

Minna Sirviö

Teatteri-ilmaisun ohjaaja nuorten vaikuttamistyön tukena

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Teatteri-ilmaisun ohjaaja

Esittävä taide

Opinnäytetyö

14.4.2014

Tekijä Otsikko	Minna Sirviö Teatteri-ilmaisun ohjaaja nuorten vaikuttamistyön tukena
Sivumäärä Aika	52 + 1 3.5.2015
Tutkinto	Teatteri-ilmaisun ohjaaja
Koulutusohjelma	Esittävä taide
Suuntautumisvaihtoehto	Esittävä taide
Ohjaaja	Marja Louhija-Tyhtilä
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoa nuorten omaehtoisen toiminnan ja nuorten vaikuttamistoiminnan tukijana. Tavoitteena on selvittää minkälaisia erityispiirteitä liittyy nuorten vaikuttamistoiminnan ohjaamiseen ja miten teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaito vastaa näihin erityispiirteisiin. Työssä tulkitaan ilmiötä Helsingin kaupungin nuorten vaikuttamistoiminnan, Ruudin ydinryhmän fasilitoinnin viitekehyyksessä. Toimintaympäristön lisäksi viitekehyyksessä esitellään toimintaan ja fasilitointiin vaikuttanut teoreettinen viitekehys.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa pyritään ymmärtämään tiettyä ilmiötä. Aineisto muodostuu tutkijan muistiinpanoista ja päiväkirjoista työstään Ruudin ydinryhmän ohjaajana sekä 12:n toiminnassa mukana olleen nuoren teemahaastattelusta sekä lähdekirjallisuudesta.</p> <p>Tutkimuksen haastateltavat kertovat kokemuksestaan ryhmässä toimimisesta ja ohjaajan roolista ryhmässä. Lisäksi haastateltavat kertovat Ruudin ydinryhmän toiminnan vaikutuksista omaan yhteiskunnalliseen kiinnostukseensa ja aktiiviseksi kansalaiseksi kasvamiseen.</p> <p>Työssä ilmenee, että teatteri-ilmaisun ohjaajan monet ilmaisupainotteiset menetelmät auttavat nuoria toimimaan ryhmässä ja tunnistamaan erilaisia vaihtoehtoja sekä toimintatapoja muuttaa omaa lähiympäristöään. Fasilitoinnin toiminnallisuus on lisännyt ja ylläpitänyt nuorten motivaatiota vaikuttamistyössä. Parhaimmillaan ryhmän fasilitoinnissa käytetyt teatterilähtöiset menetelmät ovat toimineet paitsi osallisuutta lisäävänä tekijänä myös yksilöä vahvistavana ja voimaannuttavana tekijänä.</p>	
Avainsanat	Demokratia, osallisuus, fasilitointi

Author Title Number of Pages Date	Minna Sirviö The Role of a Drama Instructor in Supporting Young People's Active Participation in Society 52 + 1 3 May 2015
Degree	Drama Instructor
Degree Programme	Performing Arts
Specialisation option	Performing Arts
Instructor	Marja Louhija-Tyhtilä
<p>This thesis aims at looking at the role of a drama instructor supporting the active citizenship and participation of young people at all levels of their surrounding society. The aim is to find out which specific characteristics are involved when supporting the young people's participation in the decision making processes and other facets of active citizenship and how the professional capacity of a drama instructor can help them in those processes. In this thesis, this is studied through the facilitation of Ruuti core group, which is founded and supported by the youth services of the Municipality of Helsinki, aimed at giving young people in Helsinki the means to participate in the municipal decisions that concern them. Besides the operational environment of the basic framework of this thesis, the writer also introduces the theoretical environment to which the facilitation processes are founded at.</p> <p>The thesis is a qualitative study in which the writer aims at understanding a specific phenomenon. The data consists of the notes and journals of the writer, while working as the instructor of the Ruuti core group and the interviews carried out with the 12 Ruuti members, and the academic source material.</p> <p>Those young people, who participated in the interviews, talk about the role of the instructor in the group and of the group work itself. Furthermore, they talk about how participating in the Ruuti group influenced their own interest in taking part in the social decision making processes and how it influenced their own motivation in active citizenship.</p> <p>The thesis concludes that the professional skills of the drama instructor in non-verbal and verbal drama methods helped the young people in acquiring skills in order to work in a group and also helped them to detect various new methods for interaction within a group environment. Moreover, also dealing with their immediate surroundings and people in them are focused on. The functional characteristic of the facilitation has increased and helped to sustain the motivation of the youth in their active participation in the democratic processes. At its best, the drama methods used in the facilitation have worked as means to increase the participation within the group but also as means of strengthening and encouraging the individual itself for self-enhancement.</p>	
Keywords	democracy, participation, facilitation

## Sisällys

1	Johdanto	4
1.1	Tavoitteet	6
1.2	Opinnäytetyön sisältö	6
2	Tutkimusmatkalla	7
2.1	Tutkimuksen lähtökohdat	9
2.2	Tutkimusprosessi	10
2.2.1	Tutkimuksen aineisto	11
3	Kiisteltyt määrittelyt	12
3.1	Demokratiateoriat	12
3.1.1	Nuorten vaikuttamistoiminta Ruuti Helsingissä	14
3.2	Liian paljon ja epämääräisesti viljelty osallisuus	14
3.3	Fasilitointi ja fasilitaattori	16
3.4	Vaikuttajaryhmä on ihan ”tavallinen” nuorten porukka	18
3.5	Ihmiskäsitys määrittää tapaa kohdata	20
4	Viitekehyksenä lainsäädäntö ja organisaatio	21
4.1	Työnantajana Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus	22
5	Teatteri- ilmaisun ohjaajan ammattitaito onnistumisten takana	23
5.1	Ohjaus on toiminnan tavoitteiden ja ilmapiirin ominaisuuksien kannalta merkityksellistä	24
5.2	Minkälaisia ohjaajan ominaisuuksia toivotaan?	25
5.3	Millainen jälki jäi?	27
6	Teatteri-ilmaisun ohjaaja fasilitoimassa	29
6.1	Miten se, mitä tein, vaikutti osallisuuteen, täytyivätkö toiminnan tavoitteet?	30
6.1.1	Improvisaatio vuorovaikutuksen kehittäjänä	31
6.1.2	Tarinankerronta auttaa näkemään epäkohtia	32
6.1.3	Tarinasta toiminnaksi forumteatterin avulla	33
6.2	Toiminnallisuus – johtaako se osallisuuteen, auttaako vaikuttamistyössä?	33
6.3	Mitä minä opin?	36

	2 (53)
6.4 Fasilitointi on taitolaji	42
7 Tutkimuksen luotettavuus	45
8 Lopuksi	47
Lähteet	49
Liitteet	52

*"Jos luulet olevasi liian pieni vaikuttamaan,*

*kokeile nukkua huoneessa,*

*jossa on hyttynen"*

*- Dalai Lama -*

## 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoa nuorten omaehtoisen toiminnan ja nuorten vaikuttamistoiminnan tukijana. Opinnäytetyö perustuu lähdekirjallisuuteen ja käytännön kokemukseen; 20 nuoren vaikuttajaryhmän (Ruudin ydinryhmän) toiminnan ohjaamisen tarkasteluun. Ryhmän ohjaaminen toteutettiin Helsingin nuorisoasiainkeskuksella vuonna 2014. Ruudin ydinryhmä vaikuttaa Helsinkiin erilaisin vaikuttamisen keinoin. Teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaidossa minua itseäni puhuttelee teatteri-ilmaisun ohjaajan kyky nähdä yhteiskunnan epäkohtia, innostaa ja fasilitoida ryhmiä draama- ja teatterilähtöisin menetelmin sekä kyky työskennellä erilaisten yhteisöjen kanssa.

Omaehtoinen ja vapaaehtoisuuteen pohjautuva kansalaistoiminta on ilmiö, joka on viime aikoina noussut yhä useammin esiin nuorten osallisuudesta keskusteltaessa. Osallistuminen on saanut uusia muotoja perinteisten osallistumiskanavien rinnalla, ja uudet politiikan muodot - kuten uudet kaupunkiliikkeet ja kaupunkitapahtumat - ovat korvanneet osin heikkenevää edustuksellista demokratiaa. Näissä uusissa suoran demokratian muodoissa korostuvat toimijoiden omaehtoiset lähtökohdat, henkilökohtaiset motiivit, jotka perustuvat omille arvoille ja haastavat perinteisiä tapoja vaikuttaa.

Demokratia on hieno keksintö, mutta vaatii jatkuvaa kehittämistä. Etenkin nyt, kun taluskriisi on päällä ja kuntauudistuksia tapahtuu jatkuvasti, on lähidemokratian ja sen kehittämisen tarve kasvanut. Kansalaisilla on nykyään enemmän vaikuttamismahdollisuuksia, kuin koskaan aikaisemmin. Kunnissa viranhaltijat ja päättäjät käyvät koko ajan keskustelua siitä, kuinka kuntalaisia tulee kuulla. Mutta kaikessa kehittämistyössä ei ole kuitenkaan yhteiskunnassamme onnistuttu, sillä kovinkaan moni kuntalainen ei tiedä omista vaikuttamisenmahdollisuuksistaan eikä usko osaavansa vaikuttaa. Kansalaiset kokevat usein, että joku jossain päättää hänen asioistaan eikä hän itse pysty niihin vaikuttamaan.

Helsingin kaupunginhallitus päätti 13.6.2011 ottaa Helsingissä käyttöön nuorten Ruuti vaikuttamisjärjestelmän, jonka tavoitteena oli, että jokaisella helsinkiläiselle nuorella olisi vähintään yksi myönteinen kokemus vaikuttamisesta. Toimintaa kehiteltäessä oli yhdessä viranhaltijoiden, päättäjien ja nuorten kanssa perehdytty monenlaisiin vaikuttamisjärjestelmiin ja -toimintoihin. Helsinkiin pyrittiin löytämään mahdollisimman hyvä

ja toimiva järjestelmä, joka palvelisi niin monimuotoista, laajaa ja isoa nuorisojoukkoa-kin ja kaupunkia. Helsingissä nuorten vaikuttamistoiminnasta puhuttaessa puhuttiin kuitenkin kymmenistä tuhansista nuorista, joita asia koski.

Ruuti vaikuttamistoiminnan perusajatuksena on se, että nuoria autetaan muuttamaan Helsinkiä. Tämä haastaa nuoriso-ohjaajan roolin entistä enemmän fasilitaattorin rooliin. Nuoriso-ohjaajan tulee olla mahdollistamassa lähidemokratiaa, jossa vaikutetaan paikallisiin asioihin niin suoraan kuin mahdollista. Lisäksi tämä opinnäytetyö käsittelee myös teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoa lähtökohdista, jossa yhteisö ei toimi taiteellisen merkityksen lähtökohdista. Aihe on tärkeä minulle henkilökohtaisesti, sillä tämän aiheen kautta tarkastelen omaa teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaitoani, oppimistani ja ohjausotettani.

Uskon, että jokainen yhteisöllinen ryhmäprosessi on omalakinen ja tarpeiltaan erityinen eikä hyvästä fasilitoinnista voi tehdä ohjeistusta, mutta suosituksia ja havaintoja erilaisista toimintatavoista ja niiden vaikutuksista voi tehdä. Tarkastelen tässä työssä, mitkä tekijät tuottavat parhaimmat mahdolliset edellytykset fasilitoinnin sekä ryhmätoiminnan onnistumiselle. Uskon, että osa teatteri-ilmaisun ohjaajan ainutlaatuista osaamista ja ammattitaitoa on nimenomaan kyky toimia yhteisön kuulluksi tulemisen edistäjänä. 2010-luvulla työelämä tarvitsee yhä enemmän osaajia, jotka pystyvät mahdollistamaan vuoropuhelua ilman raja-aitoja yhdenvertaisuuden huomioiden ja toimimaan monipuolisesti erilaisissa ympäristöissä. Yhteiskunnassa tarvitaan työntekijöitä, joiden tavoitteena on hyvinvoinnin ja aktiivisen toimijuuden kasvattaminen.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat: Minkälaisia erityispiirteitä liittyy nuorten vaikuttamistoiminnan ohjaamiseen? Miten teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaito vastaa näihin erityispiirteisiin? Minkälaisia taitoja vaatii ryhmän ohjaamisen murros, jossa valta luovutetaan nuorille?

Olen opiskellut vuosituhannen alussa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogiksi ja työskennellyt Helsingin nuorisoasiainkeskuksella kymmenen vuoden ajan erilaisissa tehtävissä. Olen toiminut alueellisessa nuorisotyössä, kohdennetussa nuorisotyössä, esimiestehtävissä sekä nuorten osallisuuden ja vaikuttamistoiminnan parissa. Olen suorittanut työni ohella ART-menetelmäohjaajan koulutuksen, voimauttava valokuva menetelmäohjaajan koulutuksen ja kouluttajan erikoistumisopinnot. Silti



olen kokenut, että työni nuorten osallisuuden ja vaikuttamistoiminnan parissa haastaa ammattitaitoni niin, että tarvitsin lisää fasilitoinnin työkaluja. Hain Metropolia Ammatti- korkeakouluun opiskelemaan esittävän taiteen linjalle teatteri-ilmaisun ohjaajaksi ammatillisesta tarpeesta. Tarpeen tyydyttäminen on vaikuttanut koko opintojeni ajan siihen, millaiselle pohjalle olen työharjoittelut, projektit ja tehtävät rakentanut. Opinnäytetyöni aiheen valinta oli minulle opintojeni jäävuoren huippu.

Opinnäytetyön aineisto on kerätty muistiinpanoistani ja päiväkirjoistani, joita olen kirjoittanut työssäni Helsingin nuorisoasiainkeskuksen nuorten vaikuttamistoiminta Ruudin ydinryhmän ohjaajana sekä 12:n toiminnassa mukana olleen nuoren haastatteluista. Lisäksi käytän paljon lähdekirjallisuutta oman reflektointini tukena.

### 1.1 Tavoitteet

Tämä tutkimus on ainutkertainen eikä tavoittele yhtä ainoaa nuorten vaikuttajaryhmä ohjausmallia, vaan pikemminkin pyrkii esittämään ohjauksen ja fasilitoinnin onnistumisen edellytyksiä. Toivon, että opinnäytetyön tietoa voidaan soveltaa Helsingin nuorisoasiainkeskuksella vaikuttajaryhmien ohjaamisessa.

Opinnäytetyöni on ajankohtainen, ja sille on selkeä tarve. Nuorten vaikuttamistoimintaa on kehitetty useita vuosia, ja nuorten osallisuuden lisääminen tarvitsee uudenlaisia työtapoja ja -malleja onnistuakseen. Nuorten ja ylipäättänsä kansalaisten kuulemiseen ja osallistamiseen on yritetty vaikuttaa lainsäädännöstä lähtien. Silti lähidemokratia vaatii yhä vielä paljon kehittämistyötä, jotta pääsemme tilanteeseen, jossa kansalaisyhteiskunta on todellakin kansalaisten yhteiskunta. Mielestäni järjestelmien ja säädöksiensä säätäminen ei ainoastaan riitä. Nuorten osallisuuden kehittämiseen tarvitaan myös aikuisten tahtotilaa ja uudenlaista tapaa ohjata nuorten ryhmiä. Tavoittelen opinnäytetyössäni sitä, että osaisin kuvata, millaisia piirteitä nuoriso-ohjaajan ohjausotteessa ja -tavassa täytyisi olla, jotta valtasuhde nuorten ja ohjaajan välillä muuttuu sekä nuorten omaehtoinen toiminta kasvaa.

### 1.2 Opinnäytetyön sisältö

Pohdin nuorten haastattelujen, oman havainnoinnin ja lähdekirjallisuuden kautta, että mitkä tekijät vaikuttavat ohjaajan työotteessa nuorten kokemukseen vaikuttajaryhmäs-

sä toimimisesta. Kaikkea tätä käsittelen oman ammattitaitoni (yhteisöpedagogi amk, kouluttajan erikoistumisopinnot, voimauttava valokuva ja teatteri-ilmaisun ohjaaja amk) ja nuorisotyön historiani sekä Helsingin kaupungin strategisesta viittekehuksesta.

1. luvussa johdattelen lukijan opinnäytetyöni aiheeseen ja tavoitteeseen
2. luvussa käsitellään tutkimusprosessia, tutkimuskysymyksiä ja – menetelmiä
3. luvussa esittelen opinnäytetyön kannalta keskeisimmät käsitteet sekä oman ihmiskäsitykseni: osallisuus, fasilitointi, vaikuttajaryhmä, humanistinen ihmiskäsitys
4. luvussa esittelen opinnäytetyöni toimintaympäristön eli nuorten vaikuttamistoiminnan taustalla olevan lainsäädännön ja Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen
5. luvussa esittelen nuorten kokemuksia vaikuttamistoiminnasta
6. luvussa esittelen opinnäytetyöni tuloksia ja pohdin oppimaani
7. luvussa pohdin tutkimuksen luotettavuutta
8. luvussa teen yhteenvedon ja vastaan tutkimuskysymyksiini

## 2 Tutkimusmatkalla

Halusin toteuttaa opinnäytetyön aiheesta, joka palvelisi ammattialaa niin nuorisotyön kuin esittävän taiteen alalla. Aiheen piti olla myös ajankohtainen ja kiinnostava itselleni. Kuten alussa kuvasin, minua kiinnosti tarkastella teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaidon hyödyntämistä nuorten omaehtoisen toiminnan ja nuorten vaikuttamistoiminnan tukemisessa.

Tämän opinnäytetyön case-esimerkki on Ruudin ydinryhmä, jonka toiminnasta on kerätty opinnäytetyön aineisto. Olen ollut fasilitoimassa ryhmän toimintaa työssäni Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksella ja käytin fasilitoinnissa draama- ja teatterimenetelmiä. Olen havainnoinut omaa työtäni sekä pitänyt päiväkirjaa työstäni. Lisäksi Ruudin ydinryhmän toiminnassa mukana olleet nuoret ovat osallistuneet teemahaastatteluihin.

Ruudin ydinryhmään valitaan aina vuodeksi kerrallaan 20 13–17-vuotiasta nuorta, joiden tehtävänä on huolehtia, että nuorten ääni kuuluu Helsingin kaupungin päätöksenteossa ja että Ruutijärjestelmä toimii parhaalla mahdollisella tavalla. Ruudin ydinryhmä vaikuttaa toimintavuoden aikana niihin asioihin, jotka kulloistakin ryhmää kiinnostavat.

Ruudin ydinryhmän toiminnan tukena on nuoriso-ohjaaja, jonka tehtävänä on toimia fasilitaattorina vaikuttamistoiminnassa ja ryhmän toimintavuoden aikana. Nuoriso-ohjaajan ydintehtäviä on pohtia, että missä nuorten motivaatioperusta toiminnalle on ja kyettävä ylläpitämään tätä koko toimintavuoden ajan. Teatteri-ilmaisun ohjaajan opintojen aikana olen saanut syventää omaa osaamistani fasilitaattorina. Opinnäytetyössä olen pyrkinyt kuvaamaan oivallukset fasilitoinnin taidoista, edellytyksistä ja merkityksistä.

Opinnäytetyöhön osallistunut Ruudin ydinryhmä oli valittu vaaleilla loppu vuodesta 2013. Ehdolla ryhmään oli ollut reilu 50 ehdokasta, joista 20 valittiin kaudelle 2014. Ehdokkaaksi oli pystynyt asettumaan kaikki 13-17-vuotiaat helsinkiläiset nuoret.

Tutkijat Anu Gretschel ja Tomi Kiilakoski (2012, 9) ovat todenneet, että ”nuorten osallistumista on vahvistettu ylhäältä päin. Lainsäädäntöä on uudistettu, on perustettu lapsiasiavaltuutetun virka ja luotu erilaisia nuorten edustajistoja. Yhteiskuntamme osallisuuden vahvuus on, että nuorten oikeudet osallistua yhteiskuntaan on tunnustettu ja ne on otettu mukaan osaksi lainsäädäntöä. Huolimatta lainsäädännöstä ja rakenteista nuoret usein kokevat, ettei mitään tapahdu eikä käytäntö vastaa rakenteita.”

Uskon, että nuorten kokemus johtuu osittain siitä, että nuorten odotetaan toimivan aikuisten luomissa demokratianrakenteissa, joissa heitä ei joko oteta vakavasti tai heiltä vaaditaan kohtuutonta byrokratiaosaamista. Kun 2000-luvun puolessavälissä valmistuin yhteisöpedagogiksi Humanistisesta ammattikorkeakoulusta, oli yhteisöpedagogien osaaminen vielä tuntematonta. Tuolloin kerroin ihmisille, että tehtäväni työssäni on tukea erilaisia yhteisöjä ja uskoa sekä niiden että yksilöiden kyvykkyyteen - innostaa ja kannustaa ihmisiä heidän omissa tavoitteissaan. Mielestäni tästä samasta on kyse teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä. Kyvykkyyteen uskomisesta on kyse myös nuorten osallisuudessa. Rakenteita on hyvä olla olemassa ja lainsäädännöllä voidaan tukea nuorten osallistumista, mutta ennen kaikkea meidän nuorisotyön ammattilaisten tulee uskoa nuorten kyvykkyyteen ja auttaa heitä löytämään omat vaikuttamispolkunsa yhteiskunnassa. Nuorten vaikuttamistoiminnassa ammattilaisen tärkein tehtävä on helpottaa vaikuttamista. Miten se tehdään? Mitkä takaavat onnistumiset yhteisöjen kyvykkyydelle? Mitä ohjaajan on hyvä ottaa huomioon? Nämä kysymykset pyörivät usein mielessäni, ja näitä pohdimme usein myös työyhteisössämme. Opinnäytetyölleni oli tarve olemassa. Oman työni ja nuorten kokemusten tarkastelulle oli paikkansa.

## 2.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, joka yrittää ymmärtää, tulkita ja kuvata tutkittavaa ilmiötä. Jotta pystytään kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, on luotava käsitteellinen viitekehys ja kuvattava toimintaympäristö, jonka läpi ilmiötä ja siitä saatuja havaintoja tarkastelee. Laadullisen tutkimuksen aineiston keruu on monimuotoista, siinä voidaan käyttää haastatteluja, havainnointia, tutkijan omia muistiinpanoja, asiakirjoja ja muita dokumentteja. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat tilannesidonnaisuus ja ainutkertaisuus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 156–161.)

Kananen (2007, 27) kuvaa teoksessaan Creswillin (2007) määritelmää laadullisen tutkimuksen ominaisuuksia seuraavalla luettelolla:

- Tutkimus tapahtuu luonnollisessa ympäristössä.
- Aineisto kerätään asianomaisilta tutkittavilta vuorovaikutussuhteessa.
- Tutkija on toimija, aineiston kerääjä.
- Tutkimusaineisto on monilähteistä: tekstejä, kuvia, haastatteluja jne.
- Aineiston analyysi on induktiivista (havainnot yleistyksiksi), rekursiivista ja interaktiivista.
- Huomio on tutkittavien näkökulmassa, merkityksissä ja näkemyksissä.
- Tavoitteena on kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä.

Kontekstin ymmärtäminen, eli sen käsittäminen miten jokin asia liittyy ympäristöön tai tilanteeseen, on tutkimusta tehdessä olennainen. Kontekstin ymmärtäminen auttaa analysoimaan sitä miten ilmiö tai tutkimuksen kohde on yhteydessä ajankohtaan, instituutioihin sekä sosiaalisiin ja kulttuurisiin yhteyksiin. Mikäli kontekstia ei ymmärretä, kasvaa väärinymmärrysten määrä. Oman työn tutkimisessa on kyse henkilökohtaisesta subjektiivisesta reflektiosta. Subjektiivinen tarkastelu vaatii ympärilleen kontekstin, jotta pystytään ymmärtämään omaa työtä, mielikuvia ja ajatuksia. (Anttila, 2006 76–77.)

Kontekstin ymmärtämisessä ja subjektiivisuuden hyväksymisessä auttaa, että huomioi tutkijan ja tutkittavien henkilökohtaisuudet ainakin yksilöiden maailmankuvista, empiirisistä kokemuksista ja kielen merkityksistä (Anttila, 2006 76–77).

Koska tämä opinnäytetyö on hyvin vahvasti sidoksissa instituutioihin, aikaan sekä kulttuurisiin ja sosiaalisiin yhteyksiin olen pyrkinyt avaamaan monipuolisesti myös opinnäytetyön toimintaympäristön ja viitekehysten. Tässä tapaustutkimuksessa kontekstin

ymmärtäminen on välttämätöntä, koska tarkoituksena on tutkia tiettyä, sosiaalista kohdetta – nuorten vaikuttajaryhmää.

Tutkimuksen taustalla on konstrukttiivinen tietokäsitys, joka tarkoittaa, että tieto muodostuu sosiaalisessa kanssakäymisessä toisten ihmisten kanssa. Tämä case-tutkimus on empiirinen, ja se käyttää monilla tavoin hankittua tietoa tulkitsemaan ja havainnoimaan tiettyä toimintaa rajatussa ympäristössä. Tämä tutkimus ei pyri kertomaan yhtä totuutta tai olemaan yleistettävissä. Havainnot perustuvat lähinnä tutkijan omaan tulkitintaan, hänen omalle maailmankuvalleen ja aikakautensa ajattelutavalle. (Tutki ja kirjoita, 2007, 158–188.)

Toimintatutkimukseen viittaa opinnäytetyössäni oma roolini prosessissa. Toimin koko opinnäytetyön prosessin ajan itse aktiivisena toimijana. Lisäksi tutkimuksessa on laadullisen tutkimuksen alalajin – narratiivisen tutkimuksen – piirteitä, koska tutkimuksessa käsitellään yksittäisten nuorten kertomuksia, joissa he kuvaavat Ruudin ydinryhmässä mukanaoloaan ja kokemuksiaan siitä.

Yhteiskuntatieteissä ei mikään tutkimus voi olla täydellinen (Kananen, 2013, 17). Tämän näkemyksensä Kananen perustaa inhimillisyydestä johtuviin epävarmuustekijöihin ja puutteisiin, joille ei voi tehdä mitään.

Koska työssä käytetään paljon omiin kokemuksiini perustuvaa aineistoa, voisi tutkimusmetodia sanoa myös autoetnografiseksi case-tutkimukseksi. Tutkimus ei ole tieteellinen, vaan tutkijan oma puheenvuoro omasta oivalluksesta.

## 2.2 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyötä edelsi kahden kuukauden työharjoittelu, jonka suoritin osana teatteri-ilmaisun ohjaajan opintojani. Työharjoittelun aikana työtehtäviin kuului uuden Ruudin ydinryhmän ryhmäyttäminen ja innostaminen vaikuttamistoimintaan. Työelämäperustainen tutkimustyö on melkein aina tarpeeseen perustavaa kehittämistyötä. Tässä opinnäytetyössä kehittäminen kohdistui jatkuvasti kehittyvään prosessiin ja työtapaan eikä niinkään organisaatioon tai strategiaan.

Lähtökohtana työssäni oli käyttää draama- ja teatterimenetelmiä ohjauksessani. Etenin ryhmäohjauksessa tutustumis- ja luottamusharjoitteista pikkuhiljaa kohti improvisaatiota, tarinankerrontaa ja forum-teatteria. Tapaamiset ryhmän kanssa olivat kestoiltaan muutamasta tunnista yli viikonlopun kestävään leiriin.

Varsinaisen tutkimusprosessin vaiheet olivat teoreettisen viitekehyksen kokoaminen, aineiston keruu, aineiston analyysi ja opinnäytetyön kirjoittaminen.

### 2.2.1 Tutkimuksen aineisto

Omassa tutkimuksessani aineisto on kerätty haastatteluilla, havainnoinnilla ja tutkijan omaa työssäoppimispäiväkirjaa sekä muita muistiinpanoja käyttäen. Vaikka työharjoittelun aikana keräsin erilaista aineistoa omaan käyttöön dokumentoimalla ohjaustani sekä havainnoimalla ryhmätilanteita ja ryhmäprosessin kehittymistä, oli varsinaisena tutkimusmenetelmänä kuitenkin haastattelu.

Haastattelumenetelmässä ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tuolloin tutkimustilanne on joustava ja tutkija voi pyytää haastateltavaa täydentämään vastauksiaan, jotta saataisiin mahdollisimman kattava kuvaus tutkittavasta asiasta. Siksi tein haastattelut teemahaastatteluina nuorille. (Hirsijärvi ym. 2007, 199.)

Teemahaastattelut tehtiin 12 nuorelle yksilöhaastatteluina loppu vuodesta 2014, jolloin nuoret olivat käyneet läpi koko toimintavuoden prosessinsa. Nuoria pyydettiin pohtimaan alkuvuoden fasilitoinnin merkitystä ryhmätoiminnan tuloksiin ja ryhmäprosessiin. Lisäksi teemahaastatteluissa pyydettiin nuoria pohtimaan onnistuneen ohjauksen edellytyksiä sekä ohjaajalta tarvittavaa osaamista. Jokaisessa teemahaastattelussa käytiin keskustelu myös osallisuuden tunteesta ryhmässä sekä vaikuttamistoiminnan kokemuksesta. Teemahaastattelut pidettiin Helsingin nuorisoasiainkeskuksella ryhmätilahuoneessa, johon jokainen haastateltava tuli vuorollansa noin tunnin keskusteluun. Teemahaastattelussa ei käytetty kysymysrunkoa, mutta teemarunkoa käytettiin helpottamaan keskustelun etenemistä (liite 1).

Työharjoittelun aikana olin tehnyt muistiinpanoja itselleni omista ja kollegoideni havainnoista fasilitoidusta ryhmäprosessista. Havainnot on tehty ryhmäohjaustilanteissa nuorisotaloilla, Helsingin nuorisoasiainkeskuksella, tapahtumissa, kokouksissa leireillä

ja retkillä ryhmän tapaamisissa. Ennen teemahaastatteluja kävin nämä muistiinpanot läpi ja perehdyin erilaisiin lähdeteoksiin. Valmistauduin teemahaastatteluihin siis perehtymällä ilmiöihin ja teoreettiseen viitekehykseen. Minulla haastattelijana oli siis melko vahva käsitys asioista ja tapahtuneesta. Loppuvuonna 2014 täydensin omaa ajatteluani tekemällä neljälle lähikollegalleni lyhyen avoimen kyselyn sähköisesti, kuitenkin niin ettei vastauksista ollut tunnistettavissa vastaajaa. Teemahaastattelujen ja havainnoinnin lisäksi opinnäytetyöni materiaalina olivat erilaiset tarinat: omat ja nuorten muistelmat sekä päiväkirjat.

Analysointi-, tulkinta- ja johtopäätösvaiheessa oli oleellista jäsenellä aineisto. Teemahaastattelujen litterointia ja materiaalin luokittelua seurasi erilaisten asioiden yhdisteleminen lähteisiin ja omiin kokemuksiini. Koska opinnäytetyössäni pyrin ymmärtämään teatteri-ilmaisun ohjaajan fasilitointitaitoja ja niiden merkityksellisyyttä, oli asioiden yhdisteleminen ja niistä johtopäätöksien tekeminen subjektiivista tulkintaani.

### **3 Kiistellyt määrittelyt**

Kun puhutaan nuorten vaikuttamistoiminnasta, on aina hyvä pohtia, miten itse määrittelee nuorten vaikuttajaryhmät ja millainen on oma demokratiakäsitys, siksi tässä luvussa esittelen opinnäytetyön kannalta keskeisimmät käsitteet, jotka ovat demokratiateoriat, osallisuus, fasilitointi, vaikuttajaryhmä ja oman ihmiskäsitykseni. Keskeisten käsitteiden määrittely on tärkeässä osassa opinnäytetyöni viitekehyksen muodostamisessa ja sen ymmärtämisessä.

#### **3.1 Demokratiateoriat**

Koska edustuksellinen demokratia ei enää yksin riitä, on sen rinnalle esitetty erilaisia täydentäviä demokratian muotoja. Eri demokratiateoriat kiinnittävät huomiota eri demokratian puoliin, eivätkä niinkään ole toisiaan poissulkevia vaan toisiaan täydentäviä näkökulmia, jotka osoittavat poliittisen toiminnan laajuuden ja näyttävät, miten monella tapaa voidaan rakentaa demokraattista kulttuuria. Demokratiateoriat osoittavat, että nuorten osallisuutta ja kansalaisuutta tuettaessa ei voida tyytyä vain yhteen tapaan vaan on etsittävä uudenlaisia vaikuttamisen tiloja ja muotoja. (Gretschel & Kiilakoski, 2012, 41.)

*Edustuksellinen demokratia* on päätöksentekomalli, johon enemmistö osallistuu äänioikeuden kautta. Vaikuttaminen tapahtuu määräjain ja eikä kohdistu yhteiskunnan rakenteissa kaikkiin kansalaisiin (alle 18-vuotiaisiin). Tässä mallissa kansanvalta eli demokratia on välillistä ja tapahtuu edustuksellisen elimen kautta, jonka tehtävä on suuri ja haastava – edustaa moninaista ja monimuotoista kansaa. (Gretschel & Kiilakoski, 2012, 45.)

*Osallistuva demokratia* kulkee edustuksellisen rinnalla ja sitä täydentäen. Osallistuvan demokratian ajatuksena on, että kansalaisilla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa asioihin myös vaalien välillä. Äänestämisen lisäksi nuoret haluavat vaikuttaa toiminnallisilla keinoilla; omilla kulutusvalinnoilla, elämäntavoilla, lakkoilemalla, mielenosoituksilla, sosiaalisen median keskusteluilla jne. Osallistuvan demokratian tavoitteena on avata kansalaisille suunnitteluprosesseja ja luoda kulttuuria, jossa mukaantulo ja osallistuminen ovat arkipäivää. Tavoitteena on luoda mahdollisimman paljon tilanteita, joissa ihmisillä on mahdollisuus toimia oman ympäristön hyväksi. Osallistuvassa demokratiassa korostetaan kansalaisen omaa toimijuutta sekä omaehtoisuutta. Tässä demokratian muodossa tunnustetaan ettei demokratia ole valmis, vaan se luodaan uudelleen teoissa ja toimintaympäristöissä. (Gretschel & Kiilakoski, 2012, 47, 58–59.)

*Suoran demokratian* keinot, kuten kansanäänestykset ja kansalaisaloitteet antavat mahdollisuuden vaikuttaa suoraan ja välittömästi. Tämä demokratian muoto vahvistaa kansanvallan asemaa. (Gretschel & Kiilakoski, 2012, 50.)

Neuvotteluun ja vuorovaikutukseen perustuva *deliberatiivinen demokratia* korostaa osallistumista yhteisölliseen ja yhteiseen keskusteluun. Kyse ei ole mistä tahansa keskustelusta, vaan keskustelusta, joka liittyy päätöksentekoon. Olennaista tässä demokratiateoriassa on käsitys ihmisten kyvystä asettua toisen asemaan. Empatiataidoista. Kyvystä tarkastella asioita objektiivisesti ja kyvystä kunnioittaa toisen mielipidettä. (Gretschel & Kiilakoski, 2012, 76.)

Aktivismi on lähellä *vastademokratiaa*, jossa kansalaisille on syntynyt epäluottamus päätöksentekojärjestelmää kohtaan. Vastademokratiassa aktivistikansalainen tarkkailee rakenteita, kritisoi, kyseenalaistaa ja pyrkii uudistamaan asioita toimimalla, kuten mielenosoituksilla, sosiaalisen median kirjoituksilla, kokouksilla, talonvaltauksilla ja



muilla aktiivisilla vaikuttamisen keinoilla. Vastademokratian keinot ovat usein laajalti myös nuorten käytössä. (Gretschel & Kiilakoski, 2012, 81.)

### 3.1.1 Nuorten vaikuttamistoiminta Ruuti Helsingissä

Vuonna 2011 Helsingin kaupunginhallitus päätti vastata demokratian uusiin haasteisiin ottamalla käyttöön nuorten Ruuti vaikuttamisjärjestelmän. Nuorten vaikuttamistoiminta Ruuti perustuu mielestäni kaikille edellä mainituille demokratiakäsityksille. Toiminnassa kuitenkin korostetaan osallistuvaa, suoraa ja deliberatiivista demokratiaa.

Nuorisoasiainkeskus ja opetusvirasto veloitettiin huolehtimaan Ruuti-toiminnan toimivuudesta ja kehittämistyöstä ja siitä, että nuorten ääni kuuluu kaupungin päätöksenteossa. Äänen varmistaminen on nuorten kuulemisen lisäksi kaikkea aktiivista toimintaa, jossa nuoret helsinkiläiset tai nuorten ryhmät pyrkivät vaikuttamaan itseään laajempiin asioihin. Uuden vaikuttamistoiminnan tavoitteiksi on määritelty seuraavat asiat: taataan mahdollisimman monelle nuorelle hyvä kokemus vaikuttamisesta, tuetaan erilaisia toimimisen tapoja ja luodaan tapoja nuorten ja päättäjien välisille keskusteluille. Vaikuttaminen määritellään toiminnaksi, jolla tähdätään joko asiantilan muuttamiseen tai säilyttämiseen. (Keskinen & Nyholm, 2012, 110.)

### 3.2 Liian paljon ja epämääräisesti viljelty osallisuus

Nuorten vaikuttamistoimintaan ja demokratiakasvatukseen liittyy olennaisena osana nuorten osallisuus omassa lähiympäristössään.

Osallisuus on ollut 2000-luvun nuorisotyön käytetyin käsite. Käsitteen määrittelyjä on yhtä monta kuin on nuorisotyöntekijäkin, ja osallisuus-, osallistava-, osallistuva-sanat ovat olleet hankalia käyttää yhteisesti ymmärrettävästi. Näiden käsitteiden ympärille ei ole kovin helppo ollut muodostaa yhteistä kontekstia. Omassa opinnäytetyössä käytän nuorisotutkija Tomi Kiilakosken määrittelyä. Kiilakoski on määritellyt osallisuuden vastuun kantamiseksi ja saamiseksi omasta, toisten ja koko yhteisön toimintakyvystä. Hän määrittelee, että osallisuus on sitoutumista yhteisten asioiden parantamiseen. Osallisuutena ei voida siis pitää pelkkää nuorten kuulemistä, jos nuorten mielipiteille ei anneta merkitystä yhteisön toiminnasta päätettäessä. Osallisuudessa yksilöille, yhteisöille ja kollektiiveille annetaan mahdollisuus myös toimimiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa

myös päättäjien vallasta luopumista ja nuorille vallan jakamista. Mukanaolon rinnalle osallisuudessa tulee mukaan mahdollisuus muuttaa tilannetta ja yhteisöä, johon kuuluu. Vallanjakamisen lisäksi maailma muuttuu erinäköiseksi ja eri tavalla toimivaksi. Osallisuuteen liittyy myös oikeus omaan identiteettiin ja arvokkuuteen osana yhteisöä tai systeemiä. (Gretschel & Kiilakoski 2012, 15–16.)

Koska osallisuus on yhteisten asioiden parantamista, voidaan se nähdä ilmiönä, joka toteutuu yksilön suhteessa erilaisiin yhteisöihin. Osallisuutta tarkasteltaessa on kysyttävä nuoren subjektiivinen kokemus, mutta myös tarkasteltava osallisuutta objektiivisesti vallanjakamisen näkökulmasta. Tästä syystä myös opinnäytetyössäni tarkastellaan sekä nuorten kokemusta että vallanjakoa oman työni näkökulmasta. Tarkastelulla pyritään löytämään mahdolliset näennäisosallisuuden tilat, joissa nuoret toimivat vain omilla suppeissa heille räätälöidyissä tiloissaan. Tavoitteena nuorten osallisuudella pitäisi olla nuorten mahdollisuus osallistua laajemmin yhteisen todellisuuden luomiseen. (Gretschel & Kiilakoski, 2012, 16)

Osallisuus on laajempi käsite kuin osallistuminen. Osallisuudessa osallistumiseen sidotaan yksilön kokemus tai tunne jäsenyydestä yhteisössä tai mahdollisuudesta olla mukana vaikuttavasti omassa lähiympäristössään ja yhteiskunnallisissa prosesseissa. Osallisuus edellyttää, että annetaan yksilölle mahdollisuus ja tila toimimiseen. Tämä tarkoittaa vallan ja vastuun jakamista. Osallisuutta ei lisää se, että yksilöä kuullaan vaan hänen mielipiteensä pitää vaikuttaa ja muuttaa asioita. Kuulemista pitää seurata tekoja ja toimintaa - vaikutuksia, vaikka kunnanpalvelu ei itsessään muuttuisikaan. Osallisuus on vaikuttamista. (Gretschel, 2002, 50, Kiilakoski 2007, 14.)

Sirkku Reponen (2010) on omassa opinnäytetyössään määritellyt, että osallistumisella tarkoitetaan ihmisten välistä aktiivista toimintaa ja aktiivisen yksilön arvoihin pohjautuvaa mukanaoloa tärkeän asian puolesta. Osallistuminen tarkoittaa nimenomaan kansalaisten osallistumista, ei niinkään vaaleilla valittujen henkilöiden tai hallintojen osallistumista asioiden hoitoon. Osallistumista käytetään usein silloin, kun kansalaiset ovat olleet osana poliittista prosessia. (Reponen 2010, 18.)

Kansalaisella voi olla osallistumiseen yksilöllinen syy, joka on usein sidonnainen kuntalaisen elämäntilanteeseen tai arjen sujuvuuteen. Laadukas osallistuminen on vuorovaihteista ja perustuu aitoon kohtaamiseen. Haasteina osallistumisessa on arjessa ole-

vien toimintamuotojen luominen osallistumisen mahdollistamiseksi. (Reponen, 2010, 19.)

Nuorten osallisuustoiminnassa ei ole kysymys vain ideoiden, ajatusten tai ehdotusten vastaanottamisesta tai niiden viemisestä eteenpäin. Osallistavien toiminnallisten menetelmien käyttö luo yksilöiden välille vuorovaikutussuhteita, jotka ovat enemmän kuin sattumanvaraisia kohtaamisia. Ideoiden keruu ja sattumanvaraiset kohtaamiset eivät riitä, nuorten osallisuus- ja vaikuttamistoimintaa ohjattaessa on nuorisotyöntekijän roolilla merkittävä osuus siinä, että nuoret pystyvät viemään asioitaan eteenpäin ja muodostamaan vuorovaikutussuhteita toisiin ihmisiin. (Gretschel, 2002, 54–55.)

### 3.3 Fasilitointi ja fasilitaattori

Osallisuuden kokemuksen taustalla on oma toimijuus ja kokemus omasta aktiivisuudesta. Osallisuuden saavuttamiseksi ryhmän ohjaaminen muuttuu ohjaamisesta enemmän ryhmän fasilitoinniksi, jolloin ollaan ryhmätoiminnan ohjauksen murroksen äärellä.

Kantojärvi (2012) määrittelee fasilitoinnin neutraaliksi ryhmäprosessin ohjaamiseksi, jossa sisällön tuottajina ja asiantuntijoina sekä päätöksen teossa että toimijuudessa toimivat ryhmän jäsenet. Fasilitaattori on ainoastaan avustaja ja sparraaja. Hänen vastuullaan on ryhmäprosessista huolehtiminen, sen vaiheiden seuraaminen ja ryhmäprosessissa käytettävien työkalujen suunnittelu. Hän huolehtii siitä, että ryhmä pääsee toteuttamaan omaa tehtäväänsä ja saavuttaa sille asetetut tavoitteet. Jotta ryhmän saa aidosti aktivoitua, vaaditaan ohjaajalta täyttä neutraaliutta ja läpinäkyvyyttä sekä kykyä jäsentää keskustelua. Näitä taitoja kutsutaan fasilitaattorin taidoiksi. (Kantojärvi, 2012, 11–14, 129.)

Fasilitointiprosessi vaatii usein sekä ohjaajalta että ryhmältä luovuutta. Luovuus on perinteisesti ymmärretty taiteen näkökulmasta, mutta luovuus on myös aktiivista tilaa ja asennetta, jossa ongelmat nähdään mahdollisuutena muuttaa tilanteita ja jossa on mahdollisuus ihmetellä avoimesti ja uteliaasti, miksi jotain tapahtuu. Luova asenne ei ole vain uskoa siihen, että kaikki muuttuu paremmaksi, vaan se on myös kykyä valita ja muuttaa omia ajatuksiaan sekä kykyä toimia aktiivisesti. Tästä syystä teatteri-ilmaisun

ohjaajan kyky tehdä asioita luovasti palvelee nuorten vaikuttajaryhmän toimintaa. (Kantojärvi, 2012, 19–20.)

Hyvä fasilitointiprosessi pitää sisällään sekä *divergenssin* (=avaaminen, ennakkoluuloton ideointi) ja *konvergenssin* (=sulkeminen, kriittinen valinta), jotka eivät voi olla päällekkäisiä vaiheita. Mikäli fasilitointiprosessissa ideoida ja tyrmätään samanaikaisesti, emme saa ehdotuksia tarpeeksi emmekä pysty tekemään analyysejä tilanteesta ja muutoksesta kunnolla. Fasilitaattorin ydintehtävä on huolehtia, että ryhmä keskittyy joko ennakkoluulottomaan ideointiin tai kriittiseen valintaan, jotta molemmat vaiheet toteutuvat ja ne saadaan vietyä läpi onnistuneesti ja syntyy tulosta. (Kantojärvi, 2012, 25.)

Fasilitoinnissa taidelähtöisillä menetelmillä on tärkeä rooli. Monimutkaisissa, epäselvissä ja osittain henkilökohtaisissakin (arvot, historia, totuttu turvallinen) tilanteissa pelkkä järjen käyttö ei yleensä enää riitä. Prosessit kaipaavat intuitiivisia menetelmiä sekä välineitä tunteiden käsittelemiseen. Taidelähtöiset menetelmät eivät tähtää tällaisissa prosesseissa taiteellisen lopputulokseen vaan ryhmäntyöskentelyn tukemiseen, jotta ryhmä pääsee omassa asiassaan eteenpäin. Taiteen keinot auttavat sanallistamaan mm. tunteita, muutosvastarintaa, epäonnistumisen pelkoa, arvomaailmaa, yhteisymmärrystä. (Kantojärvi, 2012, 109.)

Nuoret toimivat nykyään useissa erilaisissa ryhmissä samanaikaisesti. Nuorten ryhmissä on paljon tietotaitoa ja monikulttuurisuutta, ja ryhmittymät ovat suurempia kuin aikaisemmin. 2000-luvun yhteisöt eivät ole enää pitkäkestoisia turvallisia yhteisöjä, vaan sosiaaliset yhteisöt ovat käyneet entistä lyhytaikaisemmiksi. Lyhytkestoisien yhteisön jäsenyys vaatii nuorelta entistä enemmän omaa aktiivisuutta ja entistä parempia ja laadukkaampia vuorovaikutustaitoja, jotta syntyisi osallisuuden kokemus, sillä ryhmäytymiselle ei ole paljon aikaa. Ryhmän alkutaival on tässä tärkeässä roolissa, tuossa vaiheessa jokainen neuvottelee itselleen oman vuorovaikutusasemansa. Heti alussa määritellään ryhmän pelisäännöt ja vuorovaikutuksen muodostuminen. Jo ryhmän ensimmäisistä tapaamisista alkavat muodostua ryhmän uskomukset, ajattelumallit ja sisäiset statusasetelmat. Osaavalla fasilitoinnilla nuoria pystytään tukemaan tässä neuvotteluvaiheessa parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Mikäli ryhmään pääsee syntymään kilpailuasetelma, ei yhteistoiminta tule onnistumaan koko ryhmän toiminnan aikana eivätkä ryhmäprosessin eri vaiheet ehdi toteutumaan, jolloin jäsenet jäävät yksit-

täisiksi ja erillisiksi toisistaan. Tällöin ryhmään kuulumisen tarve ei täyty. (Routarinne 2004, 18, Heinonen, Klinberg & Pentti 2013, 84.)

### 3.4 Vaikuttajaryhmä on ihan ”tavallinen” nuorten porukka

Ihminen on yhteiskunnan jäsenenä kansalainen, joka kuuluu aina johonkin poliittiseen yhteisöön. Kunta ja valtio ovat poliittisia yhteisöjä siinä missä kansalaisjärjestöt ja nuorten vaikuttajaryhmätkin. Yksittäinen yhteisö pyrkii yleensä vaikuttamaan johonkin isompaan poliittiseen yhteisöön. Kansalaisuutta voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Kansalaisuus on muodollinen asema yhteisössä, johon liittyy oikeudet ja velvollisuudet, mutta toisaalta kansalaisuus nähdään toiminnallisena roolina yhteiskunnassa. (Gretschel & Kiilakoski 2012, 18–19.)

Nuorten vaikuttajaryhmiä voidaan tarkastella kolmen erilaisen määrittelyn kautta.

#### 1. Rakentein tuetut yhteisöt

Tietyllä tavalla valitut nuorten ryhmät, joista muodostetaan parlamentteja, nuorisovaltuustoja ja hallituksia.

#### 2. Oletetut yhteisöt

Nuorten oletetaan muodostavan yhteisö sillä perusteella, että he yhdessä toimivat jossakin toiminnossa tai heitä määrittää joku yhteinen piirre. Tällaisia ryhmiä voivat olla marginaaliryhmittymät, koululuokat, urheilujoukkueet, asuinalueen nuoret, harrasteryhmät ja tietyn palvelun piirissä olevat nuoret.

#### 3. Koetut yhteisöt

Nuorten omaehtoiset ryhmät, jotka ovat heille itselleen merkityksellisiä; nuorisokulttuurin ympärille muodostuneet ryhmät, harrasteryhmät, kaveriryhmät jne.

(Gretschel & Kiilakoski 2012, 18–19.)

Nuorten vaikuttamistoiminnan Ruudin ydinryhmä on rakentein tuettu, mutta myös oletettu ryhmä. Heidät on valittu ryhmään tietyllä menettelytavalla, mutta samaan aikaan heidän oletetaan muodostavan yhteisön ”Helsinkiläiset nuoret”. Kokemukseni mukaan Ruudin ydinryhmästä kasvaa kuitenkin omaehtoinen yhteisö, josta tulee jäsenilleen merkityksellinen.

Ryhmällä tarkoitetaan kolmen tai useamman henkilön joukkoa. Ryhmän keskeisiä kriteereitä on se, että ryhmän jäsenet ovat tietoisia toisistaan ja ryhmästään ja sen tavoit-

teista. Ryhmiä on kahdenlaisia; suhdekeskeisiä ja tehtäväkeskeisiä. Suhdekeskeisille ryhmille tyypillistä on, että ne ovat vuorovaikutussuhteiden luomista ja ylläpitoa varten (perhe, ystävät, suku), kun taas tehtäväkeskeisille ryhmille (joiden jäsenten välillä on myös suhdekeskeisiä ryhmiä) tyypillistä on, että ne on perustettu tietyn tehtävän suorittamista varten. (Toikka & Toikka, 2006, 24.)

Ruudin ydinryhmä on tehtäväkeskeinen ryhmä, mutta ei puhtaasti. Ydinryhmän nuorten välillä muodostuu kaverisuhteita, ja siinä opetellaan omien mielipiteiden ilmaisemista, toisten kuuntelemista, välittämistä ja vastuunkantoa.

Tehtäväkeskeisen ryhmän vuorovaikutuksen pääpaino on tehtävän suorittamisessa. Tämä tekee tällaisen ryhmän vuorovaikutuksesta haasteellista. Vaikuttajaryhmän ohjaajalla on vastuu siitä, että ryhmässä vuorovaikutus pysyy hyvänä, mutta sen pohjautuessa tehtävän suorittamiselle ryhmässä, jossa tehtävän suorittamiseen liittyvät mielipiteet saattavat olla ei pelkästään ristiriidassa vaan jopa vastakkain, vaaditaan ryhmältä ja sen jäseniltä taitavaa vuorovaikutusta. Jos ryhmän jäsenten välille pääsee tulemaan riitoja, konflikteja ja epäluottamusta, vaikeuttaa se toimintaa, oppimista, innokkuutta ja sitoutumista. (Toikka & Toikka 2006, 24–30.)

Sen lisäksi, että ryhmää voidaan tarkastella perinteisesti erilaisten kehitysvaiheiden kautta, voidaan ryhmää tarkastella myös avoimena systeeminä, joka koostuu osasysteemeistä. Osasysteemit ovat sidoksissa toisiinsa ja vaikuttavat toisiinsa. Systeemiajattelun mukaan ryhmässä on syötöksiä, prosesseja ja tuotoksia, joista kaksi ensimmäistä vaikuttavat siihen, millaiseksi kolmas muotoutuu. (Toikka & Toikka 2006, 24–30.)

Syötöksiä ovat esimerkiksi ryhmän jäsenten tiedot, taidot, asenteen ja motivaatiot. Tuotos on taas syötöksen ja prosessin lopputulos, joka kertoo ennen kaikkea siitä mitä on saatu aikaiseksi ja mitä merkityksellistä prosessin aikana on opittu. Tämän ajattelumalli korostaa siis erityisesti prosessin merkitystä. Prosessi itsessään on arvokas, päädyttiin sen avulla millaiseen tuotokseen hyvänsä. (Toikka & Toikka 2006, 24–30.)

Ruudin ydinryhmää voidaan tarkastella sekä ryhmän kehitysvaiheiden että avoimen systeemin kautta. En ole tässä opinnäytetyössä kuitenkaan keskittynyt ryhmäprosessin tarkasteluun, vaan ryhmäprosessin ohjauksen tarkasteluun. Ohjauksessa oli kuitenkin

hyvä tiedostaa nämä kaksi ryhmän tarkastelun näkökulmaa, jotka eivät ole toisiansa poissulkevia.

### 3.5 Ihmiskäsitys määrittää tapaa kohdata

Nuoriso-ohjaaja on inhimillinen yksilö, jonka ammatillisuuden takana on myös hänen oma persoonansa ja arvomaailmansa, siksi ohjaajan on hyvä tiedostaa myös oma ihmiskäsityksensä, jonka pohjalta hän nuoria työssään kohtaa.

Oma ihmiskäsitykseni on humanistinen ihmiskäsitys, joka korostaa jokaisen ihmisen arvokkuutta ja yksilöllisyyttä. Työotteessani painottuu yksilöllisyyden tukeminen ja jokaisen oman kyvykkyyden korostaminen. Nuorten ryhmän kanssa työskennellessä pyrin ryhmäprosessia viemään läpi jokaisen nuoren yksilöllisyyden, tieto- ja taitotasot huomioiden.

Nuorten vaikuttajaryhmän toiminnassa on kyse myös oppimisesta. Kyse on demokraatiataitojen oppimisesta, vuorovaikutustaitojen oppimisesta, esiintymistaitojen oppimisesta, kirjallisten taitojen oppimisesta ja elämönhallinta taitojen oppimisesta. Oppimisenäkemyksessäni painottuu vahvasti konstruktivistinen ja humanistinen l. kokemuksellinen oppimiskäsitys. Olen vahvasti sitä mieltä, että ihmisen oppiminen on riippuvaista hänen aikaisemmasta kokemuksestaan, tiedoistaan ja taidoistaan. Uutta rakennetaan aina vanhan päälle. Uskon, että oppimiseen vaikuttaa paljon oma motivaatio ja tarve oppimiselle. Oppiminen on mielestäni usein oman itsen kasvua, oman minäkuvan uudelleen rakentelua ja kehittämistä.

Veli-Matti Värri (2002) on julkaisussaan kirjoittanut hyvän kasvatuksen ehtoja auki. Mielestäni nuorten vaikuttajaryhmän ohjaamisessa on ohjaamisesta ja fasilitoinnista enemmän kyse kuin kasvatuksesta. Värriin ajatukset sopivat kuitenkin opinnäytetyöhöni, sillä hänen ajatuksensa pohjautuvat sekä kasvattajan ja kasvatettavan tasavertaisuudelle. Värriin arvopohja mukailee omaa arvopohjaani ohjaajana.

Nuori on ohjaajalle aina samanaikaisesti tuttu ja tuntematon. Nuori on aina toinen – mysteeri – jolle voi tehdä oikeutta ainoastaan aidossa ja avoimessa vuorovaikutussuhteessa. (Värri 2002, 62). Sekä ohjaaja että nuori elävät omissa elämäntilanteissaan omilla maailmankatsomuksillaan ja kohtaavat toisensa näistä käsin. Tämä vaatii ohjaa-

jalta kykyä avoimeen, joustavuuteen ja arvostukseen aidosti. Jotta aito kuuntelu ja kohtaaminen voi toteutua on täytynyt muodostua luottamuksellinen suhde. Värriin mukaan (2002, 79) luottamuksen vuoksi nuori voi kokea koko oman olemisensa mielekkääksi ja luottamuksenarvoiseksi, vastuulliseksi maailman tulkitsijaksi ja rohkaistuu tämän perusteella suuntautumaan toisia ihmisiä ja muuta maailmaa kohtaan.

Hyvän kasvatuksen lähtökohdaksi Värri määrittelee hyvän elämän ja itseksi tulemisen. Hyvää elämää ei nähdä tulevaisuuteen sijoittuvana haaveena vaan nuoren hyvänä kohteluna sekä parhaiden kykyjen ja ominaisuuksien edistämisenä tässä ja nyt. (Värri 2002, 23). Hän korostaa, että kasvatuksen tavoitteena tulisi olla nuoren elämäntaidon paraneminen kasvatussuhteen ja sen kehittymisen kautta. Ruudin ydinryhmän ohjauksessa demokratiakasvatuksen tavoitteena on demokratia- ja yhteiskuntataitojen parantaminen.

Ohjaajan rooli on vaativa. Häneltä odotetaan kykyä tulkita ja havainnoida tilanteita, kykyä käyttää erilaisia menetelmiä ja kykyä avoimeen vuorovaikutukseen jokaisen nuoren kanssa. Tämä kaikki vaatii ohjaajalta vastaanottamisen viisautta ja toiseuden ymmärtämistä. (Värri 2002,14 Savolainen 2013.)

#### **4 Viitekehyksenä lainsäädäntö ja organisaatio**

Toimintaympäristö, jossa opinnäytetyöni on toteutettu, on Helsingin kaupungin nuorisosiainkeskus. Olen tässä kappaleessa avannut lainsäädäntöä nuorten vaikuttamistoiminnan taustalla, Helsingin kaupungin strategiaa ja nuorisosiainkeskuksen organisaationa opinnäytetyöni ilmiön tarkastelun helpottamiseksi.

Työntekijä ei voi työskennellä irrallaan työympäristön toimintaympäristöstä ja arvomaailmasta, vaan työntekijän työn on oltava linjassa työnantajan vision ja strategisten tavoitteiden kanssa. (Heinonen ym. 2013, 15.)

Nuorten osallisuuden mahdollistamisesta on määrätty erilaisilla sopimuksilla ja laeilla. YK:n lapsen oikeuksien sopimus määrittelee, että lapselle on taattava oikeus ilmaista omat mielipiteensä kaikissa itseään koskevissa asioissa ja ne on otettava kehitystason mukaisesti huomioon. Suomen laissa todetaan useammassa kohdassa lapsen ja nuoren oikeudesta käyttää omaa ääntään

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti (Perustuslaki §6).



”... kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on edellytykset osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan” (Kuntalaki §27).

Nuorille tulee järjestää mahdollisuus osallistua paikallista ja alueellista nuorisotyötä ja -politiikkaa koskevien asioiden käsittelyyn. Lisäksi nuoria on kuultava heitä koskevilla asioilla (Nuorisolaki §8).

Suomessa nuorten kuulemiseen ja vaikuttamistoimintaan on erilaisia käytäntöjä erilaisissa kunnissa. Tämä on perusteltua, koska kunnat ovat hyvin erilaisia ja erikokoisia eri puolilla Suomea. Osallisuuden takaamiseksi ei kuitenkaan riitä erilaisten järjestelmien luominen, vaan näiden järjestelmien on aidosti tuotettava kokemus vaikuttamisesta ja kuulluksi tulemisesta. (Kiilakoski 2007, 11.)

Tutkijat Anu Gretschel ja Tomi Kiilakoski (2012) ovat tehneet havainnon, että osallisuus ymmärretään kovin kapeassa merkityksessä ja osallisuudelle annetaan raamit, joiden puitteissa odotetaan kaupunkilaisten toimivan. (Aikuisten raamit, aikuisten tapa toimia.) Demokratiassa toimimisen mahdollisuuksia tulisi olla tarjolla monipuolisesti, edustuksellisuuden ja muiden osallisuutta lisäävien toimien lisäksi siihen kuuluu myös ajoittaisen vastarinnan mahdollisuus. (Gretschel & Kiilakoski 2012, 251.)

#### 4.1 Työnantajana Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus

Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskuksen tehtävänä on tuottaa yhdessä nuorten kanssa monipuolisia kulttuuri- ja harrastepalveluja, edistää nuorten yhteiskunnallista osallistumista sekä tarjota nuorille tukea ja neuvontaa. Toiminnan kohderyhmänä ovat 10–18-vuotiaat nuoret, joiden kanssa työskentelee yli 400 työntekijää, joista reilu puolet on nuoriso-ohjaajia. (Nuorisoasiainkeskus, 2015.)

Nuorisoasiainkeskuksella on noin 90 erilaista tilaa, joissa nuorisotyötä tehdään. Työtä tehdään nuorisotaloissa, erityistoimipaikoissa ja projekteissa. Lisäksi nuorisoasiainkeskus tukee nuorisojärjestöjä ja nuorten ryhmiä erilaisin resurssein. Vuosibudjetti koko nuorisoasiainkeskuksella on 28 milj. Toimintaa ohjataan poliittisesti omalla nuorisolautakunnalla, operatiivinen johto on nuorisotoimenjohtajalla. (Nuorisoasiainkeskus, 2015.)

Nuorisoasiainkeskus on jakaantunut kolmeen osastoon (alueellisten palveluiden osasto, keskitettyjen palveluiden osasto ja hallintopalveluiden osasto), joiden alle on jaettu erilaisia yksiköitä, tiimejä ja toimistoja. Nuorten Ruuti-toimintaa kehitetään nuorten kansa-

laistoiminnan toimistossa, jonka tehtävänä on edistää Helsingissä toimivien nuorisojärjestöjen ja nuorten ryhmien toimintaedellytyksiä ja nuorten yhteiskunnallisen osallistumisen ja vaikuttamisen keinoja.

Nuorisoasiainkeskuksen toiminta-ajatuksena on tarjota nuorille valtaa ja vastuuta sekä vahvistaa nuorten luottamusta omaan ja ympäristön tulevaisuuteen, ja olla asiantuntijaorganisaatio, joka tuottaa tietoa nuorten elämästä sekä auttaa nuoria muuttamaan, käyttämään, parantamaan ja tekemään asioita yhdessä. (Nuorisoasiainkeskus, 2015.)

## 5 Teatteri- ilmaisun ohjaajan ammattitaito onnistumisten takana

Opinnäytetyöprosessissa mukana ollut Ruudin ydinryhmä vuosimallia 2014 oli järjestyksessään kolmas ydinryhmä, jonka kanssa olen työskennellyt. Tämän kokemuksen kautta minulla oli jonkinlainen käsitys siitä, että minkälainen fasilitointityyli sopisi kullekin nuorelle. Olin myös tietoinen siitä, että mitä pidemmällä järjestelmissä ja edustuksellisen demokratian toiminnassa nuori oli jo entuudestaan mukana, sitä enemmän uhkana hän koki aikuisen ohjaajan. Olin tietoinen siitä, että nuorille olisi hyvä avata fasilitoinnin ja ohjauksen eroja sekä innostamisen ja sisältöasiantuntijan eroja. Tässä luvussa nostan esiin opinnäytetyön aineistosta esiin nousevia onnistumisia.

Opinnäytetyön aineistosta on poimittavissa, että toiminnassa mukana olleet nuoret haluavat tehdä töitä nuorten Helsingin eteen. He haluavat tehdä töitä omalla merkityksellisellä ja mielekkäällä tavallaan ja saada jotain arvokasta aikaan. Nuoret ovat kokeneet, että hyvällä ryhmätoiminnalla ja avoimella vuorovaikutuksella heidän on helpompi saada ryhmästään esiin se potentiaali ja olennainen, mihin he haluavat yhdessä keskittyä. Mikäli ryhmä toimii tasavertaisesti ja avoimesti, on nuorten myös helpompi sitoutua toimintaan.

Tulos ei sinänsä ole yllättävä, mutta itseäni yllättää se, miten nuoret pystyvät tarkastelemaan omaa vertaisryhmäänsä kriittisesti ja löytämään niin hyvin onnistumisen edellytykset sieltä. Yhdessäkään teemahaastattelussa ei nostettu esiin toiminnan onnistumisen esteeksi aikuisia, päättäjiä, byrokratiaa tai rakenteita. Nuoret kokivat, että heillä on mahdollisuuksia toimia ja että aikuiset kuuntelevat heitä, vaikkakaan eivät aina välttämättä ota nuoria vakavasti. Heidän mielestään kaupunki voi joskus olla jäykkä, kankea ja hidas, mutta ei este nuorten vaikuttamistoiminnalle. Esteeksi koettiin enemmänkin

mahdolliset ristiriidat ryhmässä, nuorten oma sitoutumattomuus tai epäkunnioittava vuorovaikutus.

Se miten ryhmä toimii. Että se toimii kunnolla ja että ryhmä tuntee toisensa ja että siinä noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä. Että se ei ole ohjaajan vastuulla toimia. Että ryhmän täytyy itse olla aktiivinen ja kunnioittaa toisiaan. Ohjaaja kyllä auttaa. Että meidän pitää ottaa toisemme huomioon. Että jos me ei toimita ja oteta huomioon, niin ei me saada mitään aikaan. (Tyttö 15 v.)

### 5.1 Ohjaus on toiminnan tavoitteiden ja ilmapiirin ominaisuuksien kannalta merkityksellistä

Kaikki ryhmät, joihin nuori omassa kehitysvaiheessaan, kuuluu vaikuttavat häneen merkittävästi. Ryhmän ilmapiirillä on valtava vaikutus nuoren kasvukokemukseen, joka taas muokkaa merkittävästi hänen omaa käsitystään itsestään ryhmän jäsenenä, yhteisöllisenä toimijana. Veli-Matti Värri (2012) määrittelee erilaisten ilmapiirien eroja seuraavasti:

Rohkaisevassa ja myötätuntoisessa ilmapiirisissä kasvava ei ole kollektiivisten pakkojen orja. Hän uskaltaa improvisoida, käyttää mielikuvitustaan ja kokeilla erehdysten uhallakin useita mahdollisuuksia, mikä jo sinällään avartaa hänen merkityshorisonttiaan, siis kasvattaa häntä. Sen sijaan autoritaarisessa kasvatussuhteessa lapsi ei voi olla varma hyväksytyksi tulemisestaan ja siksi hän joutuu jatkuvasti ennakoimaan vanhempiansa, opettajiensa tai muiden kasvattajiensa kulloisiakin mielialoja ja objektivoimaan itseään sellaiseksi (esimerkiksi kiltiksi) kuin uskoo kasvattajiensa haluavan. Autoritaarinen kasvatusilmapiiri on iloton ja uhkaava. Kansakoulukasvatuksen perusteella tiedän sen pakottavan defensiiviseksi, minimoimaan riskejä ja välttämään alituisesti mahdollisia virheitään. Näin autoritaarisuus kollektivisoi, opettaa mielistelemään ja saa aikaan riskittömiä Kenen Tahansa suorituksia tai alisuoriutumista. (Värri 2002, 121.)

Opinnäytetyön tulokset ovat osoittaneet, että työntekijän rooli on ollut vuoden 2014 nuorille merkityksellinen. Nuoret nostivat haastatteluissa esille sen, miten tärkeää toiminnan onnistumisen kannalta on se, että miten ryhmä toimii keskenään ja miten ryhmässä kunnioitetaan jokaisen nuoren näkemyksiä. Nuoret nostivat esiin sen, että ohjaajan rooli on nimenomaan tukea tätä.

No jos meillä ei olis ohjaajaa, niin sitten kävis niin ettei me oltais tasavertaisia. Me tapeltais varmaan koko vuosi siitä, että mihin vaikutetaan ja kuka on puheenjohtaja. Ihan siis epäoleellisista asioista. Tai että sitten me kommentoitas varmaan toisten ajatuksia ilkeesti tai jotain muuta tosi typerää. Ei meillä nuorilla ole sellaisia taitoja käsitellä niit asioita, kun ohjaajalla on ollu. Et vaikka sä oisit väsynyt kun tuut johonki niin sitten sä kuitenkin innostut. Tai että sä saatat innostua vaikka koulun välituntitoiminnan niinku muuttamisesta, vaikka ensin sua ei kiinnostais ollenkaan. Se on just hyvä, että on ohjaaja. Se ei kuitenkaan puutu mihinkään mitä me sanotaan tai tehdään. (Poika, 18v.)

No kun meillä on ollut ohjaaja, joka on sille huolehtinut varman päälle näistä asioista. Että jos ryhmän sisällä on ollut jotain niin sen tehtävä on sitten ollut niinku huolehtia siitä, että kaikilla on jonkinlainen olo ryhmässä. Se on niinku tasannut sitä ryhmän toimintaa. Ja siis ohjaaja ottaa tosi hyvin kaikki asiat huomioon, että yksilön omat ominaisuudet ja sellaiset jutut esimerkiksi niinku, että joku ei saa sanotuksi jotain tai jotain muuta. Ohjaaja sitten vaikka jakaa ryhmiin ja pitää kirjoittaa tai jotain. Se on auttanut meitä niinku toimiin yhdessä. (Tyttö 15.)

Iso osa kehittämistyöstä ja uudistamistyöstä perustuu ihmisten välisiin suhteisiin ja ihmisten käyttäytymiseen toisiaan kohtaan. Keskeistä on hyvä ja arvostava kuunteleminen ja kuuleminen. Vuorovaikutusta edistää ryhmän jäsenten kokemus tasavertaisuudesta ja kiinnostus toisten ajatuksista. Käytännössä tämä näkyy ryhmän jäsenten välisenä kuuntelun taitona ja kykynä rohkaista toisiaan ajatteluun. (Heinonen ym. 2013, 29.)

Jos ryhmä toimii hyvin, kestää se myös sen, että aina suoriutumiskyky ei ole huipussaan. Ryhmästä ja sen toiminnasta on syytä pitää taukoja. Ruudin ydinryhmän toiminnassa fasilitaattorin rooli on mielestäni myös pitää huolta nuorten jaksamisesta. Se on osa ryhmän toimivuuden huolehtimista.

No kyllä mut ainakin piti toiminnassa mukana se, et oli riittävän pitkä kesätauko ja sit se, että oli niit virkistäytymisjuttuja. En mä ois mitenkään jaksanut muuten. Vaik se oli kivaa, niin kyllä se välillä oli aika raskasta ku oli koulu ja kaikki muukin. Ja oli jotenkin tosi hyvä, että sitten ohjaaja aina sano, että tän voi jättää väliin, että tästä toiminnasta ei saa tulla rasite eikä oma jaksaminen saa kärsiä. Sitä jotenkin oli sit helpompi sanoa etten mä tuu nyt tai mä en kyl ota tota ja tota hoitaakseni. (Tyttö 15v.)

Ryhmän kannustava ja positiivinen ilmapiiri antaa hyvän pohjan vaikuttamistoiminnalle. Omaan kykyyn ja asiaan on itsekkin helpompi uskoa, kun ympärillä on ikätovereita kannustamassa. Ohjaajan tehtävänä on tukea ryhmää kannustavaan ilmapiiriin.

Tavallaan on tosi jännää tavata kaikkia päättäjiä mut tavallaan ei ku siinä on koko ryhmä mukana. Muistan ku ne kerran kysy, oisko se ollu Miitissä, että miksi se tapahtuma olis tärkeä, niin sitten mä olin vaan, et ku meidän mielestä nuorisoa ei arvosteta. En mä olis sitä uskaltanu sanoa, jos ne ei olis ollu siinä vieressä ja silleen tsempanneet. Me oltiin puhuttu siitä ohjaajan kanssa, että miten toisia kannustetaan ja tuetaan, jos jännittää tai jotain. Se oli hyvä. (Tyttö 15v.)

## 5.2 Minkälaisia ohjaajan ominaisuuksia toivotaan?

Olen kymmenen vuoden nuorisotyön historiani aikana usein puhunut siitä, että et voi tehdä nuorisotyöntekijänä asioita, joihin et itse usko. Nuoret näkevät aina työntekijästä,

onko hän aidosti ja oikeasti tilanteessa läsnä ja rehellisesti erilaisten asioiden takana. On oltava kiinnostunut, innostunut ja motivoitunut omaan työhönsä.

Se on jotenkin tosi siistä nähdä, miten ohjaaja rakastaa työtään ja nuoria ja sitten se kannustaa, opettaa ja uskoo siihen, että me voidaan saavuttaa vaikka mitä ja muuttaa maailmaa. Ja sitten se vain on siinä rinnalla, me tiedetään se, mutta sitten se ei kuitenkaan sano mitään siihen miten me muutetaan maailmaa. Opettaa jos me pyydetään, mutta ei muuten. Ja sitten kun se ohjaaja tsemppaa niin siitä saa ihan hitosti (anteeksi kirosana) energiaa. Niinku että se ohjaaja vaan ottaa niin vakavasti työnsä, että se ei ikinä epäile etteikö meidän ryhmä pystyis mihin vaan. (Poika 14v.)

Nuorten haastatteluissa nuoret toivat esiin, miten tärkeää oli välillä pohtia asioita monelta eri kantilta ja kuunnella muiden mielipidettä. Ryhmä piti tärkeänä, että keskusteluille oli aikaa, jotta omat mielipiteet pystyivät muuttumaan ja omissa ajatuksissa olleista valmiista ehdotuksista pystyi luopumaan. Toisinaan jotkut nuoret olivat kokeneet, ettei riittävälle keskustelulle ollut aikaa, kun piti siirtyä jo seuraavan asian käsittelyyn, tällöin kaikki eivät välttämättä olleet aina edes ymmärtäneet, mistä keskusteltiin. Näihin tilanteisiin nuoret olisivat kaivanneet enemmän ohjaajan apua.

Mua auttoi kauheesti se, että sai muuttaa mielipiteitä, jos oli keskusteltu jostain asiasta. Joskus kyllä mua piti aika kauan puhua ympäri. Tai ei mua puhuttu, mutta hyvät ja pitkät keskustelut oli tarpeen, et niinku tajus asioita. (Poika 17v.)”

No mä toivoisin, et ohjaaja sillee käyttäs aikaa opettamiseen. Tai ei sillä taval ku ope, mut sillee et kaikki ymmärtäis. Joskus oli niin kiire mennä eteenpäin etten mä tajunnu mist puhuttii. Ohjaajan olis hyvä varmistaa aina et kaikki tajuu oikeesti. Mut en mä ehkä aina oli ees viittiny sanoo jos en tajuis. (Tyttö 14v.)

Innostajan roolilla on koko Ruudin ydinryhmän toimintavuoden ajan suuri merkitys. Ohjaajan on löydettävä itsestään innostus voidakseen innostaa ja aktivoida nuoria osallistumaan ja toimimaan. On osattava ohjata ryhmä aiheen äärelle sekä herätellä ajatuksia ja ideoita.

Innostamisella tarkoitetaan toimintoja, jotka luovat osallistumisen prosesseja, joissa yksilöt voivat kasvaa toimijoiksi omissa yhteisöissään. Innostajan motiivina on oltava toimijoiden tarpeet eivätkä niinkään omat tarpeet. Innostajan tehtävänä on auttaa nuoria ymmärtämään oma merkityksensä tavoitteen saavuttamisessa ja tietoiseksi omasta roolistaan yhteisössä ja yhteiskunnassa. (Kinnunen, Penttilä, Rantala, Salonen & Tervo 2003, 18.)

Meidän koko toimintaan kyl vaikutti se miten ohjaaja aina innostu uusist jutuist. Et sit se oli vähän niinku sellainen tsemppari ja sit me vaan alettiin toimimaan. Et jos se ohjaaja ois ollu vaik sillee, että 'ai tollanen juttu teil on mieles' eikä olis esittäny niit lisäkysymyksii niin kyl me oltais kaikki lopetettu tekemäst mitää. (Tyttö 16v.)

Fasilitaattori vaikuttaa suuresti, siihen miten tasa-arvoisuus toteutuu ryhmässä, mutta vaikutus on myös ryhmän jäsenten omilla ajattelumalleilla. Ajattelumallit perustuvat jokaisen omaan historiaan ja pohjautuvat henkilön omiin kokemuksiin. (Kinnunen jne. 2003, 31–41)

No se, että ottaa jokaisen yksilön silleen niinku huomioon on ehkä tärkeintä sen ohjaajan työssä. Kun meistäkin yksi oli jotenkin niinku tosi tän toiminnan vastustaja niin sitten ohjaaja niinkun sallii senkin. Että silleen pyytää vain kunnioittamaan sitten munki mielipidettä. Tai siis vaikea tätä on selittää. Mutta siis ettei vika ole meissä tai ohjaajassa, mutta sitten kuitenkin niinku sallitaan sitä ärinää ja vastustamista. (Poika, 17v)

### 5.3 Millainen jälki jäi?

Kaikista 12 nuoren haastattelusta oli löydettävissä oman kasvun henkilökohtainen taso vaikuttamistoiminnan kokemuksesta. Henkilökohtainen taso kertoo siitä, että ryhmän toiminta on tukenut nuoren omaa identiteettityötä.

Kaikki kasvatus tuottaa nuorelle voimavaroja ja auttaa nuorta rakentamaan omaa identiteettiänsä. Vaikuttamistoiminta tarjoaa ympäristön, jossa näitä erilaisia oman identiteetin rakentamiseen liittyviä kysymyksiä voi käsitellä. Nuorella on vaikuttamistoiminnan kautta mahdollisuus ymmärtää itsestään oma tieto-taitotasoa, minäkuva ja arvo maailma, oma toiminta osana ryhmää ja omat vuorovaikutustaidot, oman toiminnan merkitys osana isompaa kokonaisuutta sekä oman toiminnan yhteiskunnallinen merkitys. (Harju, 2003, 55–57.)

No emmä tiedä, jotenkin mä ymmärrän nyt paljon paremmin sitä, että miks mä teen niinku niin ja sillee tietyllä tavalla aina ryhmässä. Ja onhan se nyt ollut niinku tosi siistiä et voi silleen yhtäkkiä tajuta, et hei mä osaan ja mä pystyn ja musta tulee ihan ok tyyppi. Ja sitten se kavereiden määrä mitä mä oon saanut tai siis kun en mä näihin ois missään niinku muualla tutustunut. Tai siis jotenkin niinku mä oon tällainen hengari niin sitte mulla onkin niinku kaveri joka on lukiossa. Se on aika siistiä. Niinku jotenki sitä oppii niinku arvostaa muitakin niinku erilaisia. (Tyttö, 14v)

No mulle oli tärkeätä harjoitella sitä ryhmässä oloa. Tai siis aikaisemmin, kun se ei ole mennyt ihan hyvin. Tai kun kerran oli silleen, että en tajunnut ja osannut ja sitten se lähti huonosti liikenteeseen. Tässä mä oon saanut olla ja opetella. Tai se on just hyvä, että ohjaaja on niinku opettanut sitä miten ollaan. Nyt mä tiedän, että millainen ryhmäläinen olen. Ja sitten se on auttanut mua muuallakin kuin Ydinryhmässä. ... Ja kyllä mä nyt sit-

ten tajuan paljon enemmän siitä minkälaisia nuoria Helsingissä asuu. Ja oon päässyt käymään eri paikoissa ja sillee tää kaupunki on mulle nyt tutumpi. Että jotenkin luulen että ymmärrän tän kaupungin toiminnasta enemmän kuin keskiverto Helsinkiläinen nuori. (Poika, 17v)

Toimintavuoden jälkeen kysyin ryhmän nuorilta, mitä he vievät mukanaan tästä vuodesta. Kaikki vastasivat, että ystävät ja kaikki uudet kokemukset. Pyydettyä tarkentamaan kokemuksia, kertoi moni nuori kokeneensa, että kaupunki on tullut lähemmäksi. Nuoret olivat myös oppineet demokratiataitoja, käyttämään kaupunkia, keskustelemaan, ja he ymmärsivät oman työnsä merkityksen kaupunkitilassa ja -kuvassa.

Tulevaisuudessa on tärkeää kiinnittää huomiota nuorilähtöisiin, nuoria osallistaviin kaupungin palveluiden kehittämis- ja arviointimenetelmiin. Nuoret osallistuvat, jos toiminta koskettaa heidän elämänsä ja arkeansa ja jos he kokevat, että heidän ajatuksiinsa arvostetaan. Toiminnan pitää olla nuortensa itsensä kannalta merkityksellistä ja arvokasta, ja sillä pitää olla mahdollisuuksia muuttaa heidän lähiympäristöään paremmaksi. Ruudin ydinryhmän toiminta ja siinä fasilitoinnissa käytetyt toiminnalliset menetelmät voivat olla yksi keino vahvistaa nuorten aktiivista toimintaa ja vaikuttamista omiin ja yhteisiin asioihin. Parhaimmillaan fasilitointi on toiminut ja voi toimia paitsi osallisuutta lisäävänä tekijänä myös yksilöä vahvistavana ja voimaannuttavana tekijänä. Kuuluminen turvalliseen yhteisöön voi laukaista yksilön kannalta positiivisen kierteen, joka aktivoi häntä muillakin elämän osa-alueilla ja ryhmän toiminnan päättymisen jälkeen. Amir Benatia on kirjoittanut blogitekstissään ”Kaksi kautta ydinryhmässä. Miksipä ei?” omasta aktiiviseksi kansalaiseksi kasvustaan näin:

Olen myös kiitollinen Ydinryhmälle kaikista yhdessä jakamistamme hetkistä; tästä löysin oman intohimoni ja aion käyttää sitä hyödykseni edistääkseni Stadin Ammattiopiston yksikköjen yhdistämiseen oikeaksi, yhteiseksi opistoksi. Lisäksi pyrin siihen, että opiskelijoiden ääni tulisi paremmin kuulluksi ainakin oman yksikköni asioissa. Kiitos ja kumarrus nuorisoasiainkeskukselle ja muille Ruudin aikaansaajille! (Benatia, 2014.)

Sen lisäksi, että ryhmän toiminta jätti jälkensä nuoriin ja heidän kasvuprosesseihin, jätti se jälkensä myös Helsinkiin. Vuoden lopussa kävin läpi mihin kaikkeen vuoden 2014 ydinryhmä vaikutti. Nuoret ovat järjestäneet erilaisia tapahtumia eri puolilla Helsinkiä ja nostaneet niiden kautta erilaisia teemoja esiin synnyttääkseen keskustelua mm. yhdenvertaisuudesta, kiusaamisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta.

Nuoret ovat vaikuttaneet tapaamalla virkamiehiä ja poliitikoita, kirjoittamalla kannanotoja ja blogitekstejä siihen, että kesällä 2015 Helsingissä tuettaisiin nuorten työllistymistä antamalla kesätyöseteli peruskoulun päättäneille nuorille niillä alueilla, joissa nuoret sitä eniten tarvitsevat (eli ns. positiivisen diskriminaation alueet).

Lisäksi nuoret ovat vaikuttaneet siihen, että jatkossa nuorten tekemät aloitteet viedään kootusti tiedoksi kaupungin valtuustolle sekä nuorille suunnatun tiedotuksen kehittämiseen. Nuoret vaikuttivat Ruutivaalien hakukoneen ja äänestystukichatin perustamiseen. Lisäksi Helsinki on luvannut nuorille mopoajoharjoittelu-alueen käyttöön, sillä ehdolla, että nuoret itse pyörittävät siellä toimintaan.

Toimintavuoden alussa olin haastatellut nuoria heidän motivaatiostaan asettua ehdolle. Motivaationa ehdolle asettautumisessa oli halu vaikuttaa johonkin asiaan Helsingissä; kouluviihtyvyyteen, nuorten tapahtumiin, mopoajoharjoitteluun, kiusaamiseen, nuorten työllisyyteen, vapaa-aikaan sekä harrastamisen mahdollisuuksiin.

## 6 Teatteri-ilmaisun ohjaaja fasilitoimassa

Hannah Arendt (1958, 178-190) määrittelee, että ryhmän toiminta tarkoittaa aina jonkin uuden ja jonkin ennennäkemättömän prosessin aloittamista ja toimiessaan yhdessä ihmiset saavat jotain aikaan, jotain joka vaikuttaa ensin epätodennäköiseltä.

Ruudin ydinryhmän toiminta on aina uusi ja ennennäkemätön prosessi, jonka lopputulosta on mahdotonta ennustaa. Jokainen ryhmä tekee oman ainutlaatuisen toimintavuotensa, eikä samanlainen fasilitointi sovi kaikille ryhmille.

Englannin kielen termi *devising* ei sinänsä viittaa teatterin tekemiseen. Verbi *devise* on yleiskieltä ja tarkoittaa sanakirjan mukaan luomista, tekemistä, keksimistä ja tässä ”arkisessa” merkityksessä sitä käytetään myös taiteen puolella..... Käsitettä käytetään jo yleisesti suomalaisessa teatteripuheessa ja sillä kuvataan erilaisia harjoituskäytäntöjä, joille katsotaan olevan yhteistä esityksen työstäminen niin, että ennalta laadittua käsikirjoitusta ei ole, vaan käsikirjoitus syntyy prosessissa ryhmän synnyttämänä... Lähtöateriaalia analysoidaan ja tutkitaan toiminnallisesti näyttämöllä työskennellen paljolti improvisaation keinoin, ja esityksen lopullinen ilmiö ja rakenne muodostuvat tässä harjoitusprosessissa. (Koskenniemi, 2007, 17.)

Koskenniemi (2007, 45) on sanonut, että teatteria ja draamaa voidaan korostaa tutkivana ja kokeilevana työskentelytapana, jolla etsitään ympäristöstä merkityksellisiä tuoreita näkökulmia.



Nuorten vaikuttajaryhmän ohjaamisessa on paljolti kysymys devisingista. Oma oppini Ruudin ydinryhmän ohjaamisessa on ollut, että draaman ja teatterin keinoin myös nuorten vaikuttajaryhmään osallistuvat nuoret saavat mahdollisuuden havainnoida maailmaa ja nähdä itsensä suhteessa siihen toisen silmin toiminnan kautta.

Omassa ohjausotteessani käytin nimenomaan tutkivaa ja kokeilevaa työskentelytapaa teatterin kentältä. Tämän kautta pyrin sekä yksilöiden että yhteisön voimaantumiseen sekä kokemukselliseen oppimiseen. Olen tarkastellut omaa rooliani ryhmän ohjaamisessa teatterimenetelmien ohjaamisen kautta.

#### 6.1 Miten se, mitä tein, vaikutti osallisuuteen, täytyivätkö toiminnan tavoitteet?

Ruudin ydinryhmän ohjauksessa käytin paljon erilaisia draamamenetelmiä ja esittävän taiteen parissa käytettyjä menetelmiä. Kutsun näitä menetelmiä toiminnallisiksi menetelmiksi. Näin ollen käyttämäni menetelmät Ruudin ydinryhmän ohjaamisessa eivät suoraan ja puhtaasti edustaneet mitään osallistavan tai soveltavan teatterin muotoja eivätkä suoraan draamakasvatusta. Toiminnallisten menetelmien tavoitteena oli konkretisoida, nostaa ja tuoda esiin asioita, ilmiöitä ja tilanteita ryhmässä sekä sitoa asiat nuorten omaan elämään ja ympäristöön.

Kun koulussa yhteiskuntaopin tunnilla kuuntelee teoriapohjaista opetusta, saattaa tunnin jälkeen tuntua siltä, että ymmärsi asian. Viime tammikuussa meidän eteen lävähti ensimmäinen satsi kryptiseltä vaikuttavaa, stressihikeä aiheuttanutta kaupunkipolitiikkaa. Vaikka samat asiat oli opeteltu koulussa jo moneen kertaan, ymmärsin pian etten ollut oppinut asiasta todellisuudessa paljoakaan. Kuluneen vuoden aikana olemme ryhmässä päässeet perehtymään esimerkiksi kaupunkiin, kaupunkilaisiin, nuoriin ja vapaa-aikaan liittyviin asioihin aivan uudella tasolla. Olemme päässeet elämään niitä, emme vain lukemaan kirjasta. (Rantanen, 2014.)

Toiminnallisia menetelmiä hyödyntämällä en pyrkinyt etsimään valmiita vastauksia vaan keskeneräisiä prosesseja ja uusia näkökulmia. Toisinaan haasteeksi näiden menetelmien käytössä nousi se, miten saada nuoret luottamaan ja uskomaan näiden menetelmien toimivuuteen. Miten ohjaajan tulisi toimia, jotta hän auttaisi nuoria rikkomaan ennakkokäsityksiä ”leikkejä”, toiminnallisia menetelmiä kohtaan?

Ruudin ydinryhmää ohjatessa toiminnallisten menetelmien tarkoitus oli muuttaa nuorten ajatukset ja mielipiteet konkreettiseksi toiminnaksi, toimintasuunnitelmaksi. Draaman ja tutkivan teatterin avulla voidaan esimerkiksi koota tietoa ryhmän omista aiheista

ja tarpeista sekä prosessoida tätä tietoa. Draama ja teatteri mahdollistavat myös tiedon analysoinnin yhdessä. (Raunio 2009, 9.)

Ruudin ydinryhmän ohjauksessa käytin monipuolisesti teatterin ja soveltavan teatterin eri muotoja, ja olen pohtinut muutamien kohdalta sitä, miksi ne toimivat nuorten vaikutamisryhmässä hyvin. Käytin työssäni draamaleikkejä, improvisaatiota, teatterivierailuja, forum-teatterimenetelmää, työpajateatteria, tarinankerrontaa, devisingia ja ajankoh- taisteatteria. Tässä opinnäytetyössä tarkastelen kuitenkin vain kolmea näistä: improvi- saatiota, tarinankerrontaa ja forum-teatterimenetelmää.

### 6.1.1 Improvisaatio vuorovaikutuksen kehittäjänä

Ryhmän alkuvaiheessa keskityin tosi paljon siihen, että ryhmä muodostaisi sujuvan ja toimivan tavan kommunikoida keskenään. Improvisaatiosta tutut heittäytymis-, tyrmäys- ja hyväksyntäharjoitteet toimivat hyvinä menetelminä havainnollistaa ryhmälle mitä vuorovaikutustilanteissa tapahtuu a) jos jarruttelee itseään b) jos tyrmää tyystin toisen c) jos kantaa yhteisestä tilanteesta vastuun ja hyväksyy toisen ehdotuksen ja jatkokehittää sitä entisestään.

Improvisaatio antoi nuorille mahdollisuuden opetella reagoimaan, perustelemaan ja kommunikoidaan toistensa kanssa. Myöhemmässä vaiheessa nämä harjoitteet auttoi- vat myös päättäjien kanssa kommunikoinnissa. Harjoitteet lisäsivät nuorten rohkeutta erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutuksen perustan luomisen lisäksi monet improvisaatioharjoitteet toimivat samalla myös ryhmäyttämisharjoitteina.

No mä opin siit tosi paljon ku käytiin läpi niit erilaisia tapoja sanoa toiselle ei ja keskustella toisen kaa. En mä ollu ikinä ajatellu, etä jos mul on kädet taskuis tai sillee risti et miltä se siit toisest tuntuu. Mut sitku me tehtiin se harjoitus niin olihan se ikävää. Ja se oli tosi hauskaa ku sai kokeilla kaikkee. Et sä voi sillee oi- kees elämäs sanoa et \*no ei todellakaan käy idiottii' mut sit se olikin tollee ihan ok ja kun se käytii läpi et mitä siin tapahtu. Niit mä en kyl unohda ikinä. (Tyttö 15v.)

Oli tosi hauskaa tehdä improharjoituksia nuorten kanssa tänään. Opin taas itsekin tosi paljon siitä miten vuorovaikutan kenenkin kanssa. Mutta parasta oli tietysti se, että nuorille syttyi oivalluksia. Yksinkertaisilla harjoituksilla saa kyllä paljon aikaiseksi. Esimerkiksi se, että eräs nuori pohti ääneen omaa tapaansa vuoro- vaikuttaa. Että se kertoi koko ryhmän edessä, miten sillä on tapana päästää suustansa kaikkea hölmöä ja joutua sen takia vaikeuksiin. Kiusatuksikin. Että se ei vain osaa, kun se menee hämilleen. Ja sitten noiden yksinkertaisten harjoitus- ten jälkeen sillä selkeästi syttyi lamppuja päässä. Mulla on ihan paras duuni ja täst on hyvä jatkaa. Hyvä tästä tulee. (Sirvio 19.1.2014)

### 6.1.2 Tarinankerronta auttaa näkemään epäkohtia

Moni on sanonut ettei muista sitä ku me kirjoitettiin niitä tarinoita. Piti kirjoittaa sil-  
lee että kirjoittaa muka niin ku jostain vieraasta, mut kuitenkin itestä. Ja sitten sii-  
hen piti liittyä joku hetki mitä haluis muuttaa tai joku sellanen. Se oli aluks vaikee-  
ta, mut sitten se oli ihan parast. Sitten me tehtiin niist tarinoista niinku osittain niit  
meidän vaikuttamisjuttuja. Tai niinku et sekin mist mä kirjoitin niin sitten se niinku  
tehtiin. (Tyttö 15v.)

Olin teatteri-ilmaisun ohjaajan opintojen aikana saanut tutustua tarinankerrontaan teat-  
teritaiteen lajina. Alue oli minulle vieras, mutta puhutteli henkilökohtaisuuden vuoksi.  
Tarinankerrontaa voidaan kuvailla tarinoinniksi ja kuuntelemiseksi. Se on asioiden ja-  
kamista ennen kaikkea. Olin päättänyt, että jollakin tavalla nuoret pääsevät kertomaan  
toisillensa tarinoita. Kun nuoret olivat hieman jo ryhmäytyneet ja tutustuneet toisiinsa,  
pyysin heitä kirjoittamaan paperille tarinan jostakin epäkohdasta Helsingissä heidän  
omasta tai ylipäätänsä nuorten elämässä tai ympäristössä.

Olin unohtanut kuitenkin ohjaajana rajata epäkohtaa. Olin unohtanut sanoa, että ke-  
nenkään ihmisen henkilökohtaisuuksiin ei saa mennä tai epäkohtana eivät voi olla ke-  
nenkään ihmisen luonteenpiirteet, etninen tausta, ikä, sukupuoli, seksuaalinen suun-  
tautuminen, uskonto tms. henkilön yksityinen ominaisuus. Tarinoista yksi kohdistui  
”opettajan ääliömäisyyteen” ja yksi ”keski-ikäisiin bussikuskeihin”. Tosin tehtävän pu-  
russa esitin näistä kahdesta täydentäviä kysymyksiä niin, että saimme tarinoista esiin  
mahdollisen vääränlaisen tavan toimia tms. epäkohdan, joka ei ollut kuitenkaan henki-  
lön ominaisuus. Tilanne oli hyvä opetus minulle. Jatkossa muistin yhdenvertaisuusky-  
symykset.

Tarinoista jatkotyöstettiin ja niistä poimittiin erilaisia vaikuttamisaiheita, joiden perus-  
teella tehtiin toimintasuunnitelmat epäkohdan poistamiseksi. Tarinankerronta toimi to-  
della hyvin aineistonkeruuvälineenä. tarinat toivat vaikuttamistoimintaan henkilökohtai-  
suuden ja todellisuuden aspektin, jonka pohjalta motivaatio vaikuttamiseen nousi enti-  
sestään. On paljon ryhmästä kiinni, minkälaisia teemoja kulloinenkin Ruudin ydinryhmä  
nostaa esiin, mutta ohjaajalla tulee olla taitoa löytää jokaiselle jokin kiinnostava aihe.  
Vaikka vaikuttamisaihe ei olisikaan nuoren oma intohimo, voi aihe tulla ryhmästä, oh-  
jaajalta, ulkopuolelta, mutta tulisi nuoren tässäkin tapauksessa aidosti kiinnostua ja  
syttyä aiheesta.

### 6.1.3 Tarinasta toiminnaksi forumteatterin avulla

Iso osa nuorten kirjoittamista tarinoista koski ihmisten välistä toimintaa. Usein epäkohdaksi saattoi olla se, että nuori oli itse epätietoinen siitä, miten tilanteessa olisi voinut toimia. Forum-teatterin tarkoituksena on tuoda käsittelyyn tilanteita, joissa tapahtuu ”sortoa”. Menetelmä antaa mahdollisuuden tutkia ja muuttaa tilanteita.

Tarinoiden jälkeen koin, että forum-teatterimenetelmän avulla ryhmä pystyisi harjoitteluun empatiantaitoa ja tutkimaan sitä, että miten erilaiset toimintatavat vaikuttavat tilanteeseen. Otimme käsittelyyn tarinoita, joissa joku/jotkut olivat toimineet epäoikeudenmukaisesti jotain toista/toisia henkilöitä kohtaan. Kävimme improvisoiden läpi monesta eri näkökulmasta tilanteita ja pohdimme mitä kukakin olisi voinut tilanteessa tehdä. Näistä toimintatavoista nostimme esille ne teot, mihin ryhmä pyrki vaikuttamaan.

Hienoja hetkiä on ollut taas töissä. Käytiin läpi forum-teatterin keinoin tarinoita, joita oltiin työstetty. Nostettiin sieltä tarina mummojen ja muiden ikäihmisten sekä vartijoiden suhtautumisesta nuoriin. Lopputuloksena oli, että nuoret haluaa tehdä jonkun tapahtumaan Narinkkatorille, jotta asenteet heitä kohtaan muuttuisi. Jes, tämä viedään päättäjämiihtiin mm. keskusteltavaksi. Ihan huippua, että yksittäisestä kokemuksesta ”syrjinnästä” saatiin niin törkeen hyvä keskustelu aikaiseksi, että miten nuoret voivat itse vaikuttaa heihin kohdistuviin asenteisiin. Jesjesjes. (Sirviö 1.2.2014)

### 6.2 Toiminnallisuus – johtaako se osallisuuteen, auttaako vaikuttamistyössä?

Toiminnallisille menetelmille on ominaista se, että ne yhdistelevät monia asioita ja antavat kokemuksellisen merkityksellisyyden asiasta. Menetelmien kanssa työskentely on usein prosessinomaista ja niiden haastavuus onkin tavoitteiden ja tulosten mittaamisen vaikeus. Miten yksittäiset harjoitteet ovat palvelleet ryhmän toimintaa? Nuorten vaikuttamistoimintaa? Nuorten esille nostamien asioiden eteenpäin viemistä?

Ehkä tässä työssä haastavinta itselleni onkin ollut elää prosessissa, jossa erilaiset rihmastot elivät omaa matkaansa. Tuloksia ja asioiden etenemistä ei aina tajunnut itsensä, vaikka koko ajan ne olivat käsillä. Joko nuorten omana kasvuna tai konkreettisina kaupunkitilan muutoksina.

Toiminnallisuuden kautta huomasin kuitenkin, että nuorten oma kokemus ryhmään kuulumisesta ja osallisuudesta Ruutitoimintaa kasvoi koko ajan. Kyseenalaistajia toi-

minnalliselle työtavalle kuitenkin löytyi sekä ryhmän sisältä että ulkopuolelta. Omien uskomusten kanssa piti olla tarkkana. Oli helppo lähteä vähättelemään itsekin toiminnallisuuden merkitystä, mutta toisaalta oli yhtä helppo seisoa sen takana. Ryhmän sisällä olevien epäilijöiden kohdalla näin kuitenkin koko ajan sen saman kehityksen, mikä oli olemassa kaikilla ryhmän nuorilla. Toimintatapana heille tutumpi oli kuitenkin perinteinen vaikuttamisen tapa; keskustelut, väittelyt ja kokoustaminen. Niinpä toiminnallisuuteen tuli aina kytkeä myös nämä tavat vaikuttaa.

Toiminnalliset menetelmät ovat ainutlaatuisia työkaluja juuri silloin, kun halutaan selvittää ryhmän ajatuksia ilman ryhmäpainetta, halutaan tietää ryhmän ajatuksista mahdollisimman paljon ja halutaan prosessoida niitä eteenpäin sekä analysoida yhdessä koetua. Menetelmien kirjo on valtava, ja harjoitteiden vetäminen vaatii aina ammattitaitoa.

Taitava ohjaaja osaa valita tarkasti ja perustellusti juuri sellaiset menetelmät, jotka edistävät tavoitteisiin pääsyä ja palvelevat samanaikaisesti ryhmäprosessia. Teatterilmaisun ohjaajan ammattitaidon ytimessä on nimenomaan soveltavan teatterin kautta tapahtuva ohjaus. Kun halutaan kehittää nuorten osaamista aktiivisina toimijoina omassa lähiympäristössään, ovat toiminnalliset harjoitukset erittäin informatiivisia, mutta ohjaajan ja nuorten yhteinen tulkinta tarvitsee tuekseen ohjaajan ymmärrystä nuorten elämästä ja nuoruudesta. Tässä minua auttoi suhteellisen pitkä kokemukseni nuorten kanssa tehtävästä työstä.

Mitä enemmän konkretiaan menetelmä oli sidottu, sen paremmin se toimi. Loppukeskusteluilla ja purku hetkillä oli iso merkitys siihen, miten harjoite koettiin, mutta merkitys oli myös sillä, miten harjoitteen tekemisen perustelin nuorille.

Tajusin tämän viikonlopun jälkeen, että mun on pakko perustella kaikki tekeminen aina sen vaikuttamisen kautta. Että miten jengi hyötyy siitä, että ne tekee sen. Tää on aika haastavaa, kun en voi kovinkaan usein itsekään sitä tietää. Mutta näin se vain oli. Jos osasin perustella sen vaikuttamisen näkökulmasta hyvin, niin kaikki toimivat ja tekivät. Jos pyysin että 'katotaan mitä tapahtuu ja keskustellaan sitten', puolet jengistä virnisteli ja seiso i kädet taskussa. Aika haastavaa. Ja ärsyttävää. Teatteripiireissä ei tarvi ikinä perustella etukäteen miks jotain tehdään – analysoidaan sit vain, että mitä hittoa tapahtui. © (Sirviö 19.1.2014)

En kuitenkaan luovuttanut, sillä uskoin vahvasti siihen, että toiminnallisuus lisää ryhmän keskinäistä luottamusta ja luovuutta. Uskoin myös siihen, että toiminnallisuudella pystyin tarjoamaan ryhmälle myönteisemmän kokemuksen vaikuttamisesta – ainakin

useammalle ryhmän jäsenelle – kuin se, että olisin pyytänyt ryhmää ainoastaan kokospöydän ääreen juttelemaan.

Toiminnalliset menetelmät edellyttävät nuorten ryhmältä kykyä ajattelua edistävään vuorovaikutukseen, jonka keskiössä on jokaisen nuoren oma läsnäolon laatu. Toiminnalliset menetelmät auttavat nuoria keskittymään ja olemaan läsnä tilanteessa, jossa pyritään saavuttamaan asioita ratkaisevia oivalluksia. (Heinonen ym. 2013, 17.)

Ryhmätoiminnan toiminnallisuus vahvistaa nuorten keskinäistä luottamusta toisiinsa. Luottamus mahdollistaa eri mieltä olemisen niin, ettei ristiriitatilanteita synny. Asioiden kyseenalaistaminen ja erimielisyydet ovat vaikuttamistoiminnan ydin, joten niiden välttely ei ole tarpeen, mutta niiden kanssa on osattava toimia.

Toiminnallisten menetelmien vaikeusaste kasvaa ryhmäprosessin myötä. Kun tavoitteena toiminnassa on nuorten kuuleminen, on ennen varsinaista työskentelyä luotava luottamuksellinen ja suvaitsevainen ilmapiiri lukuisilla ryhmädynamiikkaa kehittäville harjoitteilla. Ryhmädynamiikkaa kehittävät harjoitteet kulkevat mukana koko ryhmäprosessin ajan. Ryhmän ohjaamisessa on vältettävä ohjailua ja autoritaarisuutta, vaan on kyettävä ohjaamaan mahdollistamalla.

Ryhmän kanssa työskentely kannattaa aloittaa pienin askelin. Ryhmä jonka jäsenet ovat tulleet yhteen erilaisista lähtökohdista ja erilaisin motivaatiotekijöin toteuttamaan tiettyä tehtävää, etsii vahvasti käyttäytymisen sääntöjä ja rajoja ja tarvitsee aikuiselta tukea, jotta heidän välilleen syntyy luottamusta ja luontevaa vuorovaikutusta. Vaikutusjaryhmän toiminta on siksi hyvä aloittaa yksinkertaisista prosesseista, joihin jokainen voi osallistua omien tietojensa, taitojensa, asenteidensa ja motivaation mukaan. Ryhmän alussa vuorovaikutuksen tukena on hyvä käyttää monipuolisia lähestymistapoja; kuvallinen, sanallinen, sanaton, tekstuaalinen, ilmaisullinen, värikäs ja moni-ilmeinen yhteistoiminnallinen tapa vuorovaikuttaa tukee ryhmää alkuvaiheessa.

Alussa käytin hyvinkin erilaisia tapoja tukeakseni ryhmän vuorovaikutusta. Ryhmä piirsi omakuvia, kirjoitti tarinoita, heitti palloa, puhui selin toisilleen, vaihtoi paikkaa, etsi yhteneväisyyksiä (kuten saman värisiä sukkia) piirissä jne. Fyysisellä toiminnalla poistettiin jännitystä ja haettiin ryhmän jäsenten välille erilaisia tapoja olla kontaktissa toisiinsa.

Ryhmän käynnistämiseen panostaminen antaa ryhmälle mahdollisuudet menestyä. Onnistuneen alun jälkeen nuoret sitoutuvat paremmin ja haluavat osallistua ryhmän toimintaan ja kokevat siitä ylpeyttä. Alussa ryhmälle on luotava vahva usko siitä, että juuri tämä ryhmä voi saada jotain merkittävää aikaan, sillä se innostaa ryhmää rohkeaan ja vastuulliseen tekemiseen.

Teatteri, kuten melkein aina taide, ottaa kantaa ympäristöön. Nostaa esiin epäkohtia ja näkee ympärillään yhteisiä asioita, joita taiteen keinoin voi nostaa puheeksi ja joihin voi vaikuttaa. Teatteri-ilmaisun ohjaajalla on kehittynyt ammatillinen silmä ja korva nähdä ja kuulla asioita. Nuorten vaikuttajaryhmän työssä tämä on yksi tärkeimmistä taidoista. Tulee kuulla ne asiat, joihin nuoret haluavat vaikuttaa, tulee osata tukea nuoria vaikuttamistyössä ja nähdä mahdollisimman paljon toiminnallisia demokraattisen vaikuttamisen väyliä. Perinteinen kokouskulttuuri motivoi pientä osaa nuorista.

No mut yllätti se, et mä jaksoin koko vuoden tässä toiminnassa. Tai siis ku mä ajattelin et sit me istutaan vaan kokouksis. Ja sit me tehtiin kaikkee muuta. Et sit mä ajattelin, et hitto se et me tehään jotai videoit niin tosiaan niilläki voi vaikuttaa. Et jakaa sen vaan tuol netissä. (Tyttö, 15v)

### 6.3 Mitä minä opin?

Tutkimuskohteena on alun perin ollut ryhmänohjaamisen murros. Nuorten vaikuttajaryhmää ohjattaessa pitäisi pystyä luopumaan perinteisestä ohjaamisen työotteesta ja keskittyä mahdollistamiseen sekä innostamiseen. Ensimmäisen haasteen työotteen muutoksessa synnytti Ruudin ydinryhmän nuorten heterogeenisuus. Kun nuorten tieto- ja taitotasossa on isoja eroja, kun he ovat eri-ikäisiä, eri taustoista tulevia, tulee ryhmätilanteissa sellaisia tilanteita, joissa ohjaaja joutuu ottamaan vastuun ryhmätoiminnasta. Mitä pitempään ryhmä on toiminut yhdessä tai mitä kokeneempi se on vaikuttamistoiminnasta voi vastuun ryhmätoiminnasta ottaa ryhmän jäsenet.

Nuorten vaikuttajaryhmän fasilitoinnissa merkitys on prosessissa. Ollaan matkalla jonkin ja enimmäkseen ajalehditaan päämäärättömästi ja sattumanvaraisesti. Fasilitoinnin merkitys näyttäytyy ajalehtimisen turvallisuutena. Ryhmän fasilitoinnissa ohjaaja joutuu tekemään jatkuvasti tulkintoja omasta toiminnastaan ja ryhmän toiminnasta. Omat päiväkirjamerkintäni keskittyivät usein ryhmän nonverbaalisen viestinnän tulkitaan. Olin usein havainnoinut ryhmän jäsenten sisäisiä katsekontakteja ja sitä kenen

kanssa milloinkin kukin ryhmän jäsen keskusteli keskenään. Kuiskaukset, muminat, ilmeet, eleet ja ryhmän energiataso kertoivat minulle ohjaajana usein enemmän kuin itse ryhmän työskentely tai dialogi. Havainnoistani kävi esiin, että ryhmän luottamukseen ja toimintaan vaikuttivat usein se miten ryhmätoiminta keskeytyi eri tekijöiden (myöhästymisten, kännyköiden, vierailijoiden) ansiosta. Usein nämä tekijät olivat sellaisia, joita en osannut fasilitoidessani ennakoida, jolloin jouduin jatkuvasti käymään itseni kanssa keskustelua ryhmätilanteen energia- ja tavoitetasosta.

Ruudin ydinryhmän ohjaamisessa innostajan rooli korostui silloin, kun vaikuttaminen ei lähtenyt nuorista itsestään. Viranhaltijoilla on usein työpöydällään aiheita ja teemoja, jotka koskettavat nuoria. Laissa sanotaan, että nuoria tulee kuulla heitä koskevissa asioissa. Usein nämä asiat ovat sellaisia, joissa vaikuttajaryhmän ohjaajan innostajan roolilla on hyvin suuri merkitys. On ensin itse perehdyttävä aiheeseen, ymmärrettävä viranhaltijan kieltä, osattava kertoa teemasta, työstä, projektista nuorille kiinnostavasti ja samalla myös innostettava heitä vaikuttamaan tuohon asiaan kuunnellen kuitenkin heidän mielipiteitään.

Oppimispäiväkirjastani löydän otteen, jossa kuvaan innostamisen ristiriitaa. Innostajan roolissa on kuitenkin pystyttävä kuulemaan nuoren omaa mielipidettä. On pysyttävä käymään dialogia niin, että ei asetu kenenkään puolelle. Nuorella voi olla oma ennakkokäsitys vaikuttamisesta, joka haastaa innostajan.

Miten turhauttavaa taas. Sain sähköpostin, että ydinryhmäläisiä haluttaisiin kuulla nuorten hyvinvointikertomuksen osalta. No innostapa siinä sitten nuoria mukaan siihen, kun et ihan itsekään tiedä mistä on kyse. Onneksi on Pipe, jolta voi pyytää apua. No oikeastihan tää on tosi siisti juttu, että ydinryhmäläiset pääsee kertomaan mitä erilaiset nuorista tehdyt tutkimukset heidän mielestään kertovat Helsingiläisistä nuorista. Mutta tänään turhautti. Nuoria siis halutaan kuulla tästä aiheesta, mutta kun esittelin aiheen, niin Kalle (nimi muutettu) kokee, ettei nuoria oteta mihinkään mukaan, eikä heitä kuulla. Ja että tämä olisi joku pilipali osallistaminen. Miten mie tämän väännän rautalangasta, että tästä kannattaisi nyt kiinnostua ja innostua, kun viranhaltijat HALUAA KUULLA! (Sirviö, 26.2.2014)

Innostajan roolia haastaa myös tasapainottelu yksilön ja yhteisön intressien ristiriidoissa. Vaikuttajaryhmän ohjaajalla tulee olla kykyä innostaa sekä yksilöä, että yhteisöä niissä tilanteissa, joissa yksilö on eri mieltä kuin yhteisö. (Kinnunen ym. 2003, 21.)

Oman kokemukseni mukaan nuorten vaikuttajaryhmän toiminnassa suurin osa toiminnasta syntyy spontaanisti ja nuoret osallistuvat toimintaan tasavertaisina jäseninä kukin omien kykyjensä mukaan, mutta joissakin tilanteissa ohjaajalta vaaditaan innostamisen



taitoa, jolla autetaan nuoria näkemään epäkohtia ja käynnistetään prosesseja. Nämä hetket ovat tasapainoilua – missä menee nuorten oma halua vaikuttaa ja ohjaajan manipuloinnin raja. Ohjaajan tulee tarkastella omaa rooliaan enemmän työnjaon näkökulmasta kuin ryhmän johtajan näkökulmasta. On muistettava, että kysymys on koko ajan ja ensisijaisesti niiden nuorten prosessista, jotka ovat mukana toiminnassa. Innostamisen ja johtamisen raja on olematon. Innostamisen ja ryhmän ohjauksen tärkein tehtävä on saada nuorten hiljainen tieto esiin ja sitouttaa niin nuoret kuin päättäjätkin yhteiseen keskusteluun. Tehtävänä on järjestää ensisijaisesti tilanteita, joissa nuoret pääsevät pohtimaan ja analysoimaan omaan elämäänsä liittyviä asioita. Tämä vaatii usein ohjaajalta toiminnallisten menetelmien hallintaa ja valmiutta vastaan ottaa aidosti nuorten kokemuksia. Nuorten taito käyttää omia mahdollisuuksiaan ja valtaansa kasvaa, kun he saavat lisää keinoja ja uskoa omaan kykyynsä. (Kinnunen ym. 2003, 26–28.)

Mikäli ryhmässä kuitenkin esiintyy erimielisyyksiä, jotka johtavat ristiriitaan ja ryhmän kuohuntaan, on ohjaajan hyvä pohtia ja havainnoida, kuohuuko koko ryhmässä vai onko kyseessä mahdollisesti yhden tai muutaman ryhmän jäsenen kuohunta. Ryhmän ohjaajan täytyy löytää erilaisia välineitä ottaa selvää siitä, mikä on ryhmässä enemmistön mielipide ja mitä kaikki ryhmän jäsenet tilanteesta ajattelevat.

Jouduin ryhmää fasilitoidessa usein myös hankaliin tilanteisiin. Erään tapaamisen aikana yksi nuori oli kyseenalaistanut muiden ryhmäläisten kyvyn vaikuttamistoimintaan ja demokratian tekemiseen, koska hänellä oli omassa ajattelumallissaan mielikuva ”ainoasta ja oikeasta” vaikuttamisesta. Olin ohjaajana hankalassa välikädessä ryhmän ja yhden sen jäsenen välissä. Ratkaisin tilanteen niin, että keskityin vain ohjaamaan ryhmää ajattelemaan toisten kunnioitusta ja erilaisia mielipiteitä ja opetin heitä perustelemaan omia näkemyksiään. Nuoret olivat kokeneet tilanteen niin, että olin sallinut kaikenlaiset mielipiteet ja pyytänyt nuoria kunnioittamaan toisiansa. Oma oivallukseni liittyi jälleen vallasta luopumiseen ja kuulemiseen. En lähtenyt puhumaan vaikuttamisen moninaisuudesta, en lähtenyt hakemaan toisenlaista ajattelutapaa, vaan sallin kaikki ajatukset vaikuttamisesta ja lähdin liikenteeseen tasa-arvoisuudesta ja erilaisuuden kunnioittamisesta. Olin onnistunut pysymään pois sisällöstä ja keskittymään ryhmän toiminnan ohjaamiseen.

Isoja oivalluksia ja oppimisen hetkiä itselleni olivat myös ne hetket, kun tajusin, että aina ei tarvita isoja muutoksia ympäristössä, jotta fasilitointi on onnistunut. Se, että joh-taako fasilitointi vaikuttamiseen ei välttämättä ole aina se tavoiteltavin asia.

On hienoa tajuta, että on omalla lisännyt jonkun nuoren kansalaistaitoja. Joo-o. Tänäpä yksi ryhmän nuorista kertoi mulle kuinka on koulussakin alkanut kertoa tunneilla omia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Että kuinka hän aikaisemmin on vain ollut hiljaa ja ajatellut, mutta nyt uskaltaa sanoa niitä ääneen. Eikä kysymys ole kuulemma yhteenlaskujen tuloksesta vaan oikeasti omista ajatuksista ja mielipi-teistä. Olen siis onnistunut työssäni kannustamaan ja rohkaisemaan. Olen onnis-tunut vakuuttamaan tämän nuoren hänen omasta kyvykkyydestään. Hyvä. Näin tämä mun työ poikii muutakin kuin uusia jalkapallokenttiä Helsinkiin. Tää poikii aktiivisia nuoria.” (Sirviö, 26.2.2014)

Aina ei tarvitse olla tietoisesti menossa jonnekin. Ei ole pakko olla voimakkaita raken-teita ja osallistua johonkin järjestettyyn tilanteeseen ollakseen aktiivinen. Toisen autta-minen, pienenkin nuoren toiminnan mahdollistaminen tai aktiiviseen mielipiteen ilmai-suun kannustaminen voivat olla niitä väyliä, joiden kautta nuoret oppivat kansalaistoimi-joiksi. (Gretschel & Kiilakoski 2012, 221.)

Erilaisuutta arvostava työskentelytapa herättää nuorissa mielikuvan siitä, että erilaisuus on rikkaus ja jokainen yksilön on ryhmälle tärkeä. Hyväksyvän ilmapiirin luominen onkin yksi vaikuttajaryhmän ohjaajan tärkeimmistä ja samalla haastavimmista tehtävistä ryh-män muodostumisvaiheessa. Kun ryhmän ohjaamisen aloittaa jokaisen yksilön yksilöl-lisesti huomioiden, on todennäköistä, että jokaiseen ryhmän jäsenen muodostuu kon-takti, joka tukee hyväksyvää ilmapiiriä koko ryhmässä.

Nuorisotyössä usein puhutaan ohjaajan kyvystä tilannetajuun ja siitä, että ohjaajan on oltava aistit avoinna vuorovaikutustilanteissa. Nuorten vaikuttajaryhmän ohjauksessa ja ryhmäprosessin tukemisessa teatteriohjaajan tapa analysoida tilanteita on helpottanut työskentelyäni. Teatteri-ilmaisun ohjaajan tapa herkistyä kuuntelemaan eri henkilöiden tarpeita ja päämääriä on tuonut omaan ammatillisuuteeni nuoriso-ohjaajana kyvyn ”diagnosoida” ryhmän toimintaa. Suunnittelu-, toimeenpano- ja arviointikyky on kehitty-nyt niin, että ohjaajana minulla on ollut mahdollisuus muokata, uudistaa, ylläpitää ja tai radikaalisti muokata ryhmän toimintaa puuttumatta kuitenkaan nuorten omaehtoisuu-teen tai omaan prosessiin. (Kinnunen ym. 2003, 29–34.)

Teatteri-ilmaisun ohjaaja tekee usein ryhmälähtöisesti ryhmien kanssa töitä. Opintojen aikana käydään läpi paljon sitä, miten edistetään jokaisen osallistumisen mahdollisuuk-sia ja osallisuutta. Tästä oli minulle työssäni iso apu. Olin aikaisemmin nuoriso-

ohjaajan ohjannut ryhmiä massana – toki ottaen jokaisen nuoren ryhmässä huomioon, mutta hakenut koko massalle yhteistä päämäärää ja toimintakulttuuria. Tio-opintojen aikana tajusin, että näin ei tarvitse olla. Ruudin ydinryhmän toimintaa helpotti, kun en enää ohjaajana yrittänyt saada nuoria työskentelemään samojen asioiden parissa yhtenä ryhmän. Sallin sen, että joku haluaa työskennellä pienryhmässä, jossa on ryhmän ulkopuolisia omia kavereita mukana ja joku haluaa työskennellä enemmän yksin jne. Itse asiassa kannustin siihen, että nuoret miettivät, mikä olisi kenellekin hyvä tapa työskennellä. Tämän lisäksi yhdessä mietittiin, että miten ja millä keinoilla itse kukin haluaa asioihin vaikuttaa. Olin jälleen osannut luopua yhdestä vallan pisteestä ja onnistunut keskittymään vain siihen, että jokainen nuori olisi omalla motivaatiollaan ja taitotasollaan mukana toiminnassa.

Keskustelukulttuuri piti saada toimivaksi ja avoimeksi. Tämä oli minulle fasilitaattorina haastavin tehtävä, sillä osa nuorista toivoi aina puheenjohtajistoa ja tiukkaa struktuuria keskustelujen etenemiseen. Itse koin, että ryhmäprosessia palvelisi enemmän avoimempi tapa käydä keskusteluja. Keskustelukulttuuriin vaikuttaa usein se, millaisissa ryhmissä nuoret ovat aikaisemmin olleet ja mitä niistä oppineet, joten suosittelen jokaiselle nuorten vaikuttajaryhmän ohjaajalle alkukartoitusta ryhmän alussa. Alkukartoitusta nimenomaan keskustelukulttuurista; nuoret ovat aika oivaltavia itse, kun heiltä kysyy, minkälainen keskustelukulttuurin tulisi heidän mielestään olla.

Nuorten ryhmässä, jossa on kaksikymmentä nuorta erilaisine motivaatioineen ja taustoineen, ei voi välttyä ristiriidoilta ja erimielisyyksiltä. Oma oivallukseni oli, että nämä tilanteet eivät välttämättä tarvitse ohjaajaa paikallensa, mutta yksilöt tarvitsivat. Minun tehtäväni oli huolehtia, että jokaisella nuorella oli riittävät valmiudet kohdata ja ratkaista näitä tilanteita riittävän turvallisesti. Aikaisemmin työssäni olin itse ollut mukana ratkaisemassa tällaisia tilanteita. Nyt oivalsin, että jos menen mukaan ratkaisemaan, asetun väistämättäkin jollekin puolelle. Omalta mielipiteeltäni en voi paeta.

Ruudin ydinryhmän ohjaaminen on saanut minut pohtimaan ohjaajan roolin tärkeyttä vaikuttamistoiminnan tukemisessa. Nuorten oma kokemus itsestään aktiivisena toimijana on aina olemassa niillä nuorilla, jotka ryhmään hakeutuvat, mutta ohjaajaa tarvitaan tukemaan sitä, näyttämään suuntaa ja mahdollistamaan toimijuus. Toisinaan ryhmässä olevien nuorten on vaikea kuvitella pystyvänsä muuttamaan ympäristöään tai kykenevänsä kohtaamaan päättäjiä. Ohjaajan kanssa kykyjen ja erilaisten toimintamal-

lien tarkastelu auttaa nuoria tunnistamaan erilaisia vaihtoehtoja ja toimintatapoja itsessään ja muissa.

Vaikuttajaryhmän ohjaajan on hyvä pohtia ennen ryhmän käynnistymistä omia odotuksiaan ja asenteitaan. Millaisia odotuksia hänellä on ryhmälle? Millaisen kuvan hän haluaa omasta roolistaan suhteessa ryhmään luoda? Millaisten arvojen takana hän itse on ja miten mahdollisesti reagoi, jos ryhmän jäsenet eivät jaa samaa arvomaailmaa? Mitkä on ne pelisäännöt, joista pidetään ehdottomasti kiinni, ja minkä sääntöjen kanssa voi joustaa? Miten perustelee ryhmänohjaukselliset ja toiminnalliset ratkaisut ryhmälle? Mistä kantaa toiminnassa vastuun itse ja miltä osin toiminnasta vastuun antaa ryhmän jäsenille?

Nuorten vaikuttamistoiminnan ohjaamiseen liittyy vahvasti ohjaajan kyky luopua vallasta ja silti säilyttää kasvatuksellisuus ryhmänohjauksessa. Tämä on ryhmänohjauksessa oleva erityispiirre, johon teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattitaito vastaa.

Ohjaajalla on kuitenkin aina tietynlainen valta-asema ikänsä, kokemuksensa, koulutuksensa ja ammattinsa tuomana. Ammatillisesti tärkeää on välttää kasvatuksellista ja ohjauksellista väärinkäyttöä. Tämä vaatii jatkuvaa itsekritiikkiä ja -tarkkailua sekä vilpittöntä halua kuulla ja tulkita nuorten sanallinen ja ei-sanallinen ilmaisu (myös tunneilmaisu). Ohjaajan tulee jatkuvasti kehittää ymmärrystä itsestään ja reflektoida käsityksiään ohjaamisesta, ryhmästä, nuorista, käsitteistä, metodeista sekä ennakkoluuloistaan itsensä ja kollegoidensa kanssa. (Värri 2002, 124.)

Kun aikuinen rikkoo tietoisesti valta-asetelmaa nuorten kanssa työskennellessä, syntyy nuorelle kokemus omasta arvokkuudesta ja kyvykkyydestä. Prosessin aikana ammattilainen joutuu konkreettisesti kamppailemaan oman näkemyksensä ja nuorelle tilan antamisen välillä. Voimautuminen ei ole kiinni ammattilaisen taidoista, vaan päähenkilöissä itsessään tapahtuvista asioista. Ammattilaisen kannalta kyseessä on jatkuva oppimisen prosessi, jossa hän yhä uudelleen luopuu omasta tietämisestään. (Savolainen, 2013)

Nuorelle kokemus omasta kyvykkyydestä on voimaannuttava, jolloin aktiivisen kansalaisuuden takana onkin yhtäkkiä nuori, joka kykenee aktiiviseen mielipiteen ilmaisuun. Toisinaan vaikuttamistyö vaatii rohkeutta unelmoida ja haaveilla. Rohkeutta tavoitella

mahdotonta. Osaavan ohjaajan tehtävänä ei näytäkään aina olevan tähtääminen muutokseen vaan nuoren voimaannuttamiseen.

#### 6.4 Fasilitointi on taitolaji

Useimmat meistä haluavat tulla kohdatuksi, kokea tullessa kuulluksi ja ymmärretyksi ihmisenä. Tästä syystä pidän tärkeänä sitä, että myös fasilitaattori uskaltaa kohdata ohjattavan ryhmänsä aidosti. Kohtaamisen taustalla täytyy olla aito kiinnostus ihmiseen ja kyky empatiaan. Lisäksi fasilitaattorilla täytyy olla kykyä reflektoida omaa toimintaansa.

Teatteri-ilmaisun ohjaaja on fasilitoinnin ja menetelmällisyyden ammattilainen, jonka työote vaikuttaa ja antaa edellytykset osallisuudelle. Yksilön ja yksilöllisyyden kunnioittaminen tuntuu meistä itsestään selvyydeltä, mutta ei useinkaan ole sitä. Tio-opintojen aikana opiskelija perehtyy omaan itseensä, omaan arvokkaaseen yksilöllisyyteensä ja ainakin minua oma prosessi on auttanut näkemään myös toiseuden ja toisen oman yksilöllisyyden.

Hyvältä fasilitaattorilta vaaditaan mielestäni myös joitakin ominaisuuksia, joita voi jokainen meistä harjoitella. Hänellä täytyy olla kykyä tunnistaa omat ja muiden ihmisten hyvinvoinnin lähteet. Hyvä fasilitaattori välittää aidosti niistä kenen kanssa työskentelee, kykenee empatiaan ja luottaa itseensä ja omaan kykyynsä toimia rohkeasti. Nuorten vaikuttajaryhmää ohjatessa hyvä fasilitaattori uskoo muutoksen mahdollisuuteen ja luottaa yhteistyöhön. Hänellä on kykyä organisoida ja priorisoida. Ja ennen kaikkea hän kunnioittaa demokratian pelisääntöjä.

Teatteri-ilmaisun ohjaaja on vaikuttajaryhmän ohjaajana väistämättä monenlaisessa eri rooleissa. Minulle vaikuttajaryhmän ohjaaminen merkitsee erilaisin menetelmin ja työtavoin tapahtuvaa nuorten kanssa työskentelyä, jonka taustat ovat pedagogiikasta, sosiologiasta, psykologiasta ja teatterista. Olen avannut näitä rooleja teatteritermein kuviossa 1 (Vaikuttajaryhmän ohjaajan monet roolit), jotta pystyisin havainnollistamaan tehtävään liittyviä monipuolisia sosiaalisia tilanteita ja asemia.



Kuvio 1: Vaikuttajaryhmän ohjaajan monet roolit

Ei ole ollut aivan yksinkertaista muuttaa valta-asetelmaa suhteessa nuoriin säilyttäen samalla kuitenkin nuorisotyöllinen ote ja kasvatuksellisuus omassa ohjauksessa. Toisinaan koin työni itselleni niin haastavaksi, että olin usein vereslihalla. Liikuttiin jossain henkilökohtaisuuden ja ammattillisuuden rajamailla. Lisäksi työssäni, jossa rakennettiin uudenlaista toimintakulttuuria, epäonnistumisen pelko oli jatkuvasti läsnä ja vaadin itseltäni täydellistä fasilitointia, antamatta aikaa omalle ammatilliselle oivallukselleni ja kasvulle.

Ruudin ydinryhmän fasilitointi on ollut haastavuudestaan huolimatta kuitenkin kaikkein palkitsevin työni nuorisotyössä. Olen saanut oppia nuorilta ja olla yhdessä heidän

kanssaan luomassa jotain uutta ja ainutlaatuista. Matkalla on kasvettu tasavertaisina kumppaneina. Teatteri-ilmaisun ohjaajan opinnot ja ammattitaito ovat tuoneet työhöni turvaverkon ja uuden tason ammatillisuuteeni. Koen, että olen löytänyt oman asiantuntijuuteni. Olen oivaltanut kansalaisuudesta, osallisuudesta ja vallasta kantapään kautta asioita ja näin ollen kehittynyt omassa ammatissani valtavasti.

Olen oppinut luottamaan siihen, että nuoret tekevät hyviä suunnitelmia ja oikeita päätöksiä ilman jatkuvaa opastamista. Luulin aina luottaneeni tähän, mutta olen tunnistanut itsestäni väärän uskomuksen. Löytänyt omasta tavastani ohjata nuorten ryhmää ne sudenkuopat, joihin en enää toivottavasti kompastu. Vastuu toimenpiteistä ja niiden riittävydestä on tässä prosessissa ollut nuorilla, ei minulla. Olen oppinut tunnistamaan kannustamisen ja ohjaamisen eron.

Muistisääntö 1: Luota ryhmään, jos kuitenkin jokin asia herättää epäilystä, ota asia avoimesti puheeksi ja kysy (Kantojärvi 2012, 216).

Olen oppinut erottamaan omasta työstäni erilaisia rooleja ja pysymään niissä neutraalina. Olen oppinut pysymään poissa ryhmän tieltä, sillä useimmiten läsnäoloni tai ryhmän sisällä oleminen ainoastaan passivoi nuorten ryhmään. Muistisääntö 2: Ole käytettävissä, mutta pysy pois tieltä! (Kantojärvi 2012, 244.)

Olen tunnistanut itsestäni epäonnistumisen pelon. Pelko tulee luontaisesta tarpeesta tehdä asiat oikein. Vanha sanontakin sanoo, että ”Parempi on tuttu paha, kuin vieras hyvä.” Muistisääntö 3: Epäonnistumisen pelkoa ei tarvitse hylätä – se on olemassa myös nuorilla, mutta sen voittaminen on edellytys vaikuttamistoiminnassa. (Kantojärvi, 2012, 247.)

Ryhmän jäsenet ovat yksilöitä, ja heillä on kaikilla on omat tapansa ja tottumuksensa toimia ryhmässä. Osa tarvitsee aikaa, osa tukea päätöksentekoon, osa rohkaisua ja osa jopa toppuuttelijaa (ei kuitenkaa tyrmääjää), jolloin fasilitointiprosessissa on hyvä hyödyntää monipuolisia menetelmiä. Muistisääntö 4: Taiteen keinoin voi käsitellä monella tavalla asioita ja tunteita. Taidelähtöiset menetelmät tukevat vuorovaikutusta ja jättävät kokonaisvaltaisen muistijäljen. Erilaisilla menetelmillä huomioidaan erilaiset tyylit oppia ja kommunikoida. (Kantojärvi 2012, 109, 265.)

Fasilitoinnin aikana on hyvä käydä läpi kaikki luovan ongelman ratkaisun vaiheet. Muistisääntö 5: Pyydä ryhmää määrittelemään ongelma/ tavoite → pyydä ryhmää määrittelemään kohderyhmä → pyydä ryhmää määrittelemään mahdollistavat tekijät → pyydä ryhmää määrittelemään toimintasuunnitelmaa → pyydä ryhmää suunnittelemaan aikataulu. (Kantojärvi 2012, 27.)

Taidelähtöisten ja toiminnallisten menetelmien käyttö edellyttää purkamista ja reflektointia. Erilaisten harjoitteiden kytkeminen toiminnan tavoitteeseen, arkitodellisuuteen ja ryhmän tarkoitukseen on erittäin tärkeää, ettei toiminta tunnu leikkimiseltä tai viihteeltä. Muistisääntö 6: Työskentely on tehokkainta, kun integroit menetelmät arkitodellisuuteen. (Kantojärvi 2012, 111.)

Nuorten vaikuttajaryhmän toiminnassa nuoret tulevat helposti tyrmätyksi toistensa toimesta. Tyrmäminen aiheuttaa ryhmän toimintaan luottamuspulaa eikä anna kuulemisen kokemusta nuorelle. Muistisääntö 7: Opeta nuoret katsomaan aina ensin ideoiden positiivisia puolia ja mahdollisuuksia. Muista kuitenkin, että nuoret saavat kritisoida, joten opeta heidät myös kritisoimaan ja esittämään täydentäviä kysymyksiä. Yleensä mahdottomaan ideaan ei löydetä testaamisen mahdollisuutta, jolloin idea kuitenkin kuultu, vaikka huomataankin, että se ei ole toteutettavissa. (Kantojärvi 2012, 135.)

On kolme asiaa, jotka fasilitaattorin tulisi huomioida myös itsessään. Miten minä luon itselleni turvallisen ilmapiirin? Miten olen aidosti läsnä? Miten fokusoin oman toimintani? Muistisääntö 8: Energisoi aina itsesi ennen fasilitointitilannetta. Käy kävelyllä, juo vettä, tee jotain muuta hetki, naura, juttele työkaverin kanssa niitä näitä ihan mitä vain, kunhan saat oman vireystilasi nousemaan. (Kantojärvi 2012, 22, 49.)

Nuorten vaikuttamistoimintaan liittyy aina tunteita, koska asiat ovat henkilökohtaisia. Toisinaan nuorille on haastavaa asettua toisen nuoren asemaan ja olla empaattinen. Teatterilähtöisten menetelmien kautta nuoren on helppo ymmärtää erilaisia näkökulmia tilanteeseen. Muistisääntö 9: Harjoituta ryhmässä empatian taitoja. Erilaiset rooliharjoitukset toimivat tässä hyvin. (Kantojärvi 2012, 117.)

Muistisääntö 10: Usko ryhmääsi ja itseesi.

## 7 Tutkimuksen luotettavuus



Tässä kappaleessa käyn läpi tutkimusprosessiin liittyneitä haasteita ja arvioin tutkimuksen luotettavuutta.

Haastavinta tämän opinnäytetyön tekemisessä oli aineiston ja analyysin yhtäaikainen tekeminen. Aineistoa oli välillä vaikea rajata, ja analyysin tekeminen samanaikaisesti oli vähällä unohtua. Aineiston analyysin ja tulkinnan pohjana oli tavoite löytää mahdollisimman hyvä ja kattava kuvaus ilmiöstä. Toisen haasteen analyysille synnytti aineiston henkilökohtaisuus.

Analyysin tavoitteena ei ollut löytää uusia teorioita, vaan tavoitteena oli löytää aineiston ja teorian vuoropuhelu. Vuoropuhelun pohjalta tehdään tulkintoja, joihin vaikuttaa tutkijan ihmiskäsitys, maailmankuva ja esiymmärrys asioista (Hirsijärvi ym. 2007, 219–221).

Haastatteluissa vaikutti ohjaajan tuttuus ja se, että hänen kanssaan työskentely tulisi jatkumaan. Jäin pohtimaan jälkepäin, uskalsivatko nuoret olla täysin rehellisiä. Tosin haastatteluissa ei kysytty minusta tai minun tavastani tehdä töitä vaan yleisesti tarpeesta nuoriso-ohjaajalle ja hänen tavalleen ohjata vaikuttamistoiminnassa sekä ohjaustyön onnistumisen ja epäonnistumisen hetkistä. Toisaalta tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti myös se, että asia on minulle itselleni tuttu ja minulla oli jo valmiiksi asiasta mielikuvia ja käsityksiä.

Teemahaastatteluissa, joissa ei edetä tietyn kysymysrunгон mukaisesti, riskinä on aina tutkijan johdattelu. Toisinaan nuorten haastatteluissa muistin jotain, mitä nuoret olivat joskus sanoneet ryhmätapaamisissa tai muualla ryhmän toiminnassa ja olisin halunnut johdatella nuorta sanomaan sen jälleen, koska asia olisi vahvistanut jotakin omaa käsitystäni. En kuitenkaan johdatellut nuoria, sillä olin asettanut itseni tutkijan ja haastattelijan roolin. Haastattelutilanteessa aineistoon on voinut vaikuttaa myös haastattelijan ja haastateltavien yhteinen historia.

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole määritelty ennalta haastateltavien määrää. Joissakin tapauksissa haastateltavia otetaan niin paljon, että vastaukset alkavat toistamaan itseään eikä uutta tietoa ole enää saatavilla. Joissakin tapauksissa on taas esitetty, että hyvä haastateltavien määrä olisi 12–15 haastateltavaa. Minulla haastateltavia oli 12, mutta vastaukset alkoivat silti toistaa itseään. Omassa opinnäytetyössäni haastatelta-

vien lukumäärää oleellisempaa oli jatkuva aineiston keruun ja analyysin vuoropuhelu. (Kananen 2007, 102-13.)

Opinnäytetyöni ei pyri olemaan yleispätevä, vaikka se kuitenkin pyrkii olemaan hyödynnettävissä. Yleispätevyyttä heikentää oleellisesti oma subjektiivisuuteni opinnäytetyön prosessissa ja asioiden henkilökohtaisuus. Aihe – nuorten vaikuttamisryhmän ohjaaminen – on melko laaja, koska sitä voidaan tarkastella niin monesta näkökulmasta, että käsitteistön ja ammattitermistön rajaaminen heikentää myös yleispätevyyttä.

Omana reflektiona, oman oppimisen oivalluksena ja ammatti-identiteetin vahvistamisen välineenä opinnäytetyöni on kuitenkin erittäin luotettava. Rungas aineisto on rehellinen kuvaus siitä, mitkä tekijät ovat onnistuneet ja mitä asioita tulee tämän kaltaisessa yhteiskunnallisessa teatteri-ilmaisun ohjaajan työssä ottaa huomioon.

## 8 Lopuksi

Helsingin kaupungin Ruuti-vaikuttamistoiminta on vielä kehitysvaiheessa. Nuorten osallisuus ei ole vielä täysin pysyvänä osana kaupungin toimintaa kaikissa hallintokunnissa. Toiminnan kehittäminen ja hallintokuntien sitouttaminen ei kuitenkaan ainoastaan riitä, vaan tarvitaan lisää kannustusta ja innostamista. Tehtävä on haastava, mutta meidän nuorisotyöntekijöiden – fasilitaattoreiden – tehtävänä on uskoa kyvykkyyteen ja kannustaa jokaista nuorta osallistumaan hänen omista lähtökohdistaan. Meillä on mukaan ottamisen vastuu.

Koko yhteiskunnassamme nuorten vaikuttamista ja osallisuutta edistävät toimet kunnassa ovat haasteellinen tehtävä. Nuorten mukaan saaminen ja innostaminen vaativat uudenlaista ajattelua ja uudenlaisia työtapoja, menetelmiä. Nuorten vaikuttamistoiminta vaatii ohjaajalta mahdollistavaa työtettä. Tällä työotteella tarkoitan edellytysten luomista nuorten ja päättäjien avoimen vuoropuhelun rakentamiseksi. Nuorten vaikuttamistoiminta ei voi olla yksittäisen työntekijän osaamisen ja taitojen varassa, vaan osallistavan toimintamallin toteuttamiseen tarvitaan koko organisaation läpi menevää ajattelua ja työtapaa. Organisaatioiden rakenteiden tulee tukea työtapojen kehittämistä, lisäkoulutautumista ja toiminnallisten menetelmien käyttöä.

Nuorten vaikuttamistoiminnassa on tärkeää tunnistaa eritasoiset vaikuttamisen kohteet. Osa nuorten toiminnasta ja toiveista kohdistuu poliittiseen päätöksentekoon (esim. kaupungin strategiaan), jolloin nuoria tulee neuvoa vaikuttamistyössä ja tukea kohtaamisiin päättäjien kanssa. Tämä haastaa myös ohjaajaa ottamaan kuntapäätöksen teosta selvää ja perehtymään vallalla olevaan politiikkaan. Osa nuorten vaikuttamisesta kohdistuu suoraan juurtuneisiin käytäntöihin (esim. nuorisotalon sääntöihin), joissa ohjaajan on osattava tarkastella omaa työtään ja asennettaan.

Osaava ammattitaitoinen fasilitaattori on hyvä työssään ja osaa soveltaa sitä. Hän tietää, mistä siinä on kyse, ja on oman alansa asiantuntija. Minun ammattitaitoni koostuu monista erilaisista tekijöistä, joiden keskellä omaa asiantuntijuutta on ollut välillä vaikea löytää. Opinnäytetyöprosessi on auttanut minua löytämään oma ammatillinen asiantuntijuuteni.

Teatteri-ilmaisun ohjaaja on ennen kaikkea ryhmän ohjaaja. Hän ohjaa niitä erilaisissa konteksteissa ja erilaisia tavoitteita varten. Hyvä ryhmäohjaaja osaa tasapainotella fasilitoinnin ja tasavertaisen kuuntelun välillä sekä luotsaa ryhmää niin, että se kykenee toteuttamaan omaa perustehtäväänsä. Ryhmän ohjaaminen ei ole yksinkertaista. Hyvä ohjaaja tuntee ryhmädynaamisia ilmiöitä ja osaa työskennellä niiden kanssa. Ammattitaitoinen ohjaaja ymmärtää, että yhteisön merkityskokemus on sidoksissa yksilön merkityskokemukseen yhteisössä sen jäsenenä.

Teatteri-ilmaisun ohjaajalla on kyky ruokkia jokaisen nuoren omaa erityistä lahjakkuutta ja nähdä, millaisista työskentelymenetelmistä kukakin hyötyy. Teatteri-ilmaisun pedagogiikka on dialogisuudessa ja draamassa, jossa pyritään kyseenalaistamaan ja etsimään vastauksia. Draama mahdollistaa osallistujalle omien tunteiden käsittelyn, empatiaharjoittelun ja asian monipuolisen tarkastelun.

Nuorten vaikuttajaryhmän ohjaamisen erityispiirre on vahvasti valta-asetelmassa sekä heterogeenisuudessa ja empatian kyvyissä. Teatteri-ilmaisun ohjaajan menetelmällinen asiantuntijuus mahdollistaa nuorten vaikuttajaryhmän onnistuneen fasilitoidun ryhmäprosessin, jossa vallan jakaminen tapahtuu itsestään ja jossa nuorilla on mahdollisuus harjoitella empatian taitoja. Ryhmän ohjaamisen murros haastaa ohjaajan ohjaamaan tavalla, jossa neutraali ja yhdenvertainen työtapa korostuu.

### **Lähteet**

Arendt, Hannah 2002. Vita Activa. Ihmisenä olemisen ehdot. Tampere: Vastapaino.

Anttila, Pirkko. 2005. Ilmaisuu, Teos, Tekeminen ja tutkiva toiminta. Akatiimi Py. Hamina.

Benatia, Amir. 2014. Kaksi kautta ydinryhmässä. Miksipä ei? (Luettu 3.5.3015)  
<http://ruuti.munstadi.fi/kaksi-kautta-ydinryhmassa-miksipa-ei/>

Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi. 2012. Demokratiaoppituntin. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 118. Helsinki: Hakapaino.

Haaparanta, Leila & Niiniluoto, Ilkka 1986. Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Helsingin yliopiston filosofian laitoksen julkaisuja 3/1986. 6. korjattu painos.

Hakala, Juha T. 1998. Opinnäytetyö luovasti; Kehittämis- ja tutkimustyön opas. Tampere : Tammer-Paino Oy.

Harju, Aaro. 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalituseura. Vantaa.

Heinonen, Sirkku. Klinberg, Rea & Pentti, Päivi. 2013. Kaikkien aivot käyttöön. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Hirsijärvi, Sirkka. Remes, Pirkko. Sajavaara, Paula. 2007. Tutki ja kirjoita. Otavan kirjapaino oy. Keuruu.

Kananen, Jorma. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Suomen Yliopistopaino Oy. Jyväskylä

Keskinen, Vesa & Nyholm, Anna-Sofia. 2012. Nuoret Helsingissä 2011. Vapaalla. Koulussa. Vaikuttamassa. Tutkimuksia 2012:3. Helsingin kaupungin tietokeskus. Helsinki.  
Kiilakoski, Tomi 2007. Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki: Hakapaino Oy

Kinnunen Pekka. Penttilä Liisa. Rantala Jaakko. Salonen Kauko. Tervo Timo. 2003. Innostuskirja. Nyt. Sosiokulttuurisen innostamisen polunpäitä. Opintokeskus Kansalaisfoorumi. Painotalo Suomenmaa.

Koskenniemi, Pieta. 2007. Osallistava teatteri DEVSING ja muita merkillisyyksiä. Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Kurki, Leena. 2000. Sosiokulttuurinen innostuminen. Tampere: Vastapaino.

Möller, Antti. 2007. Alamaista aktiiviseksi tekijöiksi. Visio. Nykypaino Vantaa.

Nummi, Pete. 2007. Fasilitaattorin käsikirja. Tarina siitä miten Ykä Hirvi vie ryhmän tuskasta tulokseen. Edita Publishing Oy. Edita Prima Oy Helsinki.

Nuorisoasiainkeskus. 2015. Tietoa meistä (Luettu 9.4.2015)

<http://www.hel.fi/hki/Nk/fi/Tietoa+meista>

Rainio Elina 2009. Prosessidraama ja tutkiva teatterityö. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi. Helsinki.

Rantanen, Helmi. 2014. Ydinryhmä 2014: Kuluneen kauden tunnelmia. (Luettu 3.5.2015) <http://ruuti.munstadi.fi/ydinryhma-2014-kuluneen-kauden-tunnelmia/>

Reponen, Sirkku. 2010. ”Me ollaan sellasii huuutolaispoikii, ei meidän asioista kukaan välitä...” Kokemuksia Espoon työllisyyspalveluiden asiakasraadista. Opinnäytetyö YAMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma.

Ruuti. 2015. Usein kysytyt kysymykset. (Luettu 9.4.2015)

<http://ruuti.munstadi.fi/usein-kysytyt-kysymykset-faq/>

Toikka, Kati. Toikka, Päivi. 2006. Ratkaisuna ryhmätoiminta – välineenä vuorovaikutus. Löytöretki luoviin ryhmätoiminnan menetelmiin. Erikoispaino Oy. Helsinki.

Värri, Veli-Matti. 2002. Hyvä kasvatus-kasvatus hyvään. Tampere University press. Tampere.

Julkaisemattomat lähteet

Savolainen, Miina. 2013. Voimauttavan valokuvan menetelmäopinnot. Taideteollinen korkeakoulu.

Silde, Marja. 2013. Menetelmä narratiivisen ja autoetnografisen tutkimuksen perusteita. Esittävän taiteen opinnäytetyöseminaarin opetus. Syksy 2013 Metropolia ammattikorkeakoulu.

Sirviö, Minna. 7.1.-30.4.2014, oppimispäiväkirjat työharjoittelun ja opinnäytetyön aineiston keruun ajalta. Helsinki. (Tekijän hallussa.)

## Liitteet

Liite 1

### TEEMAHAASTATTELUIDEN TEEMAT

- Ryhmätoiminta ja oma rooli ryhmässä
  - ➔ Onnistuneen kokemuksen takana?
- Ohjauksen tuoma lisäarvo

- Mitä jäi ohjauksesta puuttumaan/ mitä oli liikaa
- Ohjaajan ammattitaito
- Mitä osallisuus merkitsee? Mistä osallisuuden tunne tulee?
- Mihin asioihin vaikutit? Mihin olisit halunnut vaikuttaa?
- Mikä ilahdutti? Mikä haastoi?
- Mitä opit?
- Mitä viet mukanaasi?