

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### HUOMIO MIEHIIN

Miesten ja miesnäkökulman huomioinnin kehittäminen Joensuun Nuorisovers-  
taalla

Elisa Hirvonen ja Paula Pajari

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

09/2011

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Elisa Hirvonen, Paula Pajari	<b>Sivumäärä</b> 74 ja 3 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Huomio miehiin – Miesten ja miesnäkökulman huomioimisen kehittäminen Joensuun Nuorisoverstaalla	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Jukka Määttä	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Joensuun Nuorisoverstas ry, Ulla Mänttari-Tikka	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin Joensuun Nuorisoverstas ry:n toiminnanjohtajan Ulla Mänttari-Tikan tilauksesta. Joensuun Nuorisoverstas on seutukunnallista nuorten työpajatoimintaa toteuttava yhdistysmuotoinen toimija. Opinnäytetyömme päätehtävänä on kehittää miesten ja miesnäkökulman huomioimista Joensuun Nuorisoverstaalla.</p> <p>Tutkimus on toteutettu haastattelemalla Nuorisoverstaan nuoria miesasiakkaita sekä ohjaajia. Teknisen verstaan nuorille miehille tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli lisäksi selvittää, mihin asioihin nuoret miehet tarvitsevat eniten tukea, millaisia palveluita ja toimintoja he toivovat Nuorisoverstaalle ja sitä, kuinka sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Joensuun Nuorisoverstaalla. Verstaan ohjaajille tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli saada työntekijöiden näkökulma siihen, miten Nuorisoverstaan toimintaa voitaisiin kehittää miesasiakkaita huomioivammaksi. Ohjaajille tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, miten mies- ja naisasiakkaan kohtaaminen eroavat toisistaan sekä, miten ohjaajan persoona vaikuttaa asiakastyöskentelyyn.</p> <p>Molemmat tutkimukset toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Haastattelumuotoina käytettiin yksilöllisiä teemahaastatteluita ja avointa haastattelua. Haastattelut toteutettiin kesä-heinäkuussa 2011. Nuorten miesten haastatteluihin osallistui viisi miestä Joensuun Nuorisoverstaan tekniseltä verstaalta. Ohjaajien haastatteluihin osallistui kolme Joensuun Nuorisoverstaan ohjaajaa.</p> <p>Teknisen verstaan nuorten miesten tutkimuksen tuloksista selvisi, että kohderyhmäläiset tarvitsevat eniten tukea työ- ja opiskelumahdollisuuksien kartoittamiseen, verstaan työtehtäviin liittyviin asioihin sekä omiin henkilökohtaisiin kysymyksiin. Toiveena oli myös panostaminen nuorten ryhmäyttämiseen. Verstaalle toivottiin niin toiminnallista kuin luovaa toimintaa. Verstaan nuorten miesasiakkaiden mielestä Nuorisoverstaalla vallitsee sukupuolten välinen tasa-arvo ja kaikkia kohdellaan samalla lailla.</p> <p>Ohjaajien tutkimuksesta selvisi, että nuoret suhtautuvat ohjaajiin samalla tavalla sukupuolesta riippumatta. Sukupuolta tärkeämpää on ohjaajan persoona. Mies- ja naisasiakkaiden eroksi nousi se, että miehiä on usein helpompi lähestyä, mutta molempien sukupuolten kanssa syvällisiin aiheisiin pääseminen vie aikaa. Ohjaajien kehittämis ehdotukset liittyivät verstaan puolien nimien modernisoimiseen, työkoekäytännön kehittämiseen ja ohjaajien työtehtävien tarkempaan rajaamiseen.</p> <p>Joensuun Nuorisoverstas voi hyödyntää tutkimusta verstaan toiminnassa mukana olevien nuorten miesten kanssa työskennellessä. Tutkimuksen tulokset kertovat Joensuun Nuorisoverstaan tämän hetkisestä tilasta, mutta tutkimuksesta saatuja tuloksia voi hyödyntää myös vastaisuudessa nuorten miesten kanssa työskennellessä. Opinnäytetyömme tulosten myötä Nuorisoverstas voi kehittää toimintaansa miehiä huomioivammaksi ja miesnäkökulmaa huomioonottavaksi. Joensuun Nuorisoverstas voi kehittää toimintaansa sukupuolisensitiivisemmäksi etenkin nuorten miesasiakkaiden näkökulmasta. Näin varmistetaan se, että nuoret miehet saavat sellaista palvelua Nuorisoverstaalla, kuin tarvitsevat.</p>	
<b>Asiasanat</b> miesnäkökulma, sukupuolisensitiivisyys, työpaja, tasa-arvo, nuoret	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Elisa Hirvonen, Paula Pajari	<b>Number of Pages</b> 74 and 3 adds
<b>Title</b> Attention to men – Developing cognition of men and men perspective	
<b>Supervisor(s)</b> Jukka Määttä	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Joensuu Nuorisoverstas ry, Ulla Mänttari-Tikka	
<b>Abstract</b> <p>This thesis was made by the order of Ulla Mänttari-Tikka, the executive director of Joensuun Nuorisoverstas ry. Joensuun Nuorisoverstas offers workshop activity to young people in Joensuu, Kontiolahti, Liperi and Outokumpu. The principal aim of this thesis was to develop cognition of men and male perspectives in Joensuun Nuorisoverstas.</p> <p>The primary data has been collected by interviewing young male clients and instructors. As to the subject of young men in a technical workshop, the goal was to find out what the issues are that young men need most support in, what kind of services and activities they hope to receive, and what they think of equality in Joensuun Nuorisoverstas. In addition, the research studied the employees perspectives on the matter of how the workshop activities could be developed in to a more attentive direction for male customers. Furthermore, the aim of the instructor research was to find out how the male and female client's encounter differ and how the instructor's personality affects the client work.</p> <p>Both investigations were carried out with a qualitative research method. The used interview formats were individual theme interviews and open interviews. The interviews were conducted between June and July 2011. The interviews for young men was participated by five men from the technical workshop in Joensuun Nuorisoverstas. Three instructors from Joensuun Nuorisoverstas took part in the interview for instructors.</p> <p>The study results concerning young men suggests that the target group needs the most support in clarifying their work and study possibilities. They also need support with work tasks and their own personal problems. Young men also hoped that Nuorisoverstas would pay more attention to accustom new young customers in to the group. They also hoped for more active and creative activities. Young male customers think that in Nuorisoverstas both genders are equal and that everyone is treated in the same way.</p> <p>The instructors study results indicates that young people react to instructors in the same way regardless of their gender. Rather, the instructor's personality is a more significant factor than the gender. Instructors think that the primary difference between male and female customers is that the male customers are somewhat easier to approach. However, it is challenging to get involved in to a deeper conversation with both genders. Instructors improvement propositions were related to modernizing technical and textile workshop names, developing work experiments and to get more precise delimitation of instructor's duties.</p> <p>Joensuun Nuorisoverstas can certainly benefit from this research in their work with young male customers. The result of the research shows how Joensuun Nuorisoverstas operates today, yet they can also utilize the results in the future with their male customers. Along with the results, Joensuun Nuorisoverstas can develop their cognition of men and male perspectives. Furthermore, Joensuun Nuorisoverstas can develop their actions towards a more gender sensitive approach especially from a perspective of young male customers, in order to ensure that young men get the service they need.</p>	
<b>Keywords</b> men perspective, gender sensitivity, workshop, equality, youth	

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	5
2 JOENSUUN NUORISOVERSTAS TYÖPAJATOIMINTAA TOTEUTTAMASSA6	
2.1 Työpajatoiminnan historia	6
2.2 Erilaisia työpajoja	8
2.3 Työpajatoiminnan kohderyhmä ja tarkoitus	9
2.4 Työpajojen tarjoamat palvelut	11
2.5 Joensuun Nuorisoverstas ry	16
3 MIESNÄKÖKULMA	18
3.1 Miesnäkökulma ja sen kehittäminen	19
3.2 Sukupuolisensitiivisyys	20
3.3 Sukupuolistereotyytiat	21
4 NUORTEN MIESTEN ELÄMÄN HAASTEITA	22
4.1 Aikuistuminen	23
4.2 Sosiaaliset ja terveydelliset haasteet	24
4.3 Työttömyys	25
5 TASA-ARVO	26
5.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo	26
5.2 Tasa-arvo työyhteisössä	27
6 TYÖNTEKIJÄN JA MIESASIAKKAAN KOHTAAMINEN	28
6.1 Ohjaaminen	29
6.2 Ohjaajan ja asiakkaan sukupuolen vaikutus	29
7. VERSTAAN NUORILLE MIEHILLE JA OHJAAJILLE TEHTYJEN TUTKIMUSTEN TOTEUTUS	33
7.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat	33
7.1.1 Nuorille miehille tehty tutkimus	33
7.1.2 Ohjaajille tehty tutkimus	34
7.2 Kohdejoukko ja tutkimusmenetelmät	35
7.2.1 Nuorille miehille tehty tutkimus	35
7.2.2 Ohjaajille tehty tutkimus	37
7.3 Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi	37
7.3.1 Nuorille miehille tehty tutkimus	38
7.3.2 Ohjaajille tehty tutkimus	38
7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyyys	40
7.4.1 Nuorille miehille tehty tutkimus	40
7.4.2 Ohjaajille tehty tutkimus	42
8 VERSTAAN NUORILLE MIEHILLE TEHDYN TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	44
8.1 Tulokset	44
8.1.1 Nuorten miesten tuen tarve	44
8.1.2 Toivottuja toimintoja ja palveluita	46

8.1.3 Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen	47
8.2 Johtopäätökset	50
9. VERSTAAN HENKILÖKUNNALLE TEHDYN TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	53
9.1 Sukupuolen merkitys nuorten parissa työskenneltäessä	53
9.2 Ohjaajien toiveita verstoimintaa koskien	56
9.3 Johtopäätökset	59
10. POHDINTAA	61
11 LOPPUSANAT	63
11.1 Paulan loppusanat	63
11.2 Elisan loppusanat	63
LÄHTEET	66
LIITTEET	75

## 1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tämän luvun tarkoituksena on selvittää opinnäytetyömme tarkoitus, tavoitteet sekä tuoda esille, millaisiin kysymyksiin tutkimuksessa etsitään vastauksia ja millaista uutta tietoa tavoittelemme.

Keskusteluissamme Joensuun Nuorisoverstaan toiminnanjohtaja Ulla Mänttari-Tikan kanssa nousi esiin nuorten miesten ongelmat, kuten työttömyys ja puutteet elämähallintataidoissa. Esiin nousi myös kysymys siitä, miksi nuoria miehiä on työpajoilla enemmän kuin naisia ja mistä tämä kertoo. Nuorten miesten ongelmista kertoo myös vuonna 2010 Joensuun Nuorisoverstaalle tehty tutkimus nimeltä Joensuun Nuorisoverstas nuorten kokemana. Kyseisessä tutkimuksessa on tutkittu nuorten mielipiteitä siitä, että mitä asioita Nuorisoverstaan toiminnassa voisi kehittää. Nuorten kokemana -tutkimus herätti tilaajan ja meidän kiinnostuksemme tutkia nuoria miehiä. Tutkimuksessa todetaan, että naisten kohdalla asiat ovat verstasjakson aikana parantuneet paljon useammin kuin miesten kohdalla. Vastauksissa tuli esiin mahdollisuus siitä, että naisten olisi helpompi ottaa apua vastaan kuin miesten. Vastaajien mukaan miehet saattavat olla arkoja myöntämään ongelmiaan ja pyytämään apua. Vastausten mukaan miesten auttamisessa oleellisessa asemassa ovat verstaan valmentajat. (Joensuun Nuorisoverstas ry 2010a, 16-17.)

Meitä kiinnosti tutkia tätä aihetta siltä kannalta, että minkä vuoksi miehet kokevat, että heidän tilanteensa ei ole parantunut verstasjakson aikana ja mitä syitä siihen voi olla. Näitä asioita tutkimalla saimme selville, mitä asioita Joensuun Nuorisoverstas voi toiminnassaan kehittää, jotta nuorten miesasiakkaiden tilanne paranisi. Tutkimme myös, että miten juuri miehet kannattaa ottaa toiminnassa huomioon, sillä sukupuolisensitiivisyys on myös hyvin ajankohtainen aihe ja tärkeää myös verstastoiminnassa. Tutkimuksemme olisi siis samalla kehittämistyötä ja sen avulla olisi mahdollista muuttaa asioita ja vaikuttaa.

Nuorten miesten työttömyys on ollut puheenaiheena myös mediassa etenkin vuonna 2009 ja on edelleen (YLE 2009). Työpajatoiminnalla voidaan edesauttaa nuorten työllistymistä työttömyysajanjakson aikana ja jälkeen, kun palvelut ovat nuorten odo-

tuksia ja tarpeita vastaavia. Nuorten miesten heikkoa elämäntilannetta on pohdittu mediassa myös seuraavanlaisesti: ”Nuorten miesten tilannetta pohtinut työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä painottaa, että nuoret tarvitsevat heti työttömyyden alussa henkilökohtaista palvelua, tilanteeseensa paneutumista, tietoa, neuvontaa ja motivointia sekä ennen kaikkea toimenpiteitä, joiden avulla he pääsisivät parantamaan osaamistaan ja valmentautumaan tulevaan työelämään.”(MTV3 2009.)

Idea verstaan ohjaajien tutkimukseen lähti siitä, että halusimme kuulla nuorten miesten lisäksi myös ohjaajien mielipiteitä miesten huomioimisesta Joensuun Nuorisoverstaalla. Halusimme tietää ohjaajien näkökulman, jotta voisimme verrata sitä teknisen puolen nuorten miesten ajatuksiin. Meitä kiinnosti myös kuulla ohjaajien näkökulma tasa-arvon toteutumisesta verstaan toiminnassa.

Päädyimme siihen, että toinen meistä tutkii verstaan miehiä ja toinen verstaan ohjaajia. Näin saamme tutkimukseemme kaksi näkökulmaa ja opinnäytetyön työstäminen käytännössä onnistuu helpommin. Päädyimme siihen, että Elisa tutkii verstaan nuoria miehiä ja Paula ohjaajia.

Tutkimuksemme tuotti tietoa, jolla Nuorisoverstas voi kehittää toimintaansa vielä enemmän vastaamaan nuorten miesasiakkaiden toiveita ja tarpeita ja näin ollen pystyy paremmin vastaamaan nuorten miesasiakkaiden kokemien haasteiden selvittämiseen.

## 2 JOENSUUN NUORISOVERSTAS TYÖPAJATOIMINTAA TOTEUTTAMASSA

### 2.1 Työpajatoiminnan historia

Työpajatoiminta sai alkunsa nuorten työpajoista, jotka olivat pääsääntöisesti kuntien nuorisotoimien ylläpitämiä. 90-luvun lopussa työpajatoiminta alkoi laajentua ”häätäpuityöllistämisestä” kokonaisvaltaiseksi nuorten syrjäytymistä ehkäiseväksi metodiksi ja toimintajärjestelmäksi. (Länsi-Suomen lääninhallitus 2009.)

Ensimmäiset työpajat Suomeen perustettiin 1980-luvulla. Pajatoiminta oli alkuun lähinnä nuorisotyön väline, jonka avulla etsittiin uusia ratkaisuja nuorison koulutuksesta ja työelämästä syrjäytymisen ongelmiin. Kohderyhmänä olivat syrjäytymisvaarassa olevat kouluttamattomat, työttömät nuoret. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2011.)

1990-luvun laman ja massatyöttömyyden seurauksena työpajojen tarve lisääntyi ja niitä perustettiin lähes joka kuntaan. Pajoille tuli kaikenikäisiä valmentautujia, jopa kokonaisia perheitä. Tukityöllistäminen, oppisopimuskoulutus ja työpajaohjaus yhdistettiin. Alueellinen ja valtakunnallinen verkottuminen alkoi ja sen myötä toiminnan kehittäminen sai paremmat edellytykset. (mt.)

1990-loppupuoliskolla (1995-1999) työpajatoiminta vakiintui ja levisi edelleen. Euroopan Unioniin liittymisen myötä toimintaan saatiin uutta rahoitusta Euroopan Sosiaalirahaston rakennerahastosta. (mt.)

Asiakasryhmästä tuli entistä haasteellisempi nuorisotyöttömyyden laskettua ja pitkäaikaistyöttömyyden lisääntyttyä. Tämän johdosta tarve kehittää uusia ohjausmenetelmiä kasvoi. Pajojen yhteistyökumppaneina työhallinnon lisäksi yleistyivät paikalliset sosiaalitoimistot. (mt.)

1997-2000 toiminnan sisältöjä kehitettiin ja asiakasryhmä laajeni. Valtaosassa Suomen kunnista oli tarjolla työpajatyypistä toimintaa. Yhä suurempi osuus työpajojen valmentautujista oli aikuisia, ja alettiin puhua nuorten työpajojen sijasta usein pelkistä työpajoista. Pajakoulut ja valmennuksellisuus nousivat hiljalleen. (mt.)

Vaikka nuorten työttömyys on parantunut jatkuvasti, syrjäytymisuhan alla ovat edelleen ne, joilla vaikeuksia kouluttautua ja työllistyä. Pitkäaikaistyöttömien aikuisten ongelmia ovat heikentynyt toimintakyky ja vanhentunut koulutus. Uusia ja kasvavia asiakasryhmiä ovat maahanmuuttajat, mielenterveyskuntoutujat sekä päihdeongelmaiset. (mt.)

2000-luku on edellyttänyt työpajojen henkilökunnalta vankkaa työ- ja yksilövalmennuksen osaamista sekä yhteistyötä kentän muiden toimijoiden kanssa. Käsitteitä on



vakiinnutettu ja tilaaja–tuottaja-toimintatapa on edellyttänyt toimenpiteiden tarkempaa kuvausta ja määrittelyä. (mt.)

## 2.2 Erilaisia työpajoja

Nuorten työpajat on suunnattu pääsääntöisesti 17—19-vuotiaille. Myös alle 17-vuotiaat voivat hakeutua työpajaan. Heille tarjolla on Starttipajoja ja Pajakouluja, joissa voi suorittaa kesken jääneen oppivelvollisuuden. Nuorten työpajat toimivat usein yhteistyössä paikallisten koulujen ja oppilaitosten kanssa. Nuorille tarkoitetut Starttipajat tarjoavat yksilö ja ryhmävalmennusta, joiden tavoitteena on selkeyttää arjen hallintaa sekä rakentaa suunnitelmia mielekkään koulutus- tai ammattialan löytämiseksi. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011.)

Työllistymisen monipalvelukeskusten työpajat tarjoavat työpajatoimintaa aikuisille, jotka ovat suunnattu myös vajaakuntoisille, vammaisille tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Näissä työpajoissa nuoret ja vanhemmat valmentautujat työskentelevät yhdessä. Aikuisille suunnatuissa työpajapalveluissa korostuvat ammatillinen täydennyskoulutus, työnhakuun liittyvät asiat sekä avoimille työmarkkinoille pääsyn tukeminen. Nuorten palveluita räätälöidään näissä pajoissa nuorten tarpeiden mukaan, mutta työvalmennuksessa työskennellään eri-ikäiset yhdessä niin kuin oikeassakin työelämässä. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011.)

Pajakoulujen tarkoituksena on suorittaa peruskoulu- tai ammatillinen tutkinto. Pajakoulussa opiskelu perustuu käytännönläheiseen tekemiseen ja tekemällä oppimiseen. Tavoitteena on aina päättötodistuksen ja jatko-opiskelupaikan saaminen. Opetuksesta vastaavat opettaja ja yksilövalmentaja ja yksilövalmentajan työnkuvaan kuuluu oppilaan kokonaisvaltainen tukeminen. Teoriaopintojen lisäksi oppilailla on työssäoppimista ja/tai työpajoilla työskentelyä. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011.)

Peruskoulun voi myös suorittaa pajakoulussa, jonka teoriaopetuksesta vastaa oppilaan oma koulu ja oppilas käy työpajalla ns. intervallipajaopetuksessa 1-4 päivänä

viikossa. Yksilövalmentajan tehtävänä on ylläpitää yhteyksiä oppilaan verkostossa ja seurata opintojen edistymistä. Tavoitteena on lisätä opiskelumotivaatiota työssä onnistumisten avulla. (mt.)

Toisen asteen tutkinnon pajakoulutus vaihtelee työpajakohtaisesti. Usein opetuksesta vastaa ammattioppilaitoksen palkkaama opettaja, ja hänen tukenaan työskentelee yksilövalmentaja. Opiskelu pajakoulussa on erilaista: teoria- ja luokkaopetusta on vähän ja opiskelu tapahtuuakin käytännön työn kautta. Ammatti-oppilaitoksen opiskelija voi tulla työpajalle työssäoppimisjaksolle tai ns. intervallipajaopetukseen. Myös oppilaitoksen kirjoilla oleva nuori voi suorittaa tutkinnon loppuun pajajakson aikana. (mt.)

Kun työpainotteinen opiskelu tuntuu sopivammalta vaihtoehdolta kuin teoriapainotteinen, silloin tuotantokoulu on sopiva tapa kouluttautua. Tuotantokoulussa ammatillinen perustutkinto suoritetaan erityisopetuksessa. Useimmiten ammattioppilaitos ostaa palvelun työpajalta. Tuotantokoulussa opetuksesta vastaa ammattioppilaitoksen palkkaama ammattiaineiden opettaja ja toiminnalle on asetettu tuotannolliset tavoitteet. Opiskelu tapahtuu työssä oppimalla ja käytännöstä teoriaan etenemällä. Koulutus kestää keskimäärin 3 vuotta. Opiskelunsa päätteeksi opiskelija saa tutkintotodistuksen. (mt.)

Ammattistartti eli ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava opetus ja ohjaus antaa opiskelijalle valmiuksia siirtyä opiskelemaan tai työelämään. Koulutuksen aikana tutustutaan eri työaloihin ja ammattikoulutuksen tarjoamiin vaihtoehtoihin. Ammattistartti sopii nuorille, jotka eivät peruskoulun jälkeen ole löytäneet itselleen sopivaa alaa ja opiskelupaikkaa. Ammattistartissa nuori saa konkreettista tietoa ja kokemuksia eri ammattialoista sekä opiskelumahdollisuuksista. (mt.)

### 2.3 Työpajatoiminnan kohderyhmä ja tarkoitus

Monet työpajat tarjoavat palveluja kaiken ikäisille valmentautujille. Henkilön ikä, työmarkkina-asema, mahdollinen vamma tai sairaus vaikuttaa siihen millaista valmen-

nuspalvelua hänelle tarjotaan. Tärkeää kuitenkin on, että työpajoissa palvelut räätälöidään valmentautujien tarpeiden mukaan. Valmennuksessa edetään aina asiakkaan ehdoilla. Työpaja toimii matalan kynnyksen periaatteella eli toisin sanoen työt ja muut toimenpiteet sovitetaan aina valmentautujan kykyjen ja motivaation mukaan. Työpajojen tarjoaman työ- ja yksilövalmennuksen tavoitteena voi olla asiakkaan kuntoutusprosessin tukeminen sekä työhön tai koulutukseen pääsyn tukeminen. Suomessa on n. 250 kuntien, säätiöiden, erilaisten yhdistysten ja yhteisöjen ylläpitämää työpajaa, joissa on vuosittain 10 000 - 20 000 valmentautujaa. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011.)

Nykynuoret oppivat erilalla, on erilaisia oppimisvaikeuksia sekä mieluisia työskentelymuotoja, toisille sopii teoreettispainotteinen opiskelu, toiset tarvitsevat jotain muuta. Opiskelu tavallisessa kouluympäristössä saattaa olla toisille liian haasteellista, eikä tarjoa mieluisia tai kehittäviä oppimismuotoja. Tässä tilanteessa työpajatoiminta voi olla nuorelle oikea ratkaisu koulutuksen loppuun saattamisessa; ”Nuorten työpajatoiminta on koulutuksen ja työelämän sekä perus- ja jatkokoulutuksen välille sijoittuva toimintamuoto. Työpajatoiminta edistää nuorten työssä oppimista, lisää ammatillisia valmiuksia sekä tukee nuorten ammatinvalintaprosessia.” (Oulun kaupunki. 2010.)

Työpajatoiminnan idea perustuu tekemällä oppimiseen. Kun koulunkäynti on keskeytynyt jostain itsestä tai itsestään riippumattomista syistä, työpajatoiminta tarjoaa myös vaihtoehdon koulutukselle. Käytännön työn tekemisen tukena mukana ovat myös työvalmennus ja yksilövalmennus. ”Työvalmennuksessa pyritään kehittämään valmentujan työkykyä ja osaamista, kun taas yksilövalmennuksessa tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallintakyvyn kehittymistä.” (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011.)

Työpajatoiminta on pitkälle suunniteltu, mutta yksilöiden eroavaisuudet ja erilaisten tarpeiden huomioonottaminen tuottaa myös toiminnalle haasteita; yksilöllisen etene-  
misen mahdollistaminen, alkeiden tarpeiden kartoittamisesta ja siitä sopivaan työmuotoon siirtyminen, joita voivat olla: tuettu kuntoutus, kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu ja työelämänvalmennus, tuettu tukityö, tukityö tai työelämä (Länsi-Suomen lääninhallitus 2009).

## 2.4 Työpajojen tarjoamat palvelut

Työvalmennus tarkoittaa päivittäisen tuen antamista töiden ja taitojen opettelussa, yhteistoimintaa muiden valmentautujien kanssa sekä mm. säännöllisyyden, huolellisuuden ja siisteyden opettelua. Valmentautuja saa tukea ja ohjausta ja motivoidaan käytännön töiden ja taitojen opettelemiseen. Työvalmennuksen tavoitteena on edistää valmentautujan työkykyä ja taitoa. Valmennuksen sisältö ja tavoitteet suunnitellaan ottaen huomioon valmentautujan kiinnostuksen kohteet, kyvyt ja valmiudet. Työtehtävien tulee olla vaatimustasoltaan mielekkäitä ja valmentautujaa rohkaistaan ottamaan vastuu omasta kehittymisestään. Valmentautujalle tarjotaan työpajalla myös yksilövalmennusta, joka keskittyy valmentautujan oman elämän ja arjenhallinnan tukemiseen. (Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011.)

Yksilövalmennuksen avulla tuetaan valmentautujan toimintakyvyn vahvistamista ja arjenhallinnan parantamista, koulutus- ja työuran suunnittelua sekä motivoidaan häntä ottamaan vastuuta omasta elämästään eli opetellaan elämänhallintaa. Yksilövalmentajan ja valmentautujan kanssa laaditaan yhdessä valmennukselle tavoitteet. Yksilövalmennus on kuuntelua, keskustelua, valmentautujan asioiden selvittelyä ja hoitamista sekä tarvittaessa tukipalvelujen piiriin ohjaamista. Yksilövalmennuksen tavoitteena on valmentautujan kokonaisvaltainen auttaminen ja sitä tehdään yhdessä sosiaali-, terveys-, koulutus-, työllisyys-, ja muiden alan asiantuntijoiden kanssa. (mt.)

Työhönvalmennuksen avulla parannetaan kuntoutujan yleisiä työssäselviytymistaitoja ja työelämään tai uuteen työpaikkaan sopeutumiskykyä. Tavoitteena on päästä suoraan työhön esimerkiksi pitkän työelämästä poissaolon jälkeen tai löytää sopiva koulutusvaihtoehto. Valmentajan tukena työskentelee moniammatillinen työryhmä, joka koostuu sosiaali-, terveys- ja työvoimahallinnon ammattilaisista. (mt.)

Työhönvalmennuksessa keskitytään sekä työelämässä tarvittavien sosiaalisten taitojen, kuten vuorovaikutustaitojen ja täsmällisyyden, että työssä suoriutumisen kehittämiseen. Valmennus räätälöidään asiakkaan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Ammattialasta ja paikkakunnan tarjonnasta riippuen valmennuspaikka voi olla joko

työpaja tai yritys. Työhönvalmennukseen hakeudutaan Kelan, työeläkelaitosten, tapaturmavakuutusyhtiöiden, Vakuutusalan Kuntouttamiskeskuksen, terveys- ja sosiaalikeskusten, työterveyshuollon tai työvoimatoimiston kautta. Valmennusjakson pituus määräytyy lähettävän tahon maksusitoumuksen mukaan. Yleensä se on 2-6 kuukautta. (mt.)

Starttivalmennuksessa kartoitetaan valmentautujan työ- ja toimintakyky ja edellytykset osallistua työvalmennukseen sekä pyritään parantamaan asiakkaan arjenhallintaa. Kyseessä on kokonaisvaltainen prosessi, jossa lähdetään liikkeelle valmentautujan yksilöllisen elämäntilanteen ja valmiuksien selvittämisestä ja päädytään omien voimavarojen löytämiseen ja sosiaaliseen vahvistumiseen, joka tapahtuu pienin askelin. (mt.) Keskeistä on valmentautujan sitoutuminen ja vastuunotto, jonka myötä voidaan löytää valmentautujalle sopiva tukimuoto. Verkostoyhteistyöllä on keskeinen merkitys starttivalmennuksessa, erityisesti prosessin loppuvaiheessa. Verkostossa tärkeitä tekijöitä ovat esimerkiksi sosiaalityö ja viranomaistahot, erityisnuorisotyö ja työpajat, hoitoyhteisöt ja asumispalvelut. Starttivalmennusta toteutetaan sekä yksilöettä ryhmävalmennuksena. (mt.)

Työelämävalmennus on tarkoitettu yli 25-vuotiaille tai ammatillisen koulutuksen omaaville henkilöille tai perus- ja ansiopäivärahan piiriin kuuluville henkilöille. (mt.) Tavoitteena on perehdyttää työtön työnhakija työelämään sekä edistää hänen työhönsijoittumistaan sekä työelämätaitoja. Työelämävalmennuksesta tehdään sopimus, jonka allekirjoittavat työelämävalmennukseen osallistuva, työvoimatoimiston edustaja ja työelämänvalmennuksen järjestäjä. Sopimus ei ole työsopimus ja osallistuvalla maksetaan joko työmarkkinatukea ja ylläpitokorvausta tai työllistämistukea ja harkinnanvaraista ylläpitokorvausta. Yleensä Työvoimatoimisto hankkii valmentautujalle työpaikan, mutta paikan voi hankkia myös itsenäisesti. Paikka hyväksytetään työvoimatoimistolla ennen sopimuksen allekirjoittamista. (mt.)

Ryhmävalmennuksessa tavoitteena on siirtyminen koulutukseen tai työelämään vertaisryhmän kanssa yhdessä oppien. (mt.) Henkilöt voivat jakaa kokemuksiaan yhdessä tekemällä ja valmennuksen keskeisiä piirteitä ovatkin yhteisöllisyys, vuorovaikutus, toiminnallisuus ja yhdenvertaisuus. Ryhmässä voidaan keskustella muun muassa aktiivisesta elämänhallinnasta, työelämään siirtymisestä ja sen vaatimuksista,

sekä opetella käytännön taitoja kuten atk-taitoja tai työnhakua. Ryhmä voi tehdä tutustumisretkiä työpaikoille ja valmennukseen sisältyy usein myös työssä oppimisen jaksoja. (mt.) Kuitenkin, valmentautujien kanssa käydään myös kahdenkeskisiä arviointi- ja tavoitekeskusteluita yhdessä valmentajan kanssa.

Työkokeilu on työpajalla tai -paikalla toteutettavaa ammatillista kuntoutusta, jossa pyritään käytännön työssä selvittämään kuntoutujan työ- ja toimintakykyä. Työkokeilu voidaan toteuttaa esimerkiksi pitkän sairauden jälkeen tai tilanteessa, jossa työntekijän työkyvyn pelätään heikentyvän lähitulevaisuudessa. Työkokeilun on tarkoitus tukea ja helpottaa työelämään palaamista ja myös selvitetään henkilön soveltuvuutta johonkin työhön tai ammattiin sekä kartoitetaan sopivia koulutus- tai työvaihtoehtoja. Lähetteen voi saada Kelalta, työvoimatoimistolta, VKK:lta, kunnan sosiaali- tai terveyshuollolta tai työeläkelaitokselta työkuntoa ja terveydentilaa kartoittavien tutkimusten jälkeen. Työkokeilun kesto on 1-3 kuukautta. (mt.)

Oppisopimuskoulutus on sekoitus työelämässä työskentelyä, sekä oppilaitoksen teoriatunteja. Oppisopimuksella voi opiskella samoihin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin kuin oppilaitoksissa, pois lukien korkeakoulu- ja ammattikorkeakoulu-tutkinnot. Useimmat tutkinnot suoritetaan näyttöinä, joissa opiskelijan ammatillisia taitoja valmiuksia arvioidaan aidon kaltaisissa työtilanteissa oppilaitoksessa tai työpaikassa. Opiskelija hankkii yleensä itse oppisopimupaikan joko suoraan työnantajalta tai työvoimatoimiston avustuksella. Myös työpajalla voi suorittaa oppisopimuskoulutuksen. Opiskelija saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa oppimisajalta ja työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, sekä opiskelijan palkkaukseen on mahdollista hakea työhallinnon palkkatukea. Opiskeluun varataan yleensä aikaa 2-4 vuotta. Perinteinen oppisopimuskoulutus vaatii opiskelijalta melko hyviä oppimisvalmiuksia sekä itsenäisyyttä. Tuettu oppisopimus taas soveltuu esimerkiksi erilaisille oppijoille, maahanmuuttajille, pitkäaikaistyöttömille sekä työkyvyttömyyseläkkeellä oleville. Tuetussa oppisopimuksessa opiskelijalle tarjotaan työvalmennuksen lisäksi yksilövalmennusta ja oppisopimusvalmennusta, joiden tarkoituksena on edistää hänen arjenhallintaansa ja kartoittaa hänen oppimisvalmiuksiinsa. (mt.)

Työtoiminta on asiakasta aktivoivaa ja kuntouttavaa toimintaa. Yleisin asiakasryhmä on kehitysvammaiset, joten työtoimintaa määrittelee laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Asiakkaina on myös muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia ja sitä järjestetään myös vankiloissa vankien ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja vankilaelämän normalisoimiseksi. Työtoiminta räätälöidään asiakkaan kykyjen mukaisesti niin, että se parhaiten palvelee hänen toimintakykynsä ylläpitämistä sekä aktivoimista ja kuntoutumista, tärkeää on muista myös asiakkaat mielenkiinnon kohteet. (mt.)

”Työvoimapolitiittinen koulutus (työvoimakoulutus) on työhallinnon rahoittamaa koulutusta, jonka tavoitteena on kehittää yksilön ammattitaitoa ja parantaa hänen työllistymismahdollisuuksiaan.”Koulutukseen haetaan työvoimatoimiston kautta. Koulutus on monipuolista ja käytännönläheistä, ja siihen sisältyy työssäoppimista. Erityisesti huomiota kiinnitetään syrjäytymisen ehkäisemiseen, ja pyritään selkiyttämään osallistujan urasuunnitelmia ja päivittämään työssä tarvittavaa tietoa ja taitoja. Opiskelijat voivat saada koulutuksen ajalta koulutustukea tai työmarkkinatukea. (mt.)

Palveluohjauksen avulla pyritään helpottamaan sosiaali-, terveys- ja työvoimapalvelujen tavoittamista. Lähtökohtana on asiakkaan tarpeiden tunnistaminen ja niiden pohjalta sopivan palvelukokonaisuuden laatiminen. Palveluohjaus on asiakaslähtöinen, asiakkaan etua korostava työtapa, joka perustuu kumppanuuteen ja tasa-arvoon. Tehokkaan palveluohjauksen toteuttaminen edellyttää organisaatiolta työtiloja, sitoutumista, vuorovaikutusta yhteistyötahojen ja verkostojen kanssa, toimivia tietojärjestelmiä sekä riittävää rahoitusta. Palveluohjausta tekevät sosiaali- ja terveysalan järjestöt, erilaiset yhteisöt sekä kunnallinen sosiaali- ja terveystoimi. Palveluohjaajat toimivat yli hallinnollisten organisaatorajojen. (mt.)

Tuettu työllistyminen on vajaakuntoisen työnhakijan työllistämistä työhönvalmentajan tuella. Tuettu työllistyminen on tarkoitettu henkilöille, joiden työllistymistä vaikeuttaa vamma tai jokin muu syy ja jotka tarvitsevat jatkuvaa tukea selviytyäkseen työssä. Tavoitteena on pysyvän työpaikan löytyminen ja valmentautujan toimeentulon paraneminen. Lähettävänä tahona on usein työhallinto, mutta myös erillistämistyöllistämisen yksikkö, sosiaali- työntekijä, kuntoutusohjaaja tai vakuutuslaitos. Työn avulla toteutettavat kuntoutuspalvelut toteutuvat esim. Kelan rahoittamassa mielenterveys-

kuntoutujien työhönvalmennuksessa ja työhallinnon ostamassa työssäsuoriutumisen arviointipalvelussa. Myös kuntien rahoittama kuntouttava työtoiminta on työssä tapahtuvaa kuntoutusta ja motivointia. Työpajoissa toteutettavien kuntoutuspalvelujen tarve ja kysyntä on kasvanut viimeisten vuosien aikana. ”Kuntouttava työtoiminta perustuu kuntia velvoittavaan lakiin vuodelta 2002. Kuntien on lain mukaan järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa niille pitkään työttöminä olleille, jotka saavat työmarkkinatukea ja toimeentulotukea. laki velvoittaa kunnat ja työvoimatoimistot järjestämään yhteistyössä kullekin asiakkaalle sopivan palvelukokonaisuuden. Pitkäaikainen työttömyys määritellään iän mukaan. Alle 25-vuotiaat voivat päästä kuntouttavaan työtoimintaan oltuaan työttöminä 8,5-12 kuukautta. 25 vuotta täyttäneet tulevat palvelun piiriin 2-2,5 vuoden työttömyyden jälkeen.”(mt.) Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on parantaa pitkään työttöminä olleiden elämänhallintakykyä ja mahdollisuuksia työllistyä sekä osallistua työvoimatoimiston aktiivitoimiin ja sijoittua niiden kautta avoimille työmarkkinoille. Kuntouttavaa työtoimintaa koskee muutama ehto: Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää 3 - 24 kuukaudeksi ja vuoden aikana kuntouttavaan työtoimintaan voi osallistua enintään 230 päivänä. Toiminta on joustavaa; sitä voi olla 1-5 päivänä viikossa ja 4-8 tuntia päivässä, sopimuksen mukaan. Valmentautujalle maksetaan työmarkkinatukea tai toimeentulotukea sekä 8 euroa/osallistumis-päivä ylläpitokorvausta tai toimintarahaa. Lisäksi hänellä on mahdollisuus saada korvauksia matkakuluista. (mt.)

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen tavoitteena on parantaa kuntoutujan työvalmiuksia ja työelämässä tarvittavia sosiaalisia taitoja ja on tarkoitettu henkilöille, joilla on työllistymistä vaikeuttava psyykinen sairaus ja jotka tarvitsevat tukea palataksaan työelämään tai vaihtaakseen ammattia sekä nuorille, joilla on vaikeuksia saattaa ammatillisia opintojaan. ”Tavoitteena on kuntoutujan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn parantuminen ja arjenhallinnan vahvistuminen ja lopulta sijoittuminen joko avoimille työmarkkinoille, koulutukseen, tuettuun työllistymiseen, tai kuntoutujan kannalta muun mielekkään ratkaisun löytäminen.” (mt.) Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennusta on tarjolla yksityisissä työkeskuksissa, työhönvalmennus- säätioissä ja työpajoilla.(mt.)

Työharjoittelun tavoitteena on perehdyttää työtön työnhakija työelämään ja tarjota mahdollisuus käytännön työelämän harjoitteluun ja edistää työhönsijoittumista. Työ-



harjoittelu on suunnattu alle 25-vuotiaille vailla ammatillista koulutusta oleville nuorille, jotka kuuluvat työmarkkinatuki-järjestelmän piiriin. Työharjoitteluun osallistuvalla maksetaan työmarkkinatukea sekä tietyin edellytyksin ylläpitokorvausta.(mt.)

Työttömyyden pitkittyessä työvoimatoimisto voi maksaa työnantajalle palkkatukea jotta työtön henkilö saataisiin työllistettyä. Tukea voidaan maksaa kunnalle, yrityksille, yhdistyksille, säätiöille sekä kotitalouksille vajaakuntoisen, nuoren tai syrjäytymisvaarassa olevan työllistämiseen. Työllistämistuella tarkoituksena on työllistettävän ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen sekä työmarkkina-aseman parantaminen. Palkkatuella voidaan työllistää valmentautujia työpajalle yleensä 10 kuukauden ajaksi. Työttömän vajaakuntoisen palkkaamiseen sosiaalisessa yrityksessä voi saada tukea 36 kuukauden ajaksi. Oppisopimuksessa tukea voidaan maksaa koko sen keston ajan. Valmentautujalle maksetaan 85 % alan työehtosopimuksen mukaisesta palkasta. (mt.)

## 2.5 Joensuun Nuorisoverstas ry

Opinnäytetyömme taustaorganisaationa toimii Joensuun Nuorisoverstas ry. Joensuun Nuorisoverstas ry on seutukunnallista nuorten työpajatoimintaa toteuttava yhdistysmuotoinen toimija (Joensuun Nuorisoverstas ry 2008). Nuorisoverstaan toimintaa alettiin kehittää vuonna 1994, kun Joensuun alueen nuorten työttömyys, syrjäytyminen sekä yleinen heikko elämäntilanne alkoivat huolestuttaa paikallisia nuorten parissa toimivia tahoja. Työpajatoiminnan aloittaminen Joensuussa nähtiin tarpeelliseksi ja parhaaksi toimimuodoksi koettiin yhdistys. Hieman myöhemmin, 13.10.1995, Joensuun Nuorisoverstas ry sai virallisesti alkunsa. (Uuksulainen 2010, 7.)

Työpajatoimintaa toteutetaan Joensuussa, Kontiolahdessa, Liperissä ja Outokummussa. Yksiköt toimivat erillisinä, mutta tekevät paljon yhteistyötä keskenään. Vuosina 2006-2007 seutukunnallista toimintaa kehitettiin Euroopan sosiaalirahaston rahoittamana JALO -hankkeena, jonka päätyttyä työpajatoiminta on jatkunut Nuorisoverstaan järjestämänä kuntien ostopalvelusopimuksilla. (Joensuun Nuorisoverstas ry 2008.) Joensuun nuorisoverstaan toimintaa rahoittavat Pohjois-Savon ELY -keskus,

Pohjois-Karjalan ELY -keskus, Raha-automaattiyhdistys, alueen kunnat ja omat myyntituotot. (Mänttari-Tikka 2011).

Nuorisoverstaan tarjoamat palvelut ovat suunnattu 16-29-vuotiaille työttömille nuorille, jotka tarvitsevat tukea arjenhallintataitojen ja työelämävalmiuksien parantamiseen. Verstaalta nuoret saavat myös tukea ja rohkaisua oman tulevaisuutensa miettimiseen. Verstaalla nuoret kokeilevat erilaisia töitä ja opettelevat työelämän pelisääntöjä omista kiinnostuksen kohteista lähtien. (Joensuun Nuorisoverstas 2010b.)

Joensuun Nuorisoverstas ylläpitää vahvan tuen verstasta Joensuussa sekä yksilö- ja työvalmennusta järjestäviä yksiköitä muissa kunnissa. Joensuussa vahvan tuen verstaina toimivat tekninen verstas sekä tekstiiliverstas. Näiden lisäksi Joensuun Nuorisoverstas järjestää Valmennusverstas-työvoimakoulutusta. (Joensuun Nuorisoverstas ry 2008.) Vuodesta 2010 lähtien Joensuun Nuorisoverstaalla on toteutettu myös Starttiverstas- hanketta (Joensuun Nuorisoverstas ry 2010c).

Joensuun Nuorisoverstaan teknisellä verstaalla harjoittelussa olevat nuoret tekevät erilaisia käsitöitä asiakkaiden tilauksesta sekä yleiseen myyntiin. Nuoret pääsevät suunnittelemaan ja toteuttamaan töitään, oppimaan asiakaspalvelutaitoja sekä työelämän pelisääntöjä. Teknisellä verstaalla nuorille tehdään henkilökohtainen verstassuunnitelma. Teknisen verstaan päätoiminnan lisäksi nuoret osallistuvat myös yhteiseen toimintaan, kuten liikuntailtapäiviin ja erilaisiin harrastetuokioihin. Tekniselle verstaalle päästäkseen nuoren tulee olla 16-28-vuotias työmarkkina- tai työllistämistukeen oikeutettu tai halukas suorittamaan opiskeluihin liittyvää työharjoittelua verstaalla. (Joensuun Nuorisoverstas ry 2008.)

Tekstiiliverstaan toiminta on suunnattu 16-28-vuotiaille nuorille, jotka ovat oikeutettu työmarkkina- tai työllistämistukeen tai niille, jotka haluavat suorittaa opiskeluun liittyvän harjoittelun verstaalla. Tekstiiliverstaalla nuoret tekevät pääasiallisesti asiakastöitä eri tilaajille. Siellä tehdään esimerkiksi sisustustekstiilien ompelua, korjausompeluita ja huonekalujen irtopäällisten ompeluita. Myös tekstiiliverstaan nuorille tehdään henkilökohtainen verstassuunnitelma. (mt.)

Joensuun Nuorisoverstaalla nuorilla on mahdollisuus saada yksilövalmennusta eli saada yksilövalmentajalta tukea ja tietoja omien tarpeidensa mukaan. Yksilövalmentajan tehtävänä on auttaa nuorta löytämään elämälleen suunta ja auttaa nuorta arkea hankaloittavissa asioissa elämän eri osa-alueilla. Yksilöllisen valmennuksen tarkoituksena on tukea nuoren itsenäistymistä ja auttaa nuori tarvittavien asiantuntijoiden luo. (Joensuun Nuorisoverstas ry 2010b.)

Valmennusverstaan toiminta on suunnattu nuorille, jotka tarvitsevat ja haluavat tukea ja ohjausta vahvuuksiensa ja osaamisensa tunnistamisessa, ammatinvalintaan, koulutukseen tai työelämään liittyvissä asioissa. Valmennusverstaan kohderyhmänä ovat 17-25-vuotiaat nuoret. Joensuun Nuorisoverstaan valmennusverstaan valmennusjakso kestää kolme kuukautta ja se jakautuu neljän viikon teoriakoulutukseen sekä kahden kuukauden harjoitteluun. (Joensuun Nuorisoverstas ry 2008.)

Starttiverstas-hanke on osa Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymän hallinnoimaa Nuorten Tuki-hanketta. Starttiverstas-valmennus on suunnattu 16-28-vuotiaille joensuulaisille, polvijärveläisille, outokumpulaisille ja liperiläisille työttömille tai tulottomille nuorille. Hankkeen tavoitteena on muodostaa toimintamalli erityistä tukea tarvitsevien nuorten tukemiseksi ja valmentamiseksi. Hankkeen työmuotoina käytetään yksilövalmennusta, ryhmävalmennusta, seinätöntä palvelua, retkiä, kursseja ja kehitettäviä toimintoja. (Joensuun Nuorisoverstas 2010c.)

Vuonna 2010 Nuorisoverstaan eri toiminnoissa oli 263 nuorta, joista miehiä oli 55 %. Tänä vuonna elokuun 2011 alkuun mennessä Joensuun Nuorisoverstaalla on aloittanut 138 nuorta. (Mänttari-Tikka 2011.) Vuonna 2010 suurin osa nuorista tuli Nuorisoverstaalle Työ- ja elinkeinokeskuksen kautta ja viipyi verstaalla kolme kuukautta (Joensuun Nuorisoverstas ry 2010a, 3). Nuorisoverstaalle tulevista nuorista monet painivat erilaisten elämän haasteiden, kuten ajan- ja rahanhallintaongelmien, talous- ja asunto-ongelmien sekä terveys- ja päihdeongelmien kanssa parissa (mt., 18-19).

### 3 MIESNÄKÖKULMA

Miesnäkökulman huomioiminen ja huomioimisen kehittäminen ovat tutkimuksemme keskeisiä käsitteitä. Miesnäkökulma –käsitteellä tarkoitetaan jonkin palvelun, toimenpiteen tai työmenetelmän arviointia sen mukaan, miten se vaikuttaa miehiin, miten he kokevat asian sekä arviointia siitä, minkälainen toiminta edistäisi poikien ja miesten hyvinvointia kuitenkin heikentämättä naisten hyvinvointia. (Peitsalo 2010, 2.) Kerromme seuraavassa miesnäkökulman huomioinnin kehittämisestä, sukupuolisensitiivisyyden käsitteessä miesten kanssa työskennellessä sekä sukupuolistereotyyppioista.

### 3.1 Miesnäkökulma ja sen kehittäminen

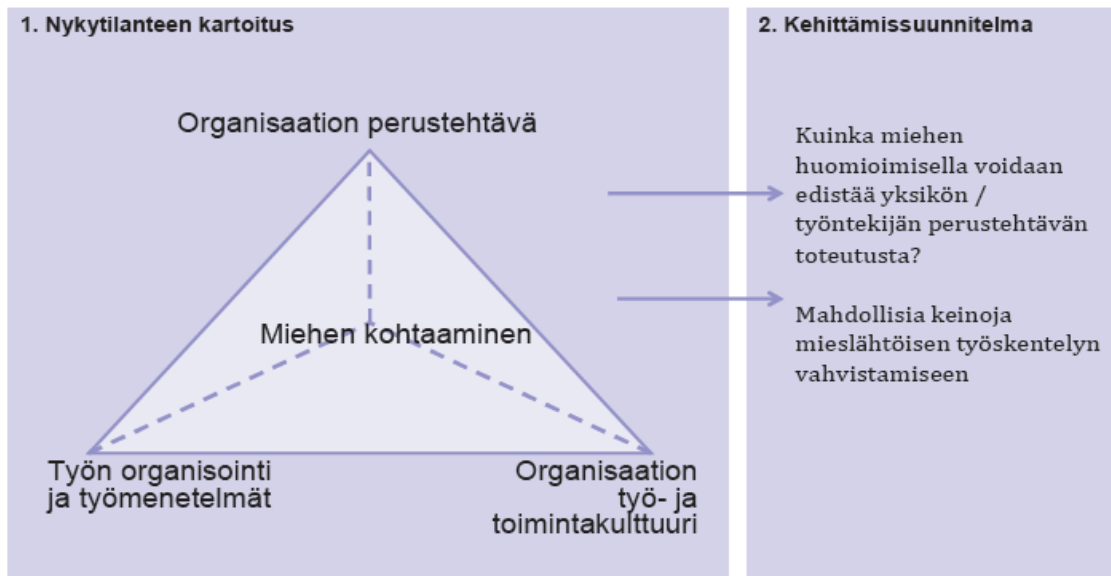
Miestyössä kehittäminen alkaa perustehtävästä. Kehittämistyöhön kuuluu myös työmenetelmien arviointi, jossa pohditaan, miksi ja miten kehittämistä tehdään. Kehittämisessä on tärkeää tiedostaa organisaation työ- ja toimintakulttuuri eli se, mitä miehistä ajatellaan asiakkaina sekä pohtia sitä, kuinka juuri miesasiakas tulisi kohdata. (Peitsalo 2011, 15.)

Miesnäkökulman huomioiminen käytännössä alkaa siitä, että miesten näkökulma huomioidaan toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa. Toisena vaiheena on huomioida miehen asema asiakkuudessa ja määritellä asiakkuus. Palveluista tulisi tiedottaa suoraan miehille ja palveluiden tulisi olla juuri miesasiakkaille kohdennettuja. Viimeisenä vaiheena miesnäkökulman huomiomisessa on ns. mies miehelle –työ, jolla tarkoitetaan miesasiakkaan ja miestyöntekijän välistä asiakassuhdetta. (Peitsalo 2010, 3.)

Peitsalo kuvaa miesnäkökulman vahvistamista seuraavan kuvion avulla:

## Kuinka miesnäkökulmaa voisi vahvistaa?

(Mies Asiakkaana - mieslähtöisen työn kehittäminen. Miessakit ry 2010)



Kuvio 1 Miesnäkökulman vahvistaminen

### 3.2 Sukupuolisensitiivisyys

Tutkimuksessamme miesnäkökulman huomioiminen tarkoittaa sitä, että miten juuri miessukupuolen ominaisuudet tulisi ottaa Joensuun Nuorisoverstaan toiminnassa huomioon. Erja Anttonen kertoo kehittämishankeraportissaan (2007) sukupuolisensitiivisyyden käsitteestä. Anttonen viittaa raportissaan Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen perussanaston määritteeseen sukupuolisensitiivisyydestä. Sen mukaan sukupuolisensitiivisyys on sukupuolinäkökulman huomioonottamista kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja toiminnoissa. (Anttonen 2007a, 8.) Anttonen kertoo viitaten Varpu Punnoseen (2006), mitä muuta sukupuolisensitiivisyys voi tarkoittaa. Sillä voidaan tarkoittaa myös kykyä tunnistaa miesten ja naisten erilaisuus sekä erot esimerkiksi tarpeissa ja viestintätavoissa. Sukupuolisensitiivisyys on myös kykyä kuunnella ja havainnoida miesten ja naisten erilaisuutta kontekstista riippuen. Sitä kuvataan sukupuoleen liitettyjen arvojen ja asenteiden näkyväksi tekemiseksi sekä tunnistamiseksi. Todellista sukupuolten välistä tasa-arvoa edellyttää sukupuolisensitiivisyys. (Anttonen 2007a, 8.)

Sukupuolisensitiivisen työn avulla voidaan vähentää sukupuoliroolien aiheuttamaa jännitettä, tarkastella sukupuoleen liittyviä viestejä, antaa samaa sukupuolta olevan turvallisen aikuisen tukea ja roolimallia, antaa ryhmän tukea yksilölle sekä parantaa työn laatua, nuorten kasvua ja sen tukemista. Anttonen kertoo sukupuolisensitiivisen työn tavoitteeksi seuraavat asiat: nuorelle annetaan mahdollisuus olla juuri omanlaisensa, arvokas yksilö. Tavoitteen saavuttamiseksi ohjaajan tulee pystyä reflektimaan omaa ohjaajuuttaan, siihen liittyviä arvoja, asenteita ja normeja. Hänen täytyy myös tietoisesti ottaa huomioon sukupuoli esimerkiksi ohjaustilanteissa, jotta hän voi kehittää sukupuolille sopivia työmenetelmiä. Tiivistetysti ohjaustoiminnan tulisi olla sellaista, jossa sukupuolittuneet rakenteet, prosessit sekä niiden vaikutukset naisten ja miesten elämään voidaan tunnistaa, tiedostