedonväylä toiminnalle.

After Eightissa järjestetään myös joka keskiviikko nuorisoiltoja, jotka antavat molemmille After Eightille sekä koulutukselle hyvää markkinointia.

Sosiaalitoimistolta ja mielenterveyslaitokselta on tullut nuoria opetuksen pariin kuntoutusmielessä.

Onko yrityksessänne tarpeeksi henkilökuntaa/resursseja laadukkaaseen koulutukseen?

Kysymykseen onko toiminnalla tarpeeksi henkilökuntaa ja resursseja laadukkaaseen koulutukseen vastattiin eri tavoin. Vastauksissa kerrottiin toiminnassa tuotettavan mahdollisimman paljon palveluita niillä resursseilla joita heillä on. Työpajojen riittämättömyys mainittiin useaan otteeseen, sillä selvästi niiden tarve on vuosien saatossa kasvanut.

Moni toiminnassa mukana oleva nuori ei ole valmis koulu- tai työelämään, ja tarvitsee sen takia suoraa tukea elämänhallintansa kanssa. Tällainen tuki vaatisi enemmän aikaa, resursseja ja lisäkoulutusta.

Työmäärä ja vastuu koettiin joissain vastauksissa ylivoimaiseksi, sillä työ ei ole vain opettamista vaan samalla myös huolenpitoa ja oppilaiden hyvinvoinnista

huolehtimista. Eräs vastaaja kertoi suurimman osan hänen ajastaan menevän oppilaiden huolenpitoon ja tuntien suunnitteluun, joihin hänen oma työaikansa ei aina riitä.

Tilojen toivottiin olevan isommat ja rahavarojen riittämättömyyttä koettiin esimerkiksi tietokoneiden kovalevyihin ja muihin tarvittaviin laitteisiin. Kaikki ohjelmistot, joita toiminassa käytetään kerrotaan kuitenkin olevan ilmaisversioita ja OpenSource- käytössä olevia.

Yhden vastaajan mielestä resursseja ja henkilöstöä on tarpeeksi koulutuksen järjestämiseen.

Koulutuksesta on kuitenkin luotu yhteistyössä ammattikoulu Optiman kanssa ja koulutuksesta vastaavan opettajan kanssa toimiva kokonaisuus, jossa on käytettävissä Optiman kautta opettajaresursseja ja tarvittaessa myös ulkopuolisia resursseja.

Mitkä ovat toimintanne yhteistyökumppaneita?

Toiminnan yhteistyökumppaneina ovat työ- ja elinkeinotoimisto, työvoiman palvelukeskus INTRO, RETRO (Kokkotyö-säätiö), sosiaalitoimisto, A-klinikka, ensimmäisen ja toisen asteen koulut, mielenterveystoimisto, syömishäiriökliniikka, Optima, Pietarsaaren kaupunki ja seudun kunnat, ULA/ALU-verkosto nuorisotyöpajoille Suomessa.

Päivittäisessä kontaktissa kerrottiin olevan Optiman kanssa, jonka kautta koulutuksia myös järjestetään. Myös muiden seutujen kulttuurijärjestöjen ja kuntien kulttuurielimien sekä eri yritysten kanssa ollaan yhteistyössä.

**Nuorisotyö toimintaympäristönä; sen näkyvyys ja arvostus paikkakunnalla.
Tiedetäänkö toiminnasta mielestänne tarpeeksi?**

Nuorisotyöpajat ovat toimineen After Eightissa vuodesta 1997 ja palvelevat koko seutua eli Pietarsaarta, Larsmoa, Pedersöreä, Kokkolaa ja Kruunupyötä.

Vastauksissa kerrottiin toiminnan sijainnin olevan yksi oleellinen tekijä. Sijainti Pietarsaaren keskustassa, uniikissa miljöössä ja ihmisten ympärillä, on osa sen identiteettiä. Tällä tavoin on voitu myös luoda fyysisen läheisyyden tunteen muiden ihmisten kanssa, mikä luo yhteenkuuluvuutta. Läheinen sijainti kutsuu aktiiviseen toiminnan harjoittamiseen ja lisää vuorovaikutusta.

