



Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi -suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseen nuorisotyössä

Työhyvinvointi on yhteinen asia. Tärkeää on, että nuorisoalan työntekijät, esihenkilöt, organisaatiot ja rahoittajat pohtivat näitä suosituksia omasta roolistaan ja sitä, miten kukin taho voi edistää nuorisoalan työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Suosituksot perustuvat työhyvinvointi-tutkimukseen, jossa nuorisotyöntekijät arvioivat omaa työhyvinvointiaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Suosituksien lähtökohtana on ammatillinen työhyvinvointi eli miten ammatti vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitkä asiat työssä vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia.



Vahvistetaan työhyvinvointia selkeillä, mutta monipuolisilla työnkuvilla

Nuorisotyö mahdollistaa erilaisia työnkuvia. Tämä tarkoittaa niiden huolellista suunnittelua ja päivittämistä. Työnantajan laatima työnkuva rakentaa raamit, joiden sisällä työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä. Liian rutiininomainen työ turhauttaa, liika sirpaleisuus tai haasteellisuus ahdistaa. Työnkuvan mielekkyyttä lisää se, kun työntekijällä on mahdollisuus sopivassa suhteessa haastaa itseään ammattilaisena ja toteuttaa erityisosaamistaan. Työhyvinvoinnin lähtökohtana on, että työntekijä tietää mitä hän tekee ja miksi tekee, ja työ on suhteutettu tehtäväkuvaan ja työaikaan.



Luotetaan ammatilliseen näkemykseen

Nuorisotyössä tuotetaan ajankohtaista tietoa nuoruudesta ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Luottamalla nuorisotyön havaintoihin ja alalla muodostuneisiin näkemyksiin vahvistetaan työn merkityksellisyyttä ja työntekijän ammatti-identiteettiä. Nuorisotyön ei tule lähteä mukaan kehitykseen tai toimintoihin, jotka ovat ristiriidassa ammatillisten näkemysten kanssa. Epäsuotuisia kehityskulkuja ja yhteiskunnallisia epäkohtia tulee nostaa esille ja osallistua myös vaihtoehtoisten toimintakulttuurien kehittämiseen.



Sanallistetaan nuorisotyöllisiä näkemyksiä

Nuorisetyöllinen näkökulma tulee olla jäsennelty niin, että yksittäinen työntekijä pystyy hyödyntämään sitä omassa työssään. Tuodaan esille nuorisotyön tapaa ajatella asioista ja sanoitetaan se keskusteluissa työyhteisössä ja työyhteisön ulkopuolella. Sanoittamiseen voidaan käyttää esimerkiksi "Nuorisotyössä ajatellaan, että..." tai kielteistä ilmaisua ilmentämään "Nuorisotyön näkökulmasta on aika vaikea ajatella, että..."



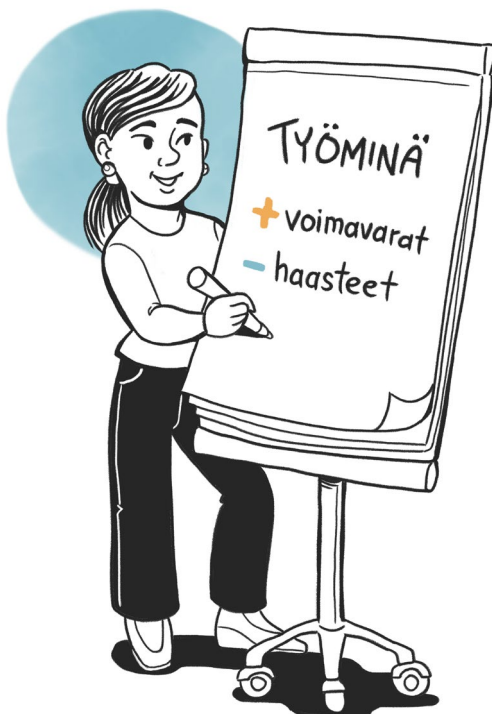
Tuodaan nuorisotyön merkityksellisyyttä esille

