

Jytyn nuoriso- ja järjestötyön kysely 2026 - tulokset

13.4.2026



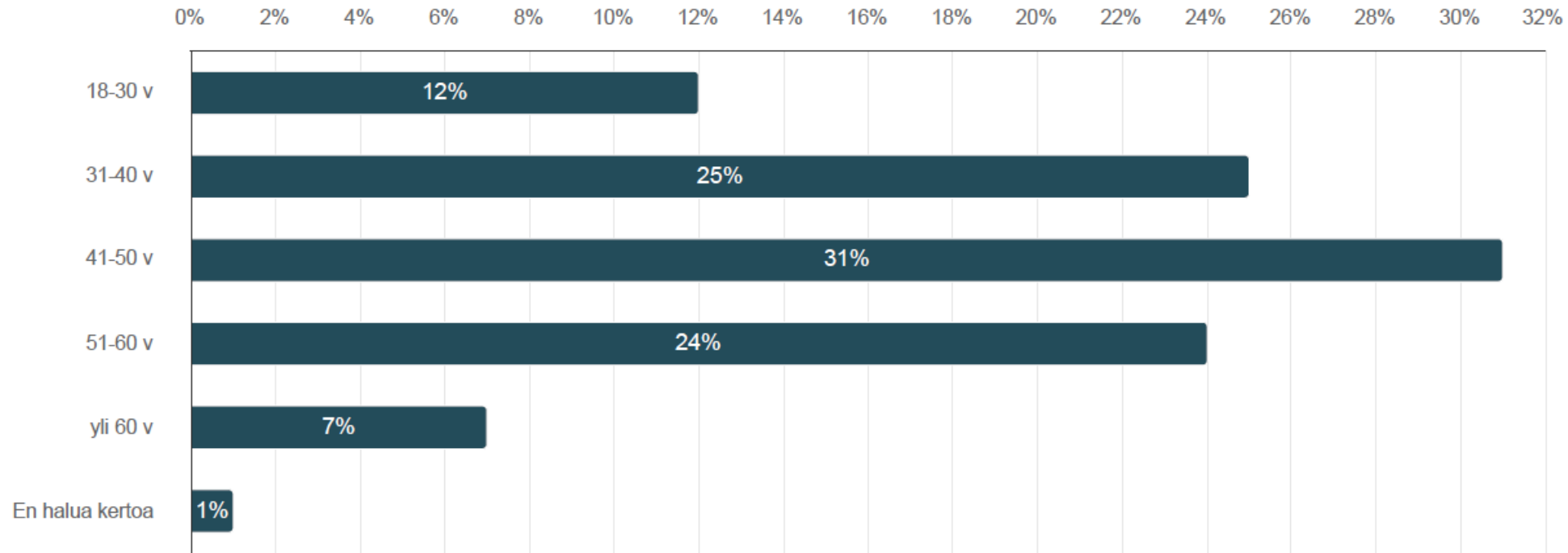


Taustatietoa kyselyn vastaajista

- **Ajankohta:** Jytyn nuoriso- ja järjestötyön kysely toteutettiin 16.-29.3.2026
 - Kysely lähetettiin kaikille jytyläisille nuoriso- ja järjestötyön parissa työskenteleville jäsenille sähköpostilla.
 - Kyselystä on tehty vertailua vuonna 2023 toteutettuun Jytyn nuoriso- ja järjestötyön kyselyyn.
- **Vastaajamäärä:** 143
- **Sukupuoli:** 83 % naisia, 15 % miehiä, 1 % muu, 1 % ei halua kertoa
- **Ikä:** 12 % vastaajista 18-30 vuotiaita, 25 % vastaajista 31-40 v., 31 % vastaajista 41-50 v., 31 % vastaajista 51 v tai vanhempi, 1 % ei ikää tiedossa
- **Palvelussuhde:** 88 % vakituinen, 12 % määräaikainen (Vakituisia 2 %-yksikköä enemmän kuin vuonna 2023)
- **Sektorit, jolla työskentelee:** 71 % kunta, 22 % yksityinen sektori, 2 % hyvinvointialue, 1 % seurakunta
- **Yleisimmät nimikkeet:** 20 % nuoriso-ohjaaja, 11 % nuorisotyöntekijä, 9 % toiminnanjohtaja, 7 % etsivä nuorisotyöntekijä, 4 % koulunuorisotyöntekijä, 3 % ohjaaja
- **Muita yleisimpiä nimikkeitä:** erityisnuorisotyöntekijä, järjestökoordinaattori, vapaa-aikaohjaaja, nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattori, vapaa-aikapalveluiden päällikkö, yksilövalmentaja, nuorisotyön koordinaattori jne.

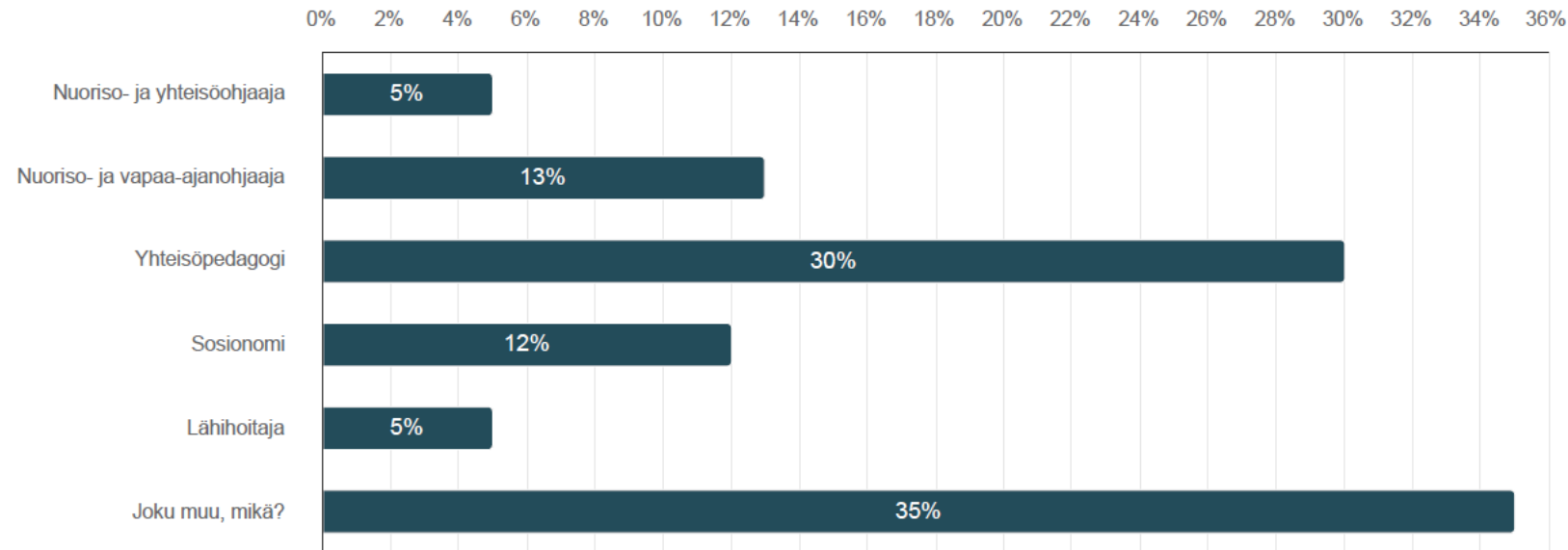


Vastaajien ikäjakauma





Viimeisin tutkinto



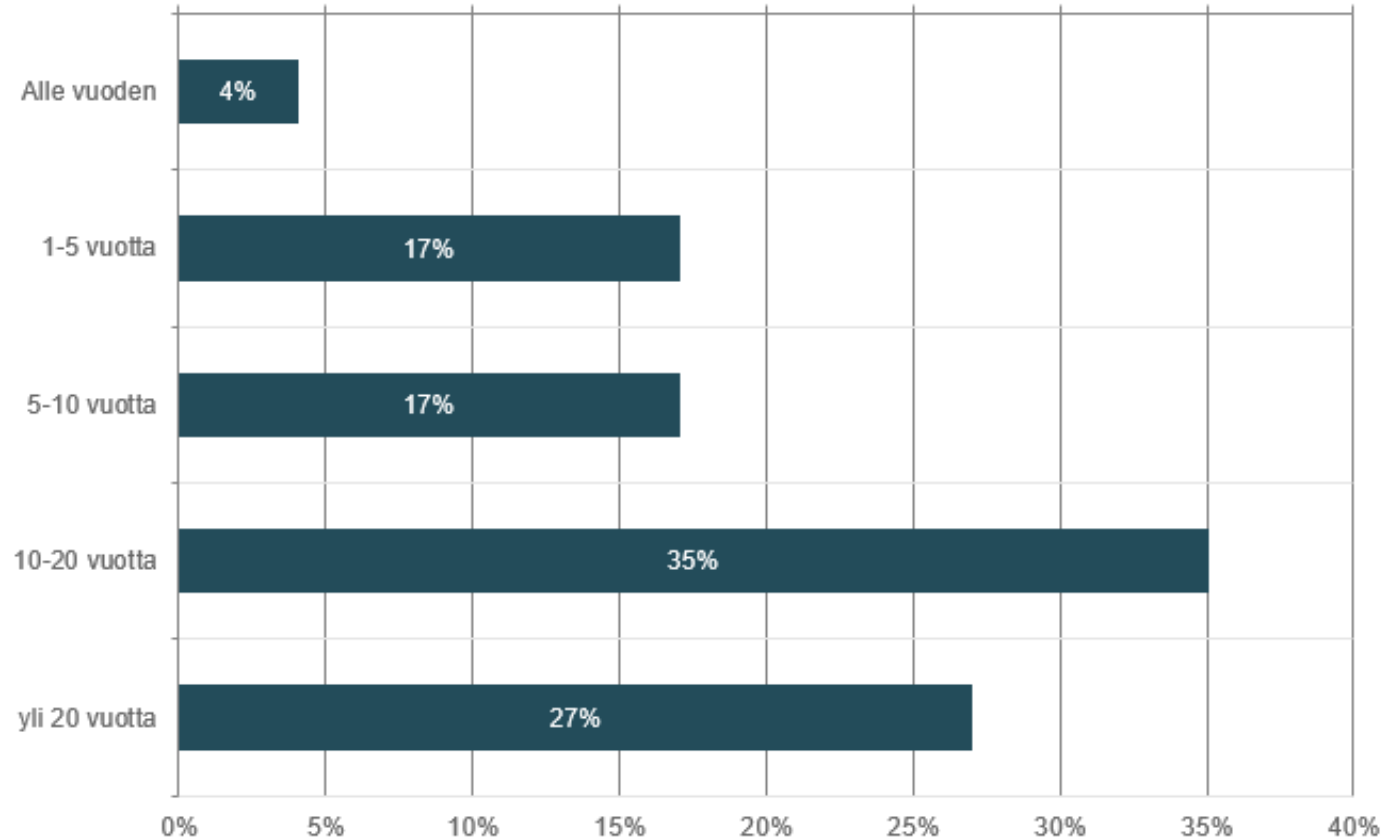
Jokin muu tutkinto, mikä?

Mainittuja tutkintoja mm.

- Artonomi
- Datanomi
- tradenomi
- Fysioterapeutti
- Kasvatustieteiden maisteri
- Kirkon nuorisotyönohjaaja
- Koulunkäynninohjaaja
- Kulttuurituottaja
- Luontoliikuntaohjaaja
- Lastenohjaaja
- Liikuntaneuvoja
- Sosiaalikasvattaja
- Jne.



Kuinka pitkään on työskennellyt alalla?



Huomioita:

- Yli 10 vuotta alalla työskennelleiden määrä on vähentynyt 4 %-yksikköä vuodesta 2023.
- 1-5 vuotta alalla työskennelleiden määrä puolestaan on kasvanut 8 %-yksikköä vuodesta 2023.

Keskeiset tulokset ja havainnot



Huomioita kyselystä 1/4

Työsuhteiden vakiintuminen ja uusien työntekijöiden määrän kasvu alalla

- Vakituisten määrä on hieman kasvanut: 2 % -yksikköä edelliseen kyselyyn v 2023 verrattuna.
- Alalla lyhyen aikaa työskennelleiden määräkin on jonkin verran lisääntynyt, kun taas eläköitymisten myötä alalla pitkään työskennelleiden määrä on puolestaan vähentynyt.

Työskentely-ympäristön turvallisuus:

- Suurten asiakasryhmien parissa työskentelevien osuus on kasvanut selvästi. Esimerkiksi yli sadan henkilön ryhmien kanssa työskentelevien osuus on kasvanut 7:llä %-yksiköllä. Yli 31 henkilön suuruisten ryhmien kanssa työskentelevien osuuskin on kasvanut 11 %-yksikköä.
- Päivittäin yksintyöskentelevien osuus on kasvanut 7 %-yksikköä.
- Nuorisotyössä asiakastyötä tehdään aiempaa enemmän kouluissa ja järjestöissä. Nuorisotiloilla työskentelevien osuus hieman vähentynyt.
- Suurten ryhmien kanssa työskentelevät kokevat selvästi enemmän asiakasryhmien sisällä tapahtuvien uhkaavia tilanteita kuin pienten asiakasryhmien kanssa työskentelevät.



Huomioita kyselystä 2/4

- Työuupumisen uhan riskinä kokeneiden osuus on kasvanut 5 %-yksikköä vuodesta 2023.
- Vastaajat kokevat aiempaa vähemmän henkisen väkivallan uhan riskiä työssään, nyt 31% (aiemmin 38 %).
- Uhkaavat tilanteet asiakkaiden suunnalta tai asiakkaiden kesken ovat vähentynyt jonkin verran.
- Työhyvinvoinnin kokee 57 % vastaajista hyväksi tai erittäin hyväksi.
- Työmäärä on jatkuvasti tai melko usein liian suuri 50 %:lla vastaajista.



Huomioita kyselystä 3/4

- Vastaajat kokevat, että nuoriso- ja järjestötyön tunnettuutta ja arvostusta tulisi lisätä selvästi.
 - Työnkuvan esilletuominen, tietoisuuden lisääminen työn sisällöstä ja tärkeydestä.
 - Vahva asiantuntijuus nuorisotyössä; sen arvostaminen mm. palkkauksessa ja muussa rahoituksessa.
 - Järjestöjen merkitys yhteiskunnan hyvinvoinnin tukipilarina tulisi huomioida vankemmin yhteiskunnallisessa keskustelussa sekä toimintojen arvottamisessa ja rahoituksessa.
- Työnohjaukseen tulisi keskittää lisää resursseja ja hyödyntää sitä mahdollisuutta työpaikoilla aiempaa enemmän työhyvinvointia tukevana tekijänä.



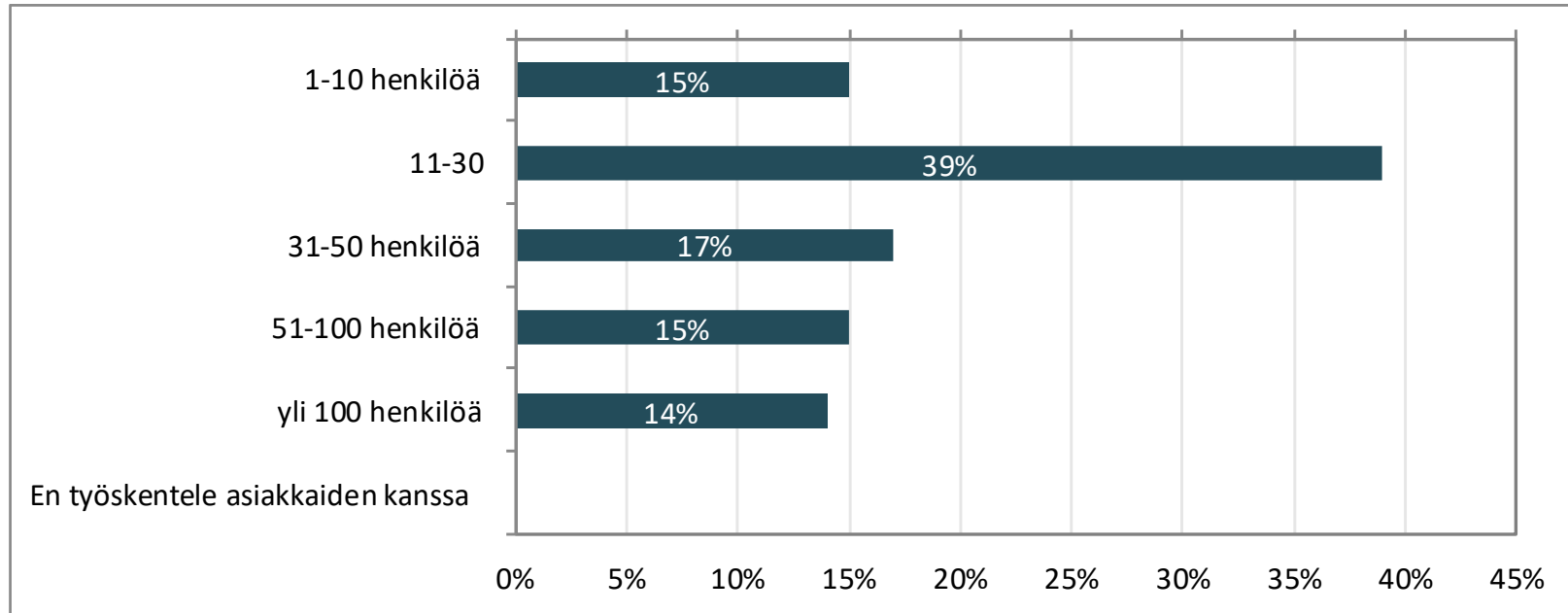
Huomioita kyselystä 4/4

- Nuorisotyön arvottaminen uudesta näkökulmasta: Nuorisotyö ei ole pelkkää kerhotoimintaa tai nuorisotilalla valvomista. Työ on pitkälti ja enenevässä määrin kasvattamista ja ohjaamista, nuorten kasvun tukemista, ongelmiin puuttumista jo ennaltaehkäisevästi. Työnkuva on laajentunut ja johtaminenkin alalla muuttunut kattamaan monia rajapintoja sosiaalityöhön, kouluihin ja hyvinvointialueille. Toimintaa pitäisi tarkastella laajempuna kokonaisuutena ja osana yhteiskunnan kattavaa tukiverkoston ja ennaltaehkäiseviä toimia.
- Hankkeiden ja projektien seuranta? Hyödynnetäänkö järjestötyön hankkeiden tuotoksia työn tai asiakaspalvelun kehittämiseen?
- Rahoitus rajaa tiukasti ammattirooleja. Tämä pakottaa yksintyöskentelyyn ja lisää kuormitusta.
- Resurssipula ja työnkuvan epäselvyydet etsivässä nuorisotyössä tulisi ratkaista.

Asiakasryhmien koko ja työskentely-ympäristön turvallisuuden kokemus



Kuinka suurten asiakasryhmien kanssa pääsääntöisesti työskentelet?

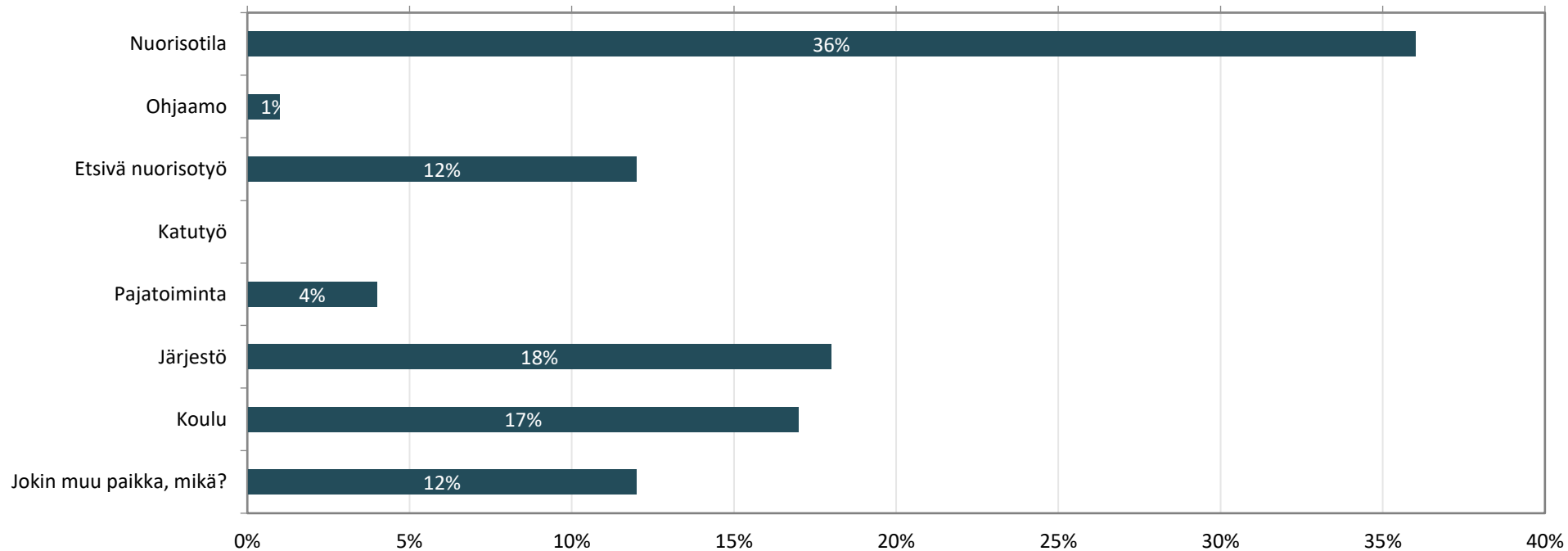


Verrattuna aiempaan

- Yli sadan henkilön kokoisten ryhmien kanssa työskentelevien osuus on kasvanut 7:llä %-yksiköllä!
- Yli 31 henkilön suuruisten ryhmien kanssa työskentelevien osuuskin on kasvanut peräti 11 %-yksikköä
- Alle 10 henkilön ryhmien kanssa työskentelevien osuus on puolestaan vähentynyt 10 %-yksikköä



Pääasiallisin työskentely-ympäristö nuorisotyössä



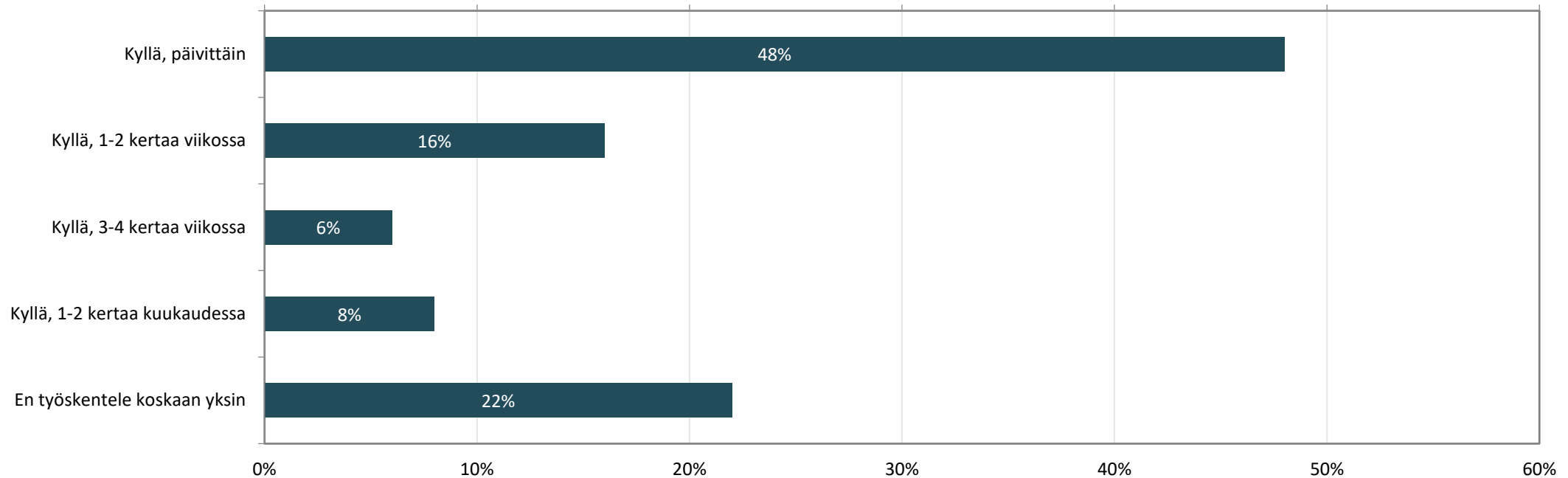
Jokin muu, muutamia mainintoja:

- Työllisyyspalvelut
- Seurakunnan nuorisotoiminta
- Kohdennettu nuorisotyö
- Kirjasto
- Taidepaja
- Nuorisokeskus
- Kaupungintalo
- Liikkuva nuorisotyö
- jne

- Järjestöissä ja kouluissa työskentelevien osuus suurempi kuin vuonna 2023.
- Nuorisotiloilla työskentelevien osuus hieman vähentynyt vuodesta 2023 (7 %-yksikköä)



Työskenteletkö yksin?

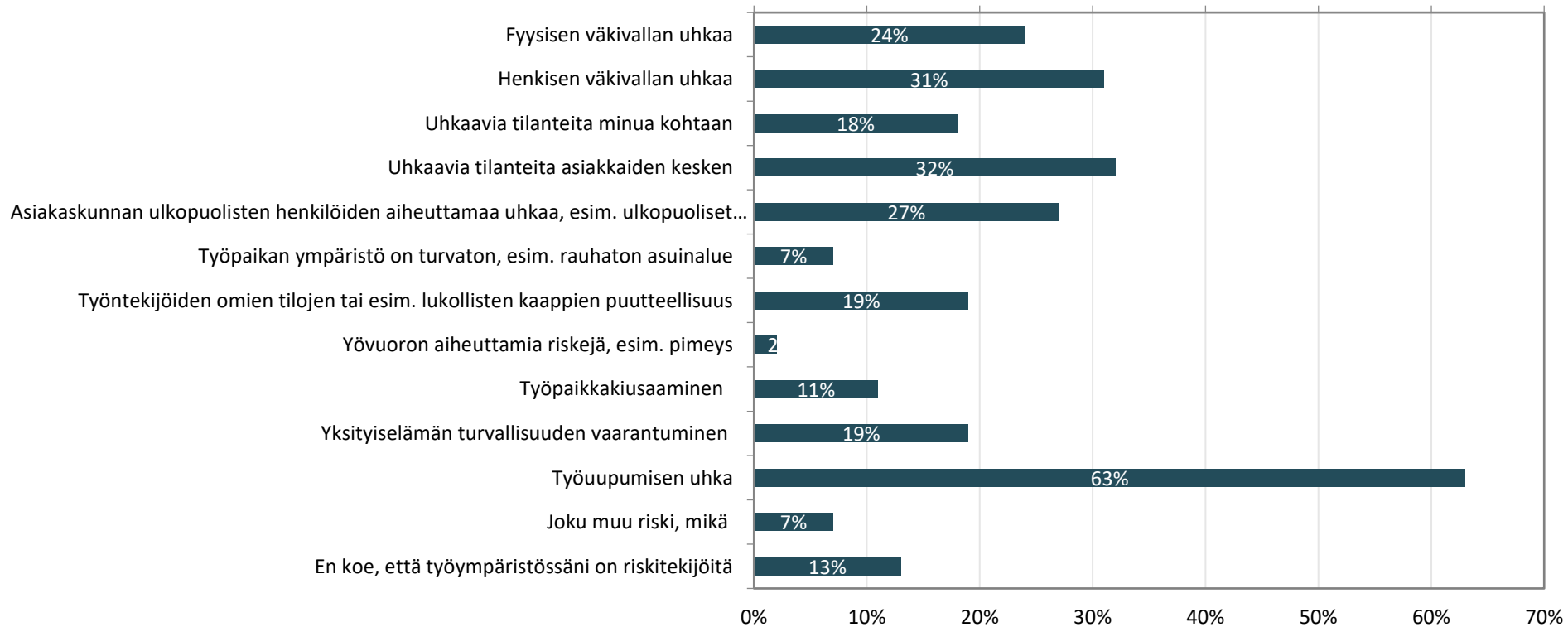


Huomioita:

- Päivittäin yksintyöskentelevien osuus on kasvanut 7 %-yksikköä vuoteen 2023 kyselyyn verrattaessa.
- Myös 1-2 krt kuukaudessa yksin työskentelevien osuus on selvästi kasvanut, 7 %-yksikköä.



Mitä riskejä koet työskennellessäsi?



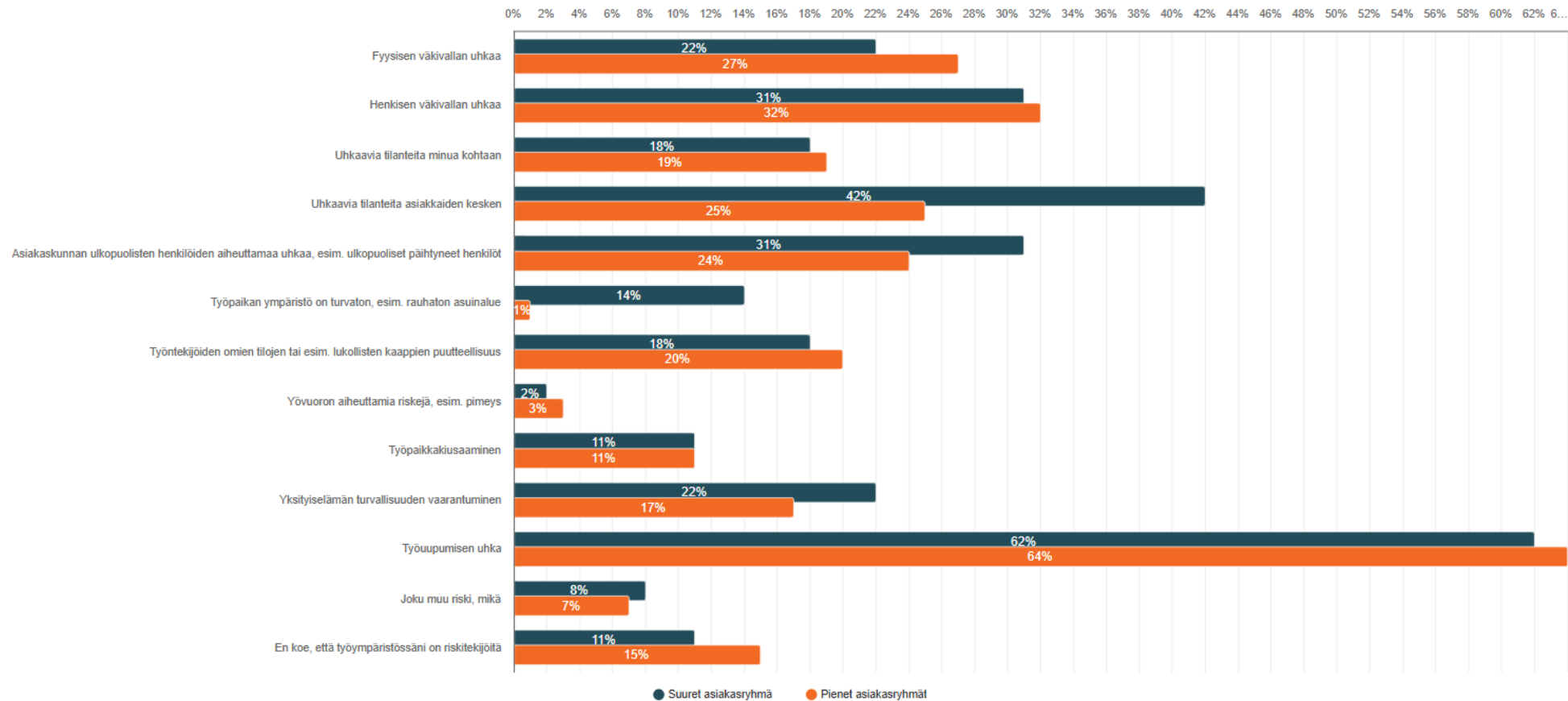
Huomioita:

- Fyysisen väkivallan uhan riskinä kokeneiden määrä melko sama kuin vuonna 2023; nyt 24 % (aiemmin 23%)
- Henkisen väkivallan uhkaa koetaan nyt riskinä jonkin verran vähemmän, nyt 31% (aiemmin 38 %)
- Uhkaavat tilanteet asiakkaiden suunnalta tai asiakkaiden kesken on vähentynyt jonkin verran
- Uhkaavat tilanteet asiakkaiden kesken koettiin nyt 32 %, aiemmin 47%!
- Myös se, että työympäristössä ei ylipäänsä ole riskejä, on koettu vähemmän: nyt 13 %, aiemmin 17%



Riskien kokeminen asiakasryhmän kokoon suhteutettuna

Pienet asiakasryhmät = 11-30 hlö
Suuret asiakasryhmät = 31 tai enemmän





Oman työn arvostus ja arvostuksen kokeminen

- Suurin osa vastaajista kokee oman työnsä arvokkaaksi ja merkitykselliseksi. (Melko paljon tai erittäin paljon; vastaajista 92 %)
- Sen sijaan vain noin puolet vastaajista (52 %) kokee, että ammattia arvostetaan yhteiskunnassa melko paljon tai erittäin paljon. **Peräti 44 % vastaajista kokee, että ammattia arvostetaan yhteiskunnassa melko vähän.**
- Jytyläisten kyselyvastaajien mukaan työn merkitys rakentuu ennen kaikkea **nuorten aidosta kohtaamisesta, turvallisen tilan tarjoamisesta, sekä nuoren kasvun ja hyvinvoinnin tukemisesta.**
- Pienetkin edistysaskeleet ja luottamuksen syntyminen koetaan palkitseviksi.
- Työ nähdään merkityksellisenä ja vaikuttavana tekijänä sekä omassa elämässä että yhteiskunnallisesti.



Mitkä seikat koetaan työssä merkityksellisimmäksi?

- **Aito ja turvallinen kohtaaminen** – nuorten kuuleminen ja nähdyksi tuleminen.
- **Nuorten hyvinvoinnin tukeminen** – kasvun, kehityksen ja edistymisen seuraaminen.
- **Osallisuuden vahvistaminen** – nuorten toimijuuden, yhteisöön kuulumisen ja onnistumisten mahdollistaminen.
- **Konkreettinen auttaminen** – vaikutusten näkeminen arjessa ja nuorten poluissa.
- **Työn monipuolisuus ja oma kehittyminen** – vaihtelevat tehtävät ja ammatillinen kasvu.
- **Yhteiskunnallinen merkitys** – syrjäytymisen ehkäisy ja nuorten palveluiden parantaminen.

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

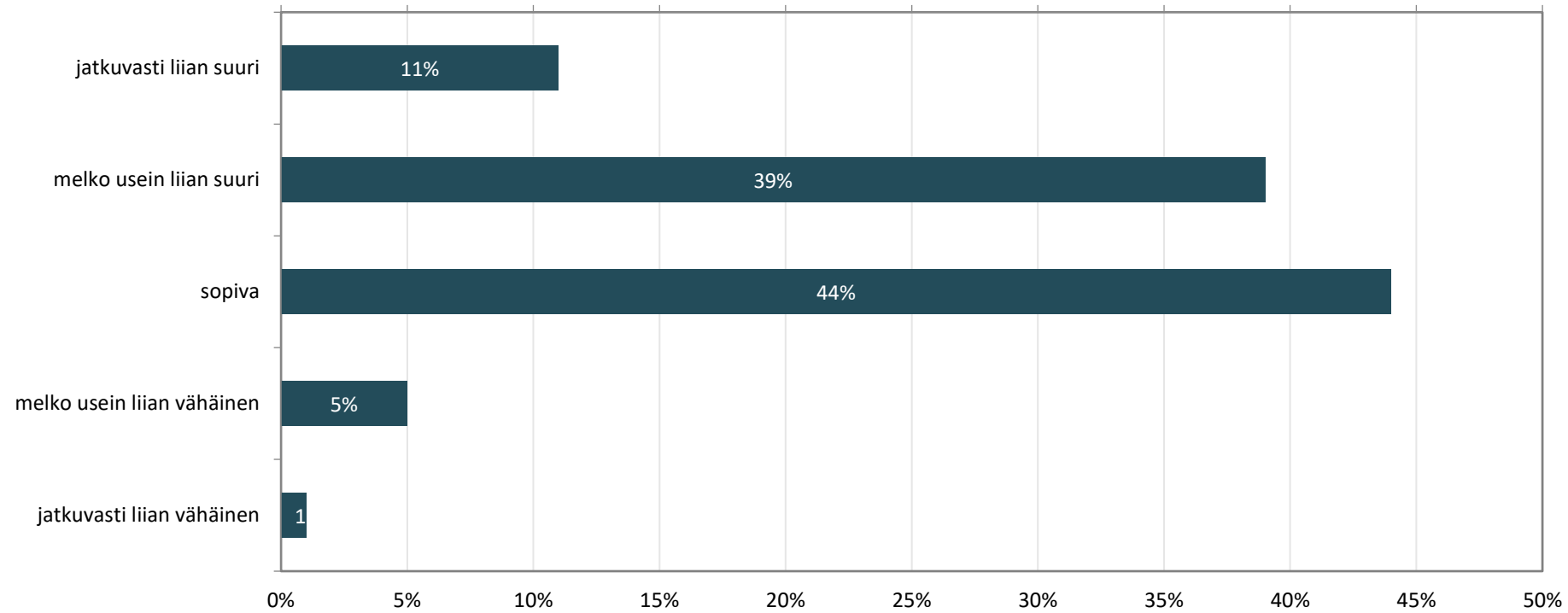


Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

- **Työhyvinvoinnin** kokee 57 % vastaajista hyväksi tai erittäin hyväksi. 33 % vastaajista ilmoittaa työhyvinvoinnin olevan kohtalainen. Heikoksi tai erittäin heikoksi kokee työhyvinvointinsa 10 % vastanneista.
- **Työssäjaksamisen** kokee hyväksi tai erittäin hyväksi 55 % vastaajista. Kohtalainen työssäjaksaminen on 38 % vastaajilla. Huonoksi tai erittäin huonoksi sen kokee 7 % vastaajista.
- **Työmäärä on jatkuvasti tai melko usein liian suuri 50 %:lla vastaajista.**



Työmäärä





Työtilanne ja kuormitus

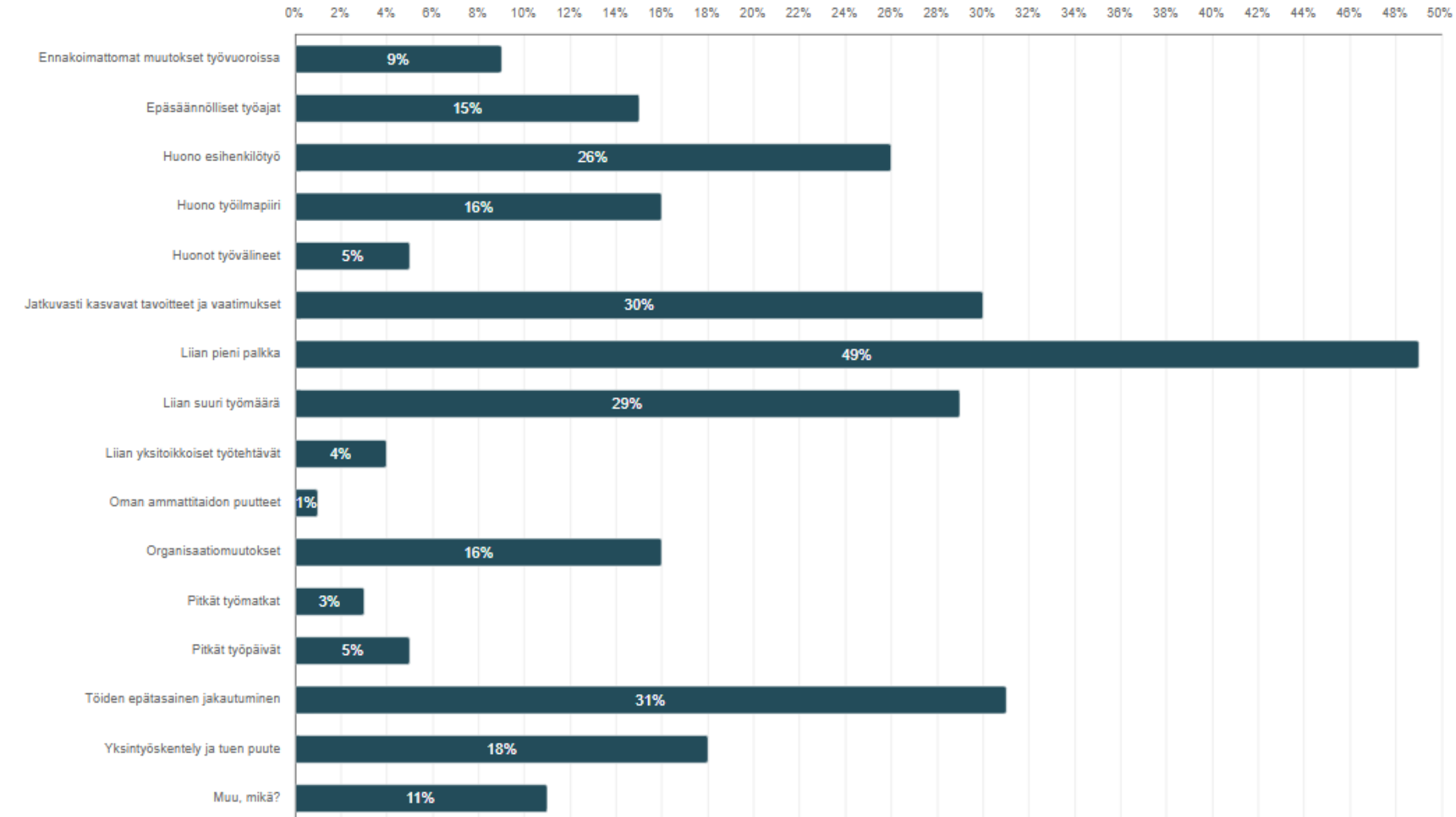
- Työtilanteensa on kokenut henkisesti raskaaksi 27 % vastaajista peräti viikoittain. 47 % vastaajista kokee henkisestä raskaaksi työnsä muutamia kertoja kuukaudessa.
- Kiire työssä on lisääntynyt huomattavasti 22 %:lla, ja jonkin verran 50 %:lla vastaajista. 23 % kertoo, että kiire työssä on pysynyt ennallaan.



Haastavat tekijät työssä

Minkä tekijöiden koet olevan haastavia ja ongelmallisia omassa työssäsi? Valitse enintään kolme.

Vastaajien määrä: 140, valittujen vastausten lukumäärä: 373



Muu tekijä, mm.:

- Metatyö
- Itselle kuulumattomat työt
- Epäterveet tilat
- Henkinen kuormitus
- Työhön sopimattomat tilat / rauhattomuus
- Osa-aikaisuus
- Huoli rahoituksesta
- Jatkuvat kehittämistoimet



Työhyvinvointia tukevat tekijät

- Kyselyyn vastanneiden mukaan työhyvinvointia tukevat ennen kaikkea:
 - Selkeä työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä työn joustot
 - Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja monipuoliset tehtävät
 - Esihenkilön ja kollegoiden tuki ja työyhteisön hyvä ilmapiiri
 - Omat henkilökohtaiset voimavarat ja hyvät ihmissuhteet
 - Hyvä työterveys ja työnantajan tukipalvelut
 - Mahdollisuus saada apua kuormittavina aikoina
 - Työnohjaus
 - Mahdollisuus osa-aikaisuuteen tai kevyempiin työjaksoihin
 - Työn merkityksellisyys
 - Myönteinen palaute asiakkailta ja nuorilta
 - Palauttava vapaa-aika.



Kuormittavat tekijät

Vastaajien mukaan työhyvinvointia heikentävät ja työkuormaa lisäävät mm. nämä seikat:

- Liiallinen kuormitus ja työn sirpaleisuus
 - Kiire, keskeytykset, epäsäännölliset työajat tai liian suuri työmäärä.
- Puutteet johtamisessa
 - Esihenkilön tuen puute, epäselvät tavoitteet, heikko viestintä ja epätasa-arvoinen kohtelu.
- Heikko työilmapiiri
 - Kuppikunnat, ja työyhteisön sisäiset ristiriidat, epäammattillinen käytös tai luottamuspuula.
- Epävarmuus ja jatkuvat muutokset
 - Rahoitusleikkaukset, organisaatiomuutokset, henkilöstön vaihtuvuus tai työn jatkuvuuden epävarmuus.
- Huonot työolosuhteet ja riittämättömät resurssit
 - Huonot työtilat, sisäilmaongelmat, henkilöstöpula ja osaamisen tukemisen puute.
- Henkilökohtainen kuormitus ja vaikeat asiakastilanteet
 - Riittämättömyyden tunne ja haastavat asiakaskohtaamiset

Työnohjaus & tuki työyhteisöltä ja esihenkilöltä

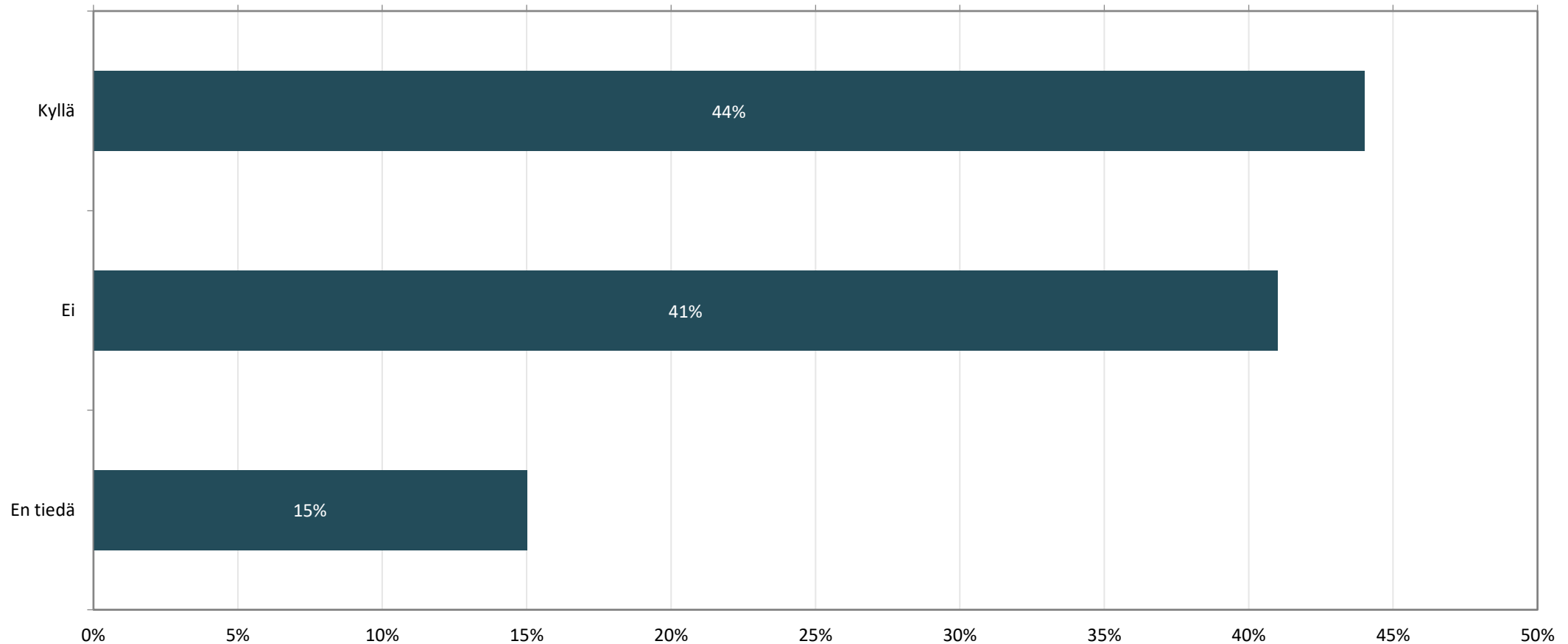


Tuki työyhteisöltä ja esihenkilöltä

- Kollegoiden ja työyhteisön tuki on tärkeää.
- Vastaajista 60 % kokee saavansa hyvin tai erittäin hyvin tukea työhönsä esihenkilöltä tai työkavereilta.
- Silti jopa 30 % kokee saavansa tukea tyydyttävästi.
- Noin 8 % vastaajista sanoo saavansa tukea heikosti. Ja 2 % ei koe saavansa tukea lainkaan.

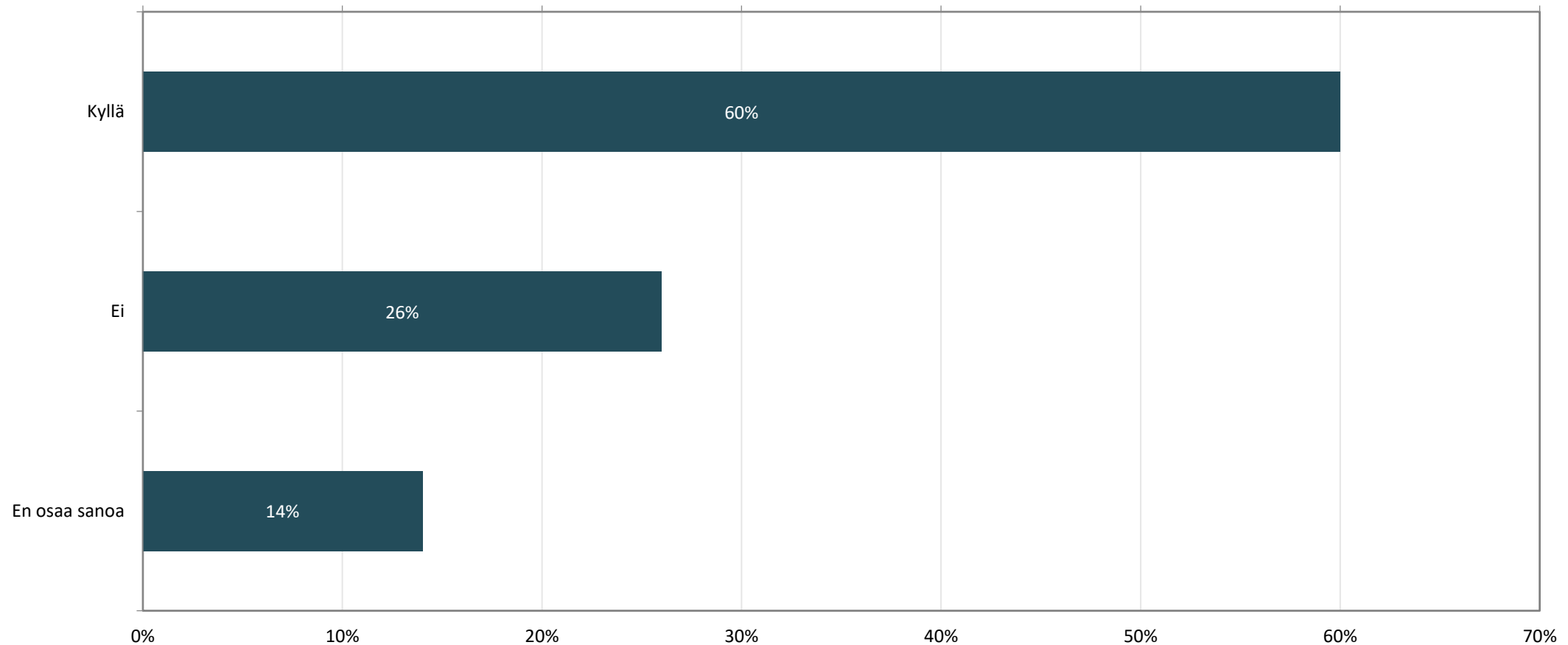


Onko sinulla mahdollisuutta työnohjaukseen?





Onko työpaikallasi hyödynnetty mahdollisuutta työn ohjaukseen?





Työnohjauksen lisääminen työpaikoilla

- Työnohjaukseen kaivataan lisärahoitusta
 - Työntekijöiden omien vahvuuksien tukeminen ja hyödyntäminen
 - Myös esihenkilöiden kouluttaminen muuttuvassa työympäristössä
 - Työnohjaus nähtävä ennaltaehkäisevänä tekijänä
- Työnohjaukseen vaikuttaa
 - Onko tehty työhyvinvointisuunnitelma, kuinka sitä toteutetaan ja arvioidaan?
Osallistuvatko työntekijät suunnitelman tekemiseen?
 - Miten organisaation johdossa ymmärretään nuorisotyön tavoitteet ja toiminnan merkitys kuntalaisten hyvinvoinnin edistämisessä?

Säästötoimet



Säästötoimet työpaikoilla

- 44 % vastaajista kertoo, että työpaikoilla on toteutettu säästötoimia tämän vuoden aikana
- 19 % kertoo, että niitä on suunnitteilla
- 29 % vastasi, että säästötoimia ei ole suunnitteilla
- 8 % ei osannut sanoa, onko säästötoimia tehty tai suunnitteilla



Kiitos