After Eight huolehtii säännöllisesti yhteistyökumppaneiden ja seudun asukkaiden tiedottamisesta suorissa kokoustilaisuuksissa, median, kotisivujen ja muiden informaatiomateriaalien välityksellä. Näistä huolimatta vastauksissa kerrotaan etteivät kaikki tunne After Eightin toimintaa.

Tiedottamisen koettiin olevan tärkeää, sillä vaikka vastauksissa kerrottiin eri tapoja joita henkilöstö käyttää tiedottamiseen, oli moni sitä mieltä, ettei toiminnasta aina välttämättä tiedetä tarpeeksi. Tiedon toiminnasta toivottiin tavoittavan mahdollisimman monet, etenkin nuoret, jotka kaipaavat tukea, sillä nuorten, jotka ovat olleet toiminnassa mukana, kerrottiin arvostavan toimintaa suuresti ja muistelevan paikkaa lämmöllä.

Yhden vastaajan mielestä näkyvyyttä on tarpeeksi. After Eightilla kerrottiin olevan hyvä maine ja että se on yleisesti aika tunnettu, mutta poliitikot eivät tunnu tietävän tarpeeksi hyvin toiminnasta, sanoo eräs vastaaja.

Millaisia haasteita näet nuorisotyöllä Pietarsaaren sudulla olevan?

Toiminnan haasteeksi koettiin resurssien yhteenpistäminen muun muassa viranomaisten, organisaatioiden, seurakuntien, sosiaali- ja terveystoimintojen kanssa, jotta voitaisiin tulla vastaan kasvavaan tuen ja aktiviteettien tarpeeseen nuorille, joita uhkaa marginalisoituminen. Eräässä vastauksessa kerrottiin, että näihin kasvaviin tarpeisiin tarvittaisiin uusia toimintamalleja ja mainittiin myös, että kysymys on siitä kuinka saadaan työhön lisää resursseja näin talouden ”piheyden” aikana.

Talous mainittiin vastauksissa useasti. Rahoitus on tärkeä toiminnalle, sillä jos ei saada tarpeeksi julkista ja yksityistä rahoitusta, toiminta ei kykene jatkumaan. Samassa vastauksessa mainittiin toiminnan tarpeellisuus ja nouseva kysyntä, sillä nuoret voivat huonommin kuin esimerkiksi viisi vuotta sitten.

Myös matalan kynnyksen paikkojen luonti mainittiin vastauksissa. Kuinka luoda sellainen miljöö, jossa kaikki tuntisivat olonsa tervetulleiksi, hyväksytyksi ja jossa on sellainen tunne, että joku välittää ja on valmis kuuntelemaan esimerkiksi henkilön elämästä. Myös palveluiden keskittäminen yhteen paikkaan ajateltiin olevan hyvä idea.

Opetuksen näkökulmasta vastattiin, että opetuksesta suurin osa tuntuu olevan nuoren koulutusta ja hyvinvoinnista huolehtimista ja lopulle jäänyt osa itse tiedon opettamista. Monen oppilaan kerrotaan olevan hyvin väsyneitä kouluun ja tarvitsevan tämän takia paljon aikaa ja tukea, jotta he voivat löytää taas intoa työskentelyyn, löytää asioita joissa ovat hyviä, ja jonkun pitää voida luoda heille uskoa siihen.

Mikä on koulutustaustasi?

Koulutustausta henkilöstöllä on kirjava ja moni onkin hankkinut itselleen moninaista koulutusta. Vastaajista löytyi henkilö, joka oli kouluttautunut lastentarhanopettajaksi, musiikkiterapeutiksi, valvojaksi sekä puusepäksi. Yksi oli ylioppilas, artesaani, hieroja, suunnittelija ja pian valmistuva ammattikoulun opettaja. Vastaajista löytyi myös valtiotieteiteitä opiskellut, kehityspsykologi, taiteen kandidaatti sekä rakennusinsinööri.

Millainen on sinusta hyvä nuorisoyöntekijä?

Hyvän nuorisoyöntekijän kerrottiin olevan tavallinen ihminen, joka välittää. Henkilö olisi sellainen, joka voi kuunnella ilman että aina olisi vastausta kaikkeen ja omaavan nykyaikaisen ajatusmaailman. Nuorisoyöntekijän tulisi olla luova ajatuksissaan ja aktiviteeteissaan, pystyisi toimimaan muiden kanssa ja oleva kykenevä muodostamaan tulevaisuudenuskoa nuoriin.