Työhyvinvointia ammennetaan myös sieltä, kenelle ja ketä varten työtä tehdään. Arkisissa työtilanteissa tulee huomioida positiivisia muutoksia kuten nuorten oppimista, kasvamista, itsenäistymistä, elämänhallintaa ja kertoa siitä myös asianomaisille. Nuorisotyötä käsittelevissä keskusteluissa kerrotaan anonyymejä tapahtumia kohtaavasta työstä. Nähdään ja tehdään näkyväksi nuorisotyön arkea, onnistumisia, saavutuksia ja sille osoitettua kiitosta.



Puhutaan työyhteisössä siitä, mistä ei ole vielä puhuttu ja arkipäiväistetään palautekeskustelut

Nostetaan nuorisotyön toiminnallisuuden rinnalle vuoropuhelua siitä, mitä toiminallisuudessa tapahtuu. Vahvistetaan puhetta toimintojen tarkoituksista, tavoitteista ja niiden toteutumisesta. Järjestetään työn reflektoinnille aikaa. Rikastetaan työyhteisöjen vuorovaikutusta vahvistamalla palautekulttuuria. Annetaan palautetta työntekijälle ja johdolle: mikä meni hyvin, missä kehitettävää.



Tunnistetaan työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnissa

Työnohjaus perustuu oman työn tutkimiseen ja kehittämiseen ulkopuolisen työnohjaajan avustuksella. Nuorisotyössä tulee huomioida työnohjaus työhyvinvoinnin vahvistajana ja ylläpitäjänä. Työnohjaus auttaa jäsentämään työtä, vahvistaa ammatillisuutta ja purkaa työn henkistä kuormaa. Jokaisella kohtaavaa nuorisotyötä tekevällä tulee olla mahdollisuus työnohjaukseen.



Valjastetaan kirjaaminen tukemaan työhyvinvointia

Työn kirjaaminen vahvistaa työhyvinvointia, kun se on hyödyllistä, perusteltua ja kirjaamiselle on varattu työaika. Kirjaamisen tulee tapahtua tarkoituksen mukaisesti ja sillä tulee olla suora yhteys tehtävään työhön. Rutiininomaisen kirjaamisen tulee olla helppoa. Järjestelmien kankeus tai puute ei poista kirjaamisen hyötyjä. Kirjaamisen tulee palvella nuorisotyötä, jolloin se hyödyttää sekä ammattialaa että yksittäisen työntekijän tarvetta jäsentää työtä ja tilastoida toimintaa.



Keskustellaan palkkauksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä

Nuorisotyön vaatimustaso on noussut; nuorten huonovointisuus on monimuotoistunut, työtehtävät ovat laajentuneet ja työntekijältä odotetaan uusien työmuotojen hallintaa. Ammatillistuminen ja alan koulutus ovat tukeneet tätä kehitystä. Palkasta tulisi keskustella työtehtävien muuttuessa, työn muuttuessa, vaatimusten lisääntyessä ja työntekijän kouluttautuessa. Tärkeää on, että nuorisotyössä tehdään työn vaativuuden arviointia. Lisäksi henkilökohtaiset lisät työn suorittamisesta tulisi olla arkea myös nuorisotyössä. Palkkaan liittyvän keskustelun tulee olla asiallista ja perustua faktoihin.



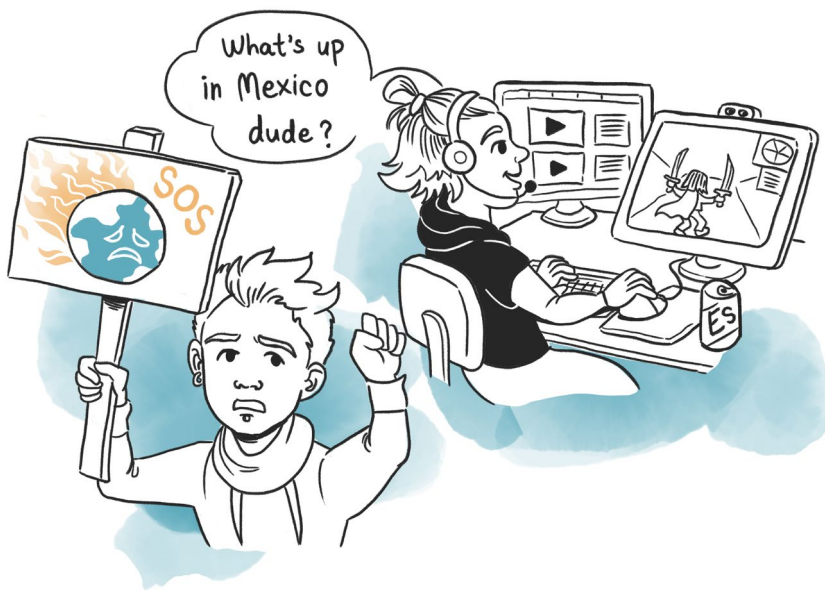
Huomioidaan verkostotyö työhyvinvoinnin edistäjänä

Nuorisotyön rooli palvelujen rajapinnoilla korostaa verkostotyön toimivuutta. Työhyvinvointia tukevassa verkostossa on keskusteleva kulttuuri. Verkoston tehtävät ja tarkoitus tulevat olla selkeitä ja yhteisesti ymmärrettyjä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita osallistujien yhtenäisiä näkemyksiä vaan verkostossa erilaiset näkemykset tulevat kuulluksi ja yhteinen tieto rakentuu sen eri osista. Nuorisotyössä jokaisen tulisi saada kokemusta sekä oman ammattikunnan että moniammatillisen verkoston toiminnasta.



Rakennetaan ammattikunnan yhteisöllisyyttä

Nuorisotyö on hyvinvointityötä kunnassa ja sen eri toimijat jakavat nuorisotyöllisen näkemyksen. Nuorisotyössä tulee arvostaa erilaisia työmuotoja ammattikunnan sekä työyhteisön sisällä. Alalla huomioidaan eri toimijoiden osaamiset ja vahvuudet sekä hyödynnetään ammattikunnan synergiaetua. Rakenteilla tuetaan yhteisen työn näkökulmaa, jotta vuoropuhelu nuorisotyön toimijoiden välillä vahvistuu ja rajapinnoille kehittyy yhteisiä toimintoja. Toisiaan kunnioittava ja toisiltaan oppiva ammattikunta tukee myös yksittäisen työntekijän työhyvinvointia. Yhteisöllisyyttä tulee rakentaa niin paikallisesti, alueellisesti kuin valtakunnallisesti.



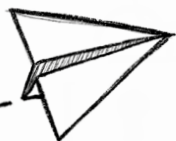
Kehitetään nuorisotyön toimintoja ja tehdään tarvittavia valintoja

Nuorisotyön monipuolisuus on sekä työhyvinvoinnin vahvistaja että heikentäjä. Rajauksia tulee pohtia tarveperusteisesti. Uusien toimintojen avaaminen tarkoittaa joko resurssien kasvamista tai olemassa olevien toimintojen kriittistä arviointia. Nuorisotyö ei voi monipuolistua loputtomasti. Tietoperusteisuus tuo vahvuutta. Nuorisotyön, nuorisopolitiikan ja alan julkaisujen seuraamiseen tulee varata aikaa. Rajattomuus on uhka työhyvinvoinnille, mutta kehittyvä nuorisotyö on työn mielekkyyttä vahvistava tekijä.

NUORISOTYÖSSÄ

SAA ja PITÄÄ

voida hyvin



NUOLI20

Nuoris- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry

HUMAK[®]