



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Onhan ne ihania kaikessa hirveydessään”

Alaikäisten vapaaehtoisten kohtaaminen Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistyksen klubilla

Maria Salo

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

03 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Maria Salo	Sivumäärä 70 ja 6 liitesivua
Työn nimi "Onhan ne ihania kaikessa hirveydessään" Alaikäisten vapaaehtoisten kohtaaminen Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistyksen klubilla	
Ohjaava(t) opettaja(t) Hanna Kiuru	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry, Petteri Lehtola	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistyksen työntekijöiden tulisi kohdata alaikäiset vapaaehtoiset yhdistyksen klubilla Rytmikorjaamolla. Työn tilaajana oli Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry. Yhdistyksen elävän musiikin klubi Rytmikorjaamo on toiminut vuodesta 2006 lähtien. Klubilla järjestetään syksy-, talvi- ja kevätkaudella erilaisia keikkoja, konsertteja ja tilaisuuksia viikottain. Rytmikorjaamo on yksi Suomen tärkeimmistä keikkapaikoista.</p> <p>Yhdistyksen klubitoiminta on alusta asti pyörinyt vapaaehtoisin voimin ja nuoria on ollut mukana toiminnassa koko tämän ajan. Yhdistyksessä on panostettu tapahtumien tuotannollisen puolen onnistumiseen. Vapaaehtoisten koordinointi on puolestaan koettu ajoittain haastavaksi. Etenkin alaikäiset vapaaehtoiset tuovat omat haasteensa toimintaan. Työssä pohdittiin alaikäisiin suhtautumista nuorisotyön näkökulmasta. Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistyksessä ei varsinaisesti tehdä nuorisotyötä, mutta työntekijät kokevat, että vapaaehtoistoimintaan osallistumisella on nuoriin kasvattava vaikutus. Nuorisotyön lisäksi opinnäytetyössä käytettyjä käsitteitä ovat vapaaehtoistoiminta, osallisuus ja sosiaalinen vahvistaminen.</p> <p>Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena oli tunnistaa toiminnassa jo olevia kasvatuksellisia piirteitä sekä tuoda henkilökunnalle rakennuspuita vapaaehtoisten nuorten kohtaamiseen. Tuloksena syntyi ohjeistus siitä, kuinka nuoret vapaaehtoiset tulisi kohdata Rytmikorjaamolla. Ohjeistuksen lisäksi syntyi lista asioista, joihin toiminnassa pitäisi kiinnittää huomiota, jotta vapaaehtoistoimintaa voisi kehittää. Menetelminä käytettiin haastatteluja, kyselyä sekä työpajaa. Haastattelut tehtiin Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistyksen työntekijöille. Haastattelujen pohjalta muodostettiin kysely Rytmikorjaamolla toimiville alaikäisille vapaaehtoisille. Haastattelujen ja kyselyn pohjalta yhdistyksen henkilökunnalle pidettiin työpaja, jossa työntekijät pääsivät itse ideoimaan toiminnan kehittämistä nuorten kohtaamisen kannalta.</p> <p>Työn tulokset osoittavat, että Rytmikorjaamolla tehdään nuorisotyötä, vaikka työntekijät eivät sitä tunnista. Työntekijöillä on tärkeä asema roolimalleina. Nuorten kohtaaminen tapahtuu ohjaamisen, tukemisen, kannustamisen, palautteen antamisen ja henkilökohtaisen kanssakäymisen kautta. Samalla Rytmikorjaamolla mahdollistetaan alaikäisten osallistuminen toimintaan, johon heillä ei muuten olisi mahdollisuuksia osallistua alaikäisyytensä ja kokemattomuutensa takia. Kehittämistyön tuloksia voidaan käyttää myös muissa organisaatioissa, joiden toiminnassa on paljon nuoria mukana, mutta joiden päätarkoitus ei ole varsinaisen nuorisotyön tekeminen.</p>	
Asiasanat vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, nuoret, nuorisotyö, osallisuus, sosiaalinen vahvistaminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Maria Salo	Number of Pages 70 & 6 attached
Title "Wonderful in all their monstrosity" Encountering under 18-year-old volunteers at the music club of Seinäjoki Live Music Association	
Supervisor(s) Senior Lecturer, PhD Hanna Kiuru	
Subscriber and/or Mentor Seinäjoki Live Music Association, Mr. Petteri Lehtola	
Abstract <p>This thesis was assigned by Seinäjoki Live Music Association. The purpose of this study was to discover how the employees of the association should encounter under 18-year-old volunteers who work at the association's music club called Rytmikorjaamo. It is one of Finland's most important event halls, where concerts and gigs are organized weekly during fall, winter and spring semesters.</p> <p>The club was founded in 2006. From the very beginning, there have been volunteers, also underaged, doing different tasks at the events. Managing events has been the main purpose of the employees; organizing and coordinating the volunteers has not been the focus. The employees have sometimes thought that the coordination of the volunteers, especially the minors, is challenging. In this study, the situation with the volunteers was observed from the viewpoint of youth work. Although Seinäjoki Live Music Association does not do youth work per se, the employees think that by participating in the activities, the minors can grow and develop.</p> <p>The methods of this study were qualitative. Its aim was to recognize educational features in the volunteer work at Rytmikorjaamo. As a result, instructions were created for the employees on how to encounter the underaged volunteers at the club. The data were collected through interviews, a questionnaire and a workshop. Seven employees of Seinäjoki Live Music Association were interviewed. A questionnaire was given for the underaged volunteers of the association. A workshop was carried out for the employees of the association. At the workshop, the employees were able to come up with and discuss ideas on volunteer work.</p> <p>The results show that Seinäjoki Live Music Association does indeed do youth work although all the employees do not recognize it. The employees are role models for the young volunteers and they play a major role in empowering these young people. The employees encounter underaged volunteers when they lead, support, encourage, give feedback and are in social interaction with them. Other organizations working with underaged volunteers can also benefit from the instructions drafted for Seinäjoki Live Music Association.</p>	
Keywords voluntary work, the young, youth work, participation, empowerment	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 CASE RYTMIKORJAAMO	8
3 TIETOPERUSTA JA KÄSITTEET	11
3.1 Nuorisotyö ja -kasvatus	11
3.2 Osallisuus ja sosiaalinen vahvistaminen nuorten parissa	14
3.3 Vapaaehtoistoiminta nuorten tekemänä	16
3.4 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen	18
4 MENETELMÄT	21
4.1 Haastattelu	21
4.2 Kysely	23
4.3 Työpaja	26
4.4 Aineiston analysointi	29
5 TULOKSET JA ANALYSOINTI	30
5.1 Tasa-arvoisia, mutta erityisiä	30
5.2 Nuorten kohtaamisen taidot	35
5.3 Vapaaehtoisten johtaminen	39
5.4 Nuorten tukeminen	45
5.5 Nuorten motivointi ja kannustaminen	52
5.6 Toiminnan kasvattava vaikutus	58
6 TUOTOS	62
7 LOPUKSI: TEHDÄÄNKÖ RYTMIKORJAAMOLLA NUORISOTYÖTÄ?	64
LIITTEET	71

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni kiinnittyy ajankohtaiseen aiheeseen nuorten osallisuudesta ja osallistumisesta. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelmassa vuosille 2012–2015 yhtenä kärkenä yhdenvertaisuuden ja arjenhallinnan lisäksi oli osallisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 6). Tällä hetkellä on valmisteilla uusi lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelma, jonka kärjeksi Valtion nuorisosiain neuvottelukunta (Nuora) ehdottaa nuorten osallistumisen. Nuoran mukaan tulevaisuuden visiona tulisi olla ”maailman osallistuvien nuorisot”. (Valtion nuorisoneuvosto 2015.)

Osallisuutta ja osallistumista tapahtuu etenkin kansalaistoiminnassa, joka on organisoitunut vapaaehtoisesti. Tässä työssä käytän termejä vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö synonyymeina. Vapaaehtoistoiminta on palkatonta ja vapaasta tahdosta lähtöisin olevaa yleishyödyllistä toimintaa (Nylund & Yeung 2005, 15). Noin kolmannes suomalaisista tekee vapaaehtoistyötä säännöllisesti. Merkittävä osa vapaaehtoistyöstä tehdään kansalaisjärjestöissä. Aktiivisimpia vapaaehtoistyöhön osallistujia ovat keski-ikäiset ja sitä vanhemmat, kun taas vähiten osallistuvat nuoret ja nuoret aikuiset. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 53.) Tässä opinnäytetyössä keskityn alakäisten vapaaehtoistoimintaan. Opinnäytetyön tilaajana on Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys Selmu ry (myöhemmin tekstissä Selmu). Kyseisen yhdistyksen toiminnassa vapaaehtoisilla on ollut suuri rooli siitä asti, kun yhdistys on perustettu 1990-luvun alussa, ja rooli on korostunut entisestään viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Sivistysliitto Kansalaisfoorumin pääsihteeri Aaro Harju kirjoittaa tuoreessa pääkirjoituksessaan Kansalaisyhteiskunnan verkkolehdeissä siitä, kuinka valtaosalla suomalaisista menee hyvin, mutta osalla ei. Terveydelliset, sosiaaliset ja taloudelliset ongelmat lisääntyvät. Valtio ja kunnat pyrkivät puuttumaan kansalaisten ongelmiin talous-, sosiaali- ja terveystaloudellisten toimenpiteillä. Harjun mukaan kansalaisyhteiskuntatoimijat voivat myös tehdä paljon asioiden hyväksi. Kansalais- ja järjestötoiminnan kautta voidaan luoda osallisuutta, vertaisuutta ja yhteisöllisyyttä. Vaikka kaikkeen tähän on kansalaistoiminnassa mahdollisuus, pyörimme Harjun mukaan liian paljon kuitenkin saman henkisten piirissä ja varomme astumasta oman mukavuusalueemme ulkopuolelle. (Harju 2017.)

Opinnäytetyöni toimintaympäristönä on Selmun elävän musiikin klubi Rytmikorjaamo. Yhdistyksen tarkoituksena on edistää elävän musiikin asemaa Etelä-Pohjanmaalla. Tarkoitustaan se toteuttaa järjestämällä keikkoja, konsertteja ja tapahtumia klubillaan. Klubin toiminnan pienessä kaupungissa mahdollistaa suuri vapaaehtoisten joukko. Klubilla on vapaaehtoisia 15-vuotiaista lähes eläkeikäisiin. Erilaisten ihmisten kirjo onkin suuri. Tämä tekee paikasta erityisen: vapaaehtoiset ovat vuorovaikutuksessa hyvin monenlaisten ihmisten kanssa. Alaikäisten läsnäolo tuo kohtaamiseen oman mausteensa. Ainakin tässä suhteessa Rytmikorjaamo rikkoo Harjun mainitsemman ajatuksen saman henkisten ihmisten seuraan hakeutumisesta. Entäpä oman mukavuusalueen ulkopuolelle astuminen? Tähän asiaan liittyy opinnäytetyöni tutkimuskysymys: miten yhdistyksen työntekijöiden tulisi kohdata alaikäiset vapaaehtoiset Rytmikorjaamolla?

Alkusysäyksen opinnäytetyön aiheelle sain työharjoittelussani Selmussa keväällä 2016. Päätehtävänäni harjoittelussa oli koordinoita Rytmikorjaamon vapaaehtoisia. Klubilla on ollut alaikäisiä vapaaehtoisia sen perustamisesta alkaen (Kivelä 2016b.) ja nykyisin heitä on vapaaehtoisrekisterissä viitisenkymmentä. Olen rajannut opinnäytetyöni käsittelemään nimenomaan alaikäisiä, sillä vaikka esimerkiksi nuorisolain mukaan kaikki alle 29-vuotiaat ovat nuoria (Nuorisolaki 1285/2016, 3§), on alaikäiset erityinen kohderyhmä Rytmikorjaamolla. He eivät voi tehdä kaikkia työtehtäviä johtuen alaikäisyydestään, mutta toisaalta he ovat töissä myös K-18-illoissa, joihin eivät muuten pääsisi asiakkaina.

Ensimmäinen ajatus alaikäisistä opinnäytetyöni aiheena sai alkunsa eräästä sähköpostien vaihdosta. Selmu tekee tiivistä yhteistyötä Seinäjoen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon yksikön kanssa. Eräs kulttuurituottajaopiskelija lähestyi minua kysymyksellä, miten nuorisotyön näkökulma näkyy Rytmikorjaamon toiminnassa. Tämä kysymys liittyi opiskelijoiden nuorisotyön kurssiin, jossa heidän piti tehdä esitys jostain nuorisotyötä tekevästä organisaatiosta. Ohjasin kysymyksen eteenpäin yhdistyksen toiminnanjohtajalle ja talkootyöstä vastaavalle työntekijälle. Talkootyöstä vastaava työntekijä vastasi opiskelijan kysymykseen, että nuorisotyö ei näy toiminnassa erityisesti eikä hän itse koe tekevänsä nuorisotyötä, vaan yleistä työnohjausta, jonka

kohteena ovat ihmiset ikään katsomatta. Silloin ryhdyin pohtimaan, pitäisikö toiminnassa olla nuorisotyön näkökulma enemmän esillä.

Selmun toiminnassa on painottunut tuotannollinen puoli, eli klubi-iltojen järjestäminen. Henkilökunnalla on vankka osaaminen tapahtumien sisällöllisestä tuottamisesta. Harjun mainitsemaa epämukavuusaluetta edustaakin vapaaehtoisten kohtaaminen. Opinnäytetyössäni tuon esiin, miten henkilökunta voisi paremmin huomioida yhdistykselle niin tärkeät vapaaehtoiset ja miten erityisesti alaikäiset vapaaehtoiset tulisi kohdata. Opinnäytetyön aiheeseen liittyy siten myös jo mainittu valmisteilla oleva uusi lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma, jossa Nuoran mukaan täytyy kiinnittää huomiota siihen, että nuorten parissa toimivien osaamista nuorten kohtaamisessa vahvistetaan (Valtion nuorisoneuvosto 2015). Kehittämistyöstäni voi siis olla hyötyä myös muille yhdistyksille ja järjestöille, joiden toiminnassa on paljon nuoria mukana, mutta jotka eivät varsinaisesti profiloitu nuorisotyötä tekeviksi organisaatioiksi.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Vastauksen tutkimuskysymykseeni pyrin saamaan Selmun henkilökunnan haastatteluilla, alaikäisille vapaaehtoisille suunnatulla kyselyllä sekä henkilökunnalle pidetyllä työpajalla. Kehittämistyön tuloksena Selmun henkilökunta saa ohjeistuksen siitä, kuinka alaikäiset vapaaehtoiset tulisi kohdata. Ohjeistuksen on tarkoitus olla lyhyt ja nopeasti omaksuttavissa ilman aiempaa tietoa aiheesta. Toisaalta sen on tarkoitus herättää työntekijät huomaamaan mahdollisia kehittämisen kohteita koko vapaaehtoistoiminnassa.

Työ etenee siten, että seuraavassa luvussa esittelen toimintaympäristönä olevan Rytmikorjaamon. Tietoperustassa avaan opinnäytetyöhön liittyvät käsitteet nuorisotyö, nuorisokasvatus, osallisuus ja sosiaalinen vahvistaminen. Laajempi ilmiö työn taustalla on vapaaehtoistoiminta. Tietoperustan jälkeen esittelen käyttämäni menetelmät ja arvioin niiden sopivuutta työni kannalta. Tulokset ja analysointi-luvussa kerron, miten nuoret kohdataan Rytmikorjaamolla ja erittelen, minkä asioiden kautta kohtaaminen tapahtuu. Tämän jälkeen esittelen tilaajalle tekemäni tuotoksen. Loppuluvussa vedän yhteen kehittämistyön aikaansaannokset.

2 CASE RYTMIKORJAAMO

Rytmikorjaamo on Selmun elävän musiikin klubi, joka on perustettu vuonna 2006. Klubin lisäksi Rytmikorjaamo-nimeä kantaa entiseen postiautovarikkoon saneerattu talo kokonaisuudessaan. Talo on luovien alojen keskus, jossa on muun muassa kokous- ja koulutustiloja, toimistotilaa, liiketilaa, lounasravintola, bändikämppiä sekä 1000 neliötä suuri klubitila. (Rytmikorjaamo 2017.) Koko talo on saanut nimensä klubin mukaan. Rytmikorjaamo-klubi on siis perustettu taloon ensimmäisenä ja muut toiminnot ovat tulleet myöhemmin. Selmu ei omista talon muita toimintoja klubi- ja bändikämppätoiminnan lisäksi. Selmu omistaa kuitenkin tavaramerkin Rytmikorjaamo-nimeen. (Kivelä 2016a.) Tässä opinnäytetyössä puhuessani Rytmikorjaamosta (Rytmis) tarkoitan nimenomaan Selmun klubia, en koko taloa.

Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys on perustettu vuonna 1992. Yhdistyksen tavoitteena on rikastuttaa paikallista kulttuuritarjontaa sekä tuoda esiin ja edistää rytmimusiikkia maakunnassa. Lisäksi yhdistys pyrkii yhdistämään kulttuurialan toimijoita keskenään. Tavoitettaan toteuttaakseen yhdistys järjestää erilaisia tapahtumia, jotka keskittyvät musiikkiin. Yhdistyksen toiminta painottuu klubi- ja konserttitoiminnan järjestämiseen Rytmikorjaamolla. Yhdistyksen henkilökuntaan kuuluu toiminnanjohtajan lisäksi viisi palkattua henkilöä. Kaksi työntekijöistä on osa-aikaisia ja kaksi työskentelee hankkeessa. Yhdistyksessä on lisäksi tuntityöntekijöitä ravintola- ja järjestyksenvalvojatoiminnassa. Lisäksi yhdistyksessä on vuosittain useampia harjoittelijoita sekä satoja vapaaehtoisia. (Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry; Kivelä 2016a.)

Rytmikorjaamo-klubi on yksi Suomen tärkeimmistä keikkapaikoista, jonne myös isoimmat ja tärkeimmät artistit saapuvat Suomen kiertueillaan (Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry.). Rytmikorjaamolla järjestetään syys-, talvi- ja kevätkaudella viikoittain erilaisia tilaisuuksia ja konsertteja. Klubitoiminta on alusta asti pyörinyt vapaaehtoisten eli talkoolaisten varassa. Käytän tekstissä paljon sanoja talkoolainen ja talkoil-la synonyymeina vapaaehtoiselle ja vapaaehtoistyön tekemiselle. Etelä-Pohjanmaalla kyseiset sanat ovat vakiintuneessa käytössä puhuttaessa vapaaehtoisuudesta.

Yhdistyksen toimintakertomuksessa vuodelta 2015 sanotaan, että ilman vapaaehtois-työntekijöiden panosta klubin pyörittäminen olisi käytännössä mahdotonta (Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry.). Vapaaehtoiset tekevät illoissa muun muassa seuraavia tehtäviä: lipunmyynti, narikka, anniskelu, catering, plokkaus eli tuoppien keräily ja tiskaus, roudaus sekä järjestyksenvalvonta. Lähes jokaisella näistä työpisteistä on pistevastaava, joka opastaa työtehtävissä ja pitää huolen siitä, että työt tulevat hoide- tuksi. Pistevastaavat ovat joko palkattuja tai pitkän linjan vapaaehtoisia. Illoissa on aina nimetty iltavastaava, joka toimii illan ”esimiehenä”. Iltavastaava on yleensä joku yhdistyksen henkilökunnasta tai sen harjoittelijoista.

Yhdistyksellä on listoillaan lähes viisisataa vapaaehtoista, joista aktiivisia on noin 100-150. Yhteen iltaan tarvitaan aina keskimäärin 20 vapaaehtoista, useaan iltaan enemmänkin. Vapaaehtoisia rekrytoidaan lisää yleensä syksyisin. Viime vuosina toi- minnanjohtaja on käynyt paikallisilla yläkouluilla, ammattikouluissa sekä ammattikor- keakouluissa pitämässä infotilaisuuksia vapaaehtoistoiminnasta Rytmikorjaamalla. Näiden tilaisuuksien myötä erityisesti nuoria on tullut paljon mukaan toimintaan. Ku- ten Selmun toimintakertomuksessa sanotaan, infotilaisuudet antavat yhdistyksen toiminnalle kasvot ja se on helpottanut nuorten tulemistakin mukaan toimintaan. Yhdis- tyksen yhteistyökumppanina on paikallinen yläkoulu Lyseo, jonka oppilaita toimii va- paaehtoisena klubilla. Yhteistyö Lyseon kanssa on aloitettu heti klubin perustamisen jälkeen. Suurin osa alaikäisistä vapaaehtoisista onkin Lyseon oppilaita. (Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry; Kivelä 2016b.) Oppilaitosvierailujen lisäksi vapaaehtois- toiminnan mahdollisuutta ei markkinoida muuten mitenkään erityisesti. Rytmikorjaa- mon nettisivuilla vapaaehtoistoiminnasta kerrotaan enemmän ja klubilla on toimintaa mainostavia julisteita. Monet etenkin alaikäisistä saavat tiedon vapaaehtoisena toi- mimisestä Rytmikorjaamalla kavereiltaan.

Vapaaehtoisia palkitaan Rytmikorjaamalla ilmaisilla sisäänpääsyillä klubi-iltoihin, Rytmikorjaamo-hupparilla, jonka voi ansaita vain työnteolla sekä illanvietoilla ja ka- ronkoilla. Vapaaehtoiset pyritään kouluttamaan tehtäviinsä hyvin. Pääasiassa eri työ- pisteiden työtehtävät opetetaan talkoolaisille, kun he saapuvat ensimmäisiä kertoja talkoilemaan iltoihin. Rytmikorjaamalla on kuitenkin järjestetty myös paljon erillisiä koulutuksia muun muassa eri työpisteistä sekä asiakaspalvelusta. Koulutuksilla on

tärkeä rooli klubin toiminnan kehittämässä sekä vapaaehtoisten henkilökohtaisten taitojen kartuttamisessa. (Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry.)

Talkotoiminta on elimellinen osa Rytmikorjaamon toimintaa. Talkotoiminnan koodinointi vaatii paljon resursseja, joita pienellä yhdistyksellä ei ole riittävästi. Ilmainen vapaaehtoistyö ei ole koskaan järjestölle ilmaista, vaan se vaatii resursseja (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 59). Vapaaehtoistoiminnan pyörittäminen onkin koettu välillä raskaaksi Selmussa. Osan paineista aiheuttaa se, että itse klubin sisällöllistä toimintaa täytyy koko ajan kehittää, jotta se pysyy hengissä. Talkotoiminta hoidetaan pitkälti siinä sivussa, sillä henkilökunnalla ei ole riittävästi aikaa keskittyä siihen.

Yksi yhdistyksen haaste on kaikkien työntekijöiden sitoutuminen vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Vapaaehtoiset koetaan sikäli itsestäänselvyytenä, että heitä on ollut Rytmikorjaamolla heti sen perustamisesta asti. Arkipäiväisessä työssä vapaaehtoistoiminnan periaatteet ja siihen liittyvät käytännöt unohtuvat helposti eikä kehittämistyölle löydy aikaa. Kuitenkin koko organisaation sitouttaminen vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen on erityisen tärkeää ja siksi henkilökuntaa pitäisikin muistuttaa ja kouluttaa vapaaehtoistoiminnan käytännöistä (Kaila 2014, 8, 65).

Tämä työntekijöiden yhteisen näkemyksen luominen toiminnan kehittämisestä ja kaikkien sitoutuminen siihen luo tarpeen omalle opinnäytetyölleni. Koska koko vapaaehtoistoiminnan kehittäminen olisi ollut aivan liian suuri asia yhtä opinnäytetyötä varten, keskityn työssäni alaikäisiin vapaaehtoisiin. Vapaaehtoistoiminnan pyörittäminen Rytmikorjaamolla on nimenomaan ihmisten kohtaamista, mutta työntekijöillä ei ole yhteistä näkemystä siitä, kuinka nuoret tulisi kohdata. Siksi tämä onkin mielenkiintoinen tutkimuksen aihe sekä itselleni tulevana yhteisöpedagogina että yhdistykselle, joka ei varsinaisesti tee nuorisotyötä, mutta jonka toiminnassa nuoret ovat suuressa osassa.

3 TIETOPERUSTA JA KÄSITTEET

Tässä luvussa avaan opinnäytetyöni taustalla olevia ilmiöitä ja käsitteitä. Vaikka Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ei ole varsinaisesti nuorisotyötä tekevä järjestö, liittyy nuorisotyö ja nuorisokasvatus olennaisesti opinnäytetyön pohdintaan siitä, pitäisikö nuorisotyön näkökulmaa korostaa Rytmikorjaamolla. Tähän liittyy ajatus yhdistyksen vapaaehtoisia kasvattavasta ja kouluttavasta näkemyksestä, johon yhdistyvät käsitteet osallisuus ja sosiaalinen vahvistaminen. Kerron myös nuorten tekemästä vapaaehtoistoiminnasta ja avaan vapaaehtoistoiminnan johtamiseen liittyviä seikkoja.

3.1 Nuorisotyö ja -kasvatus

Nuoruus määritellään usein siirtymävaiheena lapsuudesta aikuisuuteen. Silloin ihminen kypsyy biologisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti aikuiseksi. Nuoruus voidaan nähdä ristiriitaisten mielikuvien sävyttämänä vaiheena ihmisen elämässä. Tutkijat korostavat, että nuoriso ei ole homogeeninen ryhmä, vaan nuoret ovat yksilöitä ja nuoruus on moniulotteista. (Nivala & Saastamoinen 2010, 10.)

Vuoden 2006 nuorisolain mukaan nuorisotyöllä tarkoitetaan ”nuorten oman ajan käyttöön kohdistuvaa aktiivisen kansalaisuuden edistämistä samoin kuin nuorten sosiaalista vahvistamista, nuoren kasvun ja itsenäistymisen tukemista sekä sukupolvien välistä vuorovaikutusta” (Nuorisolaki 72/2006, 2§). Nuorisokasvatuksen ja nuorisotyön tutkijan Juha Niemisen (2007, 22) mukaan tämä määrittely ei sisällä kaikkia nuorisotyön pyrkimyksiä eikä kata kaikkia nuorisotyön käytäntöjä. Nuorisolaki säätelee lähinnä julkishallinnon nuorisotyötä ja -politiikkaa. Muilla organisaatioilla on oikeus määritellä omat tehtävänsä nuorisotyön saralla itse. (Nieminen 2007, 22.) Uudessa nuorisolaissa nuorisotyön määritelmää on muutettu laiveammaksi ja sillä tarkoitetaan nuorten kasvun, itsenäistymisen ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa (Nuorisolaki 1285/2016, 3§).

Nieminen (2007, 23–25) on jaotellut nuorisotyön tehtävät seuraavasti: sosialisatio, eli nuorten liittäminen kulttuurin, yhteiskunnan ja lähiyhteisön jäseniksi; personalisaa-

tio eli nuoren ohjaaminen kehittämisessä omaksi itsekseen; kompensatio eli nuoren sosialisatiossa ja personalisatiossa ilmenevien puutteiden tasoittaminen ja vaikeuksien korjaaminen; sekä yhteiskunnan nuorille osoittamiin voimavaroihin ja niiden suuntaamisen vaikuttaminen. Dosentti Leena Kurjen (2006, 173) mukaan nuorisotyön keskeisimpiä tavoitteita ovat elämään valmistaminen, kansalaisuuteen kasvaminen sekä nuoren persoonan kehittymisen ja yhteisöllisen sitoutumisen tukeminen.

Usein nuorisotyö mielletään vain kuntien tekemäksi nuorisotyöksi nuorisotaloineen ja leireineen. Kuitenkin nuorisotyötä tekeviin tahoihin lukeutuu muun muassa järjestötoiminta, nuorten oma vertaistoiminta, seurakuntien nuorisotyö, vapaa-ajan harrastukset, kunnallinen nuorisotyö, kulttuurinen nuorisotyö ja koulunuorisotyö (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 19). Järjestökenttää ajatellen monenlaiset järjestöt tekevät nuorisotyötä. Nuorisolaissa nuorisotyötä tekevällä järjestöllä tarkoitetaan rekisteröityä järjestöä tai muuta yhteisöä, jonka toiminnasta ainakin osa on nuorisotyötä ja jonka nuorisotyö on laajuudeltaan verrattavissa valtakunnallisen nuorisojärjestön toimintaan (Nuorisolaki 72/2006, 2§). Etenkin liikuntaseurat nähdään otollisina nuorisotyön tekijöinä (Koski 2007, 303).

Nuorisotyöhön liittyy olennaisesti nuorisokasvatus. Filosofian tohtorin Katariina Soanjärven (2011, 101) mukaan elinikäisen oppimisen ajatus on vaikuttanut kasvatuksellisen näkökulman korostamiseen nuorisotyössä. Nuorisokasvatus ulottuu kuitenkin myös laajemmalle kuin institutionaalisen kasvatuksen (koulu ja nuorisotyö) alueelle. Yhteiskunnan muutoksen myötä näiden rinnalle merkittäviksi ovat tulleet epämuodolliset arkipäivän kasvuympäristöt ja oppimiskokemukset. Nuorisokasvatus-näkökulma pitäisikin siis laajentaa koskemaan myös harrastus- ja kansalaistoimintaa, median ja kulutuksen ympäristöjä, kotikasvatusta sekä ylipäänsä yhteiskunnan kasvattavaa vaikutusta. (Nivala & Saastamoinen 2010, 8, 15.)

Soanjärvi on väitöstutkimuksessaan (2011) tutkinut sitä, mitä ammatillinen nuorisotyö on. Hänen mukaansa nuorisotyöntekijä ajattelee toimintaansa nuorten kanssa kasvatusta edellä. Se yleensä erottaa ammatillisen nuorisotyöntekijän ja vapaaehtois pohjalta nuorisotyötä tekevän toisistaan. Ammatillisessa nuorisotyössä taidot ja menetelmät, kuten liikunta, taide tai musiikki, ovat välineitä kasvatustehtävälle, kun taas vapaaehtois pohjalta tehtävässä nuorisotyössä yleensä menetelmät ja taidot ovat toiminnan

keskipiste. Kasvatuksellisuus voi toki olla läsnä myös harrastetoiminnassa. (Soanjärvi 2011, 101–102.)

Liikunnan tutkija Pasi Koski on tutkinut liikunta- ja urheiluseuroja nimenomaan kasvatuksellisen työn tekijöinä. Liikuntaseuroissa suurin osa ajasta painottuu fyysiseen tekemiseen. Samalla kuitenkin käsitellään erilaisia teemoja, kuten sääntöjen ja toisten kunnioittamista, vastuuntuntoa, kurinalaisuutta, omatoimisuutta sekä itseluottamusta. Muihin kasvatuksellisiin teemoihin, kuten terveellisiin elämäntapoihin tai päihteisiin, paneudutaan yleensä erillisissä palaverieissa tai epävirallisissa keskusteluissa pelimatkoilla ja leireillä. Liikuntaseurojen kasvatuksessa verbaalisten viestien lisäksi ei-verbaaliset viestit ovat tärkeitä. Esimerkiksi ohjaajien käyttäytyminen ja asenteet tarjoavat käyttäytymismalleja nuorille. (Koski 2007, 311.)

Myös erityisnuorisotyöntekijä Iiris Nurmo korostaa sosiaalista oppimista, joka tapahtuu kaiken muun toiminnan ohessa järjestö- ja vapaaehtoistyössä. Organisaatioiden sisäinen kulttuuri ja koulutusjärjestelmä antavat hyvin erilaisia raameja toimimiselle nuorten kanssa. Kuitenkin jokaisen ohjaajan pitäisi olla tietoinen roolistaan nuorten kohtaamisessa. Nurmo viittaa Pikku Prinssi-kirjaan, jossa sanotaan, että olet aina vastuussa siitä, minkä olet kesyttänyt. Jos ottaa vastuulleen nuorten vapaaehtoistoiminnan ohjaamisen, ottaa samalla vastuulleen kaiken, mitä nuori toiminnassa kokee, näkee ja oppii. Ohjaajan täytyy tietää, mitä kaikkea toiminnassa tapahtuu virallisen toiminnan ulkopuolella ja hänen on oltava valmistautunut ohjaamaan ja neuvomaan nuoria sekä puuttumaan tarpeen mukaan erilaisiin tilanteisiin. (Nurmo 2009, 131–132.)

Vaikka aikuisilla ei olisi minkäänlaista varsinaista kasvatussuhdetta nuoriin, nuoret silti tarvitsevat ja tulkitsevat heitä. Nuorisotyöntekijä Timo Purjon mukaan kasvatussuhde on aina olemassa. Aikuisten tehtävänä on kasvattaa nuoria esimerkillään ja halusivat aikuiset sitä tai eivät, mallioppimista tapahtuu koko ajan. (Purjo 2009a, 68.) Nuorisotyössä lähtökohtana on, että nuorisotyöntekijä on aikuinen, joka on nuoren tukena (Soanjärvi 2011, 107). Nuorisotyöstä puhuttaessa mainitaan usein, että työtä tehdään omalla persoonalla. Tämä vaatii rohkeutta olla oma itsensä nuorten edessä ja samalla myös luottamusta siihen, että nuoret hyväksyvät aikuisen sellaisena kuin hän on. (Hynynen 2009, 83.)

Kasvatuksellinen näkökulma on siis osana monenlaista toimintaa, jossa nuoret ovat mukana. Asennoituminen siihen vain vaihtelee. Nuorisotyössä kasvatusta on ensisijainen tavoite. Järjestötyössä puolestaan kasvatuksellista näkökulmaa ei välttämättä edes ole sanoitettu ja tehty näkyväksi, vaikka se siellä olisikin. Soanjärven (2011, 103) mukaan nuorisotyön ja erityisesti nuorten itsensä kannalta on tärkeää, että nuorisotyötä tuetaan sekä ammatillisesta että vapaaehtoisesta lähtökohdasta, sillä molemmat tavat tehdä nuorisotyötä ovat arvokkaita ja tärkeitä, vaikka tulokulma kasvatuksellisuuteen onkin aivan eri. Rytmikorjaamolla toiminnan painopisteenä on klubii-tiltojen järjestäminen ja illoissa käytännön työtehtävät. Niiden ohessa tapahtuu kuitenkin paljon muutakin, kun eri-ikäiset ihmiset kohtaavat.

3.2 Osallisuus ja sosiaalinen vahvistaminen nuorten parissa

Osallisuus on käsitteenä paljon käytetty, mutta sen määritelmästä ei kuitenkaan valitse yksimielisyys. Suomessa osallisuus rajautuu yleensä vaikuttamiseen. Nuorisotutkimusseuran erikoistutkijoiden Tomi Kiilakosken ja Anu Gretschelin (2012, 4) mukaan osallisuutta pitäisi kuitenkin tarkastella laajempaan ilmiönä. Nuorten osallisuuden paikkoina nähdään yleensä kunta ja sen palvelujärjestelmä. Kuitenkin näiden paikkojen lisäksi on paljon erilaisia areenoita, joissa nuoret toimivat ja joissa on mahdollisuus saada osallisuuden kokemuksia. (Eskelinen & Gellin & Gretschel & Juntila-Vitikka & Kiilakoski & Kivijärvi & Koskinen & Laine & Lundbom & Nivala & Sutinen 2012, 15–16.)

Suomessa osallisuus on vaikuttamisen lisäksi liitetty usein syrjäytymisen ehkäisyyn. Osallistumiseen liittyvät toimet ovat siten kohdistuneet syrjäytymisvaarassa oleviin lapsiin ja nuoriin. Kiilakoski, Gretschel ja Elina Nivala kuitenkin muistuttavat, että osallisuus koskee kaikki lapsia ja nuoria. (Kiilakoski & Gretschel & Nivala 2012, 5–6.) Osallisuus myös koskettaa kaikkia niitä yhteisöjä, joissa lapset ja nuoret ovat jäseninä. Osallisuus yhteisössä ei ole vain jotain tiettyä tekemistä, vaan se on pohjimmiltaan kokemuksellinen tila, tunne siitä, että kuuluu yhteisöön ja on arvostettu siinä sekä tulee kuulluksi omana itsenään. (Kiilakoski & Nivala & Ryyänen & Gretschel & Matthies & Mäntylä & Gellin & Jokinen & Lundbom 2012, 24.)

Osallistuminen kiinnittää ihmisiä yhteiskuntaan ja ehkäisee syrjäytymistä (Seppälä 2011, 162). Tilastollisesti syrjäytyneiksi luokitellaan sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuolella olevat nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta (Myrskylä 2012, 2). Syrjäytymiseen liittyy kuitenkin myös muita ulottuvuuksia. Syrjäytyneet nuoret eivät ole homogeeninen ryhmä, ja syrjäytyminen voi olla usein vain väliaikainen tila. (Aaltonen & Berg & Ikäheimo 2015, 1.) Nuorten oma kokemus syrjäytymisestä ja siihen liittyvistä ilmiöistä on tärkeä. Kun nuorilta kysytään keskeisimpiä syrjäytymisen syitä, he mainitsevat tärkeimmäksi asiaksi ystävien puutteen. (THL 2016.)

Valtion nuorisoasiain neuvottelukunnan (Nuora) lausunnossa uuteen lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelmaan otettavista asioista korostetaan, että nuorten yksinäisyyteen on puututtava, sillä se on yksi keskeisimmistä osallistumista ja osallisuutta estävistä tekijöistä. Lausunnossa viitataan tutkimustuloksiin, joissa on havaittu, että joka viides lapsi tai nuori kokee jossakin elämänsä vaiheessa yksinäisyyttä ja kymmenellä prosentilla yksinäisyys jatkuu vuodesta ja tilanteesta toiseen. Pitkittyessään yksinäisyys voi usein johtaa sosiaalisiin pelkoihin, masennukseen, opiskelusta syrjäytymiseen ja itsetuhoiseen käyttäytymiseen. Nuoran yhtenä ehdotuksena nuorten yksinäisyyden vähentämiseksi on lisätä sosiaalisten kontaktien mahdollisuuksia harrastusten ja järjestötoiminnan kautta. Näin voidaan lisätä nuorten vuorovaikutustaitoja, edistää terveyttä sekä vahvistaa itseluottamusta ja oman minän kehittymistä. (Valtion nuorisoneuvosto 2015.)

Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtorin Tuija Mehtosen (2011, 18) mukaan syrjäytyminen on terminä negatiivinen ja leimaava. Siksi hän kannattaa syrjäytymisen ehkäisyn käsitteen korvaamista sitä positiivisempänä ilmaisuna pidetyllä sosiaalisella vahvistamisella. Vuoden 2006 nuorisolaissa sosiaalisella vahvistamisella tarkoitettiin nuorille suunnattuja toimenpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi (Nuorisolaki 72/2006, 2§). Uudessa nuorisolaissa sosiaalista vahvistamista ei ole määritelty. Sosiaalista vahvistamista tapahtuu erilaisissa toimintaympäristöissä ja yhteisöissä, joissa sen sisällöt vaihtelevat tarpeen ja tekijöiden mukaan. Sosiaalinen vahvistaminen on tavoitteellista kasvatuksellista ja yhteiskunnallista toimintaa, joka vaatii ammattilaiselta ja myös vapaaehtoisesti nuorten kanssa työskentelevältä kohtaamisen, kuuntelemisen, kysymisen ja keskustelun taitoja. Ilman näitä

taitoja sosiaalisesti vahvistavan työn tekeminen ei onnistu. (Mehtonen 2011, 16; Lundbom & Herranen 2011, 11.)

Arkipuheessa sosiaalista vahvistamista käytetään monenlaisesta ehkäisevästä työstä. Sen tavoitteena on nuoren saaminen ja saattaminen osaksi yhteisöllistä toimintaa ja nuoren kehittyminen aktiiviseksi kansalaiseksi. (Mehtonen 2011, 13, 18.) Harju (2005, 68–70) määrittelee aktiivisen kansalaisuuden tarkoittavan ihmisen identiteettiä, osallistumista, kohtaamista ja välittämistä. Hänen mukaansa aktiivinen kansalaisuus ilmenee erityisesti vapaaehtoistoiminnassa, jossa ihminen on mukana omana persoonanaan, osallistuu ja tapaa muita ihmisiä sekä välittää muista ihmisistä ja yhteisistä asioista.

3.3 Vapaaehtoistoiminta nuorten tekemänä

Professori Anne Birgitta Yeung (nyk. Pessi) (2002, 77) on pohtinut, voidaanko nuorison vapaaehtoistoiminta nähdä yhtenä aktiivisen osallisuuden ja vaikuttamisen alueena, jos nuori ei osallistu varsinaiseen vaikuttamiseen tai päätöksentekoon organisaatiossa. Hän on tullut siihen tulokseen, että osallisuus on osallistumista yksilön kannalta mielekkääseen toimintaan, vaikka osallistuminen ei näkyisi erityisinä vaikuttamisen tekoina (Yeung 2002, 87). Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoimassa projektissa nuorten kansalaisaktiivisuuden lisäämiseksi vapaaehtoistoiminnan keinoin havaittiin, että vapaaehtoistoiminta rakentaa ihmisen identiteettiä, kasvattaa itsetuntoa, lisää yhteenkuuluvuuden ja tarpeellisuuden tunnetta ja toimii myös syrjäytymistä ehkäisevänä. Erityisesti nuorille on tärkeää, että he pääsevät vapaaehtoistoiminnassa olemaan toiminnan subjekteja, kun he muuten ovat useimmiten toiminnan kohteena. (Mäkelä & Peltonen 2012, 69.)

Vapaaehtoisten sitoutuneisuus on vähentynyt ja ”pätkävapaaehtoisuus” on lisääntynyt, mutta tutkija Marianne Nylund ja Yeung (2005, 28) painottavat, että epäsäännöllinen ja lyhytaikainen osallistuminen ei ole sen heikompaa tai vähempiarvoista vapaaehtoistoimintaa kuin säännöllinen ja pitkäkestoinen vapaaehtoistoiminta. Nuoruus elämänvaiheena ei mahdollista pitkäjänteistä sitoutumista, sillä nuoruuteen kuuluu erilaisten asioiden kokeileminen ja nuoret saattavat myös kokea sitoutumisen pelkoa

(Piirainen & Kettunen 2013, 57). Siksi esimerkiksi järjestöjen jäseneksi liittyminen toiminnassa mukana olemisen ehtona on huono seikka nuorten kannalta. Nuorten osalta jonkinlaisen tilapäisen jäsenyyden mahdollistaminen voisi olla yksi vapaaehtoistoimintaan osallistumista helpottava tekijä. (Mäkelä & Peltonen 2012, 75.)

Rytmikorjaamolla tämä ei aiheuta ongelmaa, sillä vapaaehtoisten ei tarvitse olla Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistyksen jäseniä. Myös sitoutumisen pakottomuutta halutaan erityisesti korostaa Rytmikorjaamolla. Vapaaehtoisuudesta kiinnostuminen ei velvoita osallistujaa mihinkään, vaan hän saa tulla niin usein tai harvoin iltoihin kuin kokee itse parhaaksi. Tehtävien luonteen vuoksi tämä onnistuu hyvin, sillä jokainen klubi-ilta ja tilaisuus on oma kokonaisuutensa ja tekijät vaihtuvat illasta toiseen.

Yeungin ja tutkija Henrietta Grönlundin (2005, 171) mukaan nuorten vapaaehtoisten kohdalla pelkona on usein se, että toimintaan osallistuvat vain aktiiviset ja monitaitoiset nuoret. Esimerkiksi liikunnan seuratoiminta ei yleensä tavoita eri tavoin syrjäytyneitä. Tämä johtuu muun muassa korkeista kustannuksista ja kilpailuhenkisyydestä, jotka sulkevat osan nuorista toiminnan ulkopuolelle. (Koski 2007, 315–316.) Rytmikorjaamolla vapaaehtoisena toimiminen ei maksa mitään eikä toiminta sinänsä kannusta kilpailuhenkeen. Ollessani harjoittelussa Rytmikorjaamolla huomasin, että nuorten joukko on hyvin heterogeeninen. Mukana on esimerkiksi sosiaalisilta taidoiltaan hyvin erilaisia nuoria.

Vapaaehtoisten motiiveja tutkittaessa toiminnan päämotiivina on yleensä mainittu auttamisenhalu (Laimio & Välimäki 2011, 17). Vapaaehtoistoiminnan antia sen tekijälle pitäisi kuitenkin tarkastella laajemminkin. Vapaaehtoistyö tarjoaa muun muassa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia, lisää henkilökohtaista hyvinvointia ja tuottaa onnistumisen kokemuksia sekä tunteen siitä, että on tarvittu. Lisäksi toiminta tarjoaa työkokemusta, täyttää vapaa-aikaa ja sen kautta voi tavata uusia ihmisiä. (Yeung 2005a, 109–110, 114–116.) Rytmikorjaamolla korostetaan sitä, mitä vapaaehtoinen saa siitä, että on mukana toiminnassa. Esimerkiksi Rytmikorjaamon nettisivuilla mainostetaan, että vapaaehtoiset saavat etuuksia, joita muut eivät saa, he pääsevät mukaan yhteisiin illanviettoihin, he voivat saada uusia ystäviä tai löytää jopa parisuhteen, he voivat oppia uusia taitoja ja saada erilaisen tavan viettää viikonloppuja. Si-

vuilla ei erityisesti vedota tarpeeseen, eli korosteta sitä, että klubi pyöri vapaaehtoisvoimin. (Rytmikorjaamo 2016.)

Vapaaehtoistyöntekijän motiivit jaetaan sisäisiin ja ulkoiisiin motiiveihin. Useimmiten vapaaehtoistyöntekijät ovat sisäisesti motivoituneita, eli heille tyytyväisyys tulee itse tekemisestä ja siitä syntyvästä ilosta, ei ulkoisista palkkioista ja kannustuksesta. Ulkoiisiin motiiveihin verrattuna sisäiset motiivit ovat tehokkaampia ja kestävämpiä. (Laimio & Välimäki 2011, 22.) Yeungin ja Grönlundin (2005, 170) mukaan vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemisen syillä ei välttämättä kuitenkaan ole merkitystä toivottujen vaikutusten kannalta. Itsekkäistä ja ulkoisista syistä huolimatta vapaaehtoinen voi loppujen lopuksi sitoutua toimintaan nimenomaan arvopohjaisista syistä.

Vuoden 2012 Nuorisobarometrin mukaan tärkein motiivi nuorten vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle on auttamisen halu ja omien arvojen toteuttaminen toiminnassa. Toiseksi tärkeimmäksi asiaksi nuoret kokevat sosiaalisuuden, eli kavereiden ja yhdessä tekemisen, toiminnan hauskuuden sekä uusien ihmisten tapaamisen. Tämä korostui etenkin 15–19-vuotiaiden ikäluokassa. Nuoret kokevat hyvin tärkeänä myös sen, että toiminta tuo merkitystä elämään ja he voivat oppia uusia asioita. Osa tutkimuksen nuorista tarkasteli vapaaehtoistoimintaan osallistumista myös kriittisesti. Vapaaehtoistyö näyttäytyi joillekin vain CV-merkintänä muiden joukossa. (Kuusisto & Pessi 2012, 172–175, 183.) Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtori Hanna Laitinen (2006, 8–9) on sitä mieltä, että motivoituminen ulkoisen palkkion, kuten CV-merkinnän, saamiseksi ei ole ristiriidassa vapaaehtoiseen toimintaan osallistumisen kanssa, mutta tällöin todellinen sitoutuminen itse toimintaan on yleensä vähäistä. Hän on kuitenkin samaa mieltä Yeungin ja Grönlundin kanssa siitä, että ulkoisen motivaation innostama toiminta voi muuttua sisäiseksi motivaatioksi.

3.4 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa on tärkeää tunnistaa organisaation yhteinen visio siitä, mihin vapaaehtoistyöllä pyritään ja miksi vapaaehtoiset ovat toiminnassa mukana. Vision tunnistamiseen liittyy myös ylipäänsä organisaation perustarkoituksen tunnistaminen ja sanoittaminen. Yhteinen visio on tärkeä, kun vapaaehtoisia pyri-

tään innostamaan ja motivoimaan. Vapaaehtoistoiminnan johtajan työ onkin ihmisiin vaikuttamista ja heidän inspiroitiaan. (Kuuluvainen 2015, 9, 59.)

Vapaaehtoisten johtamisessa tarvitaan sekä ihmisten että asioiden johtamista. Ihmisten johtaminen on innostamista, sitouttamista, motivointia ja yhteisen vision luomista ja se vaatii sosiaalisia taitoja. Asioiden johtaminen on asioiden organisointia ja koordinointia sekä toiminnan suunnittelua. (Kuuluvainen 2015, 30–31; Laimio & Välimäki 2011, 23.) Hyvin ammattimaiseen vapaaehtoistoimintaan voi olla vaikea soveltaa ihmisten johtamisen parhaita puolia, sillä ihmisten johtajuudessa tarkoituksena on, että johdettavat tulevat osalliseksi myös esimerkiksi päätöksenteosta. Työkseen vapaaehtoisten koordinointia tekevät ovatkin enemmän asioiden kuin ihmisten johtajia, kun taas ihmisten johtamista tapahtuu enemmän vapaaehtoisten ”johtajien” parissa. Johtamiseen liittyy asioiden ja muiden ihmisten johtamisen lisäksi myös itsensä johtaminen. Hyvä johtaja antaa mahdollisuuden myös toisille johtaa ja pystyy olemaan itsekin johdettavana. (Kuuluvainen 2015, 30–31, 72.)

Monet vapaaehtoistyön koordinointia tekevät eivät itse koe olevansa johtajia. Vapaaehtoistyön johtamista tutkineen Salla Kuuluvaisen (2015, 71) mukaan tämä voi johtua siitä, että he eivät ole löytäneet identiteettiään johtajana eikä heidän takanaan oleva yhdistys ole kannustanut siihen. Osassa yhdistyksistä esimerkiksi toivotaan, että vapaaehtoistoiminnan johtaja vastaa lähinnä hallinnollisista asioista, jolloin työntekijän on vaikeaa innostaa muita toimintaan. Johtajuuteen pitäisi siis kannustaa myös niitä työntekijöitä, jotka vastaavat vapaaehtoisten innostamisesta. (Kuuluvainen 2015, 71.)

Vapaaehtoistyön johtamisessa on kolme eri johtamisroolia, joiden tulisi toteutua, jotta vapaaehtoistyö olisi onnistunutta. Nämä roolit ovat: yhteisen vision, ryhmäidentiteetin ja me-hengen luojat; vapaaehtoistyön suunnittelijat; sekä vapaaehtoistyötä arjessa johtavat. Nämä roolit voivat kaikki olla yhdellä henkilöllä tai ne voivat olla kollektiivisiä. Kollektiivisessä johtamisessa johtamistehtäviä hoidetaan ryhmänä ja eri ihmisillä on erilaisia johtajan rooleja. Monesti yhdistyksissä erilaiset johtamiseen liittyvät tehtävät ovat jakautuneet eri henkilöille. (Kuuluvainen 2015, 13–14.) Rytmikorjaamalla kaikki työntekijät ovat enemmän tai vähemmän tekemisissä vapaaehtoisten kanssa, mutta vapaaehtoisten johtamisesta vastaa pääasiassa yksi työntekijä, joka tekee tätä työtä muiden tehtävien ohella. Talkotoiminnan käytännön pyörittämisestä onkin tä-

hän asti vastannut aina puolivuositain vaihtuva korkeakouluharjoittelija. Resurssipu-
lasta johtuen yhdistyksessä toimiville harjoittelijoille on mahdollisuuksien mukaan an-
nettu suuri vastuu vapaaehtoisten koordinoinnista.

Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ei tarkoita auktoriteettiin nojaavaa käskyttämistä.
Tarkoituksena ei siis ole johtaminen sinänsä, vaan toiminnan mahdollistaminen ja
vapaaehtoisten tukeminen (Kuuluvainen 2015, 80). Johtamisen lisäksi voidaan pu-
hua myös ohjaamisesta. Christina Erolan (2011, 50) mukaan ohjaus voi ilmetä joh-
tamisena, kouluttamisena, kehittämisenä, neuvomisena, opastuksena ja mentorointi-
na toiminnan, yksilöiden ja ryhmien ohjaamisessa.

Ammattimaisesti vapaaehtoistyötä tekevillä yhdistyksillä on yleensä työntekijä, joka
vastaa vapaaehtoisten tukemisesta ja on heidän käytettävissään (Kuuluvainen 2015,
80). Vaikka huolenpito ja palkitseminen eivät olekaan suomalaisille tärkein asia läh-
teä mukaan vapaaehtoistoimintaan, pitää vapaaehtoisista kuitenkin pitää hyvää huol-
ta. Ihmisiä pitää kannustaa, kiittää ja rohkaista. Heitä pitää arvostaa, kuunnella ja
huomioida ja heidän hyvinvoinnistaan pitää huolehtia. (Harju & Ruuskanen-Himma
2016, 59.) Erityisesti nuoret tarvitsevat tukea toimiessaan vapaaehtoisina. Tarvittava
tuki voi olla kuuntelemista, keskustelemista, kannustamista ja kehumista. Etenkin
vapaaehtoistoimintansa alkuvaiheessa nuoret tarvitsevat ohjausta. (Mäkelä & Pelto-
nen 2012, 69, 83.)

4 MENETELMÄT

Kehittämistyössä käytettäviä menetelmiä valittaessa tulee ottaa huomioon määrällisten ja laadullisten menetelmien erot, jotta niitä osataan käyttää oikein. Määrällisinä menetelminä pidetään tyypillisesti lomakekyselyä ja strukturoitua haastattelua, joilla pyritään saamaan tietoa suurelta joukolta. Laadullisina menetelminä pidetään muun muassa teema- ja ryhmähaastattelua, avointa haastattelua sekä havainnointia. Näissä menetelmissä vastaajajoukko on pieni, mutta heiltä saatava materiaali on runsasta. Käytännössä kehittämistyötä tehdessä menetelmien tiukka rajaaminen määrällisiin ja laadullisiin on turhaa, sillä menetelmät ovat välineitä, joilla pyritään saavuttamaan paras mahdollinen tulos. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 104–105.) Oma opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Menetelmiksi valitsin kuitenkin sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä, sillä halusin saada monipuolista aineistoa aiheestani. Valitsemani menetelmät olivat puolistrukturoitu haastattelu, kysely sekä työpaja, jossa erilaisia menetelmiä käyttäen sain osanottajat kertomaan ajatuksiaan ja ideoitaan. Tässä luvussa kuvaan jokaisen valitsemani menetelmän tarkoitusta työni kannalta.

4.1 Haastattelu

Haastattelu on yleinen tiedonkeruumenetelmä. Sillä voidaan saada syvällistä ja uusia näkökulmia avaavaa aineistoa. (Ojasalo ym. 2015, 106.) Koin henkilökunnan haastattelut tärkeäksi siksi, että pääsin kuulemaan erilaisia näkökulmia siitä, miten työntekijät suhtautuvat alaikäisiin vapaaehtoihin. Haastattelin seitsemää Selmun henkilökuntaan kuuluvaa ihmistä, joista kuusi oli miehiä ja yksi oli nainen. Haastateltavista kolme oli kokoaikaista työntekijää, kaksi puolipäiväistä, yksi oli syksyn 2016 harjoittelija ja yksi oli pitkäaikainen vapaaehtoinen, joka on ollut myös palkkatöissä Selmulla. Haastattelut tein marraskuussa 2016 Rytmikorjaamolla. Valikoin haastateltavat sen mukaan, ketkä henkilökunnasta ovat tekemisissä vapaaehtoisten kanssa. Se, miksi otin haastateltavaksi myös yhden vapaaehtoisen, johtuu siitä, että kyseinen henkilö toimii lähes jokaisessa klubi-illassa plockkauksen vastaavana ja hän ohjaa ja opastaa pisteellä työskenteleviä vapaaehtoisia. Käytän haastatelluista tunnuksia H1-H7. Näin vastaajien anonymius säilyy, mikä on mielestäni tärkeää pienen yhteisön kohdalla.

Haastatteluni oli puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset on mietitty etukäteen, mutta ne voidaan esittää eri järjestyksessä eri haastateltaville, joitain kysymyksiä voidaan jättää pois, jos ne eivät ole oleellisia kaikille vastaajille ja lisäkysymyksiä voidaan tehdä haastattelun edetessä (Ojasalo ym. 2015, 106). Etukäteen mietittyjä kysymyksiä minulla oli 24 kappaletta, joista muutama ensimmäinen kysymys käsitteli Selmun toimintaa yleisemmällä tasolla ja loput kysymykset olivat jakautuneet vapaaehtoisten johtamiseen sekä suhtautumiseen alakäisiin vapaaehtoihin (ks. Liite 1). Sain jokaiselta haastateltavalta luvan haastattelun nauhoittamiseen. Haastattelujen kesto vaihteli 25:stä minuutista 50:en minuuttiin.

Laadullista haastattelua tehdessä on tärkeää, että tutkija tuntee kohderyhmän. Tutkijan pitäisi tietää minkälaisen elämän, kokemuksen ja käsitysten pohjalta tutkittava puhuu aiheesta. Kuitenkin haastattelussa usein mennään suoraan asiaan, eikä kysytä vastaajan taustatiedoista. Taustatiedot auttaisivat tutkijaa hahmottamaan, millaista aihepiiriä koskevaa ymmärrystä vasten haastateltava asioita kuvaa. Taustatiedoilla ei tarkoiteta vain ikää ja sukupuolta, vaan esimerkiksi koulutus- ja työhistoriaa tai mitä tahansa mitä tutkimusongelma määrittelee tarpeelliseksi. (Vilka 2015, 130–132.) Kaikki haastateltavani olivat minulle entuudestaan tuttuja työn kautta, mutta en kuitenkaan tiennyt heidän taustoistaan paljoakaan. Koinkin tärkeäksi tiedustella jokaisen haastateltavan aiempaa työkokemusta nuorten parista, jotta voin paremmin ymmärtää, miksi he suhtautuvat nuoriin tietyllä tavalla ja mistä lähtökohdista.

Puolistrukturoitu haastattelu sopi hyvin aineistonkeruumenetelmäksi. Minulla oli itselläni tiettyjä ennakkooajatuksia aiheesta, mutta haastattelun avulla sain paljon syvällistä tietoa erilaisista näkökulmista. Hanna Vilkan (2015, 127) mukaan teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun ongelma on usein, että kysymyksistä heijastuu tutkijan ennakkokäsitys aiheesta, jolloin haastateltava vastaa tutkijan toivomalla tavalla esitettyihin kysymyksiin. Lähes jokaisen haastattelun kohdalla yllätyin siitä, kuinka erilaisia vastauksia suhteessa omiin ennakkooajatuksiini haastateltavat antoivat. Osan kanssa olin keskustellut aiheesta jo aiemminkin ja siten ajatuksemme kohetasivat joiltain osin, mutta myös heidän haastatteluissaan tuli aivan uusia ajatuksia esiin. Haastateltavani eivät siis vastanneet odottamallani tai toivomallani tavalla, joten siinä mielessä voin pitää kysymyksenasettelua onnistuneena.

Huomasin haastateltavissani eroja heidän suhtautumisessaan haastatteluun. Suurin osa oli kiinnostunut aiheesta ja he vastasivat kysymyksiin mielellään, mutta pari haastateltavaa suhtautuivat varautuneemmin. Kaikilla haastateltavilla ei ollut aivan riittävästi aikaa haastattelulle muiden työkiireiden takia. Tämä näkyy haastattelujen hyvin erilaisessa kestossa. Esitin kuitenkin kaikille haastateltaville lähes kaikki samat kysymykset. Vaikka osalla haastateltavista oli kiire, oli kuitenkin hienoa huomata, että he antoivat loppujen lopuksi enemmän aikaansa haastattelulle kuin mitä olivat etukäteen minulle luvanneet. Osa kysymyksistäni oli vaikeita osalle vastaajista. Heistä huomasin, etteivät he olleet ajatelleet kyseistä asiaa aiemmin eivätkä siksi välttämättä osanneet kertoa näkemystään aiheeseen selkeästi.

Kysymyksiä laatiessani halusin herätellä myös haastateltavat ajattelemaan alaikäisten vapaaehtoisten läsnäoloa Rytmikorjaamolla uusista näkökulmista. Vilkan (2015, 125) mukaan laadullisen tutkimuksen tärkeä tavoite on olla emansipatorinen. Se tarkoittaa, että haastateltavat eivät ole vain lähteitä, jolta tutkija saa tietoa. Tarkoituksena on, että myös tutkittavat saisivat lisää ymmärrystä aiheesta, mikä sitten vaikuttaisi myönteisesti heidän aihetta koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihinsa myös tutkimustilanteen jälkeen. Usea haastateltava sanoikin minulle haastattelun jälkeen, että haastattelutilanne herätti heissä paljon ajatuksia. Eräs haastateltava ilmaisi asian näin: "Hyviä kysymyksiä kyllä, täytyy sanoa, et tuli itekki ajateltua niinku noit asioita, asioita mitä pitäs varmaan meidän kaikkien käydä yhdes läpi, läpi aina välillä et mis kohtaa mennään ja kaikki on balanssis."

4.2 Kysely

Kyselytutkimus on määrällisen tutkimuksen menetelmä, jonka avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kysely on nopea ja tehokas tiedonkeruumenetelmä, mutta sen heikkoutena pidetään saadun tiedon pinnallisuutta. (Ojasalo ym. 2015, 121–122.) Kovin laajaa tutkimusaineistoa en saanut kyselyn avulla, mutta en kuitenkaan koe, että sen avulla saatu tieto olisi jäänyt liian pinnalliseksi. Minulla ei ollut mahdollisuutta haastatella monia nuoria, joten ilman kyselyä alaikäisten näkökulma olisi jäänyt kokonaan puuttumaan työstäni.

Yksi kyselyiden käyttämisen haaste liittyy aineiston edustavuuteen ja tulosten yleis-tettävyyteen, sillä vastausprosentti jää yleensä pieneksi (Ojasalo ym. 2015, 129; Vilkka 2015, 94). Tekemääni kyselyyn tuli vastaus kolmeltatoista alaikäiseltä vapaa-ehdoiselta. Tästä määrästä ei pysty muodostamaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Se kertoo kuitenkin, mitä nämä kyseiset nuoret ajattelevat heiltä kysytyistä aiheista. Nämä kolmelta nuorta ovat lähes 30 prosenttia siitä joukosta, jolle tieto kyselystä lähetettiin. Poimin nuorten tiedot Rytmikorjaamon vapaaehtoisten rekisteristä. Otin mukaan kaikki kyselyn suunnitteluvaiheessa alle kahdeksantoistavuotiaat, jotka olivat talkoilleet keväällä tai syksyllä 2016. Tällaisia nuoria rekisterissä oli 44 kappaletta.

Koska kyseessä olivat alaikäiset, halusin saada nuorten huoltajilta luvan kyselyyn osallistumiselle. Niinpä sähköposti kyselyyn osallistumisesta lähetettiin ensin 44:lle alaikäiselle. Heitä pyydettiin lähettämään huoltajansa sähköpostiosoite, johon varsinainen kyselyn linkki lähetettäisiin. Huoltajansa sähköpostiosoitteen lähetti 14 nuorta. Kyselyn linkki lähetettiin siis 14:lle huoltajalle, jotka antoivat linkin omalle nuorelleen. Näistä neljästätoista nuoresta kyselyyn lopulta vastasi 13. Ilman välikättä vastauksia olisi luultavasti tullut enemmän, mutta alaikäisten ollessa kyseessä halusin toimia tutkimuseettisesti oikein. Nuoria houkuteltiin vastaamaan sillä, että kyselyyn osallistumalla oli mahdollista osallistua kolmen päivän Provinssi-lipun arvontaan.

Sähköinen kysely oli auki noin neljä viikkoa joulutammikuussa 2016–2017. Toteutin kyselyn Webropol-työkalulla, jolla on mahdollista luoda monipuolinen kysely erilaisia kysymystyyppejä yhdistäen. Käytin kyselyssä pääasiassa monivalintakysymyksiä, joissa sai kysymyksestä riippuen valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Useassa kysymyksessä oli mahdollista myös selventää omaa vastaustaan avovastauksella. Käytin myös asteikkoihin perustuvaa kysymystyyppiä. Siinä vastaaja saa valita kuinka paljon hän on samaa tai eri mieltä esitetystä väittämästä. Perinteisesti asteikot ovat viisi- tai seitsemänportaisia, joissa keskimäinen luku edustaa neutraalia kantaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 200.) Itse valitsin neliportaisen asteikon, sillä en halunnut antaa vastaajille mahdollisuutta vastata neutraalisti. Tämä sopi mielestäni paremmin kysymykseen, jossa pyydettiin arvioimaan erilaisten asioiden vaikutusta nuoren innokkuuteen toimia vapaaehtoisena Rytmikorjaamolla.

Kyselylomakkeen kysymykset täytyy miettiä tarkoin, jotta ne vastaavat kehittämistyön tavoitteita. Tavoitteen kannalta turhia kysymyksiä ei pitäisi kyselyyn laittaa. (Ojasalo ym. 2015, 130–131.) Kysymyksiä kyselyssäni oli yhteensä 24 kappaletta (ks. Liite 2). Käytin paljon aikaa kyselyn suunnitteluun ja kysyin siihen mielipidettä kolmelta Selmun työntekijältä. He olisivat kaivanneet enemmän kysymyksiä tiedottamiseen liittyen, mutta koska opinnäytetyöni aiheen kannalta tiedottaminen ei ole olennaisessa osassa, otin kyselyyn vain yhden tätä aihepiiriä koskevan kysymyksen. Kyselyn tulokset vastasivat mielestäni hyvin tutkittavaan aiheeseen eli siihen, mitä asioita pitää ottaa huomioon alaikäisiä vapaaehtoisia kohdatessa. Jälkeenpäin mieleeni tuli vain yksi kysymys, jonka kyselyyn olisi voinut lisätä. Tämä kysymys olisi koskenut sitä, kaipaavatko nuoret lisää koulutusta joistain tekemäänsä työhön liittyvistä asioista.

Kyselylomakkeen kysymykset on järkevää laatia mahdollisimman tarkoiksi. Siksi avoimia kysymyksiä ei kannata käyttää kuin vain painavasta syystä. Yleensä ainakin osa jättää vastaamatta avoimiin kysymyksiin tai vastauksista saatu tieto ei vastaa tutkijan odotuksia. (Ojasalo ym. 2015, 132.) Kyselyssäni oli kaksi varsinaista avokysymystä. Olin määritellyt näihin kysymyksiin vastaamisen pakolliseksi, jolloin kaikki vastaajat olivat vastanneet niihin. Vastauksista kuitenkin näkyi, että nuoret olivat pnostaneet avovastauksiin eikä yksikään vastaus ollut vain parin sanan mittainen.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 195) mainitsevat kyselyn yhdeksi heikkoudeksi sen, että on vaikea arvioida, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. Pohdin tätä asiaa myös, sillä esimerkiksi palkinnon arpominen vastaajien kesken saattaa houkuttaa osan vastaajista täyttämään kyselyn huolimattomasti voidakseen vain osallistua kilpailuun. Kuitenkin seikka, että kaikki vastaajat olivat vastanneet avokysymyksiin kunnollisia virkkeen tai parin pituisia vastauksia, osoittaa mielestäni jonkinlaista motivaatiota kyselyn täyttämiseen. Lisäksi se, että kysely piti kiertää ensin huoltajien kautta, osoittaa, että nuoret olivat valmiita näkemään vaivaa ja lähettämään huoltajansa sähköpostiosoitteen saadakseen vastata kyselyyn.

Kyselyn heikkoutena on myös se, että on vaikea arvioida ovatko vastausvaihtoehdot onnistuneita vastaajien näkökulmasta (Ojasalo ym. 2015, 121). Kyselyä suunnitellesani pyrin tekemään vastausvaihtoehdoista mahdollisimman selkeitä. Useammassa kysymyksessä oli vastausvaihtoehto ”En osaa sanoa”. Monessa kysymyksessä oli

mahdollista myös selventää omaa vastausta omin sanoin. Toinen avokysymykseni ei ollut onnistunut, sillä vastauksista oli huomattavissa, että kaikki vastaajat eivät olleet ymmärtäneet kysymystä haluamallani tavalla. Tämä kysymys olisi vaatinut selkeyttä ja tarkennusta.

Kyselyyn vastasi kaksi poikaa ja yksitoista tyttöä. Heistä viisi oli 16-vuotiaita, neljä 17-vuotiaita, kolme 15-vuotiaita ja yksi 18-vuotias. Kysely lähetettiin kaikille, jotka kyselyn tekovaiheessa olivat alaikäisiä, mutta yksi vastaaja ehti täyttää 18-vuotta ennen vastaamistaan kyselyyn. Vaikka vastaajia oli 13, oli vastauksia kuitenkin yhteensä 16 kappaletta, mikä selittyy sillä, että kolme vastaajaa vastasivat kyselyyn kaksi kertaa. Tämä on saattanut johtua siitä, että he ovat halunneet maksimoida arpaonnensa tai siitä, että he ovat unohtaneet vastanneensa ja vastasivat toistamiseen.

Webropolin raportista pystyy näkemään, mitkä vastaukset ovat tulleet samalta vastaajalta. Olenkin poistanut päällekkäiset vastaukset niiltä osin, kuin vastaaja on vastannut samaan kysymykseen samalla lailla molemmilla kerroilla. Joihinkin kysymyksiin sama vastaaja on vastannut eri kerroilla eri lailla, joten tällaisissa tapauksissa olen jättänyt molemmat vastaukset raporttiin, sillä en voi tietää kumpi vastaus olisi vastaajan mukaan oikea. Vastaajien määrä saattaa siis vaihdella taulukoissa ja kuvioidissa. Olen ottanut tämän huomioon kyselyn tuloksia analysoidessani.

4.3 Työpaja

Kolmas menetelmäni oli fasilitoitu työpaja, jonka pidin haastattelemilleni Selmun työntekijöille. Erilaisten luovuusmenetelmien avulla pyritään tuottamaan uusia näkökulmia, ideoita ja ratkaisuja kehittämistyössä (Ojasalo ym. 2015, 158). Valitsinkin työpajan yhdeksi menetelmäkseni sen takia, että haastatteluissa nousi esille Selmun henkilökunnan tarve keskustella yhdessä vapaaehtoistoiminnasta. Koin myös itse tärkeäksi osallistaa henkilökuntaa kehittämistyön tekemisessä, sillä työpajatyöskentely auttaa ihmisiä saamaan uusia näkökulmia ja keksimään ratkaisuja yhdessä.

Fasilitoinnilla tarkoitetaan ryhmälähtöistä työskentelyä. Sen perusajatuksena on, että ryhmä itse on paras asiantuntija. Ryhmän jäsenet siis vastaavat ideoista, päätöksistä

ja ratkaisuista, kun taas fasilitaattorin rooli on olla puolueeton osapuoli, joka vastaa ryhmäprosessista. (Summa & Tuominen 2009, 8–9.) Vaikka fasilitaattori on sisällön suhteen neutraali, voivat hänen ryhmälle toteuttamansa menetelmät olla tiettyyn päämäärään pyrkiviä (Nummi 2007, 18). Oma tavoitteeni oli, että työntekijät pääsevät aloittamaan keskustelun yhdessä sellaisesta aiheesta, jonka kokevat yhdessä tärkeäksi alaikäisten vapaaehtoisten kannalta.

Pidin työpajan Rytmikorjaamolla tammikuun puolivälissä 2017. Aikaa työpajalle oli varattu noin puolitoista tuntia työntekijöiden aikataulullisista kiireistä johtuen. Kutsuin paikalle kaikki seitsemän haastateltavaa työntekijää ja lisäksi yhden työntekijän, joka ei ole tekemisissä alaikäisten vapaaehtoisten kanssa, mutta joka muuten on useissa klubi-illoissa tekemisissä täysi-ikäisten vapaaehtoisten kanssa. Paikalle saapui viisi työntekijää, joista yksi tuli vasta noin puolivälissä työpajaa ja yksi lähti aiemmin pois.

Aloitin työpajan selkeyttämällä oman roolini. Tarkoitukseni ei ollut tuoda mitään valmiita ehdotuksia vaan johdatella keskustelua. Nummen (2007, 23–24) mukaan fasilitoinnissa on hyvin tärkeää selkiyttää osallistujille fasilitoijan rooli, jotta osallistujat eivät odota ryhmätyöskentelyn vetäjän tuovan valmiita vastauksia työskentelyyn. Olin etukäteen suunnitellut työpajan kulun niin, että alkuun esittelen alaikäisille nuorille suunnatun kyselyn tulokset, sitten käytän MeWeUs-menetelmää siihen, mitkä aiheet työntekijät kokevat tärkeimmiksi yhteiselle keskustelulle ja sitten näistä aiheista valitsemme yhden, johon syvennymme tarkemmin.

Koska nuorille suunnattu kysely oli melko laaja, olin varannut puoli tuntia aikaa tulosten esittelylle. Monesti kuulijat eivät täysin sisäistä kuulemiensa esitysten sisältöä. Fasilitoidun keskustelun avulla lisätään kuulijoiden ymmärrystä. Siinä kysytään kuulijoilta, mitä faktoja esitys sisältää ja millaisia tunteita, merkityksiä ja toimintaa se heissä herättää. (Nummi 2007, 50–52.) Koska aika oli rajallinen, en lähtenyt purkamaan esitystä näin tarkasti palasiin, mutta pyysin kuitenkin jokaista kuulijaa kertomaan, millaisia tunteita esitys herätti heissä.

MeWeUs-menetelmässä keskusteltavat aiheet valitaan yhdessä. Menetelmän ensimmäisessä vaiheessa jokainen pohtii omia ajatuksiaan ja ideoitaan ja kirjaa ne paperille. Tämän jälkeen jakaudutaan pareihin ja ideoista keskustellaan ja päätetään

parhaat tai tärkeimmät ajatukset parin kanssa. Kun parit ovat päättäneet tärkeimmät asiat, jaetaan ne kaikille niin, että kukaan ei saa kritisoida toisten ideoita tai ajatuksia tässä vaiheessa. Kun kaikki ajatukset on tuotu julki, valitaan niistä yhdessä tärkeimmät. (Nummi 2007, 34–37.)

Tarkoituksena oli, että vetämässäni työpajassa noudatetaan MeWeUs-menetelmää ja sen jälkeen käydään vapaata keskustelua siitä, mitä tärkeimmäksi asiaksi koetulle ajatukselle halutaan käytännössä tehdä. Nummen (2007, 22) mukaan fasilitaattori joutuu usein käytännössä muuttamaan suunnitelmiaan. Näin kävi tässäkin työpajassa. Koska työpajaan osallistui pari ihmistä vähemmän kuin olin odottanut, katsoin parhaaksi jättää parikeskustelun pois ja tehdä niin, että kaikki saivat kertoa kaikki ajatuksensa muiden kuullen. Kokosin nämä ajatukset fläppitaululle kaikkien näkyville ja yhdistelin samankaltaisia ajatuksia keskenään. Tärkeimmän keskusteluaiheen valinta tapahtui äänestämällä. Tämän jälkeen kävimme noin 45 minuuttia kestäneen vapaan keskustelun aiheesta. Nauhoitin tämän keskustelun.

Haasteena työpajan onnistumiselle koin sen, että kaikki eivät päässeet paikalle. Pienessä joukossa kahdenkin ihmisen puuttuminen oli havaittavissa. Toinen haaste oli aika. Tiesin etukäteen, että noin puolitoista tuntia ei riitä. Aikataulu oli kuitenkin sellainen asia, mihin en pystynyt paljoakaan vaikuttamaan. Ilmoitin mahdolliset ajankohdat osallistujille hyvissä ajoin ja tein heille doodle-kyselyn parhaasta mahdollisesta kellonajasta. Tästä huolimatta kaikki eivät päässeet tai eivät voineet olla koko aikaa paikalla.

Kyselyn läpikäymiseen olisi voinut varata enemmän aikaa, sillä työntekijät olivat hyvin kiinnostuneita tuloksista. Myös vapaalle keskustelulle olisi pitänyt olla enemmän aikaa. Nyt keskustelu jäi vielä kovin pintapuoliseksi eikä käytännön ratkaisuihin päästy. Parasta olisikin ollut, jos olisin pitänyt kaksi eri työpajaa, mutta tämä ei ollut aikataulullisista rajoituksista johtuen mahdollista. Työpajan hyvänä puolena koin sen, että kuitenkin suurin osa työntekijöistä oli paikalla ja he olivat kiinnostuneita kuulemaan kyselyn tuloksista sekä keskustelemaan yhdessä. Jokainen pääsi ääneen esitellessään omia ajatuksiaan ja toisten ajatusten kuuleminen varmasti herätti muissa lisää kehittämisideoita.

4.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen aineisto pitää muuttaa sellaiseen muotoon, jossa sitä voidaan tutkia ja analysoida. Haastatteluista muodostuneet äänitteet litteroidaan tekstiksi, mikä helpottaa materiaalin läpikäyntiä ja järjestelyä. (Vilkkä 2015, 137.) Opinnäytetyössäni tein osittaisen litteroinnin. Litteroin kaikki haastattelut niin, että kirjoitin jokaisen kysymyksen alle vastaukset ranskalaisin viivoin ja mielestäni tärkeimmät asiat, joissa vastaaja kiteytti jotain olennaista tai kuvasi asian hyvin, litteroin sanasta sanaa. Työpajan vapaan keskustelun litteroin samalla tavalla osittain, eli pääasiat kirjoitin ranskalaisin viivoin ja tärkeimmät asiat sanasta sanaan. Työpajassa syntyneet muut materiaalit keräsin mukaani ja kirjoitin puhtaaksi. Kyselyn tulokset puolestaan sain Webropol-ohjelmasta suoraan raporttina.

Haastatteluaineiston analysoin siten, että kokosin ensin jokaisen kysymyksen vastaukset eri haastatelluilta yhteen. Kirjoitin jokaisen kysymyksen vastauksista yhteenvedot. Tämän jälkeen rupesin jakamaan kysymyksiä vastauksineen teemoittain. Tällä tavalla muodostin neljä pääteemaa: nuorten kohtaaminen, nuorten tukeminen, nuorten motivointi ja sitouttaminen sekä johtaminen. Pari kysymystä vastauksineen ei sopinut suoraan mihinkään näistä teemoista, sillä ne olivat enemmänkin taustoittavia kysymyksiä. Kun olin saanut muodostettua nämä neljä teemaa, jaoin kyselyn taulukot ja kuviot samojen teemojen alle. Lisäksi jaoin työpajan vapaan keskustelun puheenvuorot näiden teemojen mukaan. Näiden pääteemojen sisällä jaottelin aineiston vielä alateemoihin, joiden mukaan Tulokset ja analyysi-luvun jaottelu selkiytyi.

Haastattelumateriaalia olen käyttänyt siten, että suorien sitaattien kohdalla en ole ilmaissut kenestä haastateltavasta on kyse (H1-H7). Asianosaisten ja Rytmikorjauksen yhteisön on mahdollista joissain tapauksissa päätellä suorista sitaateista, kuka ne on sanonut. Tästä syystä en ole halunnut yhdistää haastattelutunnusta (H1-H7) suoriin lainauksiin, jottei tunnuksia voi yhdistää muualla tekstissä esiintyviin mielipiteisiin. Suorissa lainauksissa olen jättänyt joissain kohdissa turhia sanoja pois. Tämän olen merkinnyt tekstiin [...]merkinnällä.

5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tämän pääluvun olen jakanut kuuteen alalukuun. Kahdessa ensimmäisessä alaluvussa käsittelen alaikäisten vapaaehtoisten kohtaamiseen liittyviä näkemyksiä sekä taitoja. Vapaaehtoisten johtaminen -luvussa käsittelen nuorten kohtaamista johtamisen näkökulmasta. Seuraavissa kahdessa alaluvussa käsittelen nuorten tukemista ja motivointia kohtaamisen keinoina. Viimeisessä alaluvussa tarkastelen nuorten kohtaamista Rytmikorjaamolla kasvatuksellisenä tapahtumana. Ymmärrän Rytmikorjaamolla tapahtuvan nuorten kohtaamisen ja tukemisen sosiaalisena vahvistamisena, jossa toiminnan ohella nuoriin pyritään tiedostaen ja tiedostamatta vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti.

5.1 Tasa-arvoisia, mutta erityisiä

Vapaaehtoistoiminta on ihmisten kohtaamista mitä suurimmassa määrin. Minkälaisia ihmisiä toimintaan osallistuvat alaikäiset sitten ovat? Tietoperustassa toin ilmi, että järjestö- ja vapaaehtoistoiminta tavoittaa usein vain aktiiviset, ei-syrjäytyneet nuoret (Yeung & Grönlund 2005, 171), mutta Rytmikorjaamolla erilaisten nuorten kirjo on laaja. Haastateltavieni mukaan Rytmikorjaamolla talkoilemassa käyvät hyvin monenlaiset nuoret sosiaalisista yksinäisiin (H1, H3, H4, H5, H6, H7). Näin alaikäisten talkoolaisten kirjoa kuvaa kolme haastateltavaa:

No sekin on aika monipuolista mun mielestä, että on huomannut että saattaa olla sellasia vähän ehkä yksinäisiä, yksinäisiäkin henkilöitä välillä ja sitte on niitä kaveriporukoita, jotka tulee, tai niinku meillekin on nuo, noita alaikäisiä jotka on kavereita keskenään ja sit ne tulee aina yhdes iltoihin ja näin pois päin. Sitte on niitä [...] että on vähä yksinäistä niin, että täällä, täällä saa sitte seuraaki ja... Et aika monipuolista, monipuolista väkee mun mielestä noi on noi alaikäseksi.

[...] siinä saattaa olla myös vähän sellasia niin sanottuja erilaisia nuoria, mutta tuota se on hyvä että niillekin löytyy tekemistä ja ne innostuu jostakin [...] ehkä ne pääsee vasta elementtiinsä täällä sitte, että niillä ei välttämättä, jos ne on yrittänytki johonkin harrastetoimintaan tai vastaavaan, mut se ei oo sitten natsannu sen takia että ei oo ollu sellasta, sellasta osaamista toimia taas sellases ryhmässä, niin sitte ehkä tää on

helpompi porukka lähestyä, koska täällon sitte taas niin erilaisia ihmisiä kuin olla ja voi taas täällä talolla.

Vähä semmosia nuoria vihervassuja [enemmän] kuin jotain kokoomusnuoria, mutta sitte taas tommoset sosiaaliset taustat on varmaan hyvin moninaiset, että on on tosiaan kuitenkin rikkaasta perheestä ja on avioeroperheestä ja siitä ja tästä, et ei niinkään, et ehkä enemmän just se kiinnostus siihen musiikkiin ja tapahtumiin ja tämmösiin on se yhdistävä tekijä, näin mä sen näkisin.

Monet Rytmikorjaamolle tulevat nuoret ovat henkilökunnan mukaan sosiaalisia (H1, H5) ja ulospäinsuuntautuneita (H7), mutta mukaan mahtuu myös yksinäisiä (H3, H4, H5) ja erilaisia tai lähes syrjäytyneitä (H1) nuoria. Nuorten oman kokemuksen mukaan ystävien puute on keskeisin syrjäytymisen syy (THL 2016). Rytmikorjaamolta on mahdollista löytää uusia ystäviä ja päästä mukaan saman henkiseen porukkaan. Lähes kaikkia nuoria yhdistääkin kiinnostus elävään musiikkiin (H2, H6, H7). Edellä olleissa sitaateissa yksi haastateltava kertoo, että Rytmikorjaamo on paikka, johon voivat tulla myös erilaiset tai sosiaalisilta taidoiltaan heikommat nuoret, jotka eivät välttämättä pärjää muissa harrastuksissa tai yhteisöissä. Rytmikorjaamolla hekin voivat saada osallisuuden kokemuksen ja tunteen kuulumisesta porukkaan. Lisäksi Rytmikorjaamolla ei sinänsä kysellä nuoren taustojen perään:

Mä en kauheesti edes tiedä meidän vapaaehtoisten taustoista, mä en kauheesti niistä kysele että kuka on mistäkin ja miksi se meillä käy. Mun mielestä se on vähän sillai että jos joku haluaa sitte jostain avautua niin se on ok, saa avautua, mutta että, niinkun yrittää pitää niin että kaikki on sillälailla yksilöitä mutta sitte kuitenkin niinkun tavallaan et ei tiedä et toi on täällä siks kun se on sieltä ja sillä on semmonen perhe ja sen isä on tota ja tätä vaan mieluummin päinvastoin. En ainakaan lähe kyseleen.

Kysyin kaikilta haastateltavilta, pitäisikö alaikäisiin talkoolaisiin suhtautua jotenkin eri tavalla kuin aikuisiin. Kuusi seitsemästä (H1, H2, H3, H4, H6, H7) suhtautuu lähtökohtaisesti samalla lailla kaikkiin, mutta alaikäisten kohdalla he kiinnittävät enemmän huomiota muun muassa ohjaukseen ja ovat ymmärtäväisempiä. Yhden haastateltavan (H5) mielestä alaikäisiin ei pidä suhtautua eri tavalla. Osalta haastateltavista peräsin vielä, tuleeko heille mieleen mitään sellaista tilannetta, missä alaikäisiin voisi suhtautua eri tavalla ja siihen jokainen keksikin jotain. Tällä halusin herättää haastateltavat ajattelemaan ja tiedostamaan sen, miten he itse käyttäytyvät talkoolaisia kohtaan ja voisiko nuorten kohdalla ottaa paremmin huomioon heidän ikäluokkansa.

Haastateltavista ainoastaan yksi nosti esiin sen seikan, että alaikäiset ovat lain mukaan lapsia ja jo siksi heihin pitäisi suhtautua hieman eri tavalla (H3). Tämä haastateltava on muun muassa pohtinut alaikäisten jaksamista sellaisissa tapauksissa, kun illat venyvät, sekä sitä, onko nuorilla kotoa saatu lupa tulla Rytmikorjaamolle talkoilemaan. Myös toinen haastateltava huomioi nuorten alaikäisyyden siltä osin, että he eivät voi olla tekemisissä alkoholin kanssa työtehtävissään, mutta muuten tämän haastateltavan mukaan alaikäisiin ei pidä suhtautua eri tavalla (H5).

Ei missään nimessä [pidä suhtautua eri tavalla], paitsi se tietenkä että ne ei voi koskea alkoholiin eikä myydä näin, mutta se on se mikä niitä sitte nyppii ja se aiheuttaa sitä, että samalla tavalla niinku vaatii asioita jos vaatii joskus jotakin ja samalla tavalla niinku koht... niinku puhuu niille. Nimittäin ne ei oo kauheen tyhymiä, että ne kyllä huomaa sit, aikuiset yleensä tekee sitä [...] tiedän, että niitä tosi paljon nyppii se homma et jos niitä pidetään ihan vauvoina, ja ne näk.. ne huomaa sen kyllä, sitte siitä ei oikeen tuu mitään. Niinku ihan vaan samalla lailla. Toki niinku mistä puhutaan, keskustelun taso, niin voidaan pitää, myös miettiä että onko joku vitsi vaikka sopiva aikuiselle ja sitte teini-ikäiselle, mut se on mun mielestä ihan niinku maalaisjärkee minkä kaikki pitäis osata kaikkien ihmisten kyllä.

Tämä haastateltava korostaa maalaisjärjen käyttöä nuorten kohtaamisessa ja korostaa sitä, kuinka nuoria tulee lähtökohtaisesti kohdella samalla lailla kuin aikuisiakin. Nuorisotyöntekijä Timo Purjon (2009b, 170) mukaan aikuiset asennoituvat nuoriin helposti alentavasti ja vähättelevästi kasvattajinakin. Nuorta pitäisikin kunnioittaa ottamalla hänet huomioon ihmisenä, joka on kykenevä tasavertaiseen kommunikaatioon (Purjo 2009b, 172). Yksi haastateltava korostaakin, että "mut muuten semmoessa niinkun työhön liittyvässä dialogissa niin en, ei mun mielestä oo mitään eroa."

Haastateltavilla on melko yhtenäinen näkemys siitä, että suuria eroja alaikäisten ja aikuisten välillä ei ole eikä erityiskohtelua saa kukaan. Yksi haastateltava kuitenkin on pohtinut asiaa syvällisemmin nuorten tukemisen kannalta:

Ehkä mä kuitenkin pyrin seuraamaan niitä alikäisiä enemmän illoissa kuin aikuisia, just sen takia että mä koitan saada selville että onko huolia murheita, et onks onks ehkä niinkun, toisaalta Rytmikorjaamo voi olla joillekin niinkun pakopaikka siitä arjesta tai kotoa tai niistä että kotona vedetään viinaa viikonloppuna vanhempien toimesta ja halutaan pois niinkun alta, että siellä voi olla monenlaisia syitä sitte kuitenkin. Niin ta-

vallaan että pystyy, pystyn seuraamaan ja juttelemaan sitte niitten kanssa että jos, jos vähänkään epäilee jotain. [...] Et kyl ne, et kyl heidän kanssaan sillä lailla on niinku tuntoaistit vähän herkemmällä kuin aikuisen kans.

Toinen haastateltava selventää erilaista asennoitumista nuoriin seuraavasti:

Ei sinänsä [pidä suhtautua eri tavalla], mut pitää olla kärsivällisempi, kärsivällisempi. Ne on kui... pitää muistaa se että ne on niinku sen viistoista vee, niillä menee välillä lujaa, niitten jutut on välillä sellasia, mut kyl me ollaan painotettu hyvin sitä et ku ollaan asiakaspalvelus niin sit ne pitää jättää ne ja kiroilla ei saa ja ei saa ruveta angstaamaan ja asiakkaitten kaa ei ruveta vääntämään ja, et se välillä se vaatii vähä enemmän niinku ymmärrystä, se että ei pala pinna kun joudut sanoa samasta asiasta monta kertaa, mutta...

Ylipäänsä teini-ikä ja siihen liittyvät tunnekuohut ja ailahteleva mieli voivat aiheuttaa haasteita. Näin teini-ikään liittyviä haasteita kuvaavat kaksi haastateltavaa:

No siis ihan tämä teini-ikä. Siinä sattuu sitä tinttailua, on välillä vähän huonompia päiviä, on niitä sydänsuruja ja semmosia valtavia draamaongelmia vaikkei olisikaan, mutta kun itse olen jo aikuinen ihminen, vähän tasaantunut, niin sitten on vaikea aikusten muistaa se että niinku se tunnetila, et päästään siihen samaan niinku ajatusmaailmaan niin se on niinku haaste, se pitää niinku osata puhua niiden kielellä ja jotenkin tajuta että tää on tosi iso asia ja joku vaikka itselle se kuulostaa jo vähän typerältä. Teini-ikä, siinäpä se. Siihen ku pääsis jotenkin kiinni taas niin...

Ailahteleva mieli, teini-ikäinen on teini-ikäinen vaikka sen voissa paistaisi. Tota, just viime hetken peruuntumiset on yks semmonen, yks haaste että että ei teekkään enää mieli tulla paikalle. Ja nimenomaan sitte että, että se mieli täydestä positiivisuudesta täyteen negatiivisuuteen saattaa kääntyä kolmessa sekunnissa ja niin edelleen.

Muutokset käyttäytymisessä ja käytöksessä ovat tyypillisiä nuorille, joten ei pidä olettaa, että nuoret käyttäytyvät joka hetki samalla tavalla (Kanttonen 2009, 142). Edellä mainitut kaksi haastateltavaa ovat ymmärtäneet tämän, mutta toki käytöksen nopeat muutokset tuovat omat haasteensa toimintaan.

Teini-iän lisäksi muina haasteina työntekijät kokevat muun muassa nuorten sitoutumisen toimintaan (H1, H2, H4, H5), viime hetken perumiset (H6, H7), kännykän käytön (H2, H6), asiallisen käytöksen (H1, H2, H7) sekä puutteet työtehtävien hoidossa (H2, H4, H7).

No ehkä just se semmonen asiallinen käyttäytyminen asiakkaan edessä on ehkä semmonen mikä on ollu jossakin vaiheessa tapetilla vähä enempikin, että kaikki suhtautus asiakkaisiin kunnioittavasti ja ossais myös palavella niinku silleensä, miten se sanotaan, kunnioittavasti, se on ehkä semmonen.

Mutta se on vaan se, että kun ei olla, ei olla vielä totuttu ja opittu tekemään, et se on sitte vaan koulutuksien kautta pitäs tuoda esille ja sitä on yritettykin tuoda mutta monesti se vaan menee niin ettei ne sitten vaan mee perille [...]

Kommenteissa tuodaan ilmi se, että nuorilla ei vielä ole taitoa kohdata esimerkiksi asiakkaita, sillä heillä ei ole aiempaa kokemusta työstä. Tähän auttavat koulutukset ja ohjaaminen, vaikka välillä tuntuisikin, että asiat eivät mene perille. Nuorten keskeneräisyys pitää pystyä hyväksymään, sillä aikuisetkin ovat keskeneräisiä ja tekevät virheitä. Siispä virheiden tekeminen pitää sallia nuorillekin. (Purjo 2009b, 178–179.)

Eräs haastateltava kuvaa asiaa näin:

Että kyllä joku on lähteny sitte ”Saatanan [Nimi], saatana” -täältä pois kesken iltaa, se on ollu niin vihanen kun mä oon sille sanonu jotain, mutta sitte se taas tulee, että se... Et sen pitää olla niinku pitkällä tähtäimellä, että se on lyhyen, lyhyellä aikavälillä, välin tähtäimellä niin sitte ei välttämättä tapahdu mitään. Mutta pitkällä tähtäimelle se on just, saadaan se nuori ehkä, saadaan sille joku roti. Mut se ei tuu viikos eikä kahdessa välttämättä. Se pitää hirveen kauan niinku puhua sen kanssa.

Esitin myös nuorille kysymyksen, pitäisikö heidän mielestään alaikäisiä ja täysi-ikäisiä kohdella täysin samalla tavalla. Yksitoista vastaajaa kolmestatoista oli sitä mieltä, että nuoria tulee kohdella samalla lailla. Suurimmassa osassa näistä vastauksista nuoret vetosivat siihen, että kaikki ovat samanarvoisia, joten kaikkia kuuluu kohdella samalla tavalla. Kaksi nuorta vastasi kysymykseen, että alaikäisiä talkoolaisia ei tule kohdella täysin samalla lailla. Toisen mukaan alaikäisillä on muutenkin eri oikeudet Rytmikorjaamolla ja toisen mukaan alaikäisille ei voi antaa samoja vastuutehtäviä kuin täysi-ikäisille. Suurin osa vastaajista näki kysymyksen tasa-arvoasiana. Nuoret haluavat, että heitä kohdellaan samalla tavalla kuin muitakin vapaaehtoisia.

Vaikka nuoret haluavat, että heitä kohdellaan samalla lailla kuin muita talkoolaisia, käytännössä kuitenkin heitä kohtaan ollaan hieman ymmärtäväisempiä ja kannustavampia. Yksi haastateltava kuvaa rennompaa asennetta nuoria kohtaan näin:

Ja kai sitä vois olla vähä ankarampikin, että kyllä sitä, moon ehkä vähän sellanen, kuitenkin vähän sellanen helppo, ja vähän löysä, et kun on, pitää puuttua johonkin johonkin kakarootten mölyämiseen tuola niin mulla on aika korkea kynnyks puuttua siihen, mä en halua olla täällä se natsi, et mä oon mieluummin sitte se joka antaa vähä löysää. Ehkä joskus vois olla natsimpi.

Yksi haastateltava (H7) on sitä mieltä, että nuoret ovat oikeastaan tärkeämpiä kuin muut talkoolaiset siksi, että nuorissa on elävän musiikin tulevaisuus. Siksi nuoria pitäisi mahdollisesti kohdella vähän erilailla ja kenties paremmin. Nuorten koetaan tuovan haasteista huolimatta paljon hyviä asioita Rytmikorjaamolle. Haastateltavien mukaan nuoret tuovat energisyyttä ja innokkuutta (H3, H4, H5, H7) sekä uutta näkökulmaa ja tuoretta verta (H1, H2, H7). Myös nuoret itse korostivat kyselyvastauksissa nuorten omaa näkökulmaa sekä uusia ideoita hyvinä asioina Rytmikorjaamolle.

5.2 Nuorten kohtaamisen taidot

Vapaaehtoisten kohtaamisessa vaaditaan haastateltujen Selmun työntekijöiden mukaan monenlaisia taitoja. Kuusi seitsemästä haastateltavasta mainitsi sosiaaliset taidot (H1, H2, H4, H5, H6, H7). Johtamiseen liittyvät taidot (esim. puuttuminen ongelmiin, kokonaisuudesta huolehtiminen, tehtävien jakaminen jne.) mainitsi neljä haastateltavaa (H1, H2, H3, H4). Kaksi haastateltavaa (H2, H3) mainitsi myös, että iltavastaavana tai pistevastaavana toimiessa pitää olla kuin nuoriso-ohjaaja ja yhden (H6) mukaan olisi hyvä, jos iltavastaava olisi selkeästi nuoria vanhempi. Kahden haastateltavan (H1, H7) mukaan iltavastaavan tai pistevastaavan pitää olla sosiaalinen ja osata seurustella kaikkien kanssa. Pari haastateltavaa mainitsi myös hyvän ilmapiirin luomisen tärkeyden (H1, H3). Lisäksi yksittäiset maininnat tulivat esiintymistaidosta, kyvystä motivoida (H1) sekä ihmisten kohtaamisesta (H5) ja tilannetajusta (H6).

[...] välillä joutuu olemaan vähän semmonen nuoriso-ohjaajahahmo varsinkin alaikäisten kanssa että kun se tuppaa välillä olemaan se että kun on vähän vaikka hiljaisempi ilta ja on vähän tylsää ja luppoaikaa niin sitte sitä tuolla on kaikenmaailman torikokouksia käynnissä ympäri taloa ja sit sit niitten purkamista ja sitte taas toisaalta yrittää samalla pitää sitä sellasta meininkiä päällä että ompas täällä kivaa.

[...] jotenkin semmonen äiti ja isä-hahmo olis aina kuitenkin hyvä olla jollain lailla näis illoissa mun mielestä [...]

No nää on ihan perus ihmis... miten kohtaat, sosiaalisia taitoja, ei tää mitään aivokirurgiaa oo. Toki samaan hengenvetoon voin sanoo että se on maailman vaikein asia että, periaatteessa, kohdata ihmisiä, [...] että pitää niinko joku [...] aina jokainen ihminen erikseen kohdata se, jokainen ihminen niinku eri tavalla. Kun ihmiset on persoonia, joita joitakin pitää vähän enemmän potkia, ne haluaa oikeen että niiltä vaaditaan, joitakin pitää olla tosi silkkihansikkain, eli aina niinku ih... ihminen kerrallaan pitäis mennä.

Viimeisessä sitaatissa käy ilmi ihmisten kohtaamisen vaikeus. Kyseinen haastateltava kertoikin, että on oppinut nimenomaan Rytmikorjaamolla nuorten kohtaamisen, vaikka hänellä on aiempaa kokemusta nuorten kanssa työskentelystä. Kohtaaminen toista ihmistä kunnioittaen, kiinnostuneesti ja tilaa antaen on taito, jota voi oppia koko elämän. Toisen kohtaaminen vaatii kuitenkin sen, että osaa kohdata ensin itsensä ja omat arvonsa. (Mehtonen 2011, 21–22.) Kasvattajan pitääkin olla itse valmis kasvaamaan. Hänen täytyy tunnistaa ja hyväksyä oma tietämättömyytensä ja vajavaisuutensa sekä hyväksyä se, että myös nuoret kasvattavat häntä. (Purjo 2009a, 68–69.) Tällainen itsereflektio ei ole itsestäänselvyys kulttuurialalla. Ehkä siihen pitäisikin pyrkiä kannustamaan työntekijöitä.

Selmun työntekijöistä kolme haastateltavaa ovat työskennelleet lasten ja nuorten parissa aiemminkin (H3, H5, H6), kahdella ei ole aikaisempaa kokemusta (H4, H7) ja kahdella on kokemusta nuorten harrastetoiminnan vetämisestä (H1, H2). Haastateltavien koulutustaustat ovat samanlaiset yhtä lukuun ottamatta. Heistä neljä on valmistunut kulttuurituottajiksi, kahden opinnot samasta aiheesta ovat vielä kesken sekä yhdellä on ravintola-alan koulutus. Näistä koulutus- ja työkokemustaustoista lähtien kysyin heiltä, kokevatko he tarvitsevansa jotain erityisiä taitoja nimenomaan nuorten kohtaamiseen. Viisi seitsemästä haastateltavasta ei koe, että tarvitsee itse lisää erityisiä taitoja nuorten kohtaamiseen (H1, H2, H4, H5, H6).

Kyllä mun mielestä mulla on ihan kohtuu hyvä sosiaalinen silmä, että mä osaan toimia tilanteessa erilaisten ihmisten kanssa ja, ja ja. Mä osaan tarvittaessa sitte pitää päänikin kiinni, ja ja tietysti oon sen ikänen jo, että monet alaikäiset talkoolaiset pitää et mä oon jo heidän niinku isiensä ikäinen, et mullon niinku semmonen vähä isämäinen suhtautuminen jo ehkä heihin ja he mua pitävät jo ehkä vähän semmosena isähahmona itselleenkin.

Yksi haastateltava kokee tarvitsevansa apua ongelmatilanteiden hoitamiseen, jotta hänellä olisi jonkinlainen ajatus siitä, miten ongelmatilanteissa pitäisi toimia.

[...] ehkä niinkun semmosten tilanteiden, semmosten ongelmapaikkojen et tavallaan että miten käyttäydyn kun joku alaikäinen tulee vaikka itkien selittämään että kuinka hänellä on paha olla tai jotain muuta vastaavaa niin ne tilanteet on aina vähän sellasta että on vähän että mitenkäs tässä nyt sitten pitäisi tehdä. Et se on eri asia heti jos on aikuinen, aikuunen ihminen vastaavanlaisessa tilanteessa niin jotenkin sitä osaa puhua huomattavasti luonnollisemmin ja reagoida niihin tilanteisiin, mut sit mä en tiedä mistä se johtuu et miksi sellasessa tilanteessa et se on vähän jotenkin sit hankala ehkä, että mikä on oikee tapa tästä mennä etiäppäin.

Kommentti on mielenkiintoinen, sillä vaikka sama haastateltava aiemmin sanoi, että kaikkiin talkoolaisiin kuuluu lähtökohtaisesti suhtautua samalla lailla, kokee hän kuitenkin vaikeammaksi kohdata nuoret ongelmatilanteissa kuin aikuiset. Ehkä tämä on yleistä ja liittyy aiemmin viittaamaani asiaan siitä, kuinka aikuiset suhtautuvat lapsiin ja nuoriin eri tavalla, ei-vertaisina. Toisaalta työ, jossa joutuu tunnistamaan ja tulkitsemaan nuorten tarpeita ja odotuksia, on haastavaa. Nuorten kanssa työskennellessä joutuu sietämään tilanteita, joihin ei voi ennakolta tehdä suunnitelmaa, vaan tilanteita täytyy pystyä tulkitsemaan herkkyydellä. (Soanjärvi 2011, 104.)

Toinen haastateltava kokee tarvitsevansa enemmän kasvatuksellista näkökulmaa siihen, miten nuorten kanssa toimitaan:

No emmä tiiä, ehkä semmonen niinku kasvatuksellista näkökulmaa ja osaamista siihen että ymmärtää missä vaiheessa ne on omaa kehitystä, että mitenkä ne asioita ehkä vois ajatella tai miten ne suhtautuu elämään tai asioihin. [...] Mutta koen että tarvis kyllä jotakin niinku tukea omaan tekemiseen ehkä, niinku semmosta omaa kouluttamista, mikä ei välttämättä tuu niinku kolleegalta tai juttelemalla.

Haastateltavista viisi näkee, että yhteisestä koulutuksesta joko koko henkilökunnalle tai iltavastaaville voisi olla hyötyä nuorten kohtaamisessa, ohjaamisessa, ongelmien tunnistamisessa ja ongelmatilanteissa toimimisessa (H1, H2, H3, H6, H7).

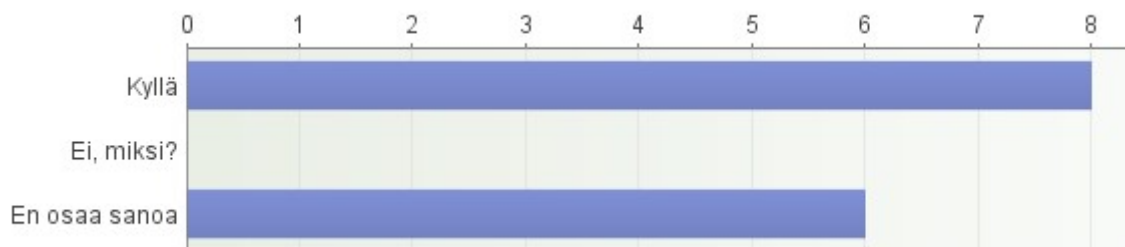
[...] mä jotenkin näen että jengi osaa ottaa ihmiset aika hyvin että niinkun siihen on tavallaan kasvettu täällä että se kuuluu työn kuvaan ja meille on valikoitunu aika hyvin sellasia tyyppejä jotka pärjää erilaisten ihmisten kanssa. Et ne on varmaan niinku kaikilla se se mitä on juteltu niin just noi niinku tommoset ongelmatapaukset ja niihin niihin, tavallaan se kun ih-

minen tulee sen jonkun ongelmansa kanssa avautumaan niin se siihen reagoiminen on ehkä semmonen aina se vaikein paikka.

Tietysti just niinkun mitä nuorempia iltavastaavia meillä on ja semmosii ihmisii joilla ei oo ei oo kokemusta alalta ja erilaisista ihmisistä ja jotka ei välttämättä välttämättä nää tätä koko hommaa, niin niin paljon koulutuksen tai tämmösen kasvattamisen kautta, vaan enemmän näkevät sen nimenomaan sen suoritettavan työn kautta, niin kyl, kyl kaivattas koulutusta sille puolelle että osataan suhtautua talkoolaiseen, ja osataan myös tunnistaa niitä ongelmia ja myös se että me osattas jotenkin kollektiivisesti ehkä myös raportoida niistä esille tulevista ongelmista tai... Et kyl me tietysti joistakin tapauksista aina jutellaan, että jos yhtäkkiä joku meillä paljon käynyt talkoolainen ei tuukkaan tai rupee oirehtimaan, niin kyllä niistä yleensä sitten keskustellaan, mutta että... Mut joo, ei kaikilla oo ihan samanlaiset skillsit sitte selviytyä näist jutuista.

Rytmikorjaamolla iltavastaavina toimivat henkilökunnan lisäksi eri alojen opiskelijat, jotka ovat työharjoittelussa yhdistyksessä ja joskus iltavastaavana saattaa toimia joku vapaaehtoinenkin. Iltavastaavina toimivat siis hyvin erilaiset ihmiset ja osa saattaa olla hyvin nuoriakin. Edeltävässä sitaatissa sanotaankin, että osa iltavastaavista näkee oman roolinsa vain suoritettavan työn kautta. Henkilökunnalle pitämässäni työpajassa nousi esiin se, kuinka Rytmikorjaamolla on aina panostettu tuotannolliseen puoleen, eli siihen että työntekijöillä on tekniikka ja illan esiintyjä hyvässä hoidossa. Työpajan osallistujat pohtivatkin, pitäisikö tästä tuotantokeskeisyydestä siirtyä keskittymään enemmän muihin asioihin, kuten talkoolaisista ja asiakkaista huolehtimiseen.

Nuorilta kysyin, osaavatko kaikki Selmun työntekijät ohjata nuoria talkoolaisia (ks. Kuvio 1.). Vastaukset jakaantuivat seuraavasti:



Kuvio 1. Osaavatko kaikki Selmun työntekijät ohjata nuoria talkoolaisia

Tähän kysymykseen yksi kahteen kertaan vastanneista on vastannut toisella kerralla "Kyllä" ja toisella kerralla "En osaa sanoa". Kukaan nuorista ei ole sitä mieltä, että työntekijät eivät osaisi ohjata nuoria. Kuitenkin "En osaa sanoa"-vastauksia on paljon.

Yksi työntekijä (H1) kommentoi aihetta näin: "[...] esimerkiksi kuullu sellaista palautetta, että [kaikki työntekijät] ei niinkun, kun ei osaa tavallaan, öö, ohjeistaa samalla lailla nuoria ja ei osaa niinkun motivoida niitä oikealla lailla, ja tsempata [...]". Myös toisen haastateltavan mukaan iltavastaavilla on eroja siinä, kuinka he osaavat ohjata nuoria (H7). Asiaan olisikin syytä kiinnittää enemmän huomiota jatkossa, jotta kaikilla nuorilla olisi kokemus siitä, että työntekijät osaavat ohjata heitä.

Yksi haastateltava nostaa esiin tärkeän asian nuorten kanssa toimittaessa, johon viittasin jo tietoperustassa: työtä tehdään omalla persoonalla. Nurmon (2009, 129) mukaan vain aidolla omalla persoonallaan voi saavuttaa nuorten luottamuksen, sillä nuoret ovat herkkiä vaistoamaan epäaitouden.

No se yks tärkein mitä mä korostasinkin aina on, että pitää olla oma itsensä, että varsinkin nuoret huomaa jos tota, jos valehtelee jollain tapaa. Eliikkä jos esmes on tosi asiallinen tyyppi ja jos se rupee vetään hirveesti vitsin, huumoria, niin se on epäaito, se ei toimi. Jos taas minä olisin liian asiallinen niin se ei oo... Sen pitää olla oman persoonan vahvuuksilla mennä. Ja se on rehellistä että sä myönnät että jos et sä osaa jotakin suoraan niille ihmisille. [...] Että jos väkisin ruvetaan vääntään niin sitte ei kyllä, ei tuu mitään hyvää, seuraa.

Sen lisäksi, että on oma itsensä, on kasvattajalle tärkeää myös pystyä tunnustamaan ja näyttämään oma rajallisuutensa ja se, ettei aikuisena osaa kaikkea. Hyvän ohjaajan ei tarvitse olla täydellinen tai valmis ihmisenä (Hynynen 2009, 86).

5.3 Vapaaehtoisten johtaminen

Vapaaehtoisten johtaminen on toimintaan innostamista ja sitouttamista. Siinä tärkeällä sijalla on organisaation vision näkyminen vapaaehtoisille. Kysyessäni haastateltaviltani luulevatko he vapaaehtoisten tunnistavan Selmun vision, yhden haastateltavan (H6) mielestä suurin osa ei tunnista visiota, kun taas kahden muun (H2, H4) mielestä toiminnan tarkoitus näkyy joka illassa, jolloin talkoolaiset tunnistavat sen. Muut haastateltavat ovat sitä mieltä, että osa tunnistaa vision ja osa ei. Kolmen mukaan yhdistyksen tarkoitusta pitäisi tuoda enemmän julki vapaaehtoisille (H3, H6, H7).

[...] heille sitä kerrotaan useasti, tai tavallaan että on tietoinen yhdistyksen tekemisistä, ja varsinkin noissa kiitosjuhlissa aina siellä tavallaan tunnustetaan sitte sitä kaikkea työtä ja tätä että kuinka tämä mahdollistetaan tämä kaikki, tälläsen kulttuurin tarjoaminen tässä kaupungissa juurikin näiden talkoilijoiden ansiosta. Kyllä mä uskon että ne tiedostaa, nuoret kuin vanhemmatkin.

Hmm, mä luulen että osa joo, osa tunnistaa ja osalle välittyy, mutta varmastiikkaan ihan kaikille ei. Ehkä se on semmonen että me ei sitä ihan kauheesti kumminkaan sitten painoteta tuolla meidän tapahtumissa. En tiedä miksi ei painoteta että miksi täällä ollaan, mutta ei oo, ei oo sitä tehty. Osa varmasti sen tajuaa ja osa on mukana just siks että tietää mikä tää yhityksen tarkoitus on. Mut vois näkyä varmasti meillä perusvapaaehtoselle enemmän se, että miks siinä ollaan olemassa.

Ei välttämättä tunnista. Voi ihan hyvin olla, että et suurimmalla osalla talkoolaisista ei välttämättä oo hajuukaan siitä, että mikä meidän visio on. Ja se on tietysti aika surullista. [...] Se, että toiminnalla on joku tarkoitus ja ihmiset tietää minkä takia ne tekee, minkä takia ne tänne tulee, niin onhan se niinkun varmasti lisää sitä motivaatiota ja ylipäättään ymmärrystä siitä toiminnasta.

Yksi tärkeimpiä asioita vapaaehtoisten sitouttamisessa on organisaation arvojen ja perustehtävän esiintuominen ja sen korostaminen vapaaehtoisille, kuinka tärkeä heidän panoksensa on kokonaisuudessa (Kaila 2014, 63). Rytmikorjaamalla tähän asiaan olisi mahdollista kiinnittää vielä enemmän huomiota.

Toin edellisessä alaluvussa ilmi, että työntekijöiden mukaan erityisesti iltavastaavat tarvitsisivat koulutusta nuorten kohtaamisesta ja ohjaamisesta. Seuraavassa sitaatisa nuorten ohjaamista tarkastellaan esimiestyön ja johtamisen kannalta.

No kyllä se niinku ku kaikki iltavastaavat mun mielestä olis hyvä että heillä olis jonkunlainen tuota semmonen koulutus siihen että mitä se työn tekeminen nuorten kans on, ja että pitäskö heitä jotenkin ohjata aktiivisemmin tai jotenkin erillä lailla tai ehkä liittyy myös yleisesti niinku ihan yleiseen esimiestyöhön, että mitä se esimiestyö tarkoittaa ja minkälaista on niinku kehittävä esimiestyö. Siitä ei haittaa ainakaan ois kellekkään.

Kysyin haastateltavilta, kokevatko he olevansa vapaaehtoisten johtajia toimiessaan iltavastaavana tai pistevastaavana. Heistä neljä seitsemästä kokee olevansa vapaaehtoisten johtaja (H3, H4, H6, H7). Muut kolme eivät koe olevansa johtajia, mutta ohjaajia ja vastuussa olevia henkilöitä. Nämä kolme eivät nimenomaan halua ajatella

itseään johtajina, mutta heistä yksi (H5) on valmis myös toimimaan näin, jos huomaa, että joku talkoolainen haluaa tulla johdetuksi.

Kyllä mä ite ainakin määrittelen itteni että mä oon heijän semmonen johtaja ja ohjaaja joka pitäis sanua ja niinku ohjata sitä tekemistä siellä työpisteellä ja olla tukena tarvittaessa, läsnä koko ajan. Saatavilla.

En mä ainakaan halua, en mä haluaisi että mä oon johtaja. Sanotaanko että mä ohjaan heitä, yritän olla sellanen. Sitte joskus jos on pakko kun on loppuunmyyty ilta ja täällä on hirveen kiire ja sitten on, on jotaki jokka on tullu ekaa kertaa niin sitte pitää vähän enemmän ottaa sellasta asennetta, mutta yritän viimeseen asti että en lähtisi ihan sellaseen tiukkaan... Sitte taas riippuu jotkut haluaa että heitä johdetaan, sit niitä johdetaan. Jotkut on sitte arempia ja niitä pitää paljon tota rennommalla kädellä sitten pistää tekemään.

Kuuluvaisen (2015, 71) mukaan johtajuuteen pitäisi kannustaa myös niitä työntekijöitä, jotka vastaavat vapaaehtoisten innostamisesta. Kuuluvainen tekee eron ihmisten ja asioiden johtamisen välillä. Rytmikorjaamalla tämä ero on nähtävissä sillä lailla, että talkoovastaava on ennemminkin asioiden johtaja kun taas osa muista työntekijöistä on selkeästi ihmisten johtajia, vaikka he eivät sitä itse tiedostakaan. Molemmat roolit ovat tärkeitä. Eräs haastateltava kommentoi työntekijöiden erilaisia rooleja näin:

Eikä kaikkien pidäkkään olla niinku, pitää olla niitä toimistoihmisiäkin, jokka hoitaa sähköpostit ja tälläset ja on enemmän sitä puolta, että ei se niinku oo ongelma vaikka joku on enemmän ihmisten kans ku joku toiset. Sit ne on, ne jakautuu luonnollisesti sit nämä niinku roolit.

Yksi haastateltava sanoi johtamiseen liittyen, että ”mä en koe sitä asemaa sellasena et mä olisin niinkun hirveesti muitten yläpuolella”. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen ei olekaan auktoriteettiin nojaavaa, vaan ennemminkin toiminnan mahdollistamista ja vapaaehtoisten tukemista (Kuuluvainen 2015, 80). Ylipäätään vapaaehtoisten johtaja tai ohjaaja ei voi saavuttaa asemaansa ihmisten kohtaajana hierarkialla tai vallankäyttöpuheella (Vrt. Mehtonen 2011, 21). Osa haastateltavista (H1, H2, H5) tuntui karsastavan johtamista nimenomaan terminä, sillä he luultavasti yhdistivät johtamiseen negatiivisia mielikuvia. Käytännössä hekin kuitenkin johtavat. Johtamiseen liittyvien eri aspektien tiedostaminen voisikin avartaa työntekijöiden näkemyksiä siitä, miten he kohtaavat ja ohjaavat vapaaehtoisia ja miten heidän kannattaisi se tehdä.

Kysyin nuorilta, kuka heidän mielestään vastaa talkoolaisten ohjaamisesta Rytmikorjaamolla. Taulukosta 1. huomaa, että nuoret kokevat koko henkilökunnan osallistuvan vapaaehtoisten ohjaamiseen. Itse koin vastauksen aika yllättävänäkin, sillä olisin ajatellut useamman vastaavan, että talkoovastaava tai Petteri (jonka vastuulla talkootoiminta on) vastaa ohjauksesta. Yksittäiselle talkoolaiselle koko henkilökunta kuitenkin näyttäytyy ohjaavana tahona varmaankin siksi, että suurin osa henkilökunnasta toimii myös iltavastaavina ja klubi-illat ovat se paikka, missä suora ohjaus tapahtuu. Vastaajat eivät välttämättä hahmota kaikkea sitä muuta vapaaehtoisten johtamiseen liittyvää työtä, joka tapahtuu muuna aikana ja joka pääasiassa on vain yhden ihmisen (tai kahden, sekä talkoovastaavana toimivan harjoittelijan että hänen ohjaajansa Petterin) työtä.

Taulukko 1. Kuka vastaa vapaaehtoisten ohjaamisesta Rytmikorjaamolla

	Koko Selmun henkilökunta	Iltavas- taava	Talkoo- vastaava	Petteri	Muut tal- koolaiset	Yhteensä
Klubi-illoissa	7	3	2	0	1	13
Muulloin	9	3	1	0	2	15

Haastatelluilta työntekijöiltä kysyttäessä onko vapaaehtoisten johtaminen kollektiivista vai yhden ihmisen tehtävä, viisi seitsemästä on sitä mieltä, että johtaminen on melko tai hyvinkin kollektiivista (H1, H2, H3, H4, H7). Kaksi heistä kuitenkin mainitsee, että päävastuu on lähinnä yhdellä henkilöllä (H1, H2). Yhden haastateltavan mielestä kollektiivista johtamista tapahtuu osittain, eli osa osallistuu siihen enemmän, kun taas osalle se on etäisempää (H5). Yksi haastateltava on sitä mieltä, että käytännön toiminnan pyöritys on yhden ihmisen tehtävä ja tämä henkilö on jäänyt hie-man yksin asian kanssa (H6). Neljä vastaajaa seitsemästä on sitä mieltä, että kollektiivista johtamista voisi tai pitäisi edistää niin, että kaikilla olisi samanlainen käsitys toiminnasta ja kaikki sitoutuisivat siihen (H1, H3, H6, H7).

Se on enemmän yhden ihmisen tehtävä niinku tää käytännön pyöritys. Sen pitäis olla kollektiivisempaa, ja niinku sanoin tossa aikasemmin niin se, nimenomaan se pite pidemmän ajan suunnitelman tekeminen pitäis olla yhdessä tehtyä, että kaikki tavallaan sitoutuu niihin päämääriin ja tavoitteisiin jota sitten on yhdessä sovittu.

Kyllä siihen niinku mun mielestä osallistuu koko henkilökunta ja meillä on, me keskustellaan siitä et kimpassa että mitenkä, niinkun että on

semmoinen yhteinen linja miten jotain juttuja tehdään tai käytännössä melkein voi sanoa että kaikkia juttuja täällä tehdään. Että asioille on syy miksi jotain asioita tehdään tietyllä tavalla ja me ollaan se henkilökunnan kanssa linjattu että ne asiat menee niin. Et seistään niin kun sillälailailla, tai näin mä ainakin koen sen että me seistään yhtenä rintamana [...] niinkun vapaaehtoisten silmissä, että me ollaan samaa mieltä kaikesta.

Ehkä siinä on on myös jollain lailla historiansa siinä, että et [nimi] on aikanaan pyörittänyt talkooväkee, mä oon pyörittänyt aikonaan talkooväkee, en muista onko [nimi]kin pyörittänyt joskus talkooväkee, et tavallaan kaikki on halunnu siitä jollain lailla jossain vaiheessa eroon, ja sitte se suhtautuminen siihen on ehkä ollu myös välillä vähän sellanen peikko, että "mä en halua, mä en halua sotkeutua siihen juttuun, hoida sä vaan kun se nyt kerta on sun vastuulla".

Näistä sitaateista on havaittavissa työntekijöiden erilaiset näkemykset toiminnan yhteneväisyydestä. Koska näkemykset eroavat näin paljon toisistaan, on tämä sellainen asia mihin pitäisi kiinnittää erityisesti huomiota. Tärkeää olisi lisäksi se, että työntekijät eivät kokisi vapaaehtoistoiminnan pyörittämistä liian raskaana ja epämiellyttävänä puuhana, joka halutaan sysätä vain yhden ihmisen vastuulle, vaan että kaikki antaisivat oman panoksensa työhön.

Vapaaehtoisten johtamiseen liittyy olennaisesti yhteiset pelisäännöt. Työpajassa tuli ilmi, että työntekijät kokevat iltavastaavien erilaiset tulkinnat yhteisistä säännöistä ongelmalliseksi. Työntekijät näkevät hyvänä asiana, että talossa on erilaisia iltavastaavia. Tämä kuitenkin aiheuttaa sen, että eri iltavastaavat kiinnittävät huomiota eri asioihin ja saattavat tulkita erilaila yhteisiä sääntöjä, mikä puolestaan voi aiheuttaa ristiriitoja. Kailan (2014, 15) mukaan toiminnan pelisäännöt on hyvä kirjata ylös, jotta toiminta olisi selkeää ja sekä vapaaehtoiset että työntekijät tietäisivät, mitkä periaatteet toimintaa ohjaavat. Yhteiset pelisäännöt ovat siis pohja, jolle toiminta rakentuu.

Ollessani työharjoittelussa yhdistyksessä, kokosimme harjoitteluohjaajani kanssa yhteisiä pelisääntöjä ja tiedotimme niistä sekä henkilökuntaa että vapaaehtoisia, mutta ilmeisesti emme onnistuneet tässä riittävän hyvin tai uuden omaksuminen vain on hidasta eikä se näy vielä käytöksessä. Työpajassa työntekijät pohtivatkin, pitäisikö säännöt käydä läpi, päivittää ja tuoda selkeämmin julki vapaaehtoisille jo ennen klubi-iltoja. Illan aloituspalaverissa sitten vain muistutettaisiin aiheesta, sillä aloituspalaveri ei voi olla täynnä sääntöjä, vaan siinä pitäisi pystyä myös luomaan hyvää tunnelmaa.

Sen lisäksi, että säännöt tuodaan julki vapaaehtoisille, on pelisääntöjen jalkautus henkilöstölle hyvin tärkeää (Kaila 2014, 15). Jos työntekijät eivät omaksu sääntöjä, eivät he voi myöskään kontrolloida niiden toteutumista. Työpajassa työntekijät puhuivat siitä, että oma käytös on esimerkki talkoolaisille. Se, että henkilökunta pitää säännöistä kiinni kaikkien kohdalla on ensiarvoisen tärkeää.

[...] et se jos me huudetaan narikkalaisille ”kännykät pois” ja samaan aikaan meillä vaikka sitte – [Nimi] räplää tiskin takana – niin, niin ei se oo ok. Et sit sit, samat säännöt pitää olla kaikille ja se liittyy taas sitte siihen tasa-arvoonkin, mistä youngstereilta tuli palautetta.

Jo työharjoittelussani koin, etteivät kaikki henkilökunnan jäsenet ja muut iltavastaavina toimivat ymmärrä sääntöjen tärkeyttä ja sitä, että he ovat roolimallina ja on heidän tehtävänsä katsoa vapaaehtoisten noudattavan kyseisiä sääntöjä. Koin välillä, että jotkut iltavastaavat haluavat vain ”tehdä työnsä”, eivätkä he ymmärrä sitä vastuuta, joka heillä on vapaaehtoisista. Aikuisten esimerkki on nuorille tärkeä, ja palaankin aiheeseen vielä luvussa 5.6.

Kyselyyn vastanneiden nuorten mukaan yhteiset säännöt ovat selkeät (ks. Taulukko 2.). Vain yhden vastaajan mukaan säännöt eivät koske kaikkia. Kuitenkin kysyttäessä, onko yhteisissä pelisäännöissä jotain parannettavaa, viisi vastasi ”en osaa sanoa” ja yksi vastasi ”kyllä”. Loppujen mielestä pelisäännöissä ei ole parannettavaa. Vastauksista on huomattavissa epävarmuus siitä, ovatko säännöt kuitenkin niin hyvät ja selkeät. Sääntöjen suhteen tehtävää siis vielä on, sekä sääntöjen saamisessa osaksi henkilökunnan toimintaa että jalkauttamisessa vapaaehtoisille.

Taulukko 2. Mitä mieltä olet yhteisistä pelisäännöistä Rytmikorjaamolla

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Yhteensä
Säännöt ovat selkeät	12	0	1	13
Säännöt koskevat kaikkia	10	1	2	13

5.4 Nuorten tukeminen

Nuoret selviävät vapaaehtoisista tehtävistään hyvin, mutta tehdyn työn reflektointi on heille hyvin tärkeää. Nuoret tarvitsevat kuulijan ja kannustajan. (Mäkelä & Peltonen 2012, 69, 83.) Työntekijöiden tehtävä on tarjota tukeaan ja apuaan vapaaehtoisille.

Tietenki iltojen aikana pitäis pyrkiä myös sitä toimintaa koko ajan ohjoaan jos näkkee jotaki, jotaki vajeita tai ettei asiat mee ihan niinko pitäis. Kyllä semmonen niinkö tukeminen on tärkeä osa, tsempataan tekemään asiat hyvin ja että ne tulis tehtyä niinku loppuun asti hyvin ettei se jää puoli-tiehen, että pikasesti vaan jotain tehhään vähä sinne päin [...]

Ja se on sitte taas meidän työntekijöitten ja sitten muitten aikuisten talkoilijoitten tavallaan tehtävä ja velvollisuus jopa että olla esillä ja myös tuoda se oma apu esille, koska ei ei voida niinkun olla silleen, että mäkin oon vaan töissä täällä että, mutkun pitäis tavallaan ottaa se rooli myös sillä lailla että oot aikuinen ja toinen on nuori, et pitäis ymmärtää se.

Ehkä semmoseen niinku tukeen ja tsemppaukseen sinne alakuvaiheeseen pitäis panostaa.

Kaikki haastatellut työntekijät ovat suunnilleen sitä mieltä, että alaikäiset saavat riittävästi tukea työntekijöiltä ja sen lisäksi myös muilta vapaaehtoisilta. Kolme (H1, H6, H7) on kuitenkin sitä mieltä, että illoissa ei välttämättä saa riittävästi tukea. Kaksi heistä (H6, H7) nostaa esimerkiksi narikan, jossa välitöntä tukea aikuisilta ei välttämättä ole saatavissa.

Ehkä tää meidän narikka on se suurin ongelma, et sinne yleensä pesiytyy kaikki alaikäiset sitte ja ne on keskenään monesti siellä, et se on vähän aiheuttanu sitte niinkun pieniä tilanteita, että viistoista vuotiaat tytöt [...] johtavat toisiansa siellä niin se ei oo ehkä se voittava ratkasu.

Kysyin nuorilta, kokevatko he saavansa riittävästi tukea ja ohjausta talkoiluun iltavastaavalta ja/tai Selmun muilta työntekijöiltä (ks. Taulukko 3.). Klubi-illan aikana yksitoista vastaajaa kokee saavansa riittävästi tukea, kaksi vastaajaa ei osaa sanoa. Kukaan ei koe, etteikö saisi riittävästi tukea. Muulloin kuin klubi-illassa riittävästi tukea kokee saavansa kuusi vastaajaa ja yksi kokee, ettei saa riittävästi tukea. Kahdeksan vastaajaa ei osaa sanoa saavatko he riittävästi tukea muulloin kuin klubi-illassa. Vastaukset siis hajaantuvat enemmän, kun tuen saamisesta kysyttiin muulloin kuin klubi-illassa.

Taulukko 3. Koetko saavasi riittävästi tukea ja ohjausta talkoiluun iltavastaavalta ja/tai Selmun muilta työntekijöiltä (Ei muilta vapaaehtoisilta)

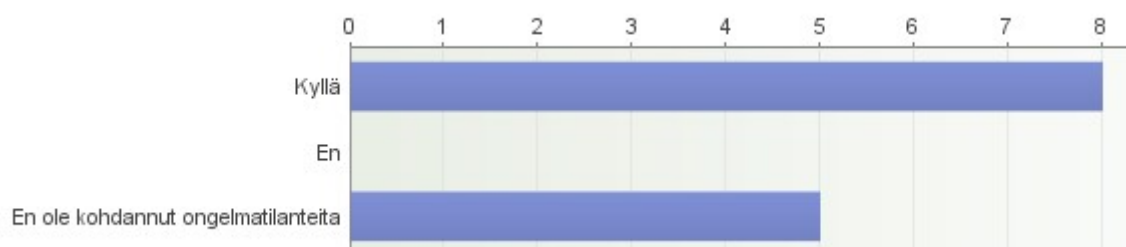
	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Yhteensä
Klubi-illan aikana	11	0	2	13
Muulloin	6	1	8	15

Kuten jo vapaaehtoisten johtamisen kohdalla toin ilmi, klubi-illat ovat se paikka, missä suora ohjaus tapahtuu. Vapaaehtoiset eivät välttämättä hahmota kaikkea sitä muuta vapaaehtoistoiminnan koordinointiin liittyvää työtä, joka tapahtuu muuna aikana. Vapaaehtoisia kuitenkin pyritään tukemaan muulloin muun muassa perehdytyksillä, koulutuksilla ja tiedottamisella.

[...] meillä järjestetään koulutuksia näiden niinku työpisteiden suhteen täällä, et tavallaan niinku se kuuluu siihen johtamiseen, että se henkilökunta, joka meillä käy täällä töissä niin että he osaa ne työtehtävät mitä täällä pitää tehdä [...]

Mäkelän ja Peltosen (2012, 83) mukaan vapaaehtoistoimijoiden tukeminen ja jaksamisesta huolehtiminen voi olla myös nuorten tapaamisia, vertaistuen järjestämistä, pieniä huomionosoituksia, tekstiviestien ja sähköpostien lähettämistä sekä sen osoittamista, että arvostaa heidän tekemäänsä vapaaehtoista työtä. Ollessani harjoittelussa talkoovastaavana koin, että nimenomaan tällaiseen pieneen huomiointiin pitäisi panostaa enemmän, sillä vaikka se on pientä, motivoi ja sitouttaa se vapaaehtoisia.

Kysyin nuorilta myös, ovatko he saaneet Selmun henkilökunnalta apua, jos ovat kohdanneet jonkun ongelmatilanteen työssään (ks. Kuvio 2.).



Kuvio 2. Jos olet kohdannut joskus jonkun ongelmatilanteen työssäsi, oletko saanut siihen apua Selmun henkilökunnalta (Ei muilta vapaaehtoisilta)

Vastaajista viisi ei ole kohdannut ongelmatilanteita ollessaan töissä Rytmikorjaamolla. Kaikki, jotka ovat kohdanneet jonkin ongelmatilanteen ovat myös saaneet siihen apua Selmun henkilökunnalta ja tämä on asia, mikä kuuluukin olla näin. Eräs henkilökuntaan kuuluva kommentoi asiaa näin:

Tästä ei tietysti tarpeeks aina muis muis muisteta muistuttaa meidän nuorisopuolta, että, et kyllä sitte nää vanhemm vanhemman väen pitää ja täytyy mennä apuun jos on hankala asiakas, että sitä ei jätetä, ei jätetä sen nuoren talkoolaisen hoidettavaks, vaan se mennään pelastamaan ja kannetaan sitte ite se vastuu niistä inhottavista asiakkaista, että ei ei oo vielä sen alaikäsen tehtävä niinku kuunnella jonkun sikaniskan vittuilua tai sun muuta että silloin se pitää suojata sun muuta et, onneks niitä tilanteita on kuitenkin aika harvoin. Ja kyllä niinku, ainakin itte iltavastavana ollessani meen aina sanomaan sen, että jos tulee ongelmia murheita jne mitä ikinä, niin että mä oon sitte se henkilö joka joka niitä sitten hoitaa, ettei heidän tarvi niitä hoitaa.

Myös toinen työntekijä on miettinyt hankalia tilanteita nuorten näkökulmasta, ja sitä, miten alaikäisiä voisi "jälkihuoltaa" jos he joutuvat johonkin vaikeaan tilanteeseen asiakkaiden kanssa:

Ja sit just ehkä semmonen et jos täällä oikeesti tapahtuu jotakin ikävää, niin sit se niinkun se tilanteessa, miten siihen tilanteeseen puututaan ja miten sen alaikäsen kanssa sitte sitä jälkihuolletaan että jos se joutuu olemaan jossain tilanteessa tai näkemään jonkun inhottavan tilanteen että miten se, voiks se vaikuttaa jotenki, traumatisoida tai muuta vastaavaa niin ehkä semmoset asiat. Ja sitten kun joskus on ollu jotain tyyppisiä tilanteissa niin sit välttämättä ne ei edes sano jos se tuntuu pahalta tai ikävältä, et se vastaus on vaan sellanen "ei tässä nyt mitään". Vaikka ite et on ollu tilanteita joita on ite miettiny viikkokaudet sen jälkeen, et on ollu tosi ikävä kokemus joku, niin kyllä se ihan varmasti vaikuttaa siihen alaikäseen vähintään samalla lailla, mä luulen, et et.

Vaikka kyselyyn vastanneet nuoret ovatkin aina saaneet apua kohtaamiinsa ongelmatilanteisiin, olisi kuitenkin hyvä luoda jonkinlainen malli siitä, miten vapaaehtoisia voisi tukea hankalissa asiakkaiden kohtaamistilanteissa myös tapahtuneen jälkeen.

Nuorten tukemiseen ja ohjaamiseen Rytmikorjaamolla liittyy mielestäni oleellisesti työntekijöiden resurssit toiminnan pyörittämiseen. Vapaaehtoistoiminnan koordinoimista päävastuun kantava työntekijä kommentoi asiaa näin:

[...] se on kuitenkin, vie aikaa se koko paletin pyörittäminen aika tosi paljon ja jos sitä haluaa hyvin tehdä niin siihen pitäis käyttää vielä vaan enempi aikaa, että ehkä ite nään semmosen resurssiongelman tässä ja koenkin sitä aika paljon että kun ei oo paukkuja eikä aikaa itellä olla siinä sitte niin paljon läsnä kun se ehkä vaatis.

Tätä resurssiongelmää on osaltaan pyritty parantamaan sillä, että syksy- ja kevätkaudeksi yhdistykseen on otettu korkeakouluharjoittelija talkoovastaavaksi tekemään nimenomaan vapaaehtoistoiminnan koordinointiin liittyviä tehtäviä. Toimiessani itse talkoovastaavana koin tämän systeemin ongelmalliseksi toiminnan kehittämisen kannalta, vaikka harjoittelijan näkökulmasta monipuoliset työtehtävät ja vastuu olivatkin todella hyvä asia. Henkilökunnasta kolme haastateltavaa kokee, että systeemi ei aiheuta ongelmia, mutta he näkevät siinä myös joitain parantamisen aiheita (H3, H4, H5). Kaksi haastateltavaa kokee talkoovastaavan vaihtumisen selkeästi huonona asiana (H6, H7). Kahden haastatellun mukaan systeemissä ei ole mitään vikaa ja toisen mielestä se on jopa hyvä asia (H1, H2).

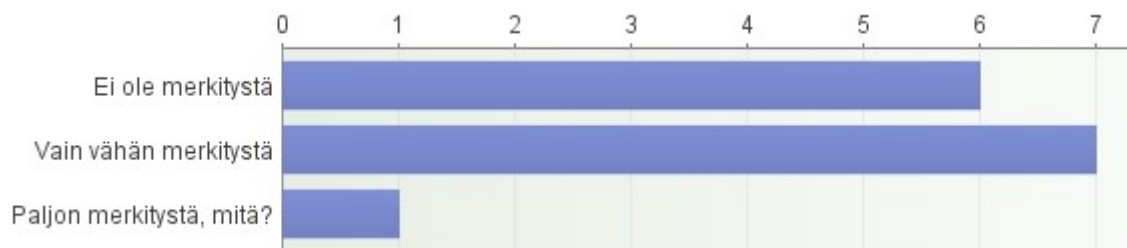
[...] mun mielestä tää on muutenkin niin elävää tää tavallaan Rytmikorjaamon arki, että se voi muuttua ja se voi mukautua sen mukaan ketä tekijöitä siellä on taustalla, et mun mielestä se ei oo mikään ongelma että se vaihtuu, että sitte se vaan kehittää tätä toimintaa ja monipuolistaa enemmän, mä nään sen vaan hyvänä asiana.

Ei se ongelma oo se vaan et se vois olla sit jos se olis koko ajan niinku yks ihminen niin se vois kehittää paljon paremmin tietenkin. Siinä on mahdollisuus, se ei oo ongelma mutta se vois mahdollisuus jos siinä olis koko ajan joku ihminen.

Mä en tykkää siitä. [...] Ja se on kuitenkin aika vaativa posti se talkoovastaavan posti, et ei se noin tosta vaan käy kaikilta, että...

[...] joka vuojessa on pari eri tyyppiä niin siinä alakaa sitte nuo talakoolaiset tottumaan johonkin tyyppiin ja miten se toimii ja, ja sitte se vaihtuukin taas. Että se on ehkä osaltaan aika iso miinus.

Kysyin nuorten mielipidettä siitä, mikä merkitys on talkoovastaavan vaihtumisella. Vastaukset jakautuivat kuvion 3. mukaisesti.



Kuvio 3. Mikä merkitys on mielestäsi sillä, että talkoovastaava vaihtuu puolen vuoden välein

Tähän kysymykseen yksi vastaaja on vastannut kaksi kertaa. Vaikka hänen tarkoitettua vastaustaan en tiedäkään, voi vastauksista silti päätellä, että vähän yli puolelle talkoovastaavan vaihtumisella on jonkinlaista merkitystä. Se, joka on valinnut vaihtoehdoksi ”Paljon merkitystä”, perustelee vastaustaan avokohdassa sillä, että talkoovastaava oppii paremmin tuntemaan, jos sama ihminen tekee työtä pidemmän aikaa. Työntekijöistä vain kaksi haastateltavaa nosti esiin talkoolaisten näkökulman siihen, että heidän kannaltaan on mukavampaa, jos sama ihminen pysyy tehtävässä (H3, H7). Muut haastatellut työntekijät näkivät talkoovastaavan vaihtumiseen liittyvät ongelmat ennemminkin organisaation näkökulmasta.

Nuorten kohtaamiseen ja tukemiseen liittyen kysyin nuorilta, kuinka tärkeää heille on, että iltavastaava tuntee heidät nimeltä. Tähän kysymykseen yksi vastaaja on vastannut kaksi kertaa. Kahden vastauksen mukaan nuorelle ei ole yhtään tärkeää, että iltavastaava tuntee hänet nimeltä. Muille asia oli jonkin verran tai hyvin tärkeä. Mielestäni tämä kertoo siitä, että nuoret haluavat tulla kohdatuksi yksilöinä. Haastatelluista työntekijöistä kuusi seitsemästä kokee talkoolaisten tuntemisen henkilökohtaisesti tärkeäksi (H1, H2, H3, H4, H6, H7). Yhden haastatellun mukaan riittää, että tuntee talkoolaisia heidän tekemänsä työn perusteella (H5).

Kyl se on mulle tosi tärkeätä, mä mä tunnustan sen, et mä en oo enää niin hyvä nimien kanssa enkä mä jaksa niinku aina selvittää kaikkien nimiä ja yrittää painaa niitä päähäni, mutta että mitä paremmin sä tunnet ihmisiä, niin kyllä se on aina sen parempi.

Onhan se joo niinku tärkeätä, sehän luo sit tavallaan tähän tällästä, vah.. vahvistaa tätä yhteisöä täällä sitte toki kans palio, että jos talkoolaiset kokee että heidän kans tavallaan ollaan, tai että tulee tänne töihin ja pysyy niinku tavallaan käsittelemään täällä kans omaa elämää [...]

Joskus se, siitä on tosi paljon apua, mutta ei sit, ei se tota, mä en ikinä kysy kenenkään elämäntarinaa, ehkä myös senkin takia mä pärjään niiden kans hyvin. Ei pakota, antaa ihmisten kertoa, kun ikinä ei tiedä jos niillon joku tosi vaikea, et joillain on vaikka tosi vaikeita elämäntarinoita, niin ei väkisin niitä lypsetä. Se että niinku tuntee ne täällä työn perusteella niin se riittää, toki sitten se menee syvemmäksi jos se niinku, kyllähän se auttaa kaikkeen että niinku että tietää ihmisen vaikuttimia, muttei se oo välttämätöntä. Tietyllä tavalla vaan tässä työympäristössä niin se riittää mun mielestä.

Viimeisessä sitaatissa haastateltava tuo esiin sen, että hän ei kysele nuorilta heidän elämästään ja tämän takia hän tulee nuorten kanssa niin hyvin toimeen. Purjon (2009a, 74) mukaan kasvatuksellisessa mielessä pelkkä tilan antaminen nuorelle ja läsnä oleminen ei riitä, vaan nuorta pitää osata houkutella dialogiin. Ilman kiinnostuksen osoittamista harva nuori avautuu asioistaan oma-aloitteisesti (Hynynen 2009, 85). Mehtosen (2011, 21) mukaan toisen ihmisen kasvua ei voi tukea väkisin vaan siihen tarvitaan lupa kasvatettavalta. Tässä tuleekin ilmi nuorten kohtaamisen haaste: kuinka toimia hienovaraisesti ja pakottamatta nuorta mihinkään, mutta samalla osoittaa kiinnostuksensa ja valmiutensa olla tukena. Rytmikorjaamo ei varmaankaan näyttäydy nuorille kasvatuksen paikkana, jolloin he ovat avainasemassa siinä, haluatko he, että heitä lähestytään ja tuetaan mahdollisesti muussakin kuin työhön liittyvissä asioissa. Työntekijöillä pitäisi kuitenkin olla valmiuksia ja halua tähän.

Haastatelluista työntekijöistä kolme seitsemästä kertoo, että moni talkoolainen on tullut kertomaan heille henkilökohtaisia asioitaan (H4, H5, H6). Loput haastateltavat kertovat, että tällaista on tapahtunut joitain kertoja (H1, H2, H3, H7).

No kyllähän se on tietysti ihan niinku mahtavaa siinä suhteessa, että et ihmiset kokee että ne voi luottaa muhun, että ne tulee sanomaan, tai että ne kokee mut että mä oon semmonen ihminen joka kuuntelee heitä jos heillä on jotain sanottavaa. Et et kyl mä ennemmin otan sen niinkun kunnianosoituksena.

Yrittää olla psykiatri ja kuunnella, emmä oo niinku hirveesti antanu mitään ratkasumalleja koska se ei oo mun tehtävä. Jos ne on kysyny suoraan, että mitä mä tekisin siinä tilanteessa, mä oon sanonu, mutta että en mä yritä, en kuvittele että osaisin elää toisten elämää heidän puolestaan.

[...] voi olla alaikäsellemme hyvä että tällänen ilmapiiri, että pystyy täälläkin tulla puhumaan henkilöille, vaikkeihän täällä nyt mitään terapeutteja niin

sanotusti olla, mutta sillälaililla et jos pääsee jossakin kertomaan asioita niin on se varmaan niinku hänelle hyvä kuitenkin.

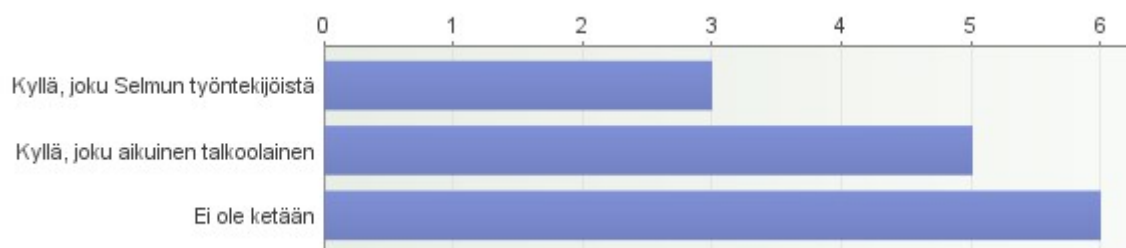
No aika avoimesti ne niitä monesti keskenään höpöttääkin ja sit siinä saattaa ite olla mukana [...] ehkä ne haluavat vähä jakaa sitä omaa elämäänsä, hakia vähä niinku ehkä hyväksyntääki sitte täältä ympyröistä jos ei kotoa oo sitä saanu, tai...

Haastateltavat kokevat, että Rytmikorjaamo on hyvä paikka nuorille päästä avautumaan elämästään ja asioistaan. Haastatteluista kävi ilmi, että työntekijät suhtautuvat kunnioittavasti nuorten tarpeeseen avautua asioistaan ja he myös suhtautuvat siihen asiallisesti, eli pyrkivät auttamaan ja tukemaan nuoria mahdollisuuksiensa mukaan tiedostaen kuitenkin sen, että he eivät ole ammattiauttajia.

Yksi haastateltava kuvaa henkilökohtaista suhdetta talkoolaisiin näin:

Ykski talkoolainen [...] soittaa silloin tällöin ja kertoo miten menee ja näin pois päin ja... Et on tullu noista alaikäistäkin muutama tyyppi ja sellaista niinku jokka on tosi tärkeitä myös mullekin, ja haluan tietää miten heillä menee ja se on ihan mukava ollu että, että he ovat kokeneet että voi mulle niinku puhua ja jutella ja kertoa kun on paha mieli tai mikä ottaa päähän ja... Et on kyllä niin alaikäistä, alaikäistäkin tullu sellasia. Ja toivon että kaikki alaikäiset kokis että tääl on joku jonka kaa vois jutella jos niinkö kaipaa juttuseuraa. Ku se ei oo ihan itsestänselvää et sitä tuolta ulkomaailmastakaan löytyy.

Kysyin nuorilta, onko Rytmikorjaamolla heidän mielestään joku aikuinen, jolle he voisivat puhua henkilökohtaisista asioistaan (ks. Kuvio 4.).



Kuvio 4. Onko Rytmikorjaamolla joku aikuinen, jolle voisit halutessasi puhua henkilökohtaisista asioistasi?

Tähän kysymykseen yksi vastaaja on vastannut kaksi kertaa. Noin puolet vastaajista kokee, että Rytmikorjaamolta löytyy joku aikuinen, työntekijä tai talkoolainen, jolle he voisivat puhua asioistaan. Tämä on positiivista, mutta kuitenkin kuusi vastaajaa on

sitä mieltä, ettei tällaista aikuista löydy. Syitä tähän on vaikea arvailla, mutta vastaajien joukossa on sekä paljon talkoilemassa käyviä että harvemmin käyviä nuoria, joten talkoilun aktiivisuus ja ihmisten tunteminen saattavat olla yksi syy. Mitä henkilökunta voisi sitten vielä tehdä asialle? Yksi työntekijä kertoo, että iltavastaavalle on hyvin tärkeää luoda itsestään kuva vapaaehtoisten silmissä tuttavallisena ja helposti lähestyttävänä. Hän jatkaa:

[...] vaikeeta se on kuitenkin kaikkiin täällä tutustua, täällä niin paljon vaihtuu se porukka kuitenkin, mut sillä lailla et kuitenkin saa sellasen kuvan luotua itsestään että, [...] on siellä niiden joukossa ja sellanen jonka kans pystyy jotenki puhumaan tarpeen tullessa.

5.5 Nuorten motivointi ja kannustaminen

Toin tietoperustassa esiin erilaisia motiiveja vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle. Näitä oli muun muassa auttamisen halu, sosiaaliset kontaktit, yhteishenki, uuden oppiminen ja työkokemuksen saaminen sekä toiminnallisuus (Yeung 2005a, 109–110, 114–116; Kuusisto & Pessi 2012, 172–175; Mäkelä & Peltonen 2012, 74). Haastateltavien näkökulmasta suurin syy nuorille osallistua vapaaehtoistoimintaan Rytmikorjaamolla ovat kaverit (H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7). Toiseksi tärkeimmäksi syyksi nähtiin se, että nuoret pääsevät näkemään bändejä, ja he pääsevät myös ikärajallesi iltoihin, joihin eivät muuten pääsisi (H1, H4, H5, H6, H7). Kaksi haastateltavaa näkee myös, että työkokemuksella on jonkin verran merkitystä (H6, H7).

Ei monestikkaan sellaset tylsät illat, joku, joku tota seminaarit mihinkä saatetaan tarvita muutamaa talkoilijaa, niin eihän ne kiinnostaa sitten ja näin pois päin. Sit jos täällon Antti Tuiskua, Cheekiä tai vastaavaa niin sitte pursuaa ovista ja ikkunoista, tulee talkoolaisia, että kaikki haluais tulla niihin iltoihin [...]

Sosiaalinen ringi on tosi tärkeä, et tullaan kavereitten kanssa ja tullaan samoihin iltoihin kuin kaverit tulee. Ja sitte on myös niitä semmosia jotka tulee ettimään täältä sitä uutta sosiaalista ringiä ja ollaan, ollaan ehkä sellasessa tilanteessa että ei oo kavereita tai ei oo kauheesti kavereita ja ei halua mennä kylälle, kylälle notkumaan tota niin kaljasäkin kanssa tai mitään muuta vastaavaa, vaan että halutaan tehdä jotain muuta.

Kyllä ainakin niinku monet sitte kyselee työtodistuksia sitte jälkeempäin, pystyy hakemaan kesätöitä ja tämmöstä [...]

Kysyin nuorilta, kuinka paljon eri asiat motivoivat heitä tulemaan vapaaehtoiseksi Rytmikorjaamolle (ks. Taulukko 4.). Vastaukset noudattelevat pitkälti muissa tutkimuksissa saatuja tuloksia. Kyselyyn vastanneille nuorille paljon merkitystä on muun muassa sillä, että he saavat työkokemusta, saavat mielekästä tekemistä, voivat tuntea itsensä tarpeelliseksi, halu auttaa sekä yhteishenki ja hyvä fiilis. Se, että nuoret pääsevät näkemään esiintyjä, ei ole kyselyn mukaan niin tärkeää nuorille kuin mitä työntekijät olettivat. Myöskään kavereiden näkeminen ei ole niin tärkeää, mutta kuitenkin tunteella kuulumisesta ryhmään on merkitystä lähes kaikille nuorille (yksitoista vastaajaa kolmestatoista).

Taulukko 4. Kuinka paljon seuraavat asiat motivoivat sinua tulemaan vapaaehtoiseksi Rytmikorjaamolle: (1=ei ollenkaan merkitystä, 2=vain vähän merkitystä, 3=jonkin verran merkitystä, 4= paljon merkitystä)

	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Saa mielekästä tekemistä	0	0	3	10	0	13
Pääsee näkemään esiintyjä	0	1	7	5	0	13
Näkee kavereita	1	6	2	5	0	14
Tuntee kuuluvansa ryhmään	0	2	6	5	0	13
Saa työkokemusta	0	0	2	12	0	14
Pääsee toteuttamaan itseään	0	0	9	4	1	14
Oppii uusia asioita (esim. asiakaspalvelu)	0	1	4	8	0	13
Mahdollisuus saada uusia kavereita	0	1	3	9	0	13
Voi tuntea itsensä tarpeelliseksi	0	1	3	10	0	14
Halu auttaa	0	1	4	10	0	15
Kannustuksen ja positiivisen palautteen saaminen	0	2	2	9	0	13
Talkoolaisille järjestettävät illanvietot ja karonkat	2	6	2	2	2	14
Rytmikorjaamo-huppari	3	4	3	2	2	14
Talkookortti	1	4	6	3	0	14
Yhteishenki ja hyvä fiilis	0	0	3	10	0	13
Tapa viettää viikonloppua	0	2	4	8	0	14

Kullakin ihmisellä on erilaisia motiiveja toimintaan osallistumiselle ja ne voivat vaikuttaa myös sisäisesti ristiriitaisilta (Yeung 2005b, 98). Taulukosta on nähtävissä, että nuoria motivoivat sekä sisäiset että ulkoiset tekijät. Nuoria eniten motivoivissa asiois-

sa on sekä sellaisia juttuja, jotka tuovat nuorelle itselleen jotain (kuten työkokemus) että myös sellaisia, missä nuoret antavat jotain (halu auttaa). Mielenkiintoista on myös huomata, että nuorille vähiten motivoivia asioita ovat ”ulkoiset palkitsemistavat”, kuten huppari, talkookortti ja illanvietot.

Sisäinen motivaatio on tunne siitä, että saa tyydytystä itse tekemisestä. Sisäinen motivaatio voi kuitenkin olla myös sitä, että ihminen kokee vapaaehtoistoiminnan kautta toteuttavansa itseään ja vahvistaa näin kuvaa itsestään sellaisena kuin haluaa olla. (Laitinen 2006, 9.) Kyselyyn vastanneet nuoret kokevat merkittävänä sen, että he pääsevät Rytmikorjaamolla toteuttamaan itseään. Nuorena etsitään omaa identiteettiä. Toimiminen vapaaehtoisena Rytmikorjaamolla tuo nuorille mahdollisuuksia hakea omaa identiteettiään toiminnan kautta.

Lähes kaikille nuorille (kolmetoista vastausta neljästätoista) merkittävää on myös, että he voivat tuntea itsensä tarpeelliseksi Rytmikorjaamolla. Seppälän (2011, 162) mukaan sillä, että järjestöissä toimiessaan voi tuntea itsensä tärkeäksi ja tarpeelliseksi, on suuri merkitys sosiaalisen pääoman lisääjänä ja sosiaalisena vahvistajana. Rytmikorjaamolla nuoret myös pääsevät osalliseksi sellaisesta toiminnasta, johon heillä ei muuten olisi mahdollisuuksia alaikäisyytensä tai kokemuksensa puutteen vuoksi. Kun kysyin alaikäisiltä, miksi he luulevat, että Rytmikorjaamolla on vapaaehtoisia, viisi vastasi siihen, että Rytmikorjaamolla halutaan tarjota nuorille mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä sekä saada kokemusta. Nuorille suunnatussa kyselyssä viimeisenä kohtana oli vapaa palaute. Tähän eräs nuori oli kirjoittanut: ”K I I T O S, kun annatte nuorille mahdollisuuden olla osana rytmikorjaamo!”

Vapaaehtoistoiminnassa motiivien tunnistamisella on merkitystä tehtävän valintaan, ohjaukseen ja tukeen sekä palkitsemiseen (Laimio & Välimäki 2011, 22). Rytmikorjaamolla erilaisia työtehtäviä on useita, mutta suurin osa niistä ei ole erityisesti räätälöitävissä. Toki on myös paljon muita tehtäviä, joita vapaaehtoiset voisivat halutesaan tehdä ja joita voitaisiin räätälöidä tekijän mukaan, mutta niitä ei ole tuotu selkeästi esille. Vapaaehtoisen tunteminen ja hänen erilaisten motiiviansa tunnistaminen olisi hyödyllistä sen kannalta, että erilaisia tehtäviä voitaisiin tarjota. Myös palkitsemistavat ovat kaikille samat. Ehkä kannustuksen kautta saatavan ”palkkion” antami-

seen voisi vielä panostaa ja pyrkiä yksilöimään sitä. Yksi haastateltava on pohtinut palkitsemista, tukea ja motivointia näin:

[...] ollaan kiitollisia siitä että he täällä on. Se on melekeen ainut palakka mitä täältä saa, et kiitosta, että se on niinku semmonen mitä ei voi niinku säästellä. Ehkä enempi vielä itte haluaisin sitä semmosta niinkun, just semmosta että kehitys ihmiset siinä mitä tekkee, tehdä. Mut se on sitte taas osaltaan vaikea kun vaihtuu niin paljon porukka ja osa on ihan tuntemattomia eikä oikein tiökkään että mitä ne ossaa ja välttämättä ei ees näe että mitä ne pisteellä tekevät hommiansa [...]

Toinen haastateltava on miettinyt työtehtävien räätälöintiä näin:

Siitä saa kuulla talkoolaisilta, viimeks viime perjantaina, aa, mua nypättiin hihasta ja mulle haluttiin kertoa ajatuksia ja ideoita kun kukaan muu ei kuuntele niitä. Elikkä tavallaan se, mä luulen et se motivois vielä enemmän niitä talkoolaisia kun ne vois olla oikeesti miettimässä oikeisiin iltoihin tai oikeisiin juttuihin liittyviä asioita, ettei se vaan se, tavallaan se työ liity siihen että me ollaan täällä illassa, klubi-illassa tekemässä jotain suoritettavaa työtä.

Nuoret kokevat vapaaehtoistoiminnan omakseen päästessään itse suunnittelemaan sitä (Mäkelä & Peltonen 2012, 74). Kysyin haastateltaviltani, miten nuoria voisi motiivoida enemmän ja yksi vastaaja oli nimenomaan sitä mieltä, että osallistamalla nuoria toiminnan suunnitteluun he myös motivoituvat paremmin.

Kolme haastateltavaa näkee uuden oppimisen tai koulutuksen tarjoamisen nuorille motivoivana tekijänä (H4, H6, H7). Toiset kolme mainitsevat sosiaaliset suhteet, kanssakäymisen tai yhteisön motivoivina tekijöinä (H2, H3, H5). Kahden mukaan hyvän ilmapiirin ja tunnelman ylläpitäminen luovat motivaatiota (H1, H2). Yksi mainitsee kehumisen ja palautteen antamisen motivoivana (H4).

[...] varmaan kehut, se että annetaan se palaute, annetaan se palaute ja sanotaan et hyvin meni, ja mikä meni hyvin, ja kysytään että haluaako oppia jotain uutta, haluaako oppia jotain muuta. Mä uskon että sen ikäsil- le on hirveen tärkeätä se, että sanotaan illan päätteeks, et aivan mahtavaa ja kiitos hyvää työpanosta ja hyvin hoidettu homma, mä uskon että se on niinko varsinkin sille nuorelle niin se on paljon, paljon et se saa ke- hut ja niinku joku kiittää, kiittää siitä et hän on tehnyt työn.

Vapaaehtoistoimijat tarvitsevat toiminnassaan tunnustusta ja kannustusta (Mäkelä & Peltonen 2012, 83). Kyselyyn vastanneille nuorille yksi merkittävä motivoiva tekijä on

nimenomaan kannustuksen ja positiivisen palautteen saaminen (yksitoista nuorta kolmestatoista). Kysyinkin nuorilta, saavatko he riittävästi palautetta Selmun henkilökunnalta (ks. Taulukko 5.).

Taulukko 5. Saatto riittävästi palautetta työstäsi Selmun henkilökunnalta?

	Kyllä	En	Yhteensä
Asioissa, joissa olet onnistunut	11	3	14
Asioissa, joissa sinulla olisi vielä parannettavaa	8	5	13

Vastausten mukaan positiivista palautetta saadaan enemmän kuin kehittävää. Työntekijöitä haastatellessani neljä henkilöä toi ilmi, että palautetta ei heidän mielestään anneta riittävästi (H3, H4, H6, H7).

Liian vähän, ainakin ite teen sitä liian vähän ja katson peiliin. Muistaa antaa tosi huonosti palautetta, mut yrittää, yritän sitä aina ja niin ainakin mitä ollaan ryhmässä keskusteltukin niin just se että palautteen antaminen on tosi tärkeitä. Sitä meidän kaikkien iltavastaavien pitäs tehdä. Ja yleensä ainakin itte yrittänyt siihen että jos on jotain huomauttamista niin yrittää sen käydä semmosen henkilökohtaisesti keskustelun ja sitte jos on kiitettävää niin yrittää sitte muistaa sanoo se niin että muutkin kuulee että saa vähän sellaista, you knows.

Mut ehkä tää olis nimenomaan hyvä että olis tämmönen niinkun jonkunlainen palautejärjestelmä, jossa sitte niinku nimenomaan talkoolainen itsekin näkis, että mitenkä kehittyä ja mitenkä on onnistunu ja sun muuta, mutta en osaa tähän hätään sanoo miten semmonen kannattais sitte rakentaa. Ja aiheuttaako se sitten taas närää niissä, jotka ei välttämättä saa sitä hymyoppilaan palkintoa tai symbolisesti näin.

Kuten 5.1 luvussa toin ilmi, nuorten suoriutuminen erilaisista tehtävistä saattaa olla vielä puutteellista, sillä heillä ei ole aiempaa kokemusta. Kehittymisen ja kasvun kannalta olisikin tärkeää, että nuoret saavat sekä positiivista että kehittävää palautetta. Tunne, että pystyy kehittymään ja oppimaan uusia asioita sitouttaa nuoria toimintaan ja kannustaa eteenpäin muussakin elämässä.

Kuten aiemmin mainitsin, osallistamalla nuoria heitä voitaisiin motivoida paremmin toimintaan. Vastuu ja vaikutusmahdollisuudet vahvistavat nuorten vapaaehtoistoimintaan osallistumista ja sitoutumista (Mäkelä & Peltonen 2012, 83). Kysyin nuorilta, haluaisivatko he enemmän vastuullisia tehtäviä klubi-iltojen aikana tai muulloinkin, esi-

merkiksi juuri iltojen suunnittelussa. Seitsemän kolmestatoista vastasi, että haluaisi enemmän vastuullisia tehtäviä. Tällaisiksi tehtäviksi mainittiin pistevastaavana toimiminen ja menun suunnittelu. Osa vastasi, että kaikenlaiset vastuutehtävät käyvät heille. Nuorista neljä oli jo aiemmin saanut jonkin vastuullisen tehtävän illassa, kuten uuden talkoolaisen auttaminen, rahojen vahtiminen, pistevastaavana toimiminen ja ekstratehtäviä järjestelyissä.

Nuorille on hyödyllistä päästä harjoittelemaan vastuullisten tehtävien hoitamista järjestöissä (Seppälä 2011, 162). Kokemus siitä, että saa vastuuta ja selviytyy niistä, on tärkeää nuoren itseluottamuksen vahvistamiselle ja hänen kasvulleen. Henkilökunnan mielestä nuorille on mahdollista antaa vastuullisia tehtäviä illoissa ja muulloinkin, mutta sopivat tehtävät pitää miettiä etukäteen tarkasti. Yhden haastateltavan mukaan vastuun antaminen riippuu yksilöistä. Toisille annetaan vastuuta, kun he haluavat sitä ja toisille puolestaan annetaan vastuuta hieman tahallaan, että he kehittyisivät pikkuhiljaa (H5). Vastuun antamisesta huolimatta aikuisen pitää aina olla ohjaamassa ja viime kädessä olla vastuussa toiminnasta.

Totta kai mä oon siellä back uppina koko ajan tsekkaan että kaikki menee kunnolla, mutta koen et se on tärkeätä et he ite saavat myös päättää asioista, et sit niille tulee varmasti sellanen vähä tärkeempi olo siinä hommassa eikä se oo vaan sitä, et joku on, joku on käskeny tehdä jotain.

[...] mutta sitte on joskus törmänny siihenkin että jotku on innokkaita otamaan vastuuta ja tekemään isojakin juttuja, sittekö sitä on annettu niin siinä on vähä ehkä sitte ollu liikaa, liikaa vastuuta että se ei oo sitte menny niinku, niinku maaliin se homma. Että se tosi tarkoin miettiä että min-käläinen vastuu se on ja mihin se liittyy. Varsinkin tommoset että jos pitää muita ihmisiä siinä opastaa tai ohjata niin ne koen ehkä semmoseks niin että ei alaikäsille tulis antaa niin nuorella iällä, vasta sitte ku on vähä auktoriteettia, osaamista ja taitoja niin, ja kyvykkyyttä. Mut se on niinko hyvä, mukava nähä että niinko alaikäsetkin haluaa ottaa niinku isoja vastuuta ja se on heleppo meille sit antaa se vastuu jos nähhään et se ois mahdollista. Mut et siinon semmonen pieni ansa et sit jos sitä ei oo tarpeeksi tarkoin mietitty sitä asiaa niin siinä voi olla aika tiukatkin tilanteet illan aikana.

5.6 Toiminnan kasvattava vaikutus

Tietoperustassa toin esiin sen, että järjestötoiminnalla katsotaan olevan merkittävä kasvatustehtävä nuorten kohdalla. Haastatelluista Selmun työntekijöistä neljä seitsemästä korostaa toiminnan kasvatuksellista näkökulmaa heiltä kysyttäessä vapaaehtoistoiminnan tarkoituksesta Rytmikorjaamolla (H3, H4, H5, H7).

Ja henkilökohtaisesti niinku jotenkin se niinkun se miks mä tykkään siitä niin paljon kun mä tykkään että meillä on vapaaehtosia on se et kun ne, tuo, näkee niitä uusia nuoria hahmoja, jotka jotka saattaa tulla tänne harjat lypsyssä ensimmäistä kertaa ikinä kattomaan että mitä täällä touhutaan ja sitten kun niistä kuoriutuu ja aukee jotain uusia tyyppejä ja uusia ihmisiä ja kun ne ihmiset kasvaa täällä niin se on niin jotenkin mahtavaa.

Työntekijät ovat päässeet näkemään useita esimerkkejä siitä, kuinka nuoret kasvavat toiminnassa mukana olemisen myötä. Rytmikorjaamolla nuorten on mahdollista oppia uusia taitoja ja opetella vuorovaikutusta sekä oman ikäisten että vanhempienkin kanssa. Erilaisten ihmisten kohtaaminen ja heidän kanssaan työskentely avartaa. Nuorilla voi olla ennakkoluuloja tai hyvin stereotyyppisiä näkemyksiä joistain asioista. Rytmikorjaamolla he pääsevät kohtaamaan laajan kirjon erilaisia ihmisiä, mikä voi olla hyvin opettavaista. Se, että yksilön sosiaaliset valmiudet kasvavat, kyky vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen kehittyvät ja hän omaksuu tietoisesti sosiaalisia asenteita, vaikuttaa olennaisesti nuoren integraatioon yhteiskuntaan (Niivala 2011, 60).

Meillä täällä käy hyvin monenlaisia ihmisiä ja monen ikäisiä, monen taustaisia, eri motivaatioilla käydään, niin se et se youngsteri pääsee sellasen kirjon kanssa tekemisiin jo hyvin nuorella iällä niin pakkohan sen on vaikuttaa myös semmosiin niinkun asenteisiin et miten kohtaa toisia ihmisiä, että se on varmasti tosi, niin mun mielestä sekin on tosi tärkeä juttu et...

[...] on omanlainen rikkaus se että on laaja-alanen kirjo että on niinku viistoista vuotiaasta sinne kuuteenkymmppiin, on työtöntä, työssäkävijää, korkeakoulutettua, ei missään koulussa ollut ja niinkun yhteiskunnan koko kirjo on nähtävissä ja sitte kuitenkin yhdessä toimitaan, myös semmosta sosiaalista kanssakäymisten opettelua siihen et pystys kaikkien kanssa tulemaan toimeen, vaikkaakaan ei samoja arvoja tai asioita tyypit niinkun keskenään kunnioita tai niillä ei oo samat jutut.

Kuusi seitsemästä haastateltavasta näkee, että Rytmikorjaamo on nuorille hyvä harrastus tai ajanviettopaikka, jossa ”voidaan tarjota nuorille mahdollisuus erilaiseen il-

lanviettoon, pois pahuuksista” (H1, H2, H4, H5, H6, H7). Rytmikorjaamolle tullessaan nuoret ovat poissa kaduilta ja he ovat useampien valvovien silmien alla. Yksi haastateltava kuvaa asiaa näin: ”sitten on tällainen niinku alkoholiton vaihtoehto alaikäsel- le nuorelle, voi olla viikonlopun täällä, ei tarvi rymytä kaupungilla, on turvallinen paik- ka. Samalla oppii uusia taitoja ja sosiaalisia taitoja ja tällasia.”

Osalle nuorista Rytmikorjaamo on myös pakopaikka kotoa (H6, H7). Yksi haastatel- tava kertoo kohdanneensa muutamia tapauksia, joissa nuoren kotiolot ovat olleet niin huonot, että haastateltava on kokenut, että hänen olisi puututtava asiaan.

[...] niinkun ihan ihan sosiaalitapauksia nää perheet ja siinä on sitte tie- tysti kun tietää että he ovat jo sosiaaliviranomaisten seurannassa ja hyy- sättävänä, että mikä se on sitte se, se... Et ehkä on enemmänkin nimen- omaan pyrkiny kuitenkin olemaan se nuoren tukihenkilönä kun lähteä sit- te taas viranomaispuolelle [...]

Rytmikorjaamo on klubi, jossa tarkoituksena on keikan ohella myydä mahdollisimman paljon alkoholia asiakkaille. Väistämättäkin töissä olevat alaikäiset kohtaavat alkoholi- n vaikutuksen alla olevia aikuisia. Kuitenkin vain yksi haastateltava toi ilmi huolensa alaikäisistä ja humalaisista asiakkaista samassa tilassa:

Ehkä se monesti itteä jännittää se että kun on sitte semmosia tukevia humalaisia niin tuolla narikassa sitte hakkee takkia ja joskus kuullu sitte että on ehoteltu kaikenlaista epäsopivaa. Semmonen ehkä joskus sitte alakaa hirvityttään kun onko se niin kovin hyvä juttu, mutta toivottavasti ne on harvassa.

Kysyin nuorilta, kokevatko he olonsa turvalliseksi Rytmikorjaamolla. Kaikki kolmetois- ta nuorta vastasivat kokevansa olonsa turvalliseksi. Tämä on mielestäni hieman yllät- tävää ottaen huomioon alkoholin suuren roolin illoissa, mutta tietenkin positiivista. Turvallisuuden tunnetta luovat varmaankin monet seikat. Ulkoista turvallisuuden tun- netta lisäävät joka illassa järjestyksenvalvojat, jotka yhden haastateltavan sanoin ”vievät pahimmat känniläiset ulos” (H7). Sisäistä turvallisuuden tunnetta luo varmasti yhteisö. Talkoolaisissa on paljon vanhempiakin ihmisiä, eli kaikki eivät ole nuoria. Ihmisiä on hyvin monenlaisia ja he ovat kaikki osa yhteisöä. Nuoretkin saavat tulla Rytmikorjaamolle omana itsenään. Eräs haastateltava pohdiskelee asiaa näin:

[...] tää ois heillä sellanen turvallinen paikka, että täällä ei.. vaikka alaikäiset ei saa polttaa tupakkaa niin silti silti täällä niinkun jos heistä siltä tuntuu, niin kukaan ei mätkytä siitä ja sun muuta, että et se on sitte ehkä jonkun toisen organisaation tehtävä, tai tai perheen tehtävä. Vaikka se onkin kiellettyä.

Ollessani työharjoittelussa Rytmikorjaamolla tätä nuorten tupakointiasiaa pohdittiin henkilökunnan kesken, ja päädyttiin siihen tulokseen, ettei alaikäisten tupakointiin puututa, sillä he tekisivät sitä kuitenkin jossain muualla. Lisäksi ei haluttu määrällä nuorten tekemisiä liikaa, sillä työntekijät kokivat, että kiellot siivittävät nuorten elämää muutenkin.

Eräs haastateltava on pohtinut toisen työntekijän kanssa alkoholin roolia illoissa toiseltakin kantilta:

[...] se on hyvä että nuo nuoret näkkee täällä noita törttöilijöitä nuorella iällä niin sitte ainakin tietää että miten ei kannata käyttäytyä sitte kun itellä on siihen mahdollisuus. Semmosta raakaa alkoholikasvatusta siinä sitte näkevät tai kokevat. Ja toivotaan että se mennee niin päin ettei se mee et otetaan mallia että noin se kuuluu, nuin sitä pittää sitte juhulia.

Kuten tietoperustassa toin ilmi, nuoret oppivat mallia ottamalla. Nuoret tulkitsevat myös aikuisten non-verbaaleja viestejä ja ottavat oppia aikuisten toiminnasta. Aikuisten tulisikin kasvattaa nuoria esimerkillään ja vaikka aikuiset eivät ajattelisikaan omaa rooliaan kasvattajana, heidän esimerkkinsä on silti nuorille tärkeä.

Yksi haastateltavista on pohtinut työntekijöiden antamaa esimerkkiä hyvin, mutta ei ole kuitenkaan vielä pystynyt ratkaisemaan kokemaansa ristiriitaa:

No esimerkiksi joku illan lopetustilaisuudet on niinku sellasia missä missä mä aina vähä mietin sitä että kun on meillon tää tapa että otetaan ne vaikka talkoojuomat siinä illan päätteeksi että onks se, onks se ok niin kauan kun meillä on muksut talossa niin sitten me roolimallit pistämme tupakiksi ja otamme tuopin kaljaa ja jutun taso saattaa kääntyä aika lailla sellaseksi... ollaan vapaalla niin ollaan vapaalla-tyyppiseksi ja onks se sitte ok. Mä en tiedä. Sitä mietin aika paljon ja aika usein noissa kun on iltavastaavana.

Tämä ristiriita on aihe, johon mielestäni pitäisi syventyä tarkemmin. Työntekijöiden kesken pitäisi käydä arvokeskustelua siitä, millaisen esimerkin he haluavat nuorille antaa. Uskon, että nuoret kokevat Rytmikorjaamon työympäristönä "cooliksi" paikak-

si, jossa on tarjolla rockia, kapinahenkeä ja kaljaa, ja työntekijät edustavat tietynlaista ihannekuvaa siitä, mitä on olla "siisti" aikuinen.

Työntekijöillä on näkemykseni mukaan suuri rooli nuorten kasvattamisessa Rytmikorjaamolla, vaikka he eivät sitä itse välttämättä tunnista. Nuorten kasvua tapahtuu muun muassa silloin, kun he ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muihin ja kun he ottavat mallia aikuisten käytöksestä ja toiminnasta. Työntekijöiden pitäisi pystyä tunnistamaan piilevä kasvatustehtävänsä. Kasvatusta voi myös opiskella. Perehtymällä kasvatuksen teoriaan ja ottamalla kasvatustapahtuma ajatuksellisesti haltuun ihmisen on mahdollista kehittää omaa kasvatustietoisuuttaan. Teoreettinen ymmärrys näkyy sitten siinä, miten ihminen toimii käytännössä. (Hämäläinen 2010, 355.) Ja vaikka kaikki Selmun työntekijät eivät ryhtyisikään opiskelemaan pedagogisia opintoja, on kuitenkin tärkeää tiedostaa kasvatuksen lähtökohtia ja sen positiivisia vaikutuksia nuoren kehittymiselle.

Kun aikuinen asennoituu nuoreen rakastavasti ja toimii häntä kohtaan empaattisesti, vaikuttaa hän myönteisesti nuoreen, hänen turvallisuudentunteeseensa, luottamukseensa ja elämänuskoonsa. Näitä merkityksiä ei useinkaan välitetä sanallisen viestinnän avulla, mutta niillä on suuri kasvattava vaikutus nuoreen. (Purjo 2009b, 175.) Kaikki haastatellut työntekijät suhtautuvat positiivisesti alaikäisiin talkoolaisiin. Haasteista ja ongelmista huolimatta he pystyvät näkemään nuorten toimintaan tuomat positiiviset asiat. Tämä on jo todella hyvä lähtökohta sille, että nuoret pääsevät kasvaamaan Rytmikorjaamolla.

6 TUOTOS

Kehittämistyöni tuotos on ohjeistus Selmun henkilökunnalle siitä, kuinka alaikäiset vapaaehtoiset tulisi kohdata Rytmikorjaamolla. Tuotoksen nimi on ”Nuorten kohtaamisen ABC” (ks. Liite 3.). Se sisältää viisitoista kohtaa ohjeita sekä yhdeksän kohtaa toimintaan liittyviä kysymyksiä, joihin kannattaa kiinnittää huomiota ja joita yhdessä pohtimalla voi kehittää toimintaa. Ohjeet ja yhdessä mietittävät kysymykset on tehty Selmulle, mutta etenkin ohjeet ovat melko yleisiä, joten niitä on mahdollista käyttää muuallakin. Lisäksi ne sopivat ohjenuoraksi kohdattaessa myös muita nuoria kuin vain alaikäisiä.

Kun ryhdyin tekemään opinnäytetyötäni, emme olleet sopineet tilaajan kanssa tuotoksesta mitään erityistä. Sain siis hyvin vapaat kädet tuotoksen tekemiseen eikä minulla ollutkaan suurta ennakkoaikaa siitä, millainen tuotos tulisi olemaan. Sen kuitenkin tiesin, että tuotos ei voi olla laaja, vaan sen pitää olla helposti ja nopeasti omaksuttavissa, sillä muuten kukaan työntekijöistä ei ehdi paneutua siihen. Samaten visuaaliset elementit olisivat jokseenkin turhia, sillä tuotoksen oli tarkoitus tulla vain työntekijöiden käyttöön eikä sitä ole tarvetta markkinoida suuremmille joukoille.

Tuotoksen lopullinen sisältö muotoutui vasta, kun olin saanut kirjoitettua opinnäytetyöni. Kokosin ohjeistuksen Tulokset ja analysointi-luvun pohjalta ottamalla mukaan mielestäni olennaisimmat ja tärkeimmät asiat ja sellaiset asiat, jotka vaativat lisää pohdintaa. Ohjeistukseen on siten vaikuttanut kaikki se, mitä olen opinnäytetyössäni tehnyt. Tietoperustasta sain tietoa siitä, mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota nuoria kohdatessa. Aineistostani sain ideoita ja näkökulmia siihen, mitkä asiat ovat jo hyvin ja mitkä asiat puolestaan askarruttavat yhdistyksen henkilökuntaa sekä alaikäisiä vapaaehtoisia. Näiden asioiden pohjalta muodostin synteesisin asioista, jotka ovat tärkeitä ja joihin pitää paneutua.

Nuorten kohtaamisen ABC tulee yhdistyksessä osaksi iltavastaavakansiota. Iltavastaavakansio sisältää käytännön ohjeita klubi-illan kulusta ja on tarkoitettu illan ”esimiehelle” muistilistaksi erinäisistä asioista, jotka täytyy ottaa haltuun tapahtuman onnistumiseksi. Ohjeet käsittelevät nimenomaan käytännön seikkoja, kuten iltojen aika-

taulutusta, hälytyslaitteiden kytkentää, ovien ohjelmointia ynnä muuta sellaista. Nuorten kohtaamisen ABC tuokin tarpeellisen lisän näihin käytännön ohjeisiin. Kun ohjeistus on osa iltavastaavakansiota, pääsevät yhdistyksessä olevat harjoittelijat tutustumaan myös ohjeisiin työntekijöiden ohella. Näin kenenkään ei välttämättä tarvitse erikseen ohjeistaa harjoittelijoita siihen, että tuotannollisten tehtävien ohella vapaaehtoisten kohtaaminen on yhtä tärkeä asia.

7 LOPUKSI: TEHDÄÄNKÖ RYTMIKORJAAMOLLA NUORISOTYÖTÄ?

Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistyksessä ei varsinaisesti tai tiedostaen tehdä nuorisotyötä. Sen toiminnassa ei näy nuorison kasvatuseetos samalla tavalla kuin esimerkiksi urheiluseuroissa. Kuitenkin haastattelemistani Selmun työntekijöistä neljä seitsemästä vastasi vapaaehtoistoiminnan tarkoituksiksi kasvatuksen. Osa työntekijöistä myös kokee tekevänsä nuorisotyötä kohdatessaan ja ohjattaessaan alaikäisiä talokoolaisia Rytmikorjaamolla.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä oli, miten alaikäiset vapaaehtoiset pitäisi kohdata Rytmikorjaamolla. Olen käsitellyt aihetta monipuolisesti eri näkökulmista. Rytmikorjaamolla nuoret voivat kokea olevansa samaa porukkaa, tasa-arvoisia muiden kanssa. Tasavertaisuudesta huolimatta työntekijöiden tulee huomioida nuorten erityisyys. Heitä kohtaan tulee olla ymmärtäväinen ja kärsivällinen ja ottaa huomioon se, ettei nuorilla ole vielä samanlaista kokemusta työskentelystä kuin vanhemmilla ihmisillä. Siksi nuoret tarvitsevatkin enemmän ohjausta ja tukea tehtävissään. Sekä positiivisen että kehittävän palautteen antaminen nuorille on erityisen tärkeää, jotta he voivat kehittyä ja saada onnistumisen kokemuksia. Tukeminen ja kannustaminen voivat olla hyvin pieniäkin asioita. Vastuun antaminen sopivassa määrin luo nuorelle osallisuuden tunnetta sekä lisää itseluottamusta. Kuitenkin aikuinen työntekijä on vastuussa toiminnasta ja hankalien tilanteiden hoitamisesta, eli nuorta ei tule jättää yksin tällaisiin tilanteisiin. Avun on oltava lähellä.

Vapaaehtoisten kohtaamisessa tarvitaan sosiaalisia taitoja ja johtamistaitoja. Toisen ihmisen kohtaaminen on arkipäiväistä, mutta toisaalta hyvin haastavaa. Nuorten kanssa toimiminen vaatii ongelmien tunnistamisen kykyä sekä taitoa puuttua ongelmatilanteisiin. Nuorten kanssa täytyy pystyä sietämään sitä, että eteen tulevia tilanteita ei pysty ennakoimaan eikä niihin ole yhtä ratkaisumallia. Tämä ei silti tarkoita, etteikö erilaisiin tilanteisiin ja erilaisten nuorten kohtaamiseen voisi varautua ennakolta. Yhteinen koulutus työntekijöille olisikin paikallaan. Myös työntekijöiden itsepohdiskelu oman käyttäytymisen vaikutuksesta on tarpeen. Nuoret ottavat mallia aikuisista, vaikka aikuiset eivät sitä tajuaisikaan. Työntekijät ovat asemansa puolesta roolimalleja nuorille.

Vapaaehtoisten kohtaamisessa myös johtajuuden selkiyttäminen on tarpeen. Johtajuus vapaaehtoistoiminnassa ei tarkoita sitä, että on toisten yläpuolella, vaan se on toiminnan mahdollistamista ja ihmisten innostamista. Johtajuutta ei pitäisi nähdä mörkönä, vaan yhtenä työkaluna vapaaehtoisten kohtaamisessa. Toiminnan ja sen pelisääntöjen yhtenäisyys helpottaa johtamista ja luo pohjan, johon käytännön toimissa voi nojata. Tällöin kenenkään ei tarvitsisi ajatella olevansa niuhottaja puuttuaan epäkohtiin.

Nuorten henkilökohtainen tunteminen on tärkeää. Se ei tarkoita, että työntekijöiden pitäisi tuntea kaikki nuoret ja heidän elämäntarinansa. Tärkeää työntekijöille on luoda mahdollisuudet sille, että nuoret voivat ja uskaltavat halutessaan lähestyä työntekijöitä. Myös kiinnostuksen osoittaminen nuorta kohtaan on tärkeää, sillä nuorilla on tarve kertoa itsestään ja tulla hyväksytyksi omana itsenään. Vapaaehtoisen parempi tunteminen tuo myös henkilökunnalle luottamuksen tunteen siihen, että kyseinen ihminen hoitaa tehtävänsä. Samaten henkilökunta pystyy paremmin tukemaan ja kannustamaan nuorta tehtävässään, kun hän on tuttu.

Seppälän (2011, 162) mukaan turvallisuuden tunteen kokeminen ja sosiaalinen vuorovaikutus ovat sosiaalista vahvistamista, joka luo hyvinvointia. Hyvinvoinnin lisääntyminen ei välttämättä ole järjestöjen tavoite sinänsä, mutta yhteinen toiminta, vuorovaikutus ja tunne osallisuudesta tuottaa monia hyvinvointivaikutuksia. (Seppälä 2011, 162.) Selmun tavoitteena ei sinänsä ole hyvinvoinnin lisääminen, mutta sitä toiminta eittämättä tuo monille vapaaehtoisille, sekä nuorille että vanhemmille.

Selmun toiminta Rytmikorjaamolla luo myös osallisuuden kokemuksia nuorille. Vaikka vapaaehtoistoiminnan juuret Rytmikorjaamolla ovat välttämättömyydessä, eli ilman vapaaehtoisia toiminta ei pyörisi, kokevat työntekijät hyvin tärkeäksi myös toimintaan osallistumisen mahdollistamisen nuorille. Rytmikorjaamon toimintaa voidaan verrata samantapaiseen klubiin, Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistyksen Lutakkoon. Ero on kuitenkin siinä, että Lutakossa alaikäiset eivät voi toimia vapaaehtoisena. Lutakossa alaikäisten oleminen mukana vapaaehtoistoiminnassa on koettu hankalaksi ja vaikka sitä on yritettykin (Lyyra 2012, 41), tietävät Selmun työntekijät kertoa, että sitä ole jatkettu. Rytmikorjaamolla puolestaan nuorten läsnäolo nähdään toimintaa rikastuttavana asiana, vaikka haasteet on myös tiedostettu. Tähän viittaa opinnäyte-

työni nimen sitaatti ”Onhan ne ihania kaikessa hirveydessään”. Alaikäisiin vapaaehtoisiin suhtautuminen on ristiriitaista, mutta kuitenkin hyvät asiat voittavat haasteet.

Kehittämistyöni tärkein tavoite oli lisätä Selmun henkilökunnan ymmärrystä alaikäisten vapaaehtoisten erityisyydestä, ja tähän pyrin jo haastatteluvaiheessa. Työssäni olen havainnollistanut henkilökunnalle, kuinka vapaaehtoistoimintaa voidaan tarkastella kasvatuksellisenä toimintana ja kuinka toimintaan voidaan ottaa mukaan nuorisotyön näkökulma. Tekemäni tuotos tulee käyttöön iltavastaava-kansioon. Lisäksi kevään aikana yhdistyksen talkootyöstä vastaava työntekijä on suunnitellut kokoavansa henkilökunnasta pienemmän ryhmän, jonka kanssa hän paneutuu vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen opinnäytetyöni tulokset apunaan.

Opinnäytetyössäni tehtyjä havaintoja ja saatuja tuloksia voidaan yleistää koskemaan muitakin organisaatioita, joiden toiminnassa on nuoria, mutta jotka eivät suoranaisesti tee nuorisotyötä. Esimerkiksi jokin toinen elävän musiikin yhdistys voisi saada työstäni ideoita oman toimintansa kehittämiseen. Toki työssäni olen tarkastellut aihetta vain yhden organisaation näkökulmasta, mutta nuorten kohtaamisen, tukemisen, kannustamisen ja motivoinnin teemat ovat samankaltaisia riippumatta siitä, minkälaisesta nuorten tekemästä vapaaehtoistoiminnasta on kyse tai minkälaisessa organisaatiossa nuoria kohdataan. Johdannossa viittasin valmisteilla olevaan lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelmaan, jonka mukaan nuorten parissa toimivien osaamista nuorten kohtaamisessa tulisi vahvistaa. Jatkossa olisikin tarpeen tehdä samankaltaista kehittämistyötä muissakin järjestöissä ja organisaatioissa, jotka tarjoavat toimintaa nuorille.

Tilaaaja oli erittäin kiitollinen työn lopputuloksista, joihin se voi palata tulevaisuudessaakin. Rytmikorjaamon vapaaehtoistoiminta on pyörinyt pitkään, mutta tilaajan mukaan suhteellisen vapaasti ja vailla selkeää suuntaa. Lopputuotos antaa erittäin hyvät eväät toiminnan kehittämiseksi, ja asioista on jo puhuttu yhdistyksen työntekijöiden kesken työpajan ja tulosten esittelyjen jälkeen. Vapaaehtoistoiminnan kehittämisen ei tarvitse olla mahdottoman tuntuinen haaste ja tämä työ auttaa muitakin vapaaehtoistoiminnan järjestäjiä miettimään toimintansa mahdollista kehittämistä. Vaikka työssä keskitytään nuoriin, niin se toimii hyvin koko vapaaehtoistoiminnan kirjon kehittämiseen.

LÄHTEET

- Aaltonen, Sanna & Berg, Päivi & Ikäheimo, Salla 2015. Nuoret luukulla - Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. THL - Tutkimuksesta tiiviisti 3/2015. Viitattu 27.1.2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-442-7>
- Erola, Christina 2011. Ohjaaminen. Teoksessa Anne Ilvonen. Miten johdan? Yhdistystoiminnan johtamisopas. Helsinki: OK-Opintokeskus. 50–52.
- Eskelinen, Teppo & Gellin, Maija & Gretschel, Anu & Junttila-Vitikka, Pirjo & Kiilakoski, Tomi & Kivijärvi, Antti & Koskinen, Sanna & Laine, Sofia & Lundbom, Pia & Nivala, Elina & Sutinen, Riikka 2012. Lapset ja nuoret kansalaistoimijoina. Teoksessa Tomi Kiilakoski & Anu Gretschel (toim.) Muistiinpanoja demokratiaoppitunnista. Millainen on lasten ja nuorten kunta 2010-luvulla? Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisu 57. 15–21. Viitattu 27.1.2017. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/muistiinpanoja_demokratiaoppitunnista.pdf
- Harju, Aaro 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 58–80.
- Harju, Aaro 2017. Mitä sinulle kuuluu? Pääkirjoitus. Kansalaisyhteiskunnan verkkolehti 2.2.2017. Viitattu 17.2.2017. http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/mita_sinulle_kuuluu.1796.blog
- Harju, Aaro & Ruuskanen-Himma, Eila 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hynynen, Eva 2009. Astetta parempi ohjaaja. Teoksessa Timo Purjo & Jani Kuusela (toim.) Tappelusta jutteluun – nuoren kohtaamisen taito. Helsinki: Non Fighting Generation ry. 81–89.
- Hämäläinen, Juha 2010. Jälkisanat: Nuorisokasvatuksen teoria ja käytäntö. Teoksessa Elina Nivala & Mikko Saastamoinen (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Toinen, uusittu painos. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto. Julkaisu 73. 351–357.
- Kaila, Katja 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. Helsinki: Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus oy.
- Kantonen, Heikki 2009. Nuorten kohtaaminen huutomerkkeinä ja kysymysmerkkeinä. Teoksessa Timo Purjo & Jani Kuusela (toim.) Tappelusta jutteluun – nuoren kohtaamisen taito. Helsinki: Non Fighting Generation ry. 140–148.
- Kiilakoski, Tomi & Gretschel, Anu 2012. Muistiinpanoja demokratiaoppitunnista. Millainen on lasten ja nuorten kunta 2010-luvulla? Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisu 57. Viitattu 27.1.2017. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/muistiinpanoja_demokratiaoppitunnista.pdf
- Kiilakoski, Tomi & Gretschel, Anu & Nivala, Elina 2012. Osallisuus, kansalaisuus, hyvinvointi. Teoksessa Tomi Kiilakoski & Anu Gretschel (toim.) Muistiinpanoja de-

mokratiaoppitunnista. Millainen on lasten ja nuorten kunta 2010-luvulla? Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 57. 5–7. Viitattu 27.1.2017.

http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/muistiinpanoja_demokratiaoppitunnista.pdf

Kiilakoski, Tomi & Nivala, Elina & Rynnänen, Aimo & Gretschel, Anu & Matthies, Aila-Leena & Mäntylä, Niina & Gellin, Maija & Jokinen, Kimmo & Lundbom, Pia 2012. Demokratiaremontin työkaluja. Teoksessa Tomi Kiilakoski & Anu Gretschel (toim.) Muistiinpanoja demokratiaoppitunnista. Millainen on lasten ja nuorten kunta 2010-luvulla? Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 57. 21–26. Viitattu 27.1.2017.

http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/muistiinpanoja_demokratiaoppitunnista.pdf

Kivelä, Marko 2016a. Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry:n toiminnanjohtaja. Suullinen tiedonanto 2.6.2016.

Kivelä, Marko 2016b. Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry:n toiminnanjohtaja. Suullinen tiedonanto 14.11.2016.

Koski, Pasi 2007. Liikunnan ja urheilun seuratoiminta nuorisotyönä. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76. 299–319.

Kurki, Leena 2006. Kansalainen persoonana yhteisössään. Teoksessa Leena Kurki & Elina Nivala (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere University Press. 115–186. Viitattu 27.1.2017.

https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65787/hyva_ihminen_ja_kunnan_kansalainen_2006.pdf?sequence=1

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.

Kuusisto, Elina & Pessi, Anne Birgitta 2012. Vapaaehtoistoiminta nuorten mielikuvis- ja motiiveissa. Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 127 & Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisuja 46. 168–179.

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyä. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys ry. Viitattu 21.9.2016.

http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf

Laitinen, Hanna 2006. Vapaaehtoisen osallistumisen syitä ja selityksiä. Teoksessa Hanna Laitinen (toim.) Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006. 6–19.

Lundbom, Pia & Herranen, Jatta 2011. Sosiaalisen vahvistamisen ajankohtaisuus. Teoksessa Pia Lundbom & Jatta Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. 4–12.

Lyyra, Mia 2012. Kulttuurisen nuorisotyön tulevaisuus Jyväskylän Elävän Musiikin Yhdistyksessä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kulttuurituotannon koulutusoh-

jelma. Opinnäytetyö. Viitattu 3.11.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205259874>

- Mehtonen, Tuija 2011. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Pia Lundbom & Jatta Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. 13–29.
- Myrskylä, Pekka 2012. Hukassa. Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA analyysi no 19. Viitattu 27.1.2017. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjailyminen.pdf>
- Mäkelä, Sanni & Peltonen, Elina 2012. Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirja. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Katsauksia ja aineistoja 23.
- Nieminen, Juha 2007. Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76. 21–43.
- Nivala, Elina 2011. Sosiaalipedagogiikka nuorten yhteiskunnallisen kasvun tukena. Teoksessa Pekka Räihä & Tanja Steiner (toim.) Samalta viivalta 5. Valtakunnallisen kasvatustieteiden valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2011. Jyväskylä: PS-kustannus. 41–71.
- Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko 2010. Nuorisokasvatuksen teorian kohde ja konteksti. Teoksessa Elina Nivala & Mikko Saastamoinen (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Toinen, uusittu painos. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto. Julkaisuja 73. 8–27.
- Nummi, Pepe 2007. Fasilitaattorin käsikirja. Tarina siitä miten Ykä Hirvi vie ryhmänsä tuskasta tulokseen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Nuorisolaki 72/2006.
- Nuorisolaki 1285/2016.
- Nurmo, Iiris 2009. Nuoren kohtaamisen vaiettu vaikeus ja herkkä hauraus. Teoksessa Timo Purjo & Jani Kuusela (toim.) Tappelusta jutteluun – nuoren kohtaamisen taito. Helsinki: Non Fighting Generation ry. 120–139.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 13–38.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Onnistunut vapaaehtoistoiminta 2014. Opas toiminnan kehittäjälle. Toim. Katja Kaila. Helsinki: Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012–2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:6. Viitattu 27.1.2017. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf?lang=fi>

- Piirainen, Keijo & Kettunen, Aija 2013. Haasteena nuorten vapaaehtoistoiminta. Kehittämishankkeen arviointi. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. D Työpapereita 62.
- Purjo, Timo 2009a. Kasvatuksellisen kohtaamisen taito. Teoksessa Timo Purjo & Jani Kuusela (toim.) Tappelusta jutteluun – nuoren kohtaamisen taito. Helsinki: Non Fighting Generation ry. 63–80.
- Purjo, Timo 2009b. Nuoren kohtaamisen lähtökohtana on hänen ottamisensa persoonana. Teoksessa Timo Purjo & Jani Kuusela (toim.) Tappelusta jutteluun – nuoren kohtaamisen taito. Helsinki: Non Fighting Generation ry. 170–180.
- Rytmikorjaamo 2016. Talkootyö. Viitattu 19.9.2016. <http://www.rytmikorjaamo.fi/talkootyö>
- Rytmikorjaamo 2017. Tietoa talosta. Viitattu 25.1.2017. <http://rytmikorjaamo.com/talo/rytmikorjaamo/#tietoa>
- Seinäjoen Elävän Musiikin yhdistys ry. Toimintakertomus 2015.
- Seppälä, Henna-Riikka 2011. Vahvistavat verkostot. Teoksessa Pia Lundbom & Jatta Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. 150–164.
- Soanjärvi, Katariina 2011. Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 413. Jyväskylän yliopisto.
- Summa, Terhi & Tuominen, Kaisu 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Helsinki: Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry.
- THL 2016. Nuorten syrjäytyminen. Viitattu 27.1.2017. https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen
- Valtion nuorisoneuvosto 2015. LANUKE-julkaisut. Lausunto lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelmaan 2016-2019 otettavista asioista. Viitattu 27.1.2017. <https://tietoanuorista.fi/julkaisut/arvioinnit/>
- Vilkkä, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yeung, Anne Birgitta 2002. Nuorten osallisuus vapaaehtoistoiminnassa ja seurakunnassa. Teoksessa Anu Gretschel (toim.) Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Artikkeleita osallisuudesta. Humanistinen ammattikorkeakoulu & Suomen Kuntaliitto. 76–89.
- Yeung, Anne Birgitta 2005a. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 104–125.
- Yeung, Anne Birgitta 2005b. Tutkimustyökaluja vapaaehtoisuuden mysteeriiin. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 83–103.
- Yeung, Anne Birgitta & Grönlund, Henrietta 2005. Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 167–191.

LIITTEET

Liite 1 Selmun henkilökunnan haastattelu

Taustoittavat kysymykset:

1. Mikä on sinun mielestäsi vapaaehtoistoiminnan tarkoitus Rytmikorjaamolla?
2. Oletteko keskustelleet muun henkilökunnan kanssa siitä, miksi teillä on vapaaehtoisia?
3. Mikä on sinun mielestäsi Selmu ry:n visio, eli miksi yhdistys on olemassa ja mihin se pyrkii?
4. Tunnistavatko talkoolaiset vision?

Johtaminen:

5. Mitä sinun mielestäsi tarkoitetaan vapaaehtoisten johtamisella?
 - a. ylipäätään ja miten näkyy Rytmikorjaamolla?
6. Koetko itsesi vapaaehtoisten johtajaksi toimiessasi iltavastaavana/pistevastaavana?
7. Minkälaisia taitoja iltavastaavana/pistevastaavana tarvitaan, kun kohdataan talkoolaisia?
8. Miten luulet iltavastaavan/pistevastaavan roolin näyttäytyvän talkoolaisille?
9. Onko vapaaehtoisten johtaminen Rytmikorjaamolla mielestäsi kollektiivista vai yhden ihmisen tehtävä? Miksi?
10. Voisiko kollektiivista johtamista edistää jotenkin, miten?
11. Mitä ajattelet siitä, että talkoovastaava vaihtuu niin usein?

Suhtautuminen nuoriin:

12. Minkälaiset nuoret mielestäsi osallistuvat toimintaan ja miksi he osallistuvat?
13. Pitäisikö sinun mielestäsi alaikäisiin talkoolaisiin suhtautua jotenkin eri tavalla kuin aikuisiin?
 - a. miksi, miksi ei?
 - b. erilainen kohtelu joissain tilanteissa, missä?
14. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta nuorten kanssa työskentelystä?
15. Tuntuuko sinusta siltä, että tarvitset jotain erityisiä taitoja alaikäisten nuorten kohtaamiseen?
 - a. entä Selmun muut työntekijät?
16. Saavatko alaikäiset riittävästi tukea tehtäviinsä työntekijöiltä?
17. Mitä ongelmia tai haasteita liittyy alaikäisiin talkoolaisiin?
18. Miten nuoria voisi motivoida sisäisesti?
19. Mitä hyviä puolia alaikäiset talkoolaiset tuovat toimintaan?
20. Voisiko alaikäisiä kannustaa ottamaan enemmän vastuuta joistain tehtävistä, mistä?
21. Kuinka tärkeäksi koet sen, että tunnet talkoolaisia henkilökohtaisesti?
22. Onko joku alaikäinen kertonut sinulle joskus jotain henkilökohtaisia asioita?
23. Miten alaikäisille voisi antaa palautetta heidän onnistumisestaan?
 - a. entä negatiivinen palaute?
 - b. annetaanko palautetta ylipäätään riittävästi?
24. Haluatko sanoa vielä jotain muuta aiheeseen liittyvää?

Liite 2 Kyselylomakkeen runko

Rytmikorjaamon alaikäiset talkoolaiset

Kysely on tarkoitettu Rytmikorjaamolla toimiville alaikäisille vapaaehtoisille. Kyselyn vastauksia käytetään vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen Rytmikorjaamolla. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä. Vastaamalla annat luvan käyttää avovastauksissa kirjoittamiasi asioita sitaatteina aiheesta valmistuvassa opinnäytetyössä.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden ja yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan yksi kolmen päivän lippu ensi kesän Provinssiin. Yhteystietoja ei yhdistetä vastauksiin. Voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Taustakysymykset

Ikä:*

14 15 16 17 18

Sukupuoli:*

nainen mies en halua kertoa

Oletko tehnyt tai teetkö vapaaehtoistöitä jossain muualla kuin Rytmikorjaamolla:*

kyllä ei

Vapaaehtoisuus Rytmikorjaamolla

Kuinka paljon seuraavat asiat motivoivat sinua tulemaan vapaaehtoiseksi Rytmikorjaamolle: (1=ei ollenkaan merkitystä, 2=vain vähän merkitystä, 3=jonkin verran merkitystä, 4= paljon merkitystä, en osaa sanoa)*

saa mielekästä tekemistä
 pääsee näkemään esiintyjä
 näkee kavereita
 tuntee kuuluvansa ryhmään
 saa työkokemusta
 pääsee toteuttamaan itseään
 oppii uusia asioita (esim. asiakaspalvelu)
 mahdollisuus saada uusia kavereita
 voi tuntea itsensä tarpeelliseksi
 halu auttaa
 kannustuksen ja positiivisen palautteen saaminen
 talkoolaisille järjestettävät illanvietot ja karonkat

Rytmikorjaamo-huppari
 talkookortti
 yhteishenki ja hyvä fiilis
 tapa viettää viikonloppua

Miksi sinun mielestäsi Rytmikorjaamolla on vapaaehtoisia?*

Ovatko nykyiset palkitsemistavat (huppari, talkookortti, illanvietot, karonkat) riittäviä?*

kyllä ei, mitä kaipaisit lisää? en osaa sanoa

Onko asioista tiedottaminen vapaaehtoisille riittävää?

kyllä ei, mitä kaipaisit lisää?

Mitä mieltä olet yhteisistä pelisäännöistä Rytmikorjaamolla?*

säännöt ovat selkeät kyllä ei en osaa sanoa

säännöt koskevat kaikkia kyllä ei en osaa sanoa

Onko yhteisissä pelisäännöissä jotain parannettavaa?*

kyllä, mitä? ei en osaa sanoa

Vapaaehtoisten ohjaaminen

Koetko saavasi riittävästi tukea ja ohjausta talkoiluun iltavastaavalta ja/tai Selmun muilta työntekijöiltä (EI muilta vapaaehtoisilta)?*

a. klubi-illan aikana? kyllä ei, miksi? en osaa sanoa
 b. muulloin? kyllä ei, miksi? en osaa sanoa

Jos olet kohdannut joskus jonkun ongelmatilanteen työssäsi, oletko saanut siihen apua Selmun henkilökunnalta (EI muilta vapaaehtoisilta)?*

kyllä en en ole kohdannut ongelmatilanteita

Mitä odotat iltavastaavalta (voit valita useamman vaihtoehdon)?*

ohjausta kulloisenkin tehtävän hoitamiseen
 neuvoja hankalissa tilanteissa esim. asiakkaiden kanssa
 ihmistä, jolta voi kysyä mitä vaan tehtäviin liittyvää
 palautetta tehdystä työstä (kehitettävää, hyvää)
 vastuullisten tehtävien antamista
 mukavaa juttukaveria

Kuka sinun mielestäsi vastaa vapaaehtoisten ohjaamisesta Rytmikorjaamolla* klubi-illoissa?

koko Selmun henkilökunta iltavastaava
 Petteri talkoovastaava
 muut talkoolaiset

muulloin?

koko Selmun henkilökunta
Petteri
muut talkoolaiset

iltavastaava
talkoovastaava

Osaavatko kaikki Selmun työntekijät mielestäsi ohjata nuoria talkoolaisia?*

kyllä ei, miksi?* en osaa sanoa

Mikä merkitys on mielestäsi sillä, että talkoovastaava vaihtuu puolen vuoden välein?*

ei ole merkitystä vain vähän merkitystä
paljon merkitystä, mitä?

Vapaaehtoisten kohtaaminen

Pitääkö sinun mielestäsi alaikäisiä ja täysi-ikäisiä talkoolaisia kohdella täysin samalla tavalla?*

kyllä, miksi?* ei, miksi?*

Kuinka tärkeää sinulle on, että iltavastaava tuntee sinut nimeltä?*

Hyvin tärkeää jonkin verran tärkeää ei yhtään tärkeää

Saatko riittävästi palautetta työstäsi Selmun henkilökunnalta?*

asioissa, joissa olet onnistunut

kyllä en

asioissa, joissa sinulla olisi vielä parannettavaa

kyllä en

Onko iltavastaava tai pistevastaava antanut sinulle joskus jonkun vastuullisen tehtävän klubi-illassa?*

kyllä, minkä? ei

Haluaisitko enemmän vastuullisia tehtäviä klubi-iltojen aikana tai muulloinkin (esim. klubi-iltojen suunnittelussa)?*

kyllä, mitä? en

Rytmiksen ilmapiiri

Onko Rytmikorjaamolla joku aikuinen, jolle voisit halutessasi puhua henkilökohtaisista asioistasi?*

kyllä, joku aikuinen talkoolainen

kyllä, joku Selmun työntekijöistä

ei ole ketään

Koetko olosi turvalliseksi Rytmikorjaamolla?*

kyllä en, miksi?* en osaa sanoa

Mitä hyviä asioita nuoret tuovat sinun mielestäsi Rytmikorjaamolle?*

Tähän voit kirjoittaa muuta palautetta tai terveisiä Selmun henkilökunnalle:

Liite 3 Ohjeistus Selmun henkilökunnalle

Nuorten kohtaamisen ABC

Toisen aito kohtaaminen vaatii sen, että osaa ensin kohdata itsensä. Tämä ei tarkoita, että pitää olla täydellinen ja itsevarma. Itsensä kohtaaminen on sitä, että tunnistaa omat hyvät puolensa ja heikkoutensa ja uskaltaa tuoda ne julki.

Ole oma itsesi, sillä nuoret aistivat epäaitouden.

Millainen esimerkki olet nuorille ja millainen haluaisit olla? Sinulla on suuri rooli nuorten kasvattamisessa, sillä vaikka et sitä haluaisikaan, nuoret ottavat sinusta mallia.

Asennoidu nuoreen hyväksyvästi ja empaattisesti. Se välittyy toiminnassa, vaikka et sanallisesti toisi sitä esiin.

Ennakolta ei voi tehdä suunnitelmaa siitä, miten nuorten kanssa tulee toimia eri tilanteissa. Ole kuitenkin varautunut siihen, että yllättäviä tilanteita saattaa sattu.

Nuoret haluavat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti. Kunnioitetaan nuorta ottamalla hänet huomioon ihmisenä, joka on kykenevä tasavertaiseen kommunikaatioon.

Tasa-arvoiseen kohteluun kuuluu, että vaikka nuorilta vaaditaan samoja asioita kuin samalla työpisteellä olevilta täysi-ikäisiltä, otetaan kuitenkin huomioon nuorten erityispiirteet (esim. tunnetilojen ja käyttäytymisen vaihtelut; nuorten vähäinen kokemus työn tekemisestä ja asiakkaiden kohtaamisesta, turhautuminen ilman mielekästä tekemistä) ja suurempi tuen tarve. Ollaan kärsivällisiä ja ymmärtäväisiä.

Kaikkia asioita ei kuitenkaan tule sallia. Yhteiset pelisäännöt koskevat kaikkia. Pidä siis säännöistä kiinni kaikkien kohdalla, myös itsesi.

Nuorten saaminen ruotuun vaatii pitkäjänteisyyttä, ohjaamista ja keskustelua.

Hyväksy nuorten "keskeneräisyys", sillä aikuisetkin ovat keskeneräisiä ja tekevät virheitä. Siispä virheiden tekeminen pitää sallia nuorillekin.

Nuori oppii virheistä, kun hänelle antaa kehittävää palautetta. Myös positiivinen palaute ja kannustus on tärkeää nuoren toimintaan sitoutumiselle ja itsetunnolle.

Vapaaehtoisten johtaminen ei ole hierarkkista toimintaa ylhäältä alaspäin, vaan toiminnan mahdollistamista osallistujille sekä heidän innostamistaan. Pyri motivoimaan vapaaehtoisia ja luomaan hyvää ilmapiiriä omalla toiminnallasi.

Pyri luomaan iltavastaavana (ja muutenkin) itsestäsi kuva tuttavallisena ja helposti lähestyttävänä. Ole kiinnostunut nuorista. Näin annat heille mahdollisuuden tulla kertomaan asioistaan ja jakamaan mielipiteitään.

Anna nuorille pieniä vastuutehtäviä, se lisää motivaatiota. Ole kuitenkin tällöinkin valmis ohjaamaan nuorta, jos hän tarvitsee apua.

Muistuta nuoria siitä, että aikuiset ovat viime kädessä vastuussa eikä nuorten tarvitse jäädä yksin mihinkään ongelmatilanteeseen.

Yhdessä mietittäviä asioita:

Työntekijöiden kesken pitäisi käydä arvokeskustelua siitä, millaisen esimerkin ja roolimallin haluatte nuorille antaa.

Ollaanko nuoria kohtaan jopa liian sallivia joissain tapauksissa? Nuorille ei haluta valittaa turhasta, mutta kaikki täysi-ikäiset talkoolaiset eivät pidä siitä, että osa nuorista ei noudata sääntöjä -> pitäisikö nuorten asemaa selkiyttää myös täysi-ikäisille talkoolaisille?

Jonkinlaisen palautejärjestelmän kehittäminen?

Pitäisikö koko henkilökunnalle tai iltavastaaville olla koulutus nuorten kohtaamisesta, yhtenäisestä ohjaamisesta ja pelisäännöistä?

Miten organisaation arvoja ja perustehtävää voitaisiin tuoda paremmin esille vapaaehtoisille?

Millaisia erilaisia johtamisrooleja työntekijöillä on? Miten koko henkilökuntaa voisi kannustaa johtamiseen (asioiden ja ihmisten)?

Millaisia vastuutehtäviä nuorille voitaisiin antaa? Voisiko niitä tuoda enemmän ilmi, jotta talkoolaiset saataisiin kiinnostumaan muistakin kuin "suorittavista" tehtävistä illoissa?

Miten alaikäisiä voisi "jälkihuoltaa" jos he joutuvat johonkin vaikeaan tilanteeseen asiakkaiden kanssa?

Millä pienillä asioilla vapaaehtoisia voisi huomioida paremmin myös klubi-iltojen ulkopuolella?