Henkilön ajateltiin olevan myös empaattinen ihminen, joka kykenee näkemään koko ihmisen ja hänen tarpeensa. Hyvä nuorisoyöntekijä osaa asettaa itsensä nuorten ajatuksen tasolle ja siten yrittää auttaa parhaalla mahdollisella tavalla, jotta nuori pääsisi kehittymään.

Nuorisoyöntekijä on nuoren rinnallakulkija ja kannustaja, tietynlainen toivon antaja. Hänen pitää osata nähdä yksilön vahvuudet, olla taitoa rohkaista ja asettaa vaatimuksia ja näin ollen ohjata nuorta oikeaan suuntaan. Hyvä nuorisoyöntekijä osaa myös näyttää, ettei itse ole täydellinen. Hän osaa toimia hyvänä esikuvana.

8 YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyö on tehty aiheesta yrityksen sosiaalinen vastuu ja nuorisotyötoiminta musiikkikahvila After Eightissa. Tavoitteena oli selvittää mikä on vastuullisuuden ja työhyvinvoinnin tila henkilöstön näkökulmasta sekä selvittää mitä on nuorisotyötoiminta yrityksessä.

Tutkimusta varten tein kyselylomakkeen, joka oli jaoteltu kolmeen eri teemaan: yrityksen sosiaalinen vastuu, henkilöstön hyvinvointi ja nuorisotyötoiminta. Koin, että kysymykseni olivat hyviä, ja sain kattavia vastauksia lähes kaikkiin kohtiin.

Yrityksen sosiaalinen vastuu-osiossa vastattiin useaan kysytyyn kysymykseen samanlaisesti, josta tein johtopäätöksen, että yrityksen työntekijöillä on selkeä kuva toiminnastaan. Muutamat kysymyskohdat olivat joko vaikeasti ymmärrettäviä tai niihin ei osattu vastata, sillä tässä osiossa eteen tulivat haastattelun ainoat kohdat, jotka oli jätetty tyhjiksi.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin sain erittäin hyvin vastauksia, paljon kuvailevia esimerkkejä ja kertomuksia aidoista tilanteista ja henkilökohtaisia kokemuksia. Tämä oli osio, jossa vastaajat kertoivat hyvin avoimesti työhyvinvoinnistaan. Itse koin osion erittäin mielenkiintoiseksi henkilöstön omakohtaisten tarinoiden ja mielipiteiden takia. Osio loi ymmärrystä henkilökunnan työtehtäviin ja taakkaan. Vastauksista näkyi läpi, että henkilöstö tekee parhaansa annetuilla resursseilla, omistautuu työhönsä intohimolla sekä on valmiita antamaan sataprosenttisen panoksen työhönsä.

Nuorisotyö-osiossa selvennettiin kuinka nuoret valitaan koulutukseen ja mitkä saattavat olla esteitä toimintaan mukaan pääsulle ja kuinka paljon toiminnasta tiedetään paikkakunnalla. Lisäksi kysymyksissä käytiin läpi mielipiteet resurssien riittämiseen ja siihen pystytäänkö niillä tarjota tarpeeksi laadukasta koulutusta. Loppuosassa kysyn, millainen on hyvä nuorisotyöntekijä, johon olin saanut hyvät

vastaukset. Hyvän nuorisotyöntekijän kerrottiin olevan tavallinen ihminen, joka osaa kuunnella, olla empaattinen ja rohkaiseva, eräänlainen toivon antaja.

Olen tyytyväinen aihevalintaani. After Eightin toiminnan tutkiminen ja henkilöstön haastattelemine oli erittäin mielenkiintoista. Kvalitatiivinen katselmus tutkimukselle oli omiaan toimimaan työn lähtökohtana. Sähköpostihaastattelu ei ole parhain keino saada kattavia vastauksia, mutta aikataulujen sovittamisen ja kielimuurin (vastaukset olivat suurimmilta osin ruotsin kielellä) kannalta olin tyytyväinen päätökseeni. Sain melko helposti ja nopeasti tarvitsemi vastaukset, viimeistään kun toisen kerran muistutin haastattelusta.

Mikäli tekisin tutkimukseni uudestaan, tekisin sen suuremmalla aikavarauksella ja haastattelisin henkilöstöä yksitellen nauhoittaen vastaukset. Lisäksi tutkimuksessa olisi toiminut hyvin ryhmähaastattelu, joka olisi ollut mielenkiintoista toteuttaa. Nämä suunnitelmat eivät kuitenkaan olleet sopivia aikatauluihimme.

After Eightista ei aikaisemmin ollut tehty opinnäytetyötä tai muuta tutkimusta, joten työtä ei voi verrata mihinkään aikasempaan. Jatkotutkimuksena voitaisiin kuitenkin tutkia esimerkiksi toimintaa nuorten näkökulmasta. Lisäksi toiminnan ollessa riippuvainen rahoituksesta, voisi tutkimuksessa olla mukana myös kaupungin päättäjiä tai entisiä rahoittajia, ja selvittää, miten tärkeänä he näkevät tämän tyyppisen toiminnan tai tietävätkö tarpeeksi toiminnan ajatuksesta.

Sosiaalinen vastuu on tärkeää kestävän yritystoiminnan kannalta. Avaintekijöihin kuuluu oikeudenmukaisuus, avoimuus, rehellisyys ja toisten kunnioittaminen. After Eightissa sosiaalinen vastuu on yksi toiminnan peruspilareista. Vastauksista päätellen henkilöstö kokee työympäristönsä miellyttävänä. Yhteismeiningin yrityksessä kerrottiin olevan todella hyvä ja välittämisen olevan luonnostaan täyttyvä normi.

Jatkuvasti lisääntyvien nuorten mielenterveysongelmien ja marginalisoitumisen kannalta After Eightissa tapahtuva ennaltaehkäisevä toiminta on yhtäläillä tärkeää. Nuorisotoiminta yrityksessä tarjoaa apua nuorten elämänhallintaa varten. Nuorille tarjotaan tukea luomalla paikka, jossa nuori voi tuntea olonsa hyväksytyksi, ja jossa hän tuntee, että joku välittää, ja on valmis kuuntelemaan. Toiminnassa halutaan luoda uskoa siihen, että yksilöllä on omat vahvuutensa ja heitä kannustetaan löytämään oma juttunsa. Nuorisotyöntekijä toimii nuorille rinnallakulkijana ja kannustajana ja pyrkii ohjaamaan nuorta oikeaan suuntaan elämässään.

Usein nuorisotyön kompastuskivenä ja rahoituksen esteenä on se, ettei sen hyötyjä heti nähdä. Sosiaalinen vastuu ja nuorisotyötoiminta on pitkántähtäimen toimintaa, jonka vaikutukset ja hyödyt nähdään usein vasta muutamien vuosien päästä. Erikoissuunnittelija Annika Kattilakoski Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastosta kertoo, että työpajatoiminta After Eightissa on merkittävässä osassa nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä, jolloin toiminta on myös kunnan etu, jolloin vastuu toiminnan rahoittamisesta kuuluisi olla myös osaksi sillä (Koskela,2.4.2014). Kysynnän kasvaessa tämän tyyppiselle toiminnalle olisi tärkeää kyetä vastaamaan sen tarpeisiin.

LÄHTEET

Haavisto, P. Ihalainen, L. Suomi voi näyttää suuntaa yhteiskuntavastuuseen. Helsingin Sanomat. 2.6.2014.

Hirsjärvi, S. 2004. Tutki ja Kirjoita. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas, M. Mäkinen, J. 2011. Vastuullinen liiketoiminta. Gaudeamus Helsinki University Press. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Koskela, T. After Eight vaarassa, jos työpajat hiipuvat. Pietarsaaren Sanomat. 2.4. 2014.

Kujala, J. Kuvaja, S. 2002. Sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä. Jyväskylä. Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Lipponen, E. (toim.). 2011. Kuluttajavaikuttamisen rajat. Jyväskylä. Bookwell Oy.

Musikcafé After Eight rf. 2013. Verksamhetsberättelse.

Rohweder, L. 2004. Yritysvastuu –kestävää kehitystä organisaatiotasolla. WS Bookwell Oy.

Soanjärvi, K. 2011. Mitä on ammatillinen nuorisotyö. Jyväskylän yliopisto.

TE-palvelut. 2014. Nuoriso-ohjaaja. Ammattinetti-verkkosivut. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/304_ammatti

Tuovinen, M. 2003. Yhteiskuntavastuu –Sosiaalinen vastuu. Sininauhaliiton verkkosivut. www.sininauhaliitto.fi/data/liitteet/67473938.pdf

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Kysymykset yrityksen sosiaalisesta vastuusta / Frågor om företagens sociala ansvar

Millä tavoin sosiaalinen vastuu on määritelty osaksi työpaikkanne yritysarvoja?
På vilket sätt definieras det sociala ansvaret som en del av ert företags värderingar?

Onko työpaikallanne jouduttu säästötoimenpiteiden seurauksena irtisanomaan työntekijöitä? **Har någon/några av de anställda på ert företag blivit avskedade pga nedskärningar?**

Mitä haasteita koet olevan sosiaalisen vastuullisuuden ylläpitämisessä yrityksen sisällä ja ulkoisesti? **Vilka utmaningar upplever du att finns vid uppehållning av både internala och externala sociala ansvarigheter?**

Mitkä koet olevan mahdollisia esteitä toiminnallenne? **Vilka är potentiella hinder i er verksamhet enligt din åsikt?**

Miten sosiaalinen vastuullisuus näkyy yrityksenne arjessa? **Hur fungerar socialt ansvar i företagets vardag**

Henkilöstön hyvinvointi / Personalens välbefinnande

Kuinka turvatuksi koet työpaikan pysyvyyden/ työn jatkuvuuden yrityksessänne?
Upplever du att din arbetsplats är fast och beständig?

Koetko, että työpaikallanne välitetään työ hyvinvoinnistasasi? **Känner du att man bryr sig om ditt välbefinnande på arbetsplatsen?**

Oletko saanut riittävän perehdytyksen työhön ja työnkuvaasi? **Har du fått tillräckliga instruktioner av ditt arbete och arbetsbeskrivning?**

Koetko, että kehittämistarpeista ja koulutuksesta pidetään huolta? Miten? **Känner du att det tas tillräcklig hänsyn till ditt utbildnings- och utvecklingsbehov? Hur?**

Käytetäänkö työpaikallanne kannustimia, jotka motivoivat tehokkaaseen työntekoon? Millaisia? **Uppmuntrar och motiverar man till ett effektivt arbete i ert företag?**

Saatko palautetta tehdystä työstä ja koetko sen olevan tärkeää? **Får du feedback av utfört arbete och tycker du att det är viktigt?**

Nuorisotyö / Ungdomsarbete

Toimiiko nuorisotyö ja kulttuurituotannon koulutus erillisenä toimintana yrityksessänne? **Fungerar ungdomsarbetet och utbildning av kulturproduktionen som separat verksamhet i ert företag?**

Kuinka nuoret valitaan mukaan toimintaan? Pääsevätkö kaikki halukkaat mukaan? **Hur väljs ungdomar med i verksamheten? Kommer alla intresserade med?**

Mistä nuoret saavat tietoa toiminnastanne? **Hur får ungdomar information om er verksamhet?**

Onko yrityksessänne tarpeeksi henkilökuntaa/ resursseja laadukkaaseen koulutukseen? **Har företaget tillräckligt med personal / resurser för utbildning av god kvalitet?**

Mitkä ovat toimintanne yhteistyökumppaneita? **Vilka partners har ni i er verksamhet?**

Nuorisotyö toimintaympäristönä; sen näkyvyys ja arvostus paikkakunnalla. Tiedetäänkö toiminnasta mielestänne tarpeeksi? **Ungdomsarbete som funktionsmiljö; dess synlighet och prestige på orten. Känner man till tillräckligt bra er verksamhet?**

Millaisia haasteita näet nuorisotyöllä Pietarsaaren seudulla olevan? **Vilka utmaningar tycker du att ungdomsarbete har i Jakobstad?**

Mikä on koulutustaustasi? **Vad har du för utbildning?**

Millainen on Sinusta hyvä nuorisotyöntekijä? **Hurdan är en bra ungdomsarbetare enligt ditt tycke?**