

Saana Landgrén, Tuulikki Leinonen

Vertaisohjaajatoiminnasta tukea elämönhallintaan

Vertaisohjaajatoiminta Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen
nuorisotaloissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaaliala

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö

13.9.2013

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Saana Landgrén ja Tuulikki Leinonen Vertaisohjaajatoiminnasta tukea elämänhallintaan Vertaisohjaajatoiminta Helsingin kaupungin nuorisosiain- keskuksen nuorisotaloissa 42 sivua + 2 liitettä 13.9.2013
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi (AMK)
Ohjaajat	Lehtori Jukka Törnroos Lehtori Sylvia Tast
<p>Opinnäytetyömme käsittelee Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen nuorisotalojen vertaisohjaajatoimintaa. Tarkoituksena oli tutkia, kuinka vertaisohjaajatoiminta tukee siihen osallistuvien nuorten elämänhallintaa. Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskus tuottaa kulttuuri- ja harrastepalveluja nuorille, edistää nuorten yhteiskunnallista osallistumista sekä tarjoaa nuorille tukea ja neuvontaa.</p> <p>Vertaisohjaajatoiminta on kohdistettu 17–21 -vuotiaalle nuorille, jotka ovat nuorisotalon entisiä kävijöitä. Toiminnan tavoitteena on kehittää nuorten vastuunottoa, yhteisöllisyyttä, nuorten itsetuntoa ja -arvoa sekä kasvattaa nuorten tietoja, taitoja ja varmuutta ohjaamiseen. Toimintaan tulevat nuoret osallistuvat vertaisohjaajakoulutukseen, jonka jälkeen he toimivat vertaisohjaajina nuorisotalossa.</p> <p>Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkielma, jonka teoreettisena viitekehystenä toimii elämänhallinta. Aineistonkeruun toteutimme teemahaastatteluilla ja aineisto koostuu kahden ryhmähaastattelun vastauksista. Yhteensä haastatteluihin osallistui seitsemän vertaisohjaajaa. Aineiston analysoinnissa käytimme teemoittelua ja tyypittelyä. Tulokset on jaettu seitsemään eri teemaan: taustatiedot, vastuu, osallisuus, yhteisöllisyys, oppiminen, itseluottamus sekä motivaatio.</p> <p>Tuloksista voidaan nähdä, että vertaisohjaajatoiminnassa on useita eri tekijöitä, jotka tukevat nuorten elämänhallinnan vahvistumista. Osallisuuden ja motivaation tukeminen sekä nuorten itseluottamuksen vahvistaminen ovat tulosten mukaan tärkeitä elementtejä vertaisohjaajien elämänhallinnan tukemisessa. Työntekijöillä nähtiin olevan merkittävä rooli vertaisohjaajien elämänhallinnan tukemiseen motivoinnin, osallisuuden ja oppimisen tukemisen sekä vastuun, tuen ja palautteen antamisen kautta.</p>	
Avainsanat	elämänhallinta, vertaisohjaaja, nuorisotalo, nuorisotyö

Authors Title Number of Pages Date	Saana Landgrén ja Tuulikki Leinonen Support to Life Management from Peer Guidance Activity Conducted in Youth Centers Run by the Youth Department of The City of Helsinki 42 pages + 2 appendices Fall 2013
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Jukka Törnroos, Senior Lecturer Sylvia Tast, Senior Lecturer
<p>The subject of our thesis was peer guidance activity conducted in youth centers run by the youth department of the City of Helsinki. The purpose of this thesis was to examine how the peer guidance activity supports the life management of the youths taking part in it. The youth department produces culture and hobby services for young people, furthers their societal involvement and offers guidance and support to young people.</p> <p>The peer guidance activity is targeted for kids aged between 17 and 21 who have previously been attendees at the youth center. The object of this activity is to develop the youth's ability to take charge, community spirit, self-esteem and self-value and to increase the knowledge, skills and confidence that they need in peer guidance. The young people participating in the activity attend peer guidance training after which they serve as peer counselors in youth centers.</p> <p>Our thesis was a qualitative study in which life management acted as a theoretical frame of reference. The material for this study was collected via theme interviews and it comprised the answers of two different group interviews. All in all, seven young people took part in the interviews. In analyzing the material we utilized thematic analysis and typology. The results were divided into seven separate themes: background, responsibility, participation, community spirit, learning, self-confidence and motivation.</p> <p>The results showed that the peer guidance activity had several factors supporting the reinforcement of the life management of the youths taking part in it. According to the results, the promotion of participation and motivation and the reinforcement of the youths' confidence are important elements in supporting the life management of the peer counselors. Through motivation, participation and the promotion of learning, and through responsibility, support and feedback, the employees in the youth center played a key part in supporting the youths' life management.</p>	
Keywords	life management, peer counselor, youth center, youth work

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Nuoruus	2
3	Nuorisotyö	3
3.1	Nuorisotyön perustehtävät	3
3.2	Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus	5
3.3	Nuorisolaki	5
4	Vertaisohjaajatoiminta nuorisotaloilla	6
4.1	Vertaisohjaajatoiminta Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa	7
4.2	Vantaan vertaisohjaajatoiminta	8
5	Elämänhallinta	9
5.1	Elämänhallinnan määrittelyä	9
5.2	Sisäinen ja ulkoinen elämänhallinta	10
5.3	Itseluottamus osana elämänhallintaa	11
5.4	Osallisuuden merkitys elämänhallintaan	12
5.5	Motivaation merkitys elämänhallintaan	13
6	Opinnäytetyön prosessi	14
6.1	Tutkimuskysymys	15
6.2	Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen	16
6.3	Aineiston analysointi	18
6.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	19
7	Tulokset	22
7.1	Vertaisohjaajien taustatiedot	23
7.2	Vastuu	23
7.3	Itseluottamus	24
7.4	Motivaatio	25
7.5	Osallisuus	25
7.6	Yhteisöllisyys	26
7.7	Oppiminen	28
7.8	Tulosten yhteenveto	29
8	Johtopäätökset	30

9	Pohdinta	36
	Lähteet	40
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelurunko	
	Liite 2. Lupa haastattelua ja sen videointia varten	

1 Johdanto

Tarve hallita elämää on yksi ihmisen perustarpeista. Elämää ei kuitenkaan koskaan voi täydellisesti hallita, vaan elämänhallinta on enemmänkin ihmisen uskoa siihen, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin ja kykenee muuttamaan olosuhteita itselleen suotuisammiksi. Tulevaisuuden suunnittelu, vastuun kantaminen, oman käytöksen seurausten ymmärtäminen sekä päämäärien asettaminen ja niihin pyrkiminen kertovat kaikki ihmisen elämänhallinnasta. Kun yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa, korostuu ihmisen tarve tuntea, että hän hallitsee elämänsä. (Keltikangas-Järvinen 2008: 253–255.)

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen kahden nuorisotalon Vertaisohjaajatoiminta -pilottihankkeen kanssa. Vertaisohjaajatoiminta on Nuorisoasiainkeskuksen nuorisotaloilla pilottivaiheessa oleva konsepti, jonka tavoitteena lisätä nuorten vastuunottoa sekä kohottaa heidän itsetuntoa ja -arvostusta. Tavoitteena on myös lisätä yhteisöllisyyttä sekä kehittää nuorten tietoa, taitoa ja varmuutta ohjaamiseen. (Mielonen 2013.) Toiminta on kohdistettu 17–21 -vuotiaille nuorille, jotka ovat nuorisotalojen entisiä kävijöitä. Opinnäytetyömme on ajankohtainen, koska vertaisohjaajatoiminta on pilottivaiheessa oleva hanke ja toimintaa on tarkoitus laajentaa myös muille nuorisoasiainkeskuksen nuorisotaloille.

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkielma, jonka teoreettinen viitekehys on elämänhallinta. Selvitimme vertaisohjaajatoimintaan liittyvien nuorten kokemuksia siitä, kuinka toiminta tukee elämänhallintaa. Lisäksi selvitimme millainen rooli työntekijöillä on vertaisohjaajatoiminnassa nuorten näkökulmasta, miten osallisuus toteutuu toiminnassa ja mitkä asiat toiminnassa motivoivat nuoria. Aineiston keruun toteutimme kahdena ryhmähaastatteluna. Keräsimme aineistoa kahdesta eri nuorisotalosta teema-haastattelumenetelmää käyttäen. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin teemoittamalla ja tyyppittelemällä. Analysoinnin kautta aineistoista nousi esiin seitsemän eri teemaa: taustatiedot, vastuu, itseluottamus, motivaatio, osallisuus, yhteisöllisyys sekä oppiminen. Näiden teemojen kautta tarkastelimme elämänhallinnan tukemisen toteutumista vertaisohjaajatoiminnassa.

Tuloksista selviää, että vertaisohjaajatoiminnassa on elämänhallintaa tukevia elementtejä. Voidaan nähdä, että osallisuus toteutuu ja toiminnasta löytyy vertaisohjaajia motivoivia tekijöitä. Toiminnan ja työntekijöiden avulla vertaisohjaajat oppivat asioita niin toimimisesta työelämässä kuin itsestäänkin. Vertaisohjaajien itseluottamuksen kasvaminen toiminnan aikana on yksi merkittävä tekijä elämänhallinnan kannalta. Myös vastuun saaminen ja kantaminen ovat tärkeitä tekijöitä, joka vaikuttaa vertaisohjaajiin positiivisesti.

Opinnäytetyössä esittelemme ensin nuoruutta ja nuorisotyötä, jonka jälkeen esittelemme Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen toimintaperiaatteita sekä vertaisohjaajatoimintaa. Tästä jatkamme teoreettisen viitekehiksemme, elämänhallinnan, esittelyyn. Elämänhallinnan teorioiden lisäksi avaamme itseluottamuksen, osallisuuden sekä motivaation merkitystä ihmisen elämänhallintaan. Opinnäytetyön prosessin kautta jatkamme tuloksiin ja johtopäätöksiin sekä pohdintaan.

2 Nuoruus

Nuoruus käsittää ajanjakson, jolloin ihminen jäsentää elämäänsä entistä tietoisemmin suhteessa ympäristöönsä (Dunderfelt 1998: 93). Nuoruuden alkamisen ja päättymisen määrittely ei ole yksiselitteistä, mutta usean eri näkökulman mukaan sen katsotaan sijoittuvan noin 12–22 ikävuoden tietämille (Dunderfelt 1998: 92; Duodecim 2010: 4; Kempainen 1999: 38). Nuoruuden suurimmat fysiologiset muutokset tapahtuvat nuoruuden alkuvaiheessa. Fyysisten muutosten lisäksi nuori käy läpi merkittäviä psykologisia muutoksia. Nuoruudessa rakennetaan elämää itsenäisemmäksi ja luodaan käsitystä itsestä vastuullisena ja itsenäisenä toimijana. (Kronqvist – Pulkkinen 2007: 166.)

Nuoruus voidaan jakaa kolmeen eri aiheeseen: varhaisnuoruuteen (noin 11–14 -vuotiaana), keskinuoruuteen (noin 14–18 -vuotiaana) ja myöhäisnuoruuteen (noin 19–25 -vuotiaana). Keskinuoruudessa merkittävänä asioina näyttäytyvät identiteettikysymykset sekä minäkokemuksen selkeyttäminen. Identiteettiin liittyvät kysymykset muuttuvat laajemmiksi myöhäisnuoruudessa, ja nuorta mietityttävät usein ideologiset teemat sekä nuoren oma asema suhteessa maailmaan. (Kronqvist – Pulkkinen 2007: 167.) Opinnäytetyössämme haastatellut vertaisohjaajat sijoittuvat iältään keskinuoruuden ja myöhäisnuoruuden vaihteeseen.

3 Nuorisotyö

Nuorisotyötä tekevät monet eri toimijat - julkinen sektori, seurakunnat, järjestöt ja yhteisöt sekä vapaaehtoiset yksityiset henkilöt. Julkisella sektorilla tärkeimmät nuorisotyön toimintamuodot ovat avointen ovien toiminta, työpajatoiminta sekä erityisnuorisotyö. Avointen ovien toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, johon kaikki nuoret ovat tervetulleita mukaan. (Kempainen 1999: 37,40.) Työpajatoiminta on toimintaa, jonka tarkoituksena on saada koulutus- tai työpaikkaa vaille olevat nuoret esimerkiksi tutustumaan työelämään ja eri ammatteihin, aikuistumaan, tarjota varhaista tukea sekä sosiaalista vahvistamista. (Nuorisotakuu n.d.) Erityisnuorisotyö kiinnittää huomiota erityisesti päihteiden käytön vähentämiseen, ihmissuhteiden vahvistamiseen sekä elämänhallinnan tukemiseen (Nuortentampere.fi n.d.)

Nuorisotyön yksi tärkeimmistä lähtökohdista on vapaaehtoisuus. Nuorten osallistuminen toimintaan on vapaaehtoista. Ilman osallistumisen vapaaehtoisuutta nuorisotyö ei olisi nuorisotyötä. Vapaaehtoisuus on näkynyt historiassa myös organisoinnin tasolla. Nuorisotyö on ollut kansalaisjärjestötoimintaa ja perustunut vapaaehtoisten työpanokseen. Vapaaehtoiset työntekijät ovat edelleen tänäkin päivänä tärkeä osa nuorisotyön toteuttamista, ja vapaaehtoistyötä tehdään joko vapaaehtoisten voimin tai ammattilaisten kanssa yhteistyössä. Vapaaehtoisuus on näkynyt myös nuorisotyön rahoituksessa. (Nieminen 2008: 34.)

Koska nuorisotyö perustuu vapaaehtoisuuteen, tärkeäksi lähtökohdaksi on muodostunut nuorten itsemääräämisoikeuden ja tarpeiden huomioiminen. Nuoret voivat valita millaiseen nuorisotyöhön osallistua, joten nuorten tarpeiden huomioiminen nuorisotyön suunnittelussa on oleellista. Nuorisotyössä nuoria pyritään osallistamaan yhteisöihin, jotka voivat vaihdella esimerkiksi pienryhmistä omaan kotikaupunkiin. Tällainen kansalaiskasvatus, aktiivinen kansalaisuus, on ollut nuorisotyön yhtenä tehtävänä jo 1800-luvun loppupuolelta saakka. Nuorisotyössä pyritään huomioimaan nuorten mahdollisuudet aktiiviseen kansalaisuuteen jo ennen aikuisikää. (Nieminen 2008: 35.)

3.1 Nuorisotyön perustehtävät

Nuorisotyötä tarkastellessa voidaan määritellä sillä olevan neljä olennaista tehtävää. Nämä neljä tehtävää eivät ole toisiansa pois sulkevia vaan nuorisotyötä tekevä organi-

saatio voi toteuttaa samanaikaisesti useaa eri nuorisotyön tehtävää. (Nieminen 2008: 23, 27.) Ensimmäisenä tehtävänä voidaan nähdä socialisaatio. Socialisaatiolla tarkoitetaan nuoren liittämistä kulttuurin, yhteiskunnan ja yhteisöjen aktiiviseksi jäseneksi. Yleisesti toiminnalla pyritään siirtämään vallitsevan kulttuurin ja yhteiskunnan arvoja, rooleja ja toimintamalleja uudelle sukupolvelle. Nykyään socialisaatio nähdään niin käytäntöjä säilyttävän kuin uudistavanakin toimintana. (Nieminen 2008: 23.)

Toisena nuorisotyön tehtävänä on tukea nuoren kehittymistä omaksi itsekseen. Toiminnassa keskitytään ohjaamaan nuorta kasvamaan itsenäiseksi, omat tarpeensa ja toiveensa tuntevaksi, yksilöksi. Nuorisotyön suunnittelussa tulee ottaa huomioon nuorten ilmaisemat tarpeet. Personalisaatiotehtävän yhtenä edellytyksenä on nuorisotyöntekijöiden herkkyys tunnistaa nuorten tarpeita, joita he eivät ehkä itse osaa tuoda esiin. (Nieminen 2008: 24–25.)

Kolmantena tehtävänä nuorisotyöllä on kompensatiotehtävä, jonka tarkoituksena on tasoittaa nuorten socialisaatiossa ja personalisaatiossa ilmeneviä puutteita. Nuorisotyöllä pyritään korjaamaan nuorten ongelmia liittyen esimerkiksi henkilökohtaiseen elämänhallintaan. Kompensatiotehtävää voidaan nähdä toteutettavan korjaavalla nuorisotyöllä, jota toteutetaan esimerkiksi lastensuojelun, erityisnuorisotyön tai kohdennetulla nuorisotyöllä. Osa korjaavasta työstä ei joidenkin näkemysten mukaan edes kuulu nuorisotyön alaan, koska erityisnuorten kohdalla resurssit tai osaaminen ei ole riittävää nuoren auttamiseksi. Tästä syystä kompensatiotehtävästä osa kuuluu esimerkiksi sosiaalityölle, nuorisopsykiatrialle tai päihdehuollolle. (Nieminen 2008: 25.)

Neljäntenä nuorisotyön tehtävänä nähdään nuorille osoitettujen resurssien sekä niiden suuntaamiseen liittyvä vaikuttaminen. Tavoitteena on, että nuoret voisivat vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin nuorisoyrjestöjen kautta. Tämä on kuitenkin osoittautunut ongelmalliseksi, koska nuorisotyöllä on hyvin vähän päätösvaltaa nuorisoa koskevissa asioissa. Yleisesti nuorisotyössä keskitytään socialisaatio- sekä personalisaatiofunktioihin ja nuorisopolitiikka keskittyy vaikuttamaan neljänteen nuorisotyön tehtävään. (Nieminen 2008: 25–26.)

3.2 Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus

Opinnäytetyömme työelämänyhteistyökumppanina on Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus, joka tuottaa kulttuuri- ja harrastuspalveluja nuorille. Toiminnan tarkoituksena on aktivoida nuoria osallistumaan yhteiskunnallisiin asioihin ja innostaa nuoria löytämään oma tapa ja paikka itsensä toteuttamiselle. Visiona on luoda nuorten näköistä kaupunkikulttuuria, jossa nuoret voivat olla rohkeasti omana itsenään. Nuorisoasiainkeskuksen työtä ohjaavat arvot ovat elämisen ilo, asukaslähtöisyys, ekologisuus, yrittäjämielisyys, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus ja turvallisuus. Toiminta on suunnattu kaikille 10–18 -vuotiaille helsinkiläisille nuorille ja pääperiaatteena on toimia yhdessä nuorten kanssa. (Nuorisoasiainkeskus 2012.)

Nuorisoasiainkeskuksessa on neljä erilaista toimintamuotoa: alueellinen nuorisotyö, kohdennettu nuorisotyö, kulttuurinen nuorisotyö sekä nuorten kansalaistoiminta. Nuorisoasiainkeskuksessa työskentelee yli 400 työntekijää. Työtä tehdään nuorisotaloissa, erityistoimipaikoissa sekä erilaisissa projekteissa. (Nuorisoasiainkeskus 2012.)

Kaupungin organisaatiossa nuorisoasiainkeskus kuuluu sivistystoimen alaisuuteen ja toimintaa ohjaa nuorisolautakunta. Nuorisoasiainkeskusta johtaa nuorisotoimenjohtaja, jonka alaisuudessa toimii alueellisten palvelujen osasto, keskitettyjen palvelujen osasto sekä hallintopalvelujen osasto. Nuorisoasiainkeskus tekee nuorisotyötä Suomessa sekä muualla Euroopassa ja on ollut kehittämässä nuorisotiedotusta ja -neuvontaa, työpajatoimintaa sekä verkkonuorisotyötä. Nuorisoasiainkeskuksen vertaisohjaajatoiminta on alkanut kahden alueellisen nuorisotyöyksikön pilottihankkeena. Organisaatiorakenteessa alueelliset nuorisotyöyksiköt kuuluvat alueellisten palvelujen osastoon. Alueellisten palvelujen osastoon kuuluu alueelliset nuorisotyöyksiköt, joista jokainen sisältää itsessään useamman nuorisotalon tai kerhohuoneen, sekä Klaari Helsingin. (Nuorisoasiainkeskus 2012.)

3.3 Nuorisolaki

Nuorisolaki (27.1.2006/72) on valtiollista ja kunnallista nuorisotyötä sekä yleistä nuorisopolitiikkaa käsittelevä laki. Nuorisolain 1 §:n mukaan tavoitteena on muun muassa tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. Ky-

seisen lain lisäksi muun muassa seuraavat säädökset määrittävät nuorisotyötä: Suomen perustuslaki, kuntalaki, kirkkolaki, yhdistyslaki sekä lastensuojelulaki.

Nuorisolain 2 §:n 4-kohdan 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.” Nuorisolain 2 §:n 1-kohdan mukaan nuorilla tarkoitetaan alle 29-vuotiaita henkilöitä. Nuorisolain 7 §:n mukaan kuntien vastuulla on järjestää nuorisotyötä ja -politiikkaa. Toiminnan toteutumisesta vastaavat kunnat yhdessä nuorisojärjestöjen sekä muiden nuorisotyötä tekevien yhdistysten kanssa. Nuorisolain 4 §:n mukaan nuorisopolitiikan tavoitteet tarkastetaan neljän vuoden välein valtioneuvoston toimesta. (Nuorisolaki 27.1.2006/72.)

4 Vertaisohjaajatoiminta nuorisotaloilla

Vertaisohjaajatoiminta on uusi toimintamuoto Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskuksen nuorisotaloissa. Vuonna 2013 vertaisohjaajatoimintaa järjestetään kolmessa nuorisotalossa. Samantyylistä toimintaa järjestetään myös yhdessä Vantaan nuorisotalossa, Mikkolassa. (Huuskonen – Saaristo 2013.) Seuraavissa alaluvuissa olemme käsitelleet millaista vertaisohjaajatoiminta on nuorisosiainkeskuksen nuorisotaloilla sekä Vantaan nuorisotalossa. Olemme avanneet myös Vantaan vertaisohjaajatoiminnan periaatteita, koska tämä on toiminut Helsingin vertaisohjaajatoiminnan innoittajana.

Helsingin ja Vantaan järjestämän vertaisohjaajatoiminnan lisäksi vastaavaa toimintaa järjestää Nuoret Kotkat -järjestö. Nuoret Kotkat on sosiaalidemokraattisiin arvoihin perustuva järjestö, joka toteuttaa lapsille ja nuorille harrastetoimintaa vapaaehtoisvoimin. Terhi Suomi on tehnyt opinnäytetyön koskien Nuorten Kotkien vertaisohjaajatoimintaa ja se käsittelee toimintaan hakeutumista, vertaisohjaajien osallisuutta sekä vaikutusmahdollisuuksia. Suomi on tutkinut opinnäytetyössään osittain samoja asioita kuin me opinnäytetyössämme tutkimme, mutta hän on tehnyt sen eri näkökulmasta ilman selkeää teoreettista viitekehystä. (Nuoret Kotkat Uusimaa n.d. ; Suomi 2011.)

4.1 Vertaisohjaajatoiminta Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa

Vertaisohjaajatoiminta on yksi Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen pilottihankkeista. Nuorisoasiainkeskuksen toiminta on yleisesti suunnattu 10–18 -vuotiaille nuorille, mutta vertaisohjaajatoiminta on kohdistettu 17–21 -vuotiaille. Vertaisohjaajat ovat nuorisotalon entisiä kävijöitä. Pilottihanke lähti liikkeelle vuonna 2012 kahdella eri Helsingin asuinalueella. (Huuskonen – Saaristo 2013.) Toiminnan tavoitteina on lisätä nuorten vastuunottoa sekä kohottaa heidän itsetuntoa ja -arvostusta. Tavoitteena on myös lisätä yhteisöllisyyttä sekä kehittää nuorten tietoa, taitoa ja varmuutta ohjaamiseen. Nuoria pyritään tukemaan yksilöllähtöisesti, esimerkiksi jos nuori tarvitsee tukea ammatin tai opiskelupaikan valinnan suhteen. (Mielonen 2013.) Nuoret koulutetaan vertaisohjaajiksi, jonka jälkeen he pääsevät toimimaan nuorisotalolla ohjaajan roolissa. Pilottivaiheessa nuoria on rekrytoitu hankkeeseen mukaan nuorisotalojen työntekijöiden toimesta. Työntekijät ovat aktiivisesti etsineet nuoria, jotka olisivat kiinnostuneita toiminnasta, eikä käytössä ole ollut muuta hakuprosessia. Heti alusta lähtien nuorten kiinnostus toimintaa kohtaan on tärkeää. (Huuskonen – Saaristo 2013.)

Vertaisohjaajien koulutukseen kuuluu yleistä historiaa nuorisotyöstä sekä nuorisotalotoiminnasta sekä erityisesti siitä, millainen on vertaisohjaajan rooli nuorisotalossa. Koulutuksessa käydään läpi sääntöjä, nuorten roolia sekä toimintatapoja haasteellisissa tilanteissa. Koulutuksen toteuttaa vertaisohjaajille nimetty ohjaaja. Ohjaaja on nuorisotalon työntekijä, joka on myös vertaisohjaajien niin sanottu tukihenkilö. Vertaisohjaajatoiminnan toiminta-ajatuksena on, että vertaisohjaajat vetävät toimintaa nuorisotalolla. Aluksi vertaisohjaajat pitävät nuorisotalolla iltoja yhdessä työntekijän kanssa. Jonkin ajan kuluttua, kun nuoret ovat sisäistäneet toiminnan, he pitävät myös yhden illan viikossa ilman työntekijää. (Huuskonen – Saaristo 2013.)

Vertaisohjaajatoiminnassa on nuorisotalokohtaisia eroja, mutta molemmissa nuorisotaloissa on kuitenkin tietyt samat raamit toiminnalle. Erot liittyvät vahvasti käytännön asioihin ja ovat riippuvaisia niin talon käytännöistä kuin vertaisohjaajista itsestään, esimerkiksi työntekijöiden kanssa pidettävissä illoissa toisessa nuorisotalossa vertaisohjaajat tekevät töitä työntekijän kanssa kun taas toisessa nuorisotalossa työntekijä työskentelee toimistossa ja vertaisohjaajat kävijänuorten parissa. Vertaisohjaajien pitämässä illoissa on paikalla aina kolme vertaisohjaajaa. Yhdessä työntekijöiden kanssa pitämässä illoissa paikalla on yksi työntekijä sekä kaksi vertaisohjaajaa. Vertaisohjaajat saa-

vat palkkiota työstänsä. Palkkio on yhteinen matka, johon työllä kerätään matkarahat. Helsingin kaupungin vertaisohjaajatoimintaa on osittain kehitetty Vantaan Virtaa vertaisohjaajista –projektin pohjalta. Käytännössä toiminnot eroavat toisistaan paljon, mutta Vantaan vertaistoiminta on innoittanut toiminnan käynnistämistä myös Helsingissä. (Huuskonen – Saaristo 2013.)

4.2 Vantaan vertaisohjaajatoiminta

Vantaan vertaisohjaajatoiminta sai alkunsa Mikkolan ja Hakunilan Virtaa vertaisohjaajista –projektilla vuonna 2006. Vantaan vertaisohjaajatoiminta on osa nuorten osallisuus- ja vaikuttamistoimintaa. Aluksi vertaisohjaajat työskentelivät nuorisotyöntekijöiden apuna, mutta vuonna 2009 vertaisohjaajat ryhtyivät ohjaamaan avoimia nuorisotiloita. Ennen iltojen ohjaamista vertaisohjaajat kävivät koulutuksen. (Vantaa n.d: 3.)

Vertaisohjaajat toimivat joko vertaisohjaajien kesken, tai nuorisotyöntekijöiden kanssa. Oleellista toiminnassa on oppiminen, joka tapahtuu itse tekemällä ja reflektoidulla omaa toimintaansa. Vertaisohjaajaksi voi päästä vantaalainen nuori, joka on toiminnasta kertovan esitteen mukaan *”omassa ryhmässään pidetty ja hyväksytty jäsen”*. Tavoitteena vertaiskoulutuksessa on saada nuoret toimimaan itse oman elämänsä ja hyvinvointinsa edistämiseksi. Oleellista on aktiivinen vaikuttaminen omaan elämäänsä sekä muihin nuoriin vertaisohjaajana. Tavoitteina on myös opettaa nuoria suunnittelemaan tulevaisuutta sekä kantamaan vastuuta. Vertaisohjaajatoiminta vaihtelee eri nuorisotiloilla. Mahdollisuutena on esimerkiksi luoda täysin uutta toimintaa tai pitäytyä jo olemassa olevassa toiminnassa. (Vantaa n.d: 3, 5.)

Vertaisohjaajaksi haetaan täyttämällä hakemus, jonka perusteella nuorisotyöntekijät valitsevat osan nuorista haastatteluun. Vertaisohjaajia koulutetaan kerran vuodessa yhden viikonlopun mittaisen ajan. Iältään he ovat 16–21 -vuotiaita, yli 18-vuotialta vaaditaan rikosrekisteriote. Vertaisohjaajana voi toimia useamman vuoden. Palkkaa vertaisohjaajille ei makseta, vaan heidät palkitaan koulutusleirillä sovitun käytännön mukaisesti. Työvuoroja vertaisohjaajilla on kerran viikossa. (Vantaa n.d: 6-7.)

5 Elämänhallinta

Käsitys elämänhallinnasta on usein hyvin henkilökohtainen. Elämä voidaan kokea hallinnassa olevaksi, vaikka ulkopuolisen mukaan se ei sitä välttämättä olisikaan. Elämänhallinta ei kuitenkaan ole ihmisen omaa kuvitelmaa, vaan hyvin todellinen käsite. (Roos 1988: 206.)

5.1 Elämänhallinnan määrittelyä

Keltikangas-Järvisen (2008: 255–256) mukaan elämänhallinta tarkoittaa ihmisen uskoa omaan vaikuttamiskykyynsä omaa elämäänsä koskien. Tällöin henkilö kokee voivansa tehdä valintoja ja näillä valinnoilla muuttaa elämäänsä haluamaansa suuntaan. Mikäli elämänhallinta on heikkoa, ihminen ajattelee hänelle sattuvien asioiden olevan pelkääntään sattumaa – hyvää tai huonoa tuuria. Heikkoa elämänhallintaa kuvastaa esimerkiksi tilanne, jossa henkilö epäonnistuu työtehtävissä. Tällöin hän saattaa ajatella, että hänelle annettu tehtävä oli alun perinkin liian haastava ja tehtävän antanut henkilö asettaa liian kovia paineita. Heikkoa elämänhallintaa ei siis ole epäonnistuminen vaan se, miten epäonnistumista käsittelee.

Elämänhallinnan käsite on voimakkaasti kulttuurisidonnainen. Nyky-yhteiskunnan ollessa epävarma ja jatkuvassa muutoksessa, ihmisillä on tarve tuntea, että elämä on heidän omista käsistään. Elämänhallintaan kuuluu kyky hallita itseään ja tehdä kompromisseja omien ja ympäristön vaatimusten mukaan. Hyvän elämänhallinnan omaava ihminen kykenee toteuttamaan itseään niin, että ottaa huomioon muut ihmiset. (Keltikangas-Järvinen 2008: 253, 263.)

Elämänhallinta syntyy ja kehittyy ihmisen myötä vauvaiästä lähtien. Vauvan itkiessä hänen tarpeisiinsa vastataan. Vauva voi tätä kautta vaikuttaa omaan elämäänsä, mikäli tähän itkuun vastataan oikeaan aikaan. Vähitellen lapsen kasvaessa on tärkeää mahdollistaa lapselle se, että hän voi itse oivaltaa asioita ja sitä kautta saada omasta toiminnasta johtuvia onnistumisen tunteita. Syy-seuraussuhteiden oppiminen lapsesta saakka auttaa lasta oivaltamaan, että hänen teoilla on merkitystä lopputuloksen kannalta. Ymmärrys omien tekojensa merkityksestä on tärkeä osa myös aikuisen elämänhallintaa. Vastuun kantamisen opettaminen tukee elämänhallinnan kehittymistä. Teoilla on seuraukset, jotka eivät välttämättä aina ole positiivisia – niihin voi silti vaikuttaa jälki-

käteen ja pyrkiä korjaamaan tapahtunut omalla käyttäytymisellään ja toiminnallaan. Vastuun ottaminen ja vastuun kantaminen ovat tekijöitä, jotka kertovat elämönhallinnasta. (Keltikangas-Järvinen 2008: 258–263.)

Uutelan (1996:50) mukaan elämönhallinnan tunne voidaan nähdä ihmisen ja hänen sosiaalisen ympäristönsä vuorovaikutuksen tuloksena. Elämönhallinnan kannalta on tärkeää, että yksilö ja hänen ympäristönsä ovat sopuinnassa keskenään. Ympäristö antaa yksilölle sekä mahdollisuuksia, että haasteita sopivassa suhteessa. Myös Martikaisen (2009: 16) mukaan sosiaalinen tuki on yksi tärkeä tekijä elämönhallinnan vahvistumiseen.

5.2 Sisäinen ja ulkoinen elämönhallinta

Elämönhallinta voidaan jakaa kahteen osaan, sisäiseen ja ulkoiseen elämönhallintaan. Roosin (1988: 206–207) mukaan ulkoinen elämönhallinta toteutuu silloin kun ihminen pystyy ohjaamaan elämäänsä pääsääntöisesti niin, etteivät siihen ole vaikuttaneet kovinkaan monet ulkoiset, ihmisestä itsestään riippumattomat, tekijät. Ulkoiseen elämönhallintaan liittyy myös se, etteivät ihmisen elämään ole vaikuttaneet suuresti odottamattomat tapahtumat sekä ihmisen asettamat tavoitteet ovat toteutuneet lähes katkeamattomasti. Ulkoisen elämönhallinnan tärkeä elementti on henkisesti ja aineellisesti turvattu asema.

Sisäisen elämönhallinta on ulkoista elämönhallintaa monimutkaisempi asia. Roos (1988: 206–207) määrittelee sisäisen elämönhallinnan tärkeimmäksi elementiksi sopeutumisen. Sisäisen elämönhallinnan ollessa tasapainossa ihminen kykenee sopeutumaan, riippumatta siitä mitä hänelle tapahtuu elämässä. Sisäisen elämönhallinnan toteutuessa ihminen pystyy näkemään asioiden hyvät puolet ja hyväksyy ulkopuoliset muuttajat. Ihminen pystyy mukautumaan ulkoisten muuttajien mukana ja kokee hallitsevansa oman elämänsä kulkua. Sisäinen elämönhallinta on asia, jonka oppiminen alkaa vähitellen jo lapsuudesta. Elämän hallittavuus on muutoksille altis. Yllättävät muutokset ja elämäntapahtumat vaikuttavat elämän hallittavuuteen. Hyvän sisäisen elämönhallinnan omaava ihminen kuitenkin sopeutuu muutoksiin ja osaa nähdä myös negatiivisten muutosten hyvät puolet ja pääsee niiden yli. (Roos 1988: 207.)

Martikaisen (2009: 15–17) mukaan ulkoisella elämönhallinnalla tarkoitetaan sitä, mitä ulkopuoliset ihmiset henkilössä näkevät. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi aineellinen hyvinvointi ja korkea yhteiskunnallinen asema sekä se, että ihminen kokee olevansa henkisesti turvatussa asemassa. Sisäinen elämönhallinta puolestaan tarkoittaa kykyä sopeutua elämässä tapahtuviin muutoksiin ja toiveikkaan asenteen säilyttämisen. Hyvä sisäinen elämönhallinta auttaa yksilöä luottamaan itseensä ja voimavaroihinsa. Yksilön uskoessa kykyihinsä ja taitoihinsa hän asettaa luultavammin korkeampia tavoitteita kuin henkilö, jolla uskoa omaan osaamiseen ei ole. Kun yksilö saavuttaa näitä korkealle asetettuja tavoitteita, luottamus omaan kyvykkyyteen kasvaa entisestään. Syntyy itseään vahvistava positiivinen kierre. Mikäli uskoa omaan osaamiseen ei ole, tavoitteet asetetaan matalalle. Syynä tähän on epäonnistumisen pelko – yksilöllä ei ole voimavaroja käsitellä epäonnistumisen kokemuksia. Hyvää elämönhallintaa on myös kyky hyväksyä se, etteivät omat voimavarat välttämättä aina ole riittäviä. Tällöin yksilö saa tukea esimerkiksi lähiverkostoltaan ja selviää haasteista läheistensä avulla.

5.3 Itseluottamus osana elämönhallintaa

Keltikangas-Järvisen (2003: 227) mukaan hallinnantunne on pitkälle sama asia kuin ihmisen luottamus itseensä. Hallinnantunne tarkoittaa sitä, että ihminen kokee voivansa omilla päätöksillään, ratkaisuillaan ja toimenpiteillään vaikuttaa elämäänsä sekä ympäristöönsä. Näin ihminen kokee elämän olevan hallinnassa ja uskoo voivansa ratkaisuillaan vaikuttaa elämäänsä. Itseluottamusta heikentää ihmisen kokemus siitä, että muut ihmiset tekevät hänen elämäänsä koskevat ratkaisut.

Jotta ihminen voisi hallita elämäänsä, on oleellista, että hän tuntee itsensä. Kun ihminen tuntee itsensä, hän tietää mikä tekee hänet onnelliseksi ja voi näin ollen tavoitella näitä asioita eri keinoin. Identiteetti on ihmisen käsitys itsestään ja omista taidoistaan. Ihmisen käsitys itsestään ja taidoistaan luo pohjaa ihmisen elämönhallinnalle. Identiteetin kehittyminen on hidaskäyttöinen prosessi ja se tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Ihminen, jolla on vahvaksi muotoutunut identiteetti, kestää myös todennäköisemmin elämässä tapahtuvia yllättäviä muutoksia kuin henkilö, jonka identiteetti on heikko. Vahva identiteetti tukee yksilön elämönhallintaa. (Keltikangas-Järvisen 2008: 268–269.)

Jaari (2007: 140, 198) määrittelee hyvän itseluottamuksen luottamuksena omiin kykyihin ja taitoihin. Hyvän itseluottamuksen omaava ihminen uskoo selviytyvänsä vaikeistakin tilanteista, mutta osaa myös pyytää apua silloin kun sitä tarvitsee. Ihmisellä, jonka elämänhallinta on heikkoa, puuttuu usein luottamus ja arvostus itseään kohtaan. Myös Martikainen (2009: 15–19) liittää itseluottamuksen elämänhallintaan. Martikaisen mukaan hyvä sisäinen elämänhallinta tukee ihmisen luottamusta omiin kykyihinsä. Ihmisen onnistumiset ja epäonnistumiset vaikuttavat hänen kyvykkyyden tunteeseensa. Onnistumisien ja epäonnistumisien kokemuksen lisäksi muiden ihmisten antama palaute, näistä tilanteista, vaikuttaa ihmisen oman kyvykkyyden kokemukseen. Itseluottamus siis rakentuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Laajemmin Martikaisen määritelmää itseluottamuksen ja elämänhallinnan suhteesta olemme käsitelleet opinnäytetyömme luvussa 4.2. Sisäinen ja ulkoinen elämänhallinta.

5.4 Osallisuuden merkitys elämänhallintaan

Sosiaalipedagogisen näkökulman mukaan osallisuus on välttämätön osa elämähallintaa (Hämäläinen 2001: LIITE 1). Osallisuus voidaan määritellä mahdollisuutena vaikuttaa ja saada tietoa itseä koskevista päätöksistä, suunnitelmista sekä toimenpiteistä. Osallisuuden tunteeseen liittyy tunne siitä, että on mahdollisuus ilmaista oma mielipide ja näin vaikuttaa asioihin. Osallisuudessa on niin yksilöllinen kuin yhteisöllinenkin näkökulma: yksilön on koettava itsensä arvokkaaksi yhteisön jäseneksi ja yhteisön on oltava sellainen, jossa osallisuus on mahdollista. Osallisuus näyttäytyy yhteisön antamana toimintamahdollisuutena sekä yksilön sitoutumisena ja vastuun kantamisena. Osallisuus on niin yksilön tunnetta kuin yhteisön tila. Yhteisössä toimivalla yksilöllä on niin oikeuksia kuin velvollisuuksiakin. (Kiilakoski 2007: 12–14.)

Osallistuminen ja vaikuttaminen ovat osa osallisuutta, mutta osallisuuteen liittyy myös koettu yhteenkuuluvuuden tunne suhteessa omaan sosiaaliseen ympäristöön. Tunne osallisuudesta sisältää myös siis halun vaikuttaa omaan ympäristöönsä ja olla osa sitä. Osallisuus on vuorovaikutuksellinen prosessi, johon liittyy myös yhteisöllisyyden käsite. (Gretschel 2002: 49, 51.) Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan tilaa, jossa yksilö kokee olevansa yhteisön hyväksyty jäsen. Yhteisöllisyys edellyttää luottamusta, avoimuutta, vuorovaikutusta ja osallistumista. Yhteisön on oltava muut huomioon ottava sekä toiminnan tulee olla helposti lähestyttävää. Yhteisöön kuulumisen tukee tunnetta siitä, että yksilöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa asioihin. Yhteisöllisyyden muodos-

tamista voidaan tukea lisäämällä yhteisiä tavoitteita, yhteisön keskustelukulttuuria ja jäsenten kiinnittymistä. Tärkeää olisi, että yhteisöllisyydestä huolehtivat kaikki yhteisön jäsenet. (Heinonen - Kujala - Norrgrann 2011: 7–8.)

Osallisuuden kokemuksen puuttuessa ihminen voi kokea välinpitämättömyyttä, joka johtaa usein haluttomuuteen tehdä asioita. Tällöin ihmisellä on taipumus tuntea, ettei hänellä ole vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi yhteiskunnallisiin päätöksiin. (Kiilakoski 2007: 11.) Nuorisotyöllä on suuri rooli nuoren osallistumisen tukemisessa. Nuorten osallisuus tai osattomuus ei ole vakiintunut tila vaan pikemminkin tila, joka on hyvin altis muutoksille. Parhaimmillaan nuorisotyöllä voidaan antaa nuorille mahdollisuuksia yhteiskunnalliseen kiinnittymiseen sekä itsetunnon kohentamiseen. Useat nuoret tarvitsevat tukea ja onnistumisen kokemuksia, jotta osallistuminen ja osallisuus mahdollistuvat. (Haikkola – Horelli – Sotkasiira 2008: 217.)

5.5 Motivaation merkitys elämänhallintaan

Elämänhallintaan liittyy ihmisen kyky asettaa itselleen päämääriä sekä kyky löytää keinoja niiden saavuttamiseksi (Keltikangas-Järvinen 2008: 255). Kun ihminen asettaa elämässään tavoitteita johtuu se siitä, että hänellä on jokin motivaatio tehdä niin ja saavuttaa asetetut tavoitteet (Malmberg – Little 2002: 128–129). Tavoitteiden asettaminen vaikuttaa siihen, miten hyvin henkilö voi psyykkisesti. Erilaisissa elämäntilanteissa ihmisen tulisikin kyetä muuttamaan asettamia tavoitteita, jotta psyykinen hyvinvointi lisääntyisi. Psyykkisesti hyvinvoiva ihminen on motivoitunut ja asettaa itselleen tavoitteita, joiden onnistuessa psyykinen hyvinvointi kasvaa. Kyseessä on siis eräänlainen itseään vahvistava kehä. Kehä voi olla myös negatiivinen. (Nurmi – Salmela-Aro 2002: 158–159,168.)

Positiivisen palautteen antaminen on tärkeää motivaation ylläpitämiseksi. Samalla se vahvistaa yksilön pätevydentunnetta ja itseluottamusta. Myös negatiivisen palautteen antaminen voi olla tarpeellista - silloin palautetta ei tule kuitenkaan antaa persoonaan kohdistuvana, vaan se tulisi kohdistua esimerkiksi suoritukseen. Näin negatiivisesta palautteesta tulee rakentavaa palautetta. (Jaakkola – Kataja – Liukkonen 2006: 78–79.) Palaute toimii parhaiten, kun se annetaan heti kyseisen tilanteen jälkeen. Positiivista palautetta voidaan antaa koko ryhmän läsnä ollessa, mutta rakentava palaute on syytä antaa kahden kesken. (Hyppänen 2007: 141.) Muussa tapauksessa palautteen

saajalle voi tulla tunne, että hän menettää kasvonsa ryhmän edessä ja tämä puolestaan voi aiheuttaa motivaation laskua ja mahdollisesti jopa johtaa siihen, ettei rakentavasta palautteesta ole lopulta haluttua hyötyä. (Jaakkola – Kataja – Liukkonen 2006: 79.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisesti motivoitunut henkilö tekee asioita omasta halustaan, ulkoisesti motivoitunut esimerkiksi halutessaan palkkion tai pelätessään rangaistusta. (Malmberg – Little 2002: 129.) Hyppäsen (2007: 142) mukaan sitoutumisen sekä motivaation lähtiessä ihmisestä itsestään esimies voi ainoastaan luoda suotuisat olosuhteet niiden kehittymiselle. Vertaisohjaajien tehdessä töitä nuorisotalolla voidaan nähdä nuorisotalon työntekijöiden sekä vertaisohjaajien muodostavan työyhteisön. Esimiehenä vertaisohjaajilla toimii nimetty ohjaaja, mutta voidaan ajatella, että myös muut työntekijät toimivat esimiesasemassa vertaisohjaajiin nähden. Työyhteisöllä on usein suuri merkitys sen kannalta, kuinka innostavaksi työ koetaan. Innostavuuteen vaikuttavat myös esimerkiksi positiivisen palautteen saaminen, uuden oppiminen sekä onnistumisen kokemukset. Motivoivina tekijöinä nähdään myös mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisössä. Työmotivaatiota heikentäviä tekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi päätösten perustelemattomuus, jatkuvat muutokset tai se, että esimies ei ole ajan tasalla työyhteisön asioista. Sitoutumisen kannalta oleellista on myös työyhteisössä koettu työtyytyväisyys. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa esimiesten antama tuki, työn sopiva henkinen ja fyysinen kuormittavuus sekä se, että yksityiselämä sekä työ ovat tasapainossa keskenään. Sitoutumiseen vaikuttaa myös se, että työnteosta saatava palkkio koetaan riittäväksi. Hyvät vuorovaikutussuhteet työyhteisön sisällä niin ikään luovat edellytyksiä sitoutumisen vahvistumiselle. (Hyppänen 2007: 142–144.)

6 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön prosessi lähti liikkeelle omien mielenkiinnon kohteittemme kartoittamisesta ja työelämäkumppanin etsimisestä. Olimme itse kiinnostuneita nuorista ja erityisesti nuorten syrjäytymisestä ilmiönä. Nuorten syrjäytyminen on hyvin ajankohtainen aihe, joka näkyy myös Suomen valtion tämänhetkisessä hallitusohjelmassa. Yksi hallitusohjelman painopiste on köyhyyden, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vähentäminen. Tässä yhtenä kehittämiskohtana on nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksi-

en tukeminen. (Valtioneuvostonkanslia 2011.) Olimme itsekin kiinnostuneita nuorten syrjäytymisestä juuri osallisuuden ja osallistumisen kautta. Yhteistyökumppaniksi saimme Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen ja hyvin nopeasti nuorisoasiainkeskuksen sisältä löytyi tutkittava kohde, nuorisotalojen vertaisohjaajatoiminta.

Sopivan yhteistyökumppanin löydettyämme ryhdyimme yhdessä pohtimaan sitä, millaiselle tutkielmalle heillä olisi tarvetta ja nostimme esiin omia toiveitamme mahdollisen aihealueen suhteen. Haasteita aiheen valintaan sekä rajaukseen toi useampien eri tahojen toiveiden yhteensovittaminen, ja pyrimmekin pitämään mielessä omat intressimme sekä opinnäytetyön tavoitteiden asettamat vaatimukset. Kun sopiva aihe oli löydetty ja alustava rajaus tehty, ryhdyimme miettimään aiheeseen sopivaa teoreettista viitekehystä. Viitekehysten valinnassa tavoitteenamme oli, että se palvelisi mahdollisimman hyvin opinnäytetyömme tarkoitusta ja omia mielenkiinnon kohteitamme sekä olisi oleellinen tutkittavan ilmiöön nähden. Teoreettiseksi viitekehyykseksi muotoutui elämönhallinta. Elämönhallinnan teorioiden ollessa hyvin laaja-alaisia, koimme tärkeäksi käsitellä myös osallisuuden, motivaation ja itseluottamuksen liittymistä elämönhallintaan. Opinnäytetyön prosessin alkuvaihe vei paljon aikaa, jotta tutkittava ilmiö sekä teoreettinen viitekehys muotoutuivat. Koimme, että oli tärkeää antaa jäsentymiselle ja muotoutumiselle aikaa, jotta prosessi onnistui kokonaisuutena. Alun epätietoisuus vaati kärsivällisyyttä ja luottamusta omiin kykyihin.

6.1 Tutkimuskysymys

Tarkoituksenamme oli kerätä tietoa siitä, miten vertaisohjaajatoiminta tukee vertaisohjaajien elämönhallintaa vertaisohjaajien itsensä kokemana, joten tutkimuskysymyksenämme oli ”Miten vertaisohjaajatoiminta tukee vertaisohjaajien elämönhallintaa?”. Alakysymyksinämme olivat ”Mikä motivoi nuoria osallistumaan vertaisohjaajatoimintaan?”, ”Millainen rooli nuorisotalon työntekijöillä on vertaisohjaajatoiminnassa nuorten näkökulmasta?” sekä ”Mitkä asiat vertaisohjaajatoiminnassa tukevat nuoren osallisuutta?”. Alakysymysten avulla toivoimme saavamme tarkempaa tietoa elämönhallintaa tukevista toimista. Tutkimuskysymyksen sekä alakysymysten perusteella suunnittelimme teemahaastattelurungon, joiden avulla toivoimme saavamme vastauksia tutkimusongelmaan. Tutkimusongelman sekä -menetelmän muotouduttua haimme tutkimuslupaa Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskukselta. Saatuamme tutkimusluvan lähdimme toteuttamaan aineiston keräämistä.

6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkielma. Tutkielman näkökulman tarkoitus on auttaa tutkijaa näkemään ongelman kannalta keskeiset asiat. Laadullisen tutkimuksen keskeinen tunnuspiirre on se, että lähestymistapa korostaa todellisuuden ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan yksittäisiä tapauksia ja oleellista on osallistuvien ihmisten näkökulman korostaminen sekä tutkijan vuorovaikutus yksittäisen havainnon kanssa. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat esimerkiksi kontekstisidonnaisuus sekä tutkimusprosessin jatkuva muovautuminen. (Juuti – Puusa 2011: 47–49.) Koimme, että kvalitatiivisen näkökulman valitseminen tutkielmaan oli tutkittavan aiheen kannalta luonnollinen vaihtoehto.

Tutkimusmenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa haastattelu kohdistetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Oleellista on, että haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa eikä yksityiskohtaisten kysymysten mukaan. Jokaisessa haastattelussa pääsääntöisesti keskusteltavat aiheet, eli teemat, ovat samat, mutta niiden järjestyksestä voidaan poiketa. Teemahaastattelussa keskustelu käydään valittujen teemojen rajoissa, mutta menetelmä ei määrittele kuinka syvälle aiheeseen syvennytään. Teemahaastattelu eroaa tavallisesta keskustelusta päämäärätietoisuudellaan. (Hirsjärvi – Hurme 2008: 47–48.)

Aineiston kerääminen aloitettiin suunnittelemalla tulevia haastatteluja. Tarkoituksenamme oli saada haastattelutilanteista mahdollisimman rentoja ja keskustelevia, joten päätimme tehdä haastattelut vapaamuotoisina keskusteluina, joka sopiikin valitsemaamme haastattelumenetelmään. Haastattelijoina meillä oli vastuu pitää teemahaastattelu päämäärätietoisena ja johdatella keskustelu takaisin teemoihin, jos keskustelu ajautui aiheen ulkopuolelle. Jotta tutkimuskysymyksiin saataisiin vastauksia keskusteluiden aikana, päädyimme laatimaan teemahaastattelurungon, jonka avulla pysyimme saamaan vastauksia haluttuihin kysymyksiin ilman liian strukturoitua lopputulosta. Eskolan ja Suorannan (2003: 86) mukaan teemahaastattelussa haastattelun aihealueet ovat ennalta määrättyjä, mutta valmiiksi muotoiltuja kysymyksiä ei käytetä. Haastattelijalla voi kuitenkin olla haastattelutilanteessa tukisanalista, jonka avulla voi varmistua siitä, että kaikki halutut aihealueet tulee käytyä läpi haastattelun aikana.

Haastattelut jouduttiin järjestämään nopealla aikataululla, koska tutkimusongelman ja viitekehyksen määrittelyssä kului odotettua enemmän aikaa. Aikataulu oli tiukka myös sen takia, että nuorisotalot menevät toukokuun lopussa kiinni. Tämän takia vertaisohjaajia ei olisi ollut mahdollista haastatella kesän aikana. Ensimmäiseen haastatteluun mennessä olimme valinneet opinnäytetyömme teoreettiseksi viitekehykseksi elämönhallinnan, mutta emme olleet ehtineet kunnolla perehtyä siihen. Teimme haastattelurungon pohjautuen siihen, mitä uskoimme haastattelusta nousevan esille elämönhallintaan liittyen. Lähdimme tekemään haastattelun teemarunkoa pohtimalla vertaisohjaajatoiminnan merkitystä nuoren elämään, mitkä ovat osallistumiseen motivoivat tekijät sekä millainen kokemus nuorilla oli vaikuttamisen mahdollisuudesta vertaisohjaajatoiminnassa. Haastattelurungon (Liite 1) teemoiksi muotoutui osallisuus, yhteisöllisyys, voimaantuminen, elämönhallinta sekä sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Käytimme molemmissa haastatteluissa samaa haastattelurunkoa.

Haastattelut toteutimme kahtena ryhmähaastatteluna, jolloin läsnä haastattelutilanteessa oli kahden haastattelijan lisäksi useampia vertaisohjaajia. Päädyimme valitsemaan ryhmähaastattelun, sillä yksilöhaastatteluista kertynyt aineisto olisi todennäköisesti ollut liian laaja ja halusimme saada kaikkien vertaisohjaajien äänen kuuluviin, jolloin mitään oleellista ei jää kuulematta. Ryhmähaastattelut tarjoavat mahdollisuuden saada aikaan keskustelua ja esiin saattaa tulla näkökulmia ja seikkoja, jotka olisivat jääneet puuttumaan yksilöhaastatteluissa. Toisaalta samalla on mahdollista, että ryhmän dynamiikasta johtuen kaikkia asioita ei välttämättä haluta kertoa ryhmän läsnä ollessa. Tämän seikan olemme ottaneet huomioon pohtiessamme tutkimuksen luotettavuutta.

Ryhmähaastattelu on keskustelunomainen ennalta suunniteltu tilanne. Tutkija puhuu yhtäaikaaisesti usealle ihmiselle, joko niin, että haastateltavat kommentoivat asioita spontaanisti ilman puheenvuoroja tai niin, että haastattelijaa antaa puheenvuoroja kohdennetusti. (Hirsjärvi – Hurme 2008: 61) Toteutimme haastattelun keskusteluluontoisena niin, ettemme joutuneet jakamaan puheenvuoroja. Kerroimme haastattelun alussa haastateltaville, että tavoitteena oli saada haastattelusta keskustelunomainen. Hirsjärven ja Hurmeen (2008: 61) mukaan ryhmähaastattelu sopii hyvin pienoiskulttuurien merkitysrakenteiden tutkimiseen sekä siihen, kun halutaan tietoa haastateltavien sosiaalisesta ympäristöstä. Koimme, että teema- ja ryhmähaastattelumenetelmän yhdistäminen oli tutkimusongelman ja tutkittavan ilmiön kannalta hyvä ratkaisu.

Eskolan ja Suorannan (2003: 96) mukaan sopiva koko haastatteluryhmälle on neljästä kahdeksaan henkilöä. Molemmissa nuorisotaloissa toimii viisi vertaisohjaajaa, joten tarkoituksenamme oli haastatella vertaisohjaajia viiden hengen ryhmissä. Osa vertaisohjaajista ei kuitenkaan päässyt paikalle, jolloin toisessa ryhmässä oli kolme vertaisohjaajaa ja toisessa neljä. Kolme vertaisohjaajaa ei siis päässyt osallistumaan haastatteluun. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa oleellista ei kuitenkaan ole aineiston koko vaan se, kuinka syvällisiä ja kestäviä ovat aineistosta tehdyt tulkinnot (Eskola – Suoranta 2003: 67).

Haastattelut videoitiin, koska työelämätaho toivoi haastatteluista videomateriaalia koulutuskäyttöön. Videointi myös helpotti aineiston purkua. Videointiin pyydettiin kirjallinen lupa (Liite 2) haastatteluun osallistuvilta ohjaajilta. Lupalomakkeessa käy ilmi, että videota voidaan käyttää vertaisohjaajatoimintaan osallistuvien työntekijöiden koulutusmateriaalina. Haastatteluun osallistuville annettiin myös mahdollisuus osallistua haastatteluun ilman, että he näkyvät videolla.

6.3 Aineiston analysointi

Videoidut ryhmähaastattelut analysoitiin käyttämällä teemoittelua ja tyypittelyä. Teemahaastattelun teemat valittiin tutkimuskysymysten pohjalta niin, että tarvittua tietoa saadaan kerättyä mahdollisimman selkeästi ja jäsennellysti. Puusan (2011: 114) mukaan aiheen ja ilmiön riittävä rajaaminen on oleellista, jotta aihetta pystytään tarkastelemaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja syvällisesti.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008: 173) mukaan teemoittelu tarkoittaa sitä, että analysoinnissa tarkastellaan aineistosta nousevia yleisiä piirteitä. Nämä aineistosta nousevat tyypillisesti yleiset piirteet voivat olla lähtökohtaisten teemojen mukaisia. Usein aineistosta kuitenkin nousee esiin myös teemahaastattelun teemoista poikkeavia teemoja. Teemoittelussa tutkija koodaa haastateltavien vastaukset samaan luokkaan, vaikka haastateltavien vastaukset eivät olisi täsmälleen samanlaisia. Eskolan ja Suorannan (2003: 175) mukaan tärkeää analyysivaiheessa on huolehtia siitä, että teoria ja haastattelusta poimitut teemat ovat riittävässä vuorovaikutuksessa keskenään, jotta aineistosta voidaan tehdä johtopäätöksiä. Keräsimmekin aineistosta nousevia asioita teoreettisen viitekehiksemme näkökulmasta.

Aineiston analysointi alkoi haastattelumateriaalin litteroimisella. Päätimme litteroida haastattelut, koska koimme, että teemojen esiin nostaminen tekstimuodossa olevasta materiaalista on helpompaa. Teemoittelussa käytimme apuna värikoodeja. Kävimme läpi tulostetut litteroidut aineistot ensin alleviivaamalla tutkimuskysymykseemme liittyvät asiat. Tämän jälkeen kävimme alleviivatut osuudet läpi alleviivaamalla eri värein kokoamalla aineistosta nousevia teemoja sekä nostamalla esiin jo olevassa olevien teemojen mukaisia vastauksia. Värikoodien avulla saimme nostettua aineistosta esiin seitsemän eri teemaa: taustatiedot, vastuu, osallisuus, yhteisöllisyys, oppiminen, itseluottamus sekä motivaatio. Aineistosta nousseet teemat poikkeavat osittain teema-haastattelun lähtökohtaisista teemoista. Osa teemoista on samoja, mutta aineistosta nousi esiin myös uusia mielenkiintoisia teemoja. Eskolan ja Suorannan (2003:174–175.) mukaan analysoitavasta tekstimassasta on ensin etsittävä tutkimusongelman kannalta tärkeät aiheet, jonka jälkeen ne on eroteltava. Aineistosta voi nousta esiin teemoja, jotka valaisevat tutkimusongelmaa. Näin on mahdollista vertailla teemojen esiintymistä sekä ilmenemistä aineistossa.

Teemoiteltuamme aineiston päädyimme vielä jatkamaan analysointia tyypittelemällä. Usein laadullinen aineisto jaetaan ensin teemoihin, jonka jälkeen analysointia voi jatkaa luomalla vastauksista yleisempiä tyyppisiä. Tyypittelyssä aineisto ryhmitellään selviksi ryhmiksi samankaltaisia tarinoita. Tyypittelyä voi tehdä monella eri tavalla. Aineistosta voi etsiä tyypillisesti yleisiä vastauksia tai sitten mielenkiinnon voi kohdistaa etsimällä tyypillisestä poikkeavia tapauksia. Analysoimalla aineistoa pyritään löytämään tekijöitä, joiden mukaan aineistoa voitaisiin ryhmitellä tiettyjen yhteisten piirteiden perusteella. (Eskola – Suoranta 2003: 181; Hirsjärvi – Hurme 2008: 170.) Päädyimme tyypittelemään aineiston, koska koimme, että tulosten ja johtopäätösten kannalta teemoiteltu aineisto oli vielä liian laaja. Tyypittely siis helpotti johtopäätösten tekemistä. Värikoodien avulla nostettujen teemojen mukaan loimme vastauksista yleisempiä tyyppisiä.

6.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Haastatteluiden suunnittelussa ja tulosten raportoinnissa tulee ottaa huomioon hyvät tieteelliset käytännöt. Tutkimusta tehtäessä lähtökohtana on aina ihmisarvon kunnioittaminen. Yhtenä tärkeänä osana ihmisarvon kunnioittamista on itsemääräämisoikeus - yksilöllä on vapaus valita, haluaako hän osallistua tutkimukseen. On tärkeää, että

haastateltava saa riittävästi informaatiota tutkimuksesta sellaisella tavalla, jonka hän ymmärtää. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2007: 23–25.)

Lupa haastatteluja varten pyydettiin kirjallisena kaikilta siihen osallistuvilta. Lisäksi haimme tutkimuslupaa nuorisoasiainkeskukselta, jonka johtaja myönsi luvan. Ennen haastatteluja lähetimme molempien nuorisotalojen vertaisohjaajien ohjaajille sähköpostitse tarkasteltavaksi lupakaavakkeen (Liite 2) vertaisohjaajien haastatteluun osallistumista sekä haastattelun videotointia varten, jotta ohjaajat pystyisivät hyvissä ajoin kertomaan vertaisohjaajille tulevasta haastattelusta, sen tarkoituksesta sekä toteutustavasta. Tällöin vertaisohjaajat ehtivät miettiä rauhassa, haluavatko he ottaa osaa haastatteluun. Lupakaavakkeessa kerroimme, että haastateltavat säilyvät opinnäytetyössämme anonyymeinä. Haastatteluissamme kaikki paikalle päässeet osallistuivat haastatteluun. Kaikki eivät kuitenkaan halunneet näkyä videokuvassa, joten videotointi suoritettiin heidän toiveitaan kunnioittaen. Emme myöskään painostaneet ketään puhumaan, jos he eivät sitä itse halunneet tehdä. Ennen haastatteluiden alkua jaoimme lupakaavakkeet niille vertaisohjaajille, joilla sitä ei vielä ollut ja keräsimme ne täytettyinä takaisin. Kävimme lyhyesti läpi haastattelun tarkoituksen ja tilanteen etenemisen. Ennen videoinnin aloittamista annoimme vertaisohjaajille mahdollisuuden kysyä heitä askarruttavia asioita haastatteluun liittyen. Tällä tavalla haastateltavat saivat lisätietoa asioista jotka heitä mahdollisesti vielä epäilyttivät. Vapaamuotoisella aloituksella ilman videotointia loimme myös mukavan ja avoimen ilmapiirin haastattelulle.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007: 227) mukaan tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkijan tarkka selostus siitä miten tutkimus on toteutettu. Tämä tarkoittaa tutkimuksen kaikkia vaiheita, esimerkiksi on toivottavaa, että tutkija kertoo haastattelun olosuhteista ja paikasta, jossa aineisto on kerätty. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta onkin tärkeää pohtia myös haastattelutilanteen vaikutusta haastateltavien vastauksiin. Ryhmän dynamiikalla ja vuorovaikutuksella oli varmasti merkitystä vertaisohjaajien tapaan kertoa kokemuksistaan. Molemmissa haastatteluissa ryhmähenki vaikutti olevan hyvä, tämä voi aiheuttaa sen, että nuorilla on rento olo haastattelussa ja he kertovat vapaasti omista mielipiteistään. Toisaalta ryhmähaastattelussa on myös se puoli, että muiden läsnä olo saattaa vaikuttaa negatiivisesti yksilöihin ja he eivät kehtaa tai halua sanoa erilaisia mielipiteitä. Myös haastattelijoiden ja haastattelun videoinnilla oli varmasti vaikutusta. Haastattelu toteutettiin vertaisohjaajien omalla nuorisotalolla, mikä todennäköisesti vaikuttaa positiivisesti haastattelun ilmapiiriin. Näin tila oli haastatelta-

ville tuttu ja he olivat niin sanotusti omalla reviirillään. Haastateltavat vaikuttivat rennoilta, eikä haastattelun videointi tuntunut häiritsevän ketään, varsinkaan kun olimme keroneet, että haastateltavat saavat itse valita haluavatko näkyä videomateriaalissa. Suurimmalla osalle videolla näkyminen ei ollut ongelma.

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä on perinteisesti arvioitu etenkin kvantitatiivisissa tutkimuksissa termien reliabelius sekä validius kautta. Reliabelius tarkoittaa sitä, saadaanko useammalla tutkimuskerralla tai useamman tutkijan toimesta sama tulos. Validius puolestaan kuvaa sitä, onko tutkimusmenetelmällä todella tutkittu juuri sitä, mitä on ollut tarkoitus tutkia. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2007: 226.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabelius näyttäytyy aineiston laadun kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että tarkastelun kohteena on tutkijan analyysi esimerkiksi haastattelumateriaalista - aineiston huomioiminen kokonaisuudessaan, litteroinnin oikeellisuus sekä haastateltujen henkilöiden ajatusten esiin tuominen niin, kuin he ovat itse sen ajatelleet. (Hirsjärvi – Hurme 2008: 188–189.) Litteroimme haastattelut videotallenteelta. Teemoittelua varten tulostimme litteroidut haastattelut ja luimme ne alusta loppuun useita kertoja. Varmistaaksemme oikeat tulkinnat katsoimme litteroitujen haastatteluiden ohessa haastatteluvideoita. Nämä seikat tukivat aineiston kokonaisvaltaista huomioimista, litteroinnin oikeellisuutta sekä haastateltujen ajatusten tuomista esiin oikealla tavalla.

Opinnäytetyömme tuloksissa halusimme käyttää suoria lainauksia haastatteluista, koska se lisää työmme luotettavuutta. Litteroinnin oikeellisuutta varmisti lisäksi se, että sitaatteja käyttäessämme katsoimme siteeratun kohdan videolta riittävän monta kertaa jotta pystyimme olemaan varmoja sen oikeellisuudesta. Tutkimuksen luotettavuutta parantavat lisäksi tarkat kuvaukset tutkimuksen teon eri vaiheista haastatteluiden suunnittelemisesta aina aineiston analysointiin ja johtopäätöksien tekemiseen saakka. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2007: 227.) Validointi kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tehdä esimerkiksi viittaamalla kirjallisuuteen, joka tukee tehtyjä johtopäätöksiä (Hirsjärvi – Hurme 2008: 190).

Silloin, kun tutkimusmenetelmänä käytetään haastattelua, on oleellista, että laatua tarkkaillaan tutkimuksen eri vaiheissa. Aineiston laadukkuutta parantaa hyvän haastattelurungon teko sekä se, että haastattelijat sisäistävät haastattelurungon idean. Aineiston laatua parantaa myös se, että haastattelut litteroidaan mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen. Jos litteroijia on enemmän kuin yksi on tärkeää, että molemmat

litteroivat samalla tavalla. Litteroinnin tulee noudattaa samaa kaavaa koko litteroinnin ajan. (Hirsjärvi – Hurme 2008: 184–185). Teimme haastattelurungon yhdessä ja keskustelimme ennen haastattelua siitä, jotta voisimme olla varmoja, että ymmärrämme molemmat haastattelun aiheet ja rungon samalla tavalla. Ennen aineiston litterointia keskustelimme litterointitavasta ja sovimme, että litteroimme aineistosta kaiken mikä liittyy vähäisestikin aiheeseemme. Jätimme pois siis vain tutkimuksen kannalta epäoleelliset asiat. Litteroinnin luotettavuutta parantaaksemme kävimme vielä yhdessä läpi videonauhat ja litteroidut aineistot.

Hirsjärven ja Remeksen (2008: 185) mukaan haastatteluaineiston luotettavuuteen liittyy myös se, että kaikkia haastateltavia haastatellaan. Kolme vertaisohjaajaa eivät päässeet osallistumaan haastatteluun. Korostammekin, että aineistosta saadut tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset ovat haastatteluun osallistuneiden vertaisohjaajien kokemuksi. On mahdollista, ja hyvin valitettavaa, että jotkut näkökulmat ovat jääneet kuulematta sen takia, etteivät nämä kolme vertaisohjaajaa päässeet paikalle haastattelutilanteeseen. Koemme kuitenkin, että aineisto on luotettava otanta näiden nuorten näkökulman tarkastelusta.

7 Tulokset

Tässä luvussa käsittelemme haastattelun tuloksia. Aineiston analyysin perusteella tulokset jakautuivat seitsemään eri teemaan: taustatiedot, vastuu, osallisuus, yhteisöllisyys, oppiminen, itseluottamus ja motivaatio. Käytämme näitä teemoja tulosten jaotuksessa selkeyden vuoksi. Taustatiedoissa käydään läpi haastatteluun osallistuneiden vertaisohjaajien perustietoja, joista saadaan elämänhallintaan liittyvää tietoa koskien esimerkiksi koulutus- tai työtilannetta ja tulevaisuuden suunnitelmia niiden suhteen. Teemat vastuu, osallisuus, yhteisöllisyys, oppiminen, itseluottamus ja motivaatio antavat tietoa siitä, miten nämä elämänhallintaan liittyvät osa-alueet näyttäytyvät vertaisohjaajien arjessa nuorisotalolla. Haastattelut toteutimme kahdessa eri nuorisotalossa. Tulosten luotettavuuden parantamiseksi olemme nimenneet haastattelut ensimmäiseksi haastatteluksi ja toiseksi haastatteluksi.

7.1 Vertaisohjaajien taustatiedot

Haastattelun alussa kysyimme vertaisohjaajilta heidän ikää, asumismuotoa sekä nykyistä työ- tai opiskelutilannetta. Keräsimme taustatietoja, koska halusimme saada laajemman käsityksen nuorista sekä tarkastella muita haastattelun tuloksia taustatietojen perusteella. Haastatteluihin osallistuneet vertaisohjaajat olivat 18–21 -vuotiaita. Osa vertaisohjaajista oli suorittanut toisen asteen koulutuksen tai se oli vielä kesken. Osalla toisen asteen koulutus oli jäänyt kokonaan kesken. Myös koulutuksen keskeyttäneet olivat aikeissa suorittaa tutkinnon loppuun. Vertaisohjaajista kaksi oli muuttanut pois vanhempiensa luota ja yksi oli juuri muuttamassa. Loput vertaisohjaajat asuivat vielä vanhempiensa kanssa. Vertaisohjaaja, joka oli muuttanut pois vanhempien luota toiminnan aikana, koki vertaisohjaajatoiminnan tukeneen itsenäistymistä.

7.2 Vastuu

Vertaisohjaajat kokivat positiivisena vertaisohjaajatoiminnan kautta saadun vastuun. Vastuun kautta vertaisohjaajille tuli tunne siitä, että heihin luotetaan. Vastuu näyttäytyi työvuorojen suunnittelussa, kävijänuorten kohtaamisessa, sovituista asioista kiinnipitämisestä sekä toimintaan sitoutumisena. Haastatteluissa kävi ilmi, että vastuu korostui vertaisohjaajien pitämässä illoissa, jolloin nuorisotaloilla ei ollut läsnä muita työntekijöitä. Kyseiset illat olivat vertaisohjaajien keskuudessa pidetympiä kuin illat, joissa oli myös työntekijöitä paikalla. Vertaisohjaajat liittivät vastuuseen myös vallan käsitteen. He kokivat, että vastuun kautta he ovat saaneet myös valtaa suhteessa kävijänuoriin. Vallalla vertaisohjaajat tarkoittivat oman ohjaajan roolin sekä auktoriteetin vahvistumista.

”Joo siis alussa kyllä, alussa ihan ekat kaks kolme kertaa, mut siis nytten niillä on niinku ihan complete respect ja semmonen että ja semmonen kunnioitus. Ja sillee et ne tietää et meillä on valtaa että me ei olla vaan nuoria jotka tulee tänne avaa teille ovet vaan me ollaan myös niinku ohjaajii joilla on valtaa.” (Vertaisohjaaja 1)

Vaikka vastuu koettiin hyvänä asiana, osalla vertaisohjaajista vastuun kantamiseen vaikutti se, ettei työnteosta saanut varsinaista palkkaa sekä se, ettei vertaisohjaajatoimintaa koettu ykkösprioriteetiksi omassa elämässä.

”Sillee ei nyt aina jää pois tietenkään, tietenki ku sä oot varannu sen päivän ni kyl sun pitää mennä tekee se mut siis sillee kyl mul on ollu jotai juttui niinku mul vaik

mun sisko tuli tiiätsä käymään niinku suomes, mä en oo nähny sitä sikapitkään aikaan ni en mä semisti.. mun mielest mun sisko meni edelle tätä tietsä mä niinku en mä niinku miettiny kaht kertaa et vitsi pitäskö mennä nutalle.” (Vertaisohjaaja 2)

Osa haastateltavista koki, että vertaistoiminnasta saatu vastuu tuki myös vastuun ottamista toiminnan ulkopuolella. Toiset kokivat vastuullisuuden kasvaneen jo koulutuksen ja itsenäisen asumisen kautta eikä niinkään vertaisohjaajatoiminnan kautta. Vastuun ottaminen nähtiin aikuiseksi kasvamisena, käyttäytymisen muutoksena sekä yhteisön jäsenenä toimimisena. Käyttäytyminen muuttui vastuullisemmaksi sekä ymmärrys oman käytöksen seurauksista kasvoi. Yhteisön jäsenenä toimiminen tarkoitti muiden huomioimista ja joustamista.

”Kyl mä ainaki silleen just jos menee jonneki kauppaan, et sä voi olla silleen niinku sä olit ennen, kyl se tulee niinku automaattisesti silleen vähän kattoo.” (Vertaisohjaaja 3)

”Tuntee itensä aikuisemmaks. Joutuu vahtii muitten perään eikä joku kato sun perään ni.” (Vertaisohjaaja 4)

”Nii saa vähän vastuuta.” (Vertaisohjaaja 3)

7.3 Itseluottamus

Vertaisohjaajat kokivat, että heidän itseluottamuksensa on korkeimmillaan silloin, kun läsnä ei ole työntekijöitä. Haastatteluissa kävi ilmi, että suurimmalla osalla vertaisohjaajista itseluottamus on kasvanut toiminnan aikana. Itseluottamuksen kasvu näkyy eniten talon sisällä, mutta suurimmalla osalla myös talon ulkopuolella. Vertaisohjaajat kokivat, että nuoriin on helpompi ottaa kontaktia ja varmuus omista toimintatavoista on vahvempi. Positiivinen palaute, vastuun saaminen sekä se, kun kävijä nuoret ottavat kontaktia olivat itseluottamusta vahvistavia tekijöitä. Haastattelussa vertaisohjaajat toivat itseluottamusta heikentävänä tekijänä esiin sen, ettei rakentavaa palautetta anneta työntekijöiden toimesta heille suoraan.

”Mäki olin aluks, sen mitä mä oon ite huomannu, et mä olin hirveen hiljanen, et en mä en puhunu niille vaan mä puhuin vasta sitte ku ne puhu mulle. Mut niinku nykyään mä meen jutteleen niille ja se ei oo sellasta niinku kiusallista ja hankalaa ta semmost niinku väännetty sellast touhuu. Se on paljo rennompaa ja menee niinku sen pitää mennä. -- Oon mä, on mul sillee vähä ehkä itseluottamus kasvanu. Joo on se.” (Vertaisohjaaja 6)

”Me kuitenkin tiedetään ne sillee et, eiks ne muka vois oikeesti tulla sanoo meille suoraan tietsä, koska emmätiiä, mulle tulee vähä sellane olo tietsä tai sillee et jos menis sanoon mulle, toinen tulee sanoon ni se on sellanen paha juttu tietsä. et jos sä tuut sanoo sen heti mulle ni ei mulle tuu heti sellast fiilistä niinku semisti

kuumotat mua tietsä. mut tolee just sillee et toi on mun mielest tosi kuumottamist just ja automaattisesti on vähän sillee et aa no okei tietsä, selvästi mä oon tehny jotain huonosti tietsä.” (Vertaisohjaaja 2)

7.4 Motivaatio

Vertaisohjaajatoiminnan alussa yksi suurimmista motivaattoreista oli toiminnasta saava palkkio. Molemmilla haastatteluryhmillä palkkio oli ulkomaanmatka. Vertaisohjaajat kokivat, että toiminnan aikana motivoivat tekijät muuttuivat. Palkkio ei ollut enää suurin motivoiva tekijä. Palkkion lisäksi motivoiviksi tekijöiksi nimettiin molemmissa haastatteluissa työkokemus, kävijänuorten kohtaaminen sekä työntekijöiden antama positiivinen palaute, tuki ja apu.

Toisessa haastattelussa motivoiviksi tekijöiksi mainittiin myös rakentava palaute, työn hauskuus sekä mahdollisuus vaikuttaa muihin. Toisen haastattelun vertaisohjaajat eivät tuoneet esille motivaatiota heikentäviä tekijöitä. Ensimmäisen haastattelun vertaisohjaajat puolestaan kokivat yhdeksi tärkeäksi motivaattoriksi sen, että on lupautunut tulemaan nuorisotalolle sovittuna aikoina. Haastattelussa tuli esille myös toimintaan osallistumisen motivaatiota heikentäviä tekijöitä, kuten vertaisohjaajakson pitkä kesto sekä rahallisen korvauksen puuttuminen. Lisäksi nuoret kokivat, että motivaatiota heikensivät ongelmat tiedon kulussa sekä heille luvattujen asioiden toteutumisessa. Rahallisen korvauksen puuttuminen toisaalta motivoi osaa vertaisohjaajista hakeutumaan palkkatöihin.

”Tääl on hemmetin hauskaa. Kyl mä tykkään noist pennuist ihmeen paljo. Sit ku ne tulee tuol ulkonki kauheesti jubailee ja tälle. Muutenki niinku työkokemus ja sillee. Ja oon mä näihinki [muut vertaisohjaajat] tutustunu aika hyvin ja tälleen et. Oikeestaan täst saa tai mun mielest mä oon saanu iha hemmetisti irti täst. Et ne on niinku ihan semmosii ihan pienii juttui vaa mut sillee niinku et... kivaa.” (Vertaisohjaaja 5)

”No töihin pitää mennä, ei siin oo oikeen muuta oo. No siis siis ei, kyl mä voisin [jatkaa toiminnassa] mutku ei siis ku ei siis tästä niinku saa niinku konkreettisesti tästä ei saa rahaa nii se on just se et vois mutku ei makset nii se on vähän niinku sillee et, pitäsi jollain elääki.” (Vertaisohjaaja 6)

7.5 Osallisuus

Osallisuus toteutuu vertaisohjaajatoiminnassa lähinnä vaikutusmahdollisuuksien kautta. Haastatteluissa tuli ilmi, että vertaisohjaajat saavat vaikuttaa iltojen kulkuun sekä

omiin työvuoroihinsa. Vertaisohjaajat myös kokivat, että heitä kuunnellaan ja he voivat ilmaista oman mielipiteensä niin vertaisohjaajien kuin muidenkin työyhteisön jäsenten keskuudessa. Ensimmäisen haastattelun vertaisohjaajat kokivat hyvänä asiana sen, että he pääsivät vaikuttamaan vertaisohjaajakoulutuksen sisältöön. Tällöin koulutus koettiin mielekkäänä ja nuoret kokivat, että siitä oli hyötyä työn kannalta. Toisen haastattelun vertaisohjaajat kokivat, etteivät he olleet saaneet vaikuttaa koulutuksen sisältöön. He eivät myöskään pitäneet koulutusta hyödyllisenä heille itselleen. Haastattelussa vertaisohjaajat kuitenkin pohtivat, että koulutuksesta voi olla joillekin hyötyä. Ensimmäisen haastattelun vertaisohjaajat kokivat, ettei heille oltu informoitu tarpeeksi selkeästi vertaisohjaajatoimintaan liittyviä asioita. He kokivat, että tiedonkulku oli aika-ajoin huonoa ja heille luvattiin asioita tietyllä aikataululla, joka ei toteutunut.

”Ja paljon asioita mitä me ei tiedetty ja meille kerrotaan myöhässä niistä. -- Siis tää oli ihan alusta asti sellasta et meille luvattiin, kaikki mitä meille luvattiin nii ei ollu mitään mitä saatiin tehdä, mut sit se meni pikkuhiljaa me alettiin, me niinku oltiin kärsivällisii --” (Vertaisohjaaja 1)

Haastatteluissa keskusteltiin siitä, tukeeko vertaisohjaajatoiminta nuorten halukkuutta osallistua yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Aihe ei juuri kiinnostanut vertaisohjaajia. Suurin osa haastateltavista ei osannut liittää vertaisohjaajatoimintaa laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Yksi haastateltavista koki, että vertaisohjaajan on mahdotonta vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin koulutuksen puutteen ja nuoren iän takia. Ryhmän muut haastateltavat myötäilivät tätä näkemystä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, ettei toiminta itsessään tue halua vaikuttaa alueellisiin tai muihin yhteiskunnallisiin asioihin.

7.6 Yhteisöllisyys

Vertaisohjaajat kokivat, että yhteisöllisyys toteutuu hyvin vertaisohjaajien keskuudessa. Yhteisöllisyys tarkoitti vertaisohjaajalle sitä, että apua sai tarvittaessa, omaa mielipidettä kuunneltiin, lojaalisuutta sekä ryhmän tukea. Vertaisohjaajat tekivät myös kompromisseja omien ja muiden toiveiden kesken, esimerkiksi työvuoroja laatiessa. Ensimmäisen haastattelun vertaisohjaajat kokivat yhteisöllisyyden toteutuvan myös vertaisohjaajien ja työntekijöiden yhteisössä. Vertaisohjaajien mukaan työyhteisössä vallitsee avoin ilmapiiri ja kaikki työntekijät työskentelevät yhdessä vertaisohjaajan kanssa. Työntekijät kuuntelevat vertaisohjaajia ja heiltä saa apua.

”Mä itseasiassa, mun kohalla, mä en oo kysyny lähes kertaakaan [nimetty ohjaaja] apua et mulla on niinku et mä kysyn jokaikiselta joka tulee vastaan, ja [nimetty ohjaaja] on niin usein siellä toimistossa et mä en sen luokse asti lähe et ensimmäinen ohjaaja joka tulee niin mä kysyn heti et se yleensä se on siellä alhaalla missä kaikki nuoret yleensä on. -- Meillä on niin hyvä suhde kaikkiin muihin ohjaajiin että semmonen.” (Vertaisohjaaja 1)

Toisen haastattelun vertaisohjaajat eivät kokeneet vahvaa yhteisöllisyyttä nuorisotalon työntekijöiden kanssa. He kokivat, että työntekijät eivät suoranaisesti puuttuneet vertaisohjaajien toimintaan ja ohjaamiseen. Vertaisohjaajien mukaan työntekijät eivät oikeastaan työskennelleet heidän kanssaan, vaan vertaisohjaajista tuntui, että työntekijät enemmänkin tarkkailivat heidän työskentelyään. Työntekijöiden ja vertaisohjaajien välisenä linkkinä toimi nimetty vertaisohjaajien ohjaaja. Vertaisohjaajat kuitenkin sanoivat saavansa positiivista palautetta, kannustusta sekä apua suoraa myös muilta työntekijöiltä. Yhteisöllisyyttä heikentävänä tekijänä vertaisohjaajat kokivat sen, että rakentava palaute annettiin vain heidän ohjaajansa kautta. Vertaisohjaajat kokivat mielekkäämpänä sen, että rakentava palaute tulisi suoraan kyseisessä tilanteessa olleelta työntekijältä. Molempien haastatteluiden vertaisohjaajat kokivat, että apua on helppo pyytää niin muilta vertaisohjaajilta kuin työntekijöiltäkin.

”Kyl, ne on niinku, ei ne [työntekijät] oo sillee mukaan yhtään. Et ku [nimetty ohjaaja] on täs sillee niinku ainoastaan, mut niinku kyl tyylii lauantain vuoroissa siel saattaa olla joku toinen ohjaaja, mut ei ne niinku koskaan oo niinku puuttunu mihinkään vertsujuttuihin tai mitää, et ne ei varmaan sit hirveesti nuist...” (Vertaisohjaaja 5)

Kukaan haastateltavista ei pitänyt toimintaa alueellisesti sitovana. Vertaisohjaajat kertovat, että oman alueen talon ja nuoret he tuntevat paremmin, joten toiminta kyseisessä talossa tuntuu helpoimmalta. Vertaisohjaajilla ei kuitenkaan ollut mitään estettä lähteä toiseen nuorisotaloon töihin.

”Mä oon funtsinu tota kans sillee et oisko vähä härömpää olla jossain mestas mist sä et semisti tiedä oikeestaan ketään ku me kuitenkin täl alueel jollain tasol mä tiedän kans nää kaikki junnut -- Ni en mä tiiä, kyl se varmaa ehk olis vähä erilaist sillee et sä et tiiä ketään. Mut toisaalta, sit ku täälki on ollu vähän aikaa sit täälki on tullu niin paljon uusii ihmisiä ja tälleen näin ja sä oot oppinu tutustuu niihin. Kyl must tuntuu et mä menisin vaa ihan normist niinku, niinku tälleen näin et jos siel ois joku uus työporukkaki tai jotai ni en mä usko tietsä et siin mitää olis-kaa tai sillee et.” (Vertaisohjaaja 2)

7.7 Oppiminen

Haastatteluissa ilmeni, että vertaisohjaajat jotka saivat vaikuttaa vertaisohjaajakoulutukseen, tunsivat myös oppineensa siitä. Ensimmäisen haastattelun vertaisohjaajat kokivat, että koulutuksesta ja käytännöstä opitut taidot näkyvät myös jollain tavalla talon ulkopuolisessa elämässä. Toisen haastattelun vertaisohjaajat kokivat, että käytännöstä opitut taidot ja arvot näkyvät osittain heidän talon ulkopuolisessa käytöksessä. Molempien haastatteluiden vertaisohjaajat olivat sitä mieltä, että eniten oppimista on tapahtunut käytännön työn kautta. Vertaisohjaajat kertoivat, että työntekijöiden esimerkillä on suuri vaikutus oppimiseen.

”No kattoo siit miten ne [työntekijät] tekee töitä ni kylhän se vähän antaa et jos ne ois huonoi ni sit sit meki voitais tehdä huonosti, sit ku ne on hyvii ni.. me tehään hommat.” (Vertaisohjaaja 4)

Ensimmäisessä haastattelussa rakentava palaute koettiin hyvänä ja motivoivana asiaina. Vertaisohjaajat ymmärsivät rakentavan palautteen tarkoituksen ja kertoivat oppineensa siitä. Toisessa haastattelussa nuoret kuitenkin kokivat harmilliseksi asiaksi sen, miten rakentavaa palautetta annettiin. Toiminnasta vertaisohjaajat kokivat oppineensa asioita työelämästä sekä itsestään. Yhdeksi tärkeäksi asiaksi vertaisohjaajat kokivat sen, että he saivat toiminnasta työkokemusta. Itsestään oppimia asioita vertaisohjaajien oli vaikea nimetä. Useat kuitenkin mainitsivat olevansa nykyään itsevarmempia ja saaneensa uusia tapoja toimia erilaisissa tilanteissa. Myös kyky sopeutua uusiin tilanteisiin, vastuullisuus sekä avun pyytämisen helppous oli kasvanut osalla vertaisohjaajista toiminnan aikana. Toiminnan aikana osa nuorista löysi itsestään kiinnostuksen työskennellä lasten ja nuorten parissa sekä osalla jo ennestään ollut kiinnostus vahvistui.

”Pystyy sopeutuu johonki tilanteisiin mihin ei oo ennen pystynyt tai ei oo älynnyt miten toimii.” (Vertaisohjaaja 4)

”Kokemusta, enemmän, vähän niinku ollaan niinku hiottu meidän taidot -- Sä oot päässyt tekeen jotain mitä sä et oo aiemmin päässyt tekeen -- Niinku sun tietojen ja taitojen päivittämistä.” (Vertaisohjaaja 1)

7.8 Tulosten yhteenveto

Opinnäytetyömme päätutkimuskysymyksenä oli “Miten vertaisohjaajatoiminta tukee vertaisohjaajien elämänhallintaa?” Aineistosta nousseet tulokset kertovat, että vertaisohjaajatoiminnasta löytyy elämänhallintaa tukevia seikkoja. Ainakin osa vertaisohjaajista koki muuttuneensa vastuullisemmiksi ja aikuistuneensa saatuaan toiminnan kautta vastuuta. Vertaisohjaajat toivat myös esiin näkemyksen siitä, että vastuuta saadaan luottamuksen osoituksena. Vastuu ja sen kautta syntyvän luottamuksen tunne vahvistivat myös vastuun ottamista ja kantamista. Toiminnan aikana osalle nuorista on herännyt ajatuksia liittyen koulutukseen ja työhön. Hyvin tehdystä työstä vertaisohjaajat kertoivat saaneensa paljon positiivista palautetta, ja tämä oli puolestaan vahvistanut vertaisohjaajien luottamusta omiin taitoihinsa. Itseluottamusta vahvisti myös kävijänuorten ottama kontakti, työntekijöiden luottamuksenosoitus sekä vastuu.

Alakysymyksissämme halusimme selvittää vertaisohjaajien motivaatiota osallistua vertaisohjaajatoimintaan, nuorisotalon työntekijöiden roolia vertaisohjaajatoiminnassa sekä sitä, miten toiminta tukee vertaisohjaajina toimivien nuorten osallisuutta. Vertaisohjaajat kertoivat haastatteluissa, että alun perin motivoivana tekijänä oli toiminnasta saatava palkkio. Vähitellen palkkion merkitys motivoivana tekijänä kuitenkin väheni, ja myöhemmässä vaiheessa vertaisohjaajia motivoi esimerkiksi työn hauskuus, vastuullisuus sekä toiminnasta saatava työkokemus. Työntekijöiltä saatu tuki, apu ja palaute nähtiin myös tärkeinä motivaatiota kohottavina tekijöinä.

Nuorisotalon työntekijät näkyivät vertaisohjaajien puheissa henkilöinä, joilta saa tarvittaessa apua sekä tukea. Vertaisohjaajat ottivat työntekijöistä mallia ja toivat esiin, että työntekijöiden tehdessä työnsä hyvin, myös he tekevät työnsä hyvin. Työntekijöiden luottamus vertaisohjaajia kohtaan koettiin tärkeäksi asiaksi. Vertaisohjaajat kokivat myös tärkeäksi sen, että kaikki työntekijät antavat niin positiivista kuin rakentavaakin palautetta. Työntekijöillä näyttää siis olevan tärkeä rooli oppimiseen sekä motivaation ja itseluottamuksen tukemiseen. Osallisuus näyttäytyi haastatteluiden mukaan mahdollisuutena vaikuttaa asioihin sekä siinä, että vertaisohjaajien mielipiteet otettiin huomioon ja heitä kuunneltiin. Vertaisohjaajat saivat pääsääntöisesti tehdä päätöksiä itseensä vaikuttaviin asioihin. Haastatteluissa tuli esille myös yhteisöllisyyden toteutuminen, joka tukee osallisuutta.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, miten Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen nuorisotalojen vertaisohjaajatoiminta tukee siihen osallistuvien nuorten elämänhallintaa. Toteutimme opinnäytetyömme tutkimusosion haastatteleamalla kahdessa eri nuorisotalossa toimivia vertaisohjaajia. Tässä osiossa teemme haastatteluiden tuloksista johtopäätöksiä opinnäytetyömme teoreettiseen viitekehykseen peilaten. Tutkimuskysymyksemme oli ”Miten vertaisohjaajatoiminta tukee nuorten elämänhallintaa”. Alakysymyksiä: ”Mikä motivoi nuoria osallistumaan vertaisohjaajatoimintaan?”, ”Millainen rooli nuorisotalon työntekijöillä on vertaisohjaajatoiminnassa nuorten näkökulmasta?” sekä ”Mitkä asiat vertaisohjaajatoiminnassa tukevat nuoren osallisuutta?”. Alakysymyksiä avulla halusimme tarkentaa sitä, millä tavoin elämänhallintaa tuetaan.

Roosin (1988: 208) mukaan ihmisen ulkoisen elämänhallinnan tavoitteluun liittyy vahvasti aineellisen vaurauden ja taloudellisen aseman vahvistaminen. Martikainen (2009: 16) liittää ulkoiseen elämänhallintaan myös yhteiskunnallisen aseman. Koulutuksen keskeyttäneet vertaisohjaajat olivat toiminnan aikana pohtineet opintojen saattamista loppuun. Lisäksi osa vertaisohjaajista oli ruvennut miettimään työelämään siirtymistä, koska toiminnasta ei saanut rahallista korvausta. Koulutuksen hankkimiseen ja työelämään liittyvien näkemysten voidaan katsoa olevan yhteydessä ulkoiseen elämänhallintaan taloudellisen sekä yhteiskunnallisen aseman vahvistamisen kautta. Ulkoisen elämänhallinnan tukeminen näyttäisi siis näiltä osin toteutuvan vertaisohjaajatoiminnassa.

Elämänhallinta voidaan yksinkertaisuudessaan määritellä niin, että ihmisellä on tunne elämänsä hallitsemisesta. Ihmisellä on tunne siitä, että voi vaikuttaa omiin asioihinsa ja muuttaa olosuhteita itselleen suotuisammiksi. (Keltikangas-Järvinen 2008: 255.) Suurin osa vertaisohjaajista asui vanhempiensa luona, mutta osa oli muuttanut omilleen. Yksi vertaisohjaajista oli muuttanut omaan kotiin toiminnan aikana, ja hän koki toiminnan tukeneen itsenäistymistä. Vertaisohjaajien muuttaminen omaan asuntoon voitaisiin nähdä elämänhallinnan tavoitteluna, haluna saada lisää päätäntävaltaa elämäänsä. Vertaisohjaajatoiminta ei välttämättä tue halua muuttaa omaan asuntoon, mutta yhden vertaisohjaajan kokemuksesta voidaan päätellä, että toiminta voi tukea vertaisohjaajan itsenäistymistä ja sitä kautta elämänhallintaa.

Uutelan (1996:50) mukaan elämänhallinnan tunne on ihmisen ja hänen sosiaalisen ympäristönsä vuorovaikutuksen seurausta. On tärkeää, että ympäristöstä saadaan mahdollisuuksia ja haasteita sopivassa määrässä. Tuloksista käy ilmi, että vertaisohjaajat kokevat positiivisena toiminnasta saadun vastuun, tästä voidaan olettaa, että vertaisohjaajille annettu vastuu ei ylikuormita heitä, vaan sitä on annettu sopivissa määrin vertaisohjaajien mahdollisuuksiin nähden. Vastuun kautta vertaisohjaajille tulee tunne, että heihin luotetaan. Vastuun ottaminen nähtiin aikuistumisena, vastuullisuutena sekä muiden huomioon ottamisena. Osalla vertaisohjaajista vastuun kantamista heikensi se, ettei toiminnasta saanut palkkaa ja toimintaa ei koettu ykkösprioriteetiksi elämässä. Vastuun ottamisen ja kantamisen opettaminen tukee elämänhallinnan kehittymistä. Tärkeä osa elämänhallintaa on myös se, että ihminen ymmärtää tekojensa merkityksen lopputulokseen nähden. Elämänhallintaan liittyy kyky ottaa muut ihmiset huomioon toteuttaessaan itseään. (Keltikangas-Järvinen 2008: 260–263.) Tuloksista voidaan nähdä, että vastuun kautta vertaisohjaajat oppivat kantamaan sitä ja he osasivat ottaa muut huomioon omassa toiminnassaan. Keltikangas-Järvisen teoriaan nojaten voimme päätellä, että toiminnasta annettu vastuu tukee vertaisohjaajien elämänhallinnan kehittymistä.

Vastuu korostui työvuoroissa, joissa ei ollut paikalla työntekijöitä. Myös itseluottamus oli vertaisohjaajilla korkeimmillaan näissä illoissa. Sen lisäksi, että vertaisohjaajat kokivat saaneensa itseluottamusta heille annetun vastuun ja luottamuksen kautta, vertaisohjaajien itseluottamus vahvistui myös työntekijöiden antamasta positiivisesta palautteesta sekä siitä, että kävijänuoret ottavat heihin kontaktia. Ihmisen käsitys omasta itsestään ja omista kyvyistä muotoutuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa (Martikainen 2009: 18–19). Elämänhallintaan liittyy, että ihminen luottaa omiin kykyihinsä ja taitoihinsa (Keltikangas-Järvinen 2003: 227). Jaakolan, Katajan ja Liukkosien (2006: 78) mukaan positiivinen palaute vahvistaa ihmisen pätevyyden ja itseluottamuksen tunnetta.

Vertaisohjaajien kokemukset itseluottamuksen kasvusta toiminnan sisällä kertoo siitä, että toiminta tukee heidän itseluottamuksen kasvua. Keltikangas-Järvisen (2003:227) mukaan ihmisen hallinnantunne on pitkälle sama asia kuin itseluottamus. Voidaan siis nähdä, että itseluottamuksen tukemisen kautta toiminta tukee myös nuorten elämänhallinnan kehittymistä.

Toisen haastatteluryhmän vertaisohjaajat kokivat, että tapa jolla rakentavaa palautetta annetaan, heikentää itseluottamusta. Rakentava palaute tulisi antaa kahden kesken mahdollisimman pian tilanteen jälkeen, jotta palautteella olisi toivottu vaikutus eikä se kääntyisi itseään vastaan (Hyppänen 2007: 141; Jaakkola – Kataja – Liukkonen 2006: 79). Toisen haastattelun vertaisohjaajat kertoivat, että rakentavaa palautetta antaa vain vertaisohjaajien ohjaaja eikä muut työntekijä. Vertaisohjaajat kokivat, että olisi mielekkäämpää ettei rakentava palaute menisi vertaisohjaajien ohjaajan kautta, vaan palaute annettaisiin heti tilanteen jälkeen, sen työntekijän toimesta, joka on ollut tilanteessa. Ensimmäisen haastatteluryhmän vertaisohjaajat kokivat rakentavan palautteen positiivisena asiana, josta voi ottaa opikseen. Kyseisen haastatteluryhmän nuorisotalolla kaikki työntekijät antoivat myös rakentavaa palautetta vertaisohjaajille. Voidaan nähdä, että itseluottamuksen ja sitä kautta elämänhallinnan tukemisen kannalta olisi erityisen tärkeää, että rakentava palaute tulisi työntekijältä, joka on ollut tilanteessa, josta rakentavaa palautetta annetaan.

Positiivisella palautteella on suuri merkitys, jotta ihminen pysyy motivoituneena asettamiensa tavoitteiden saavuttamiseksi. (Jaakkola – Kataja – Liukkonen 2006: 79.) Vertaisohjaajat kertoivat, että työntekijöiden antama positiivinen palaute toimii motivoivana tekijänä osallistua vertaisohjaajatoimintaan. Elämänhallinnan kannalta on tärkeää, että ihminen kykenee asettamaan itselleen tavoitteita (Martikainen 2009: 17). Tavoitteiden asettaminen on seurausta siitä, että henkilöllä on taustalla jokin motivaatio tehdä niin (Malmberg – Little 2002: 128). Vertaisohjaajat eivät suoranaisesti nimenneet toiminnan aikana itselleen asettamia tavoitteita, mutta koulutuksesta keskusteltaessa kävi ilmi useampien vertaisohjaajien suunnitelma jatkaa aikaisemmin kesken jääneitä opintojaan, ja muutamalla oli selkeä tavoite jatkokoulutuksen kannalta. Vertaisohjaajatoimintaa koskevia tavoitteita ei noussut vertaisohjaajien puheista esiin. Toiminnan voidaan siis katsoa tukevan ainakin osittain nuorten tavoitteiden asettamista, mutta tavoitteiden asettaminen voisi näkyä myös toiminnassa lyhyemmän aikavälin tavoitteina. Nurmen ja Salmela-Aron (2002: 168) mukaan tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen muodostavat positiivisen kehän, joten lyhyen aikavälin tavoitteet ja sekä niihin pääseminen voisi osaltaan tukea vertaisohjaajien motivaatiota asettaa myös pidemmän aikavälin tavoitteita itselleen.

Suurin motivoiva tekijä vertaisohjaajatoimintaan mukaan lähtemisessä vertaisohjaajille oli siitä saatava palkkio. Motivaatio oli toiminnan alkaessa lähes yksinomaan ulkoista,

eli asioita tehdään, kun siitä seuraa palkkio tai rangaistus (Malmberg – Little 2002: 129). Toiminnan jatkuessa vertaisohjaajat kokivat kuitenkin, ettei palkkio ollut enää suurin motivoiva tekijä. Palkkion sijaan vertaisohjaajat motivoituivat esimerkiksi työkokemuksen saamisesta, positiivisesta palautteesta, työn hauskuudesta, kävijänuorten kohtaamisesta sekä siitä, että on lupautunut tulemaan sovittuna ajankohtana nuorisotalolle. Ulkoisen motivaation lisäksi siis toiminnasta löytyy myös sisäistä motivaatiota tukevia tekijöitä. Sisäisesti motivoitunut ihminen tekee asioita omasta halustaan. Koska motivaatio vaikuttaa tavoitteiden asettamiseen, sisäisesti motivoituneet asettavat tavoitteita, joita he itse haluavat. (Malmberg – Little 2002: 129.) Sisäisten motivaatiotekijöiden löytäminen toiminnan aikana vaikuttaa siis positiivisesti vertaisohjaajien tavoitteiden asettamiseen elämänhallinnan kannalta.

Motivaatiota heikentävinä tekijöinä vertaisohjaajat näkivät esimerkiksi toiminnan pitkän keston, sekä sen, ettei työstä saa varsinaista palkkaa. Motivaatiota heikensi myös ongelmat tiedonkulussa sekä se, ettei heille luvatut asiat aina toteutuneet sovituksessa aikataulussa. Hyppänen (2007: 143) mainitsee työmotivaatiota heikentävinä tekijöinä muun muassa jatkuvat muutokset sekä sen, ettei esimies ole ajan tasalla työyhteisön asioista. Nämä seikat tukevat vertaisohjaajien näkemyksiä. Esimiehen ajan tasalla oleminen voitaisiin nähdä esimerkiksi ymmärryksenä siitä, millaisia asioita ja millä aikataululla vertaisohjaajille voidaan luvata. Motivaation ylläpitämisen kannalta olisikin tärkeää, että vertaisohjaajatoiminnan tiedonkulkua ja aikataulujen pitävyyttä parannettaisiin.

Tuloksista näemme, että vertaisohjaajien motivaatio osallistua vertaisohjaajatoimintaan on niin sisäistä kuin ulkoistakin. Se, että toiminnassa on nuoria motivoivia tekijöitä luo pohjaa sille, että toiminnalla on mahdollista tukea heidän elämänhallintaansa. Kiilakosken (2007: 11) mukaan osallisuuden puuttuminen voi ilmetä välinpitämättömytenä ja haluttomuutena tehdä asioita. Hämäläisen (2001: LIITE 1) mukaan taas osallisuuden toteutuminen on edellytys elämänhallinnalle. Voimme siis päätellä, että toiminnan sisältäessä motivoivia tekijöitä, myös osallisuus ja tätä kautta elämänhallinnan tukeminen mahdollistuu.

Osallisuus on mahdollisuutta vaikuttaa ja saada tietoa itseä koskevista päätöksistä, suunnitelmista ja toimenpiteistä sekä mahdollisuutta omien mielipiteiden ilmaisuun. Oleellista on se, että yhteisö on vastaanottavainen ja antaa yksilölle mahdollisuuden toimia. Yksilön vastuun kantaminen yhteisöstä ja sitoutuminen ovat myös tärkeä osa

osallisuutta. (Kiilakoski 2007: 12–14.) Osallisuus näyttäytyi vertaisohjaajatoiminnassa vaikutusmahdollisuuksina. Vertaisohjaajat saivat vaikuttaa työhönsä ja heidän mielipiteitään kuunneltiin. Kiilakosken (2007: 11) mukaan osallisuuden tunteen puuttuminen voi ilmetä välinpitämättömyytenä ja tästä johtuen haluttomuutena tehdä asioita. Osallisuutta heikentävänä tekijänä voidaan nähdä se, etteivät toisen haastattelun vertaisohjaajat päässeet itse vaikuttamaan koulutuksen sisältöön. Tuloksista ilmenee, etteivät he kokeneet koulutusta yhtä hyödyllisenä kuin ensimmäisen haastattelun vertaisohjaajat, jotka puolestaan pääsivät itse esittämään toiveita koulutuksen sisällön suhteen. Osallisuutta heikensivät myös tiedonkulussa esiintyneet ongelmat sekä se, etteivät kaikki asiat toteutuneet luvatussa aikataulussa. Voidaan siis nähdä, että toiminnassa on jonkin verran osallisuutta heikentäviä tekijöitä.

Vertaisohjaajat eivät kokeneet, että toiminta olisi alueellisesti sitovaa tai oman alueen asioihin vaikuttamista tukevaa. Heidän mukaansa vastaavaa työtä voisi tehdä myös jollain toisella nuorisotalolla, vaikka vertaisohjaajat kokivatkin oman alueensa nuorisotalon omaksi paikakseen ja tunsivat alueen nuorisotalon kävijät. Tuloksista nähdään, ettei vertaisohjaajatoiminta sitouta nuoria alueeseen.

Sen lisäksi, että osallisuus voidaan nähdä lähiyhteisöihin liittymisen kokemuksena, se voidaan nähdä laajentavasti myös liittymisenä yhteiskunnallisiin prosesseihin (Haikkola – Horelli – Sotkasiira 2008: 219). Vaikka tuloksista voidaan nähdä, että vertaisohjaajatoiminta tukee vertaisohjaajien osallisuutta heidän lähiyhteisöönsä, vertaisohjaajat eivät kokeneet toiminnan tukeneen halukkuutta laajempaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Osa nuorista oli sitä mieltä, ettei vertaisohjaajilla ole mahdollisuutta vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin. Kiilakosken (2007: 11) mukaan osallisuuden kokemuksen puuttuessa ihmiset tuntevat helposti, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin vaan päätökset näistä asioista tehdään jossain ylemmällä tasolla.

Yhteisöllisyyden käsite pitää sisällään elementtejä, jotka ovat oleellisia myös osallisuuden toteutumisen kannalta. Yhteisöllisyys toteutuu, kun yhteisössä luottamus, avoimuus, vuorovaikutus ja osallistuminen toteutuvat. Tärkeää on, että jokainen yhteisön jäsen huolehtii yhteisöstä. (Heinola – Kujala – Norrgrann 2011: 7–8.) Vertaisohjaajien lähiympäristönä voidaan nähdä vertaisohjaajien muodostama yhteisö sekä laajemmin siihen liittyvät työntekijät. Kaikki haastateltavat kokivat, että vertaisohjaajien yhteisössä yhteisöllisyys toteutuu. Tuloksista käy ilmi, että ensimmäisessä haastatteluryhmässä

vertaisohjaajat kokivat myös työntekijöiden kanssa muodostuvan yhteisön olevan yhteisöllinen. Tuloksista voidaan havaita, että toisessa haastatteluryhmässä yhteisöllisyys ei täysin toteutunut vertaisohjaajien ja työntekijöiden yhteisössä.

Tuloksista voidaan päätellä, että vaikka toiminnasta löytyi osallisuutta heikentäviä tekijöitä, osallisuus kuitenkin pääsääntöisesti toteutui molempien haastatteluryhmien kohdalla. Osallisuuden toteutuessa toiminta tukee vertaisohjaajien elämänhallintaa. Osallisuuden vielä paremman toteutumisen kannalta olisi tärkeää, että myös yhteisöllisyys toteutuisi.

Keltikangas-Järvisen (2008: 263) mukaan oleellista elämänhallinnan kannalta on, että ihminen oppii toimimaan muut ihmiset huomioon ottaen, sekä niin, että hän osaa tehdä kompromisseja omien ja ympäristön vaatimusten suhteen. Tuloksista käy ilmi, että vertaisohjaajat osaavat toimia yhteisössään muut huomioon ottaen, ja että he tekevät kompromisseja omien ja ympäristön vaatimusten suhteen. Voidaan päätellä, että vertaisohjaajatoiminnan tarjoamat mahdollisuudet edellä mainittujen taitojen kehittämiseen tukevat vertaisohjaajien elämänhallintaa.

Roosin (1988: 207) mukaan sisäinen elämänhallinta edellyttää ihmiseltä sopeutumista uusiin tilanteisiin riippumatta siitä, mitä hänelle elämässä tapahtuu. Sisäiseen elämänhallintaan liittyy myös kyky nähdä asioiden hyvät puolet. Vertaisohjaajat kertoivat haastatteluissa oppivansa toiminnasta uusia toimintatapoja erilaisissa tilanteissa, sekä kykyä sopeutua uusiin tilanteisiin. Ensimmäisen ryhmän vertaisohjaajat kokivat myös oppivansa rakentavasta palautteesta ja toisen ryhmän vertaisohjaajat kokivat saavansa rakentavasta palautteesta motivaatiota. Hyvä sisäinen elämänhallinta auttaa vertaisohjaajia näkemään rakentavan palautteen positiivisessa valossa. Elämänhallintaan liittyy myös kyky pyytää apua silloin, kun omat resurssit eivät tunnu riittävilä (Jaari 2007: 140). Haastattelussa tuli esille, että vertaisohjaajat kokivat voivansa pyytää apua muilta vertaisohjaajilta sekä työntekijöiltä. He kokivat, että avun pyytäminen oli helppoa ja osa oli sitä mieltä, että se on muuttunut helpommaksi toiminnan aikana. Roosin ja Jaarin näkemyksiin nojaten voidaan päätellä, että vertaisohjaajatoiminta tarjoaa vertaisohjaajille mahdollisuuksia oppia elämänhallinnan kannalta tärkeitä elementtejä ja tätä kautta toiminta voi tukea vertaisohjaajina toimivien nuorten elämänhallintaa.

Tuloksista voidaan nähdä, että työntekijöiden rooli vertaisohjaajien elämänhallinnan tukemiseen on suuri. Työntekijät olivat merkittävässä roolissa motivaation, osallisuuden ja oppimisen toteutumiseen sekä vertaisohjaajien itseluottamuksen kasvuun. Työntekijöiden antama palaute, tuki ja apu olivat motivoivia tekijöitä, osallisuuden toteutumisen edellytys sekä itseluottamuksen kasvuun liittyviä asioita. Työntekijöiden kanssa yhdessä työskentely tukee yhteisöllisyyden toteutumista. Vertaisohjaajille työntekijät toimivat myös esimerkkinä siitä, kuinka työtä tehdään.

9 Pohdinta

Vertaisohjaajatoiminnalla on mahdollista tukea siihen osallistuvien nuorten elämänhallintaa. Se, tukeeko toiminta nuorten elämänhallintaa, on kiinni vertaisohjaajista itsestään. Ihmisen elämänhallinnan tukemiselle on mahdollista luoda puitteet, mutta on ihmisestä itsestään kiinni tarttuuko hän näihin mahdollisuuksiin. Vertaisohjaajatoiminnan tavoitteina on lisätä nuorten vastuunottoa sekä kohottaa heidän itsetuntoa ja arvostusta. Tavoitteena on myös lisätä yhteisöllisyyttä sekä kehittää nuorten tietoa, taitoa ja varmuutta ohjaamisessa. Nuoria pyritään tukemaan yksilölähtöisesti, esimerkiksi jos nuori tarvitsee tukea ammatin- tai opiskelupaikan valinnan suhteen. (Mielonen 2013.) Opinnäytetyömme kiinnittyi vahvasti vertaisohjaajatoiminnan tavoitteisiin. Tutkielman tuloksista voidaan havaita, että vertaisohjaajatoiminnan tavoitteet toteutuvat tutkituissa nuorisotaloissa hyvin.

Vertaisohjaajatoiminnan tavoitteet huomioiden elämänhallinnan teoria käy erittäin hyvin opinnäytetyömme teoreettiseksi viitekehukseksi. Elämänhallinnan käsite on hyvin laaja ja siitä on paljon eri asioita painottavia teorioita. Haasteellista tässä viitekehyksessä olikin rajata teoria mahdollisimman hyvin kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä. Halusimmekin tarkastella elämänhallintaa elämänhallinnan määritelmän lisäksi, myös osallisuuden, motivaation sekä itseluottamuksen näkökulmista, sillä nämä teemat ovat oleellisia myös vertaisohjaajatoiminnan tavoitteissa.

Vertaisohjaajatoimintaa halutaan laajentaa yhä useampaan nuorisotaloon, joten voidaan nähdä, että opinnäytetyömme on hyvin ajankohtainen työelämätahollemme. Työelämätaholle opinnäytetyöstämme on hyötyä, koska he saavat arvokasta tietoa vertaisohjaajien näkemyksistä, joiden avulla he voivat kehittää toimintaansa. Opinnäyte-

työstämme käy ilmi, millaisia toimintamalleja vertaisohjaajatoiminnassa kannattaa vahvistaa ja pitää yllä, ja mitä toimintamalleja on syytä kehittää. Tutkielmamme avulla vertaisohjaajatoimintaan on mahdollista luoda tietynlaista pysyvyyttä. Toimivina toimintamalleina näkisimme esimerkiksi palkkion, vertaisohjaajille suunnatut vastuulliset työt sekä sen, että vertaisohjaajille nimetään tietty ohjaaja. Toiminnassa olisi hyvä kiinnittää huomiota esimerkiksi vertaisohjaajien ja heidän ohjaajiensa välisiin kokouksiin, työyhteisön mukana olemiseen, tiedonkulkuun sekä aikataulutukseen.

Nuorisotalojen vertaisohjaajatoiminnassa on hyvä olla tietyt yhteneväiset raamit, muistaen, että toiminta muodostuu vahvasti siinä toimivien nuorten ympärille. On tärkeää, että toiminnan sisältö pidetään avoimena muutoksille ja toiminta on suunniteltu yhdessä siihen osallistuvien nuorten kanssa. Koska vertaisohjaajatoiminta on vapaaehtoista nuorille, on löydettävä sellaisia toimintatapoja, jotka nuoret kokevat omikseen. Toiminnassa on hyvä olla selkeä tavoite, mutta käytännön toimet muotoutuvat nuorten toiveiden ja tarpeiden mukaan. Vertaisohjaajatoiminta voi siis olla sisällöltään hyvinkin erilaista eri nuorisotaloissa sekä eri vertaisohjaajaryhmien kesken.

Näkisimme, että tärkeät yhteiset peruseriaatteet vertaisohjaajatoiminnalle ovat osallisuuden toteuttaminen, vastuun antaminen, työntekijöiden aktiivinen rooli sekä se, että toiminnassa on motivaatiota ja itseluottamusta tukevia tekijöitä. Työntekijöiden aktiivisella roolilla tarkoitamme sitä, että työntekijät näyttäytyvät vertaisohjaajille esimerkkeinä työn tekemiseen sekä heiltä saa tukea, apua ja kannustusta. Työntekijöillä on tärkeä rooli myös palautteen antajina. Vertaisohjaajien kehittymisen kannalta olisi tärkeää antaa niin positiivista kuin rakentavaakin palautetta. Vastuun saaminen näyttäisi olevan nuorille tärkeää. Tutkimukseen osallistuneissa nuorisotaloissa yksi merkittävä vastuuseen liittyvä kokemus oli se, kun vertaisohjaajat saivat pitää nuorisotaloa auki itsenäisesti. Tällainen vastuu edellyttää kuitenkin luottamusta, joka kasvaa toiminnan aikana. Luottamus on niin työntekijöiden luottamusta nuoria kohtaan kuin myös nuorten luottamusta itseensä. Täytyy muistaa, että vastuuta annetaan oikeassa suhteessa niin, ettei se kuormita vertaisohjaajia. Vertaisohjaajien voimavarojen tunnistaminen edellyttääkin työntekijöiltä herkkyyttä. Esimerkiksi jollekin vertaisohjaajaryhmälle työvuorojen suunnittelu voi antaa riittävästi vastuuta, kun taas toinen ryhmä vaatii heti alusta asti enemmän vastuuta motivaation ylläpitämiseksi.

Toiminnan ylläpitämisen ja nuorten osallistumisen kannalta on tärkeää, että toiminnasta löytyy nuoria motivoivia tekijöitä. Tuloksesta ilmenee, että palkkio oli tärkeä motivaatiotekijä etenkin toiminnan alussa. Erittäin tärkeää on, että palkkio on sama kaikissa nuorisotaloissa. Palkkion tulee olla sama kaikille, koska on epäoikeudenmukaista antaa toisille enemmän samasta työstä. Tähän asti toiminnasta saatu palkkio on ollut ulkomaanmatka. Näkisimme, palkkion antaminen vertaisohjaajille matkan muodossa on hyvä toimintamalli, koska se tukee ryhmäytymistä sekä tarjoaa nuorille elämyksiä. Matka myös sopii toiminnan tavoitteisiin paremmin kuin rahallinen palkkio. Toiminnasta on hyvä löytyä myös sisäistä motivaatiota tukevia tekijöitä, koska sisäinen motivaatio on yleensä pysyvämpää kuin ulkoisista tekijöistä muodostunut motivaatio.

Osallistumisen ja osallisuuden kokemukset ovat oleellisia, jotta nuoret kiinnittyvät toimintaan. Asiat, joihin pystyy itse vaikuttamaan, koetaan mielekkäiksi ja läheisiksi itselle. Osallisuuden tunteen luomiseen tarvitaan koko työyhteisöä. Tuloksista nähdään, että vertaisohjaajatoiminnassa osallisuus toteutuu melko hyvin, mutta sieltä löytyy myös osallisuutta heikentäviä tekijöitä. Näihin tekijöihin on hyvä kiinnittää huomiota, jotta osallisuus toteutuisi täysin. Myös itseluottamukseen vaikuttaa kaikkien työntekijöiden tuki. Vertaisohjaajien itseluottamuksen tukeminen on oleellista, jotta kaikki osapuolet saisivat toiminnasta mahdollisimman paljon irti. Heikolla itseluottamuksella varustetulla vertaisohjaajalla saattaa jäädä puuttumaan tavoitteellisuus toiminnassa: hän on toiminnassa mukana, mutta enemmänkin sivusta seuraajan asemassa. Työyhteisöltä jää puolestaan puuttumaan yksi aktiivisesti vastuuta ja kontaktia ottava vertaisohjaaja. Vertaisohjaajien ryhmän yhteisöllisyyden tukeminen on tärkeää, koska on todennäköistä että nuoret saavat toisistaan vertaistukea. Esimerkiksi nuori, jolla on mahdollisuuksia ottaa vastuuta vastaan, mutta häneltä puuttuu itseluottamusta, saattaa saada itseluottamusta muulta ryhmältä. Haastatteluissa havaitsimme, että vertaisnuorten välillä on tiivis ryhmähenki ja kävi ilmi, että he ovat ystäväystyneet toiminnan aikana. Uskomme, että hyvä ryhmähenki vaikuttaa työskentelyyn positiivisesti, joten hyvän ryhmähengen muodostumista tulisi tukea työntekijöiden toimesta esimerkiksi ryhmäyttämisen keinoin.

On tärkeää, että työyhteisön jäsenet ymmärtävät roolinsa vertaisohjaajien esimerkkinä. Vertaisohjaajille on kuitenkin hyvä nimetä yksi niin sanottu tukihenkilö, vertaisohjaajien ohjaaja. Tukihenkilön rooli on erityisen tärkeä toiminnan tavoitteiden toteutumisessa sekä nuorten tukemisessa. Viime kädessä tämän henkilön vastuulla on pitää huoli vertaisohjaajista. Ryhmän toimivuuden kannalta on hyvä, että sillä on yksi johtaja. Ryh-

mäytymisen sekä toiminnan tavoitteellisuuden kannalta olisi hyvä, että vertaisohjaajien ja tukihenkilön kesken pidettäisiin säännöllisesti kokouksia niin, että tästä muotoutuisi pysyvä toimintamalli. Tämä saattaa tuntua aluksi merkityksettömältä, mutta näkisimme, että yhteisissä tapaamisissa voi nousta esiin tärkeitä asioita ja sen lisäksi tapaamiset tukevat toiminnan tavoitteiden saavuttamista. Kokouksissa nuoret voisivat tuoda heitä askarruttavia asioita esille. Uskomme, että kokoukset auttaisivat nuoria reflektoimaan omia kokemuksiaan muiden kanssa sekä tukisivat kasvua ohjaajan rooliin. Kokouksia ei ole tarpeen järjestää tietyn struktuurin mukaan, vaan näkisimme kokoukset enemmänkin vertaisohjaajien työnohjauksena, jossa ryhmä tapaa toisiaan ja keskustelee yhdessä sillä hetkellä tärkeiksi koetuista asioista. Tässä tukihenkilöllä on tärkeä rooli, etteivät kokoukset ajaudu merkityksettömiksi tapaamiskerroiksi. Tukihenkilön tulisi ymmärtää kokousten tarkoitus, jotta niistä saataisiin toivottava hyöty. Ei siis ole mielekästä järjestää kokouksia liian usein, mutta olisi tärkeää, että kokouksia pidettäisiin säännöllisesti.

Mielestämme mielenkiintoista olisi tutkia samoja vertaisohjaajia esimerkiksi viiden vuoden kuluttua samojen teemojen mukaisesti. Ajan kanssa vertaisohjaajille on voinut muodostua selkeämpi käsitys siitä, millainen merkitys toiminnalla on ollut heidän elämänhallinnalleen. Jatkotutkimuksena voisi olla myös tutkimus siitä, millä tavalla työntekijät kokevat vertaisohjaajatoiminnan ja mikä merkitys sillä on heidän työntekoonsa nähden. Näin voitaisiin tarkastella millaisia puitteita työnantajan tulisi luoda, jotta työntekijöiden ja vertaisnuorten välinen yhteisöllisyys toteutuisi ja toiminta saataisiin kiinnitettyä paremmin nuorisotalojen toimintaan.

Vertaisnuoritoiminta on vapaaehtoista, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että nuoret voivat halutessaan lopettaa toimintaan osallistumisen milloin haluavat. Tästä syystä on tärkeää luoda rakenteet, jotka palvelevat nuoria mahdollisimman hyvin. Toiminta on vapaa-aikaan sijoittuvaa, joten on muistettava kehittää toimintaa niin, että nuorten mielekkyys pysyvä toiminnassa vahvistuu. Ei ole oleellista tehdä toiminnasta kaavamaista, vaan olisi parempi korostaa kokemuksellisuutta. Vertaisohjaajatoiminta on juuri niin merkityksellistä siihen osallistuvalla nuorella, kun hän itse haluaa. Toiset nuoret saavat toiminnasta itseluottamusta, toisille taas työkokemus on merkittävin toiminnasta saatava asia. Nuorten kokemukset ja se mitä he toiminnasta itselleen saavat, on kaikki yhtä arvokasta. Yksilön tarpeiden huomioiminen on näistä syistä vertaisohjaajatoiminnassa välttämätöntä.

Lähteet

Dunderfelt, Tony 1998. Elämänkaaripsykologia. Helsinki: WSOY.

Duodecim 2010. Nuorten hyvin- ja pahoinvointi. Konsensuskokous. Verkkodokumentti. <<http://www.duodecim.fi/kotisivut/docs/f1287864842/konsensuslausuma090210.pdf>>. Luettu 7.9.2013.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Gretschel, Anu 2002. Kunnallisen nuorten osallisuusympäristön perustaminen. Teoksessa Gretschel, Anu (toim.): Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Artikkeleita osallisuudesta. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. 48-62.

Haikkola, Lotta – Horelli, Liisa – Sotkasiira, Tiina 2007. Osallistuminen nuorisotyön lähestymistapana. Teoksessa Hoikkala, Tommi – Sell, Anna (toim.). Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Hakapaino Oy. 217–242.

Heinonen, Laura – Kujala, Johanna – Norrgrann, Ann-Marie 2011. Opiskelijan pitää tuntea kuuluvansa vähintään yhteen, mutta mieluiten useampaan opiskeluun liittyvään ryhmään. Teoksessa Karkkunen, Nelli – Savola, Pauliina – Sivula, Anne – Tuomainen, Jenni (toim.): Monta tietä yhteisöllisyyteen. Samok julkaisut 2011. Helsinki: Samok. 7–10. Verkkodokumentti. <<http://samok.fi/uploads/2012/02/Monta-tiet%C3%A4-yhteis%C3%B6llisyyteen.pdf>>. Luettu 8.9.2013.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huuskonen, Petteri – Saaristo, Salla 2013. Nuorisotalon työntekijä. Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus, Viikin nuorisotalo. Helsinki. Haastattelu 23.5.

Hyppänen, Riitta 2007. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Hämäläinen, Juha 2001. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopio: Kuopion yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus.

Jaakkola, Timo – Kataja, Jukka – Liukkonen, Jarno 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.

Jaari, Aini 2007. Kylliksi itselleni. Helsinki: Edita.

Juuti, Pauli – Puusa, Anu 2011. Mitä laadullinen tutkimus on?. Teoksessa Juuti, Pauli – Puusa, Anu (toim.): Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto. 47–57.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2003. Hyvä itsetunto. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2008. Temperamentti, stressi ja elämäntilanne. Helsinki: WSOY.

Kemppinen, Pertti 1999. Nuorisotyö 2000. Nuorisotyön käsikirja. Vantaa: Kannustusvalmennus P. & K. Oy

Kiilakoski, Tomi 2007. Johdanto: Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretschel, Anu – Kiilakoski, Tomi (toim.): Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. 8-20.

Kronqvist, Eeva-Liisa – Pulkkinen, Minna-Leena 2007. Kehityopsykologia. Matkalla muutokseen. Helsinki: WSOY.

Malmberg, Lars-Erik – Little, Todd D. 2002. Nuorten koulumotivaatio. Teoksessa Nurmi, Jari-Erik – Salmela-Aro, Katariina (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus. 127–144.

Martikainen, Liisa 2009. Kaaosta vai hallintaa. Nuoren aikuisen elämän haasteet. Kuopio: UNIpress.

Mielonen, Miki 2013. Toiminnanjohtaja. Keskinen nuorisotyöyksikkö. Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskus. Helsinki. Sähköpostihaastattelu. 9.9.2013

Nieminen, Juha 2008. Vastavoiman hahmo. Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, Tommi – Sell, Anna (toim.): Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. 21–43

Nuoret Kotkat Uusimaa n.d. Nuoret Kotkat. Verkkodokumentti. <<http://uusimaa.nuoretkotkat.fi/category/nuoret-kotkat/>>. Luettu 5.9.2013.

Nuorisosiainkeskus 2012. Tietoa meistä. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. <<http://www.hel.fi/hki/Nk/fi/Tietoa+meista>>. Luettu 27.5.2013.

Nuorisolaki 27.1.2006/72. Annettu Helsingissä 27.1.2006. Saatavilla sähköisenä: <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>>. Luettu 8.9.2013.

Nuorisotakuu n.d. Etsivä nuorisotyö ja työpajat. Verkkodokumentti. <<http://www.nuorisotakuu.fi/index.phtml?s=5076>>. Luettu 7.9.2013.

Nuortentampere.fi n.d. Eriyisnuorisotyö. Verkkodokumentti. <<http://www.nuortentampere.fi/info/eriyisnuorisotyoe1/>>. Luettu 7.9.2013.

Nurmi, Jari-Erik – Salmela-Aro, Katariina 2002. Henkilökohtaiset tavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa Nurmi, Jari-Erik – Salmela-Aro, Katariina (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus. 158–172.

Puusa, Anu 2011. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Juuti, Pauli – Puusa, Anu (toim.): Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto. 114–125.

Uutela, Antti 1996. Ulkoinen ja sisäinen elämänhallinta ja sairauskäyttäytyminen. Teoksessa Raitasalo, Raimo (toim.): Elämänhallintaa etsimässä. Helsinki: Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia. 49–56.

Roos, J.P. 1988. Elämäntavasta elämäkertaan. Jyväskylä: Gummerus.

Suomi, Terhi 2011. Vertaisohjaajuus nuorten silmin. Vertaisohjaajaksi hakeutumisen taustat sekä vertaisohjaajien osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet Kotkatoiminnassa. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Verkkodokumentti.

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33882/suomi_terhi.pdf?sequence=1>. Luettu 5.9.2013.

Valtioneuvoston kanslia 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Verkkodokumentti <<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>>. Luettu 10.9.2013

Vantaa n.d. Vantaan vertaisohjaajat. Nuorilta nuorille yhdessä nuorten kanssa. Vantaan kaupunki, nuorisopalvelut. Verkkodokumentti.

<http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/80387_Vantaan_vertaisohjaajatoiminnan_kasikirja.pdf>. Luettu 29.8.2013.

Haastattelurunko

Elämänhallinta, taustatietoa

- Työnkuva
- Miksi/miten lähtenyt mukaan toimintaan?
- Opiskeleeko / käykö töissä?
- Asuuko yksin/vanhempien kanssa?

- Koitko vertaisohjaajakoulutuksen hyödyllisenä? työ + oma elämä
- mitä saat vertsunä toimimisesta?
- Tuki ohjaajilta - millaista? palaute?
 - miltä tuntuu?
- saako tukea vertsuohjaajilta vai kaikilta?
- Haasteet vertsunä olossa? Miten selvitty? (esim saako apua vertsuilta/ohjaajalta)
- Itsestään oppiminen vertsutoiminnan aikana?
- Ovatko tulevaisuudensuunnitelmat muuttuneet?
- sitoutuminen toimintaan? kuinka helposti jäät pois?

Yhteisöllisyys

- Vertsuilloissa parityötä vai itsenäisesti?
- muiden vertsujen antama tuki ja apu
- pyydätkö apua? onko helpottunut vertsutoiminnan aikana?
- koetteko ryhmän tiiviiksi? onko tärkeää toimia juuri omalla alueella, jos on, miksi?
 - jos oman alueen toiminta tärkeää, onko silti saanut eväitä lähteä muualle maailmalle vai onko korostanut halua jäädä ko. alueelle?

Osallisuus

- suunnitteluun osallistuminen
- vaikuttaminen ja vastuu liittyen toimintaan
- mahdollistaako ilmapiiri vertsujen/ohjaajien kesken sen, että uskaltaa kertoa mielipiteensä ja sitä kuunnellaan
- toiminnan myötä kiinnostusta yhteiskunnallisia asioita kohtaan?

Voimaantuminen

- Vertaisohjaaja-illat vertsujen kesken / ohjaajan kanssa - mitä eroja?
- Onko vertsutoiminta lisännyt itsevarmuutta?
 - itsevarmempi toiminta, aktivoituminen
 - vaikeiden asioiden käsittely
 - vertsutoiminta+oma elämä
- miten muuttunut kävijästä vertsuksi?
 - tuntuuko, että olette roolimalleja kävijöille?
- koetko vertsuiltojen roolin tärkeäksi nuorisotalon kävijöille?

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

- ohjaajien teot, jotka motivoineet toiminnassa
- mikä motivoi tulemaan?

mitkä ovat omat motivaatiot toimintaan? esim. palkka, työkokemus

Lupa haastattelua ja sen videointia varten

Hei!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Metropolia ammattikorkeakoulusta. Teemme opin-
näytetyötä Nuorisoasiainkeskuksen nuorisotalojen vertaisohjaajatoiminnasta. Tarkoi-
tuksenamme on haastatella teitä vertaisohjaajia ryhmähaastatteluna. Haastattelussa
kysytään teidän ajatuksia ja kokemuksia vertaisohjaajatoiminnasta.

Haastattelu videokuvataan. Videomateriaali tulee opinnäytetyön aineistoksi (ainoastaan
meille opinnäytetyön tekijöille nähtäväksi) sekä vertaisohjaajatoimintaan osallistuvien
työntekijöiden koulutustarkoituksiin. Toiset nuoret eivät tule näkemään videota. Opin-
näytetyössämme suojelemme haastateltavien anonymiteettiä emmekä kerro työssäm-
me haastateltavien nimiä tai muita tietoja, joista haastateltavan voisi tunnistaa.

Osallistun haastatteluun ja suostun haastattelun videointiin

(allekirjoitus, nimenselvennys)

(puhelinnumero)

(osoite)

Kiitos yhteistyöstä!

Saana Asukas ja Tuulikki Leinonen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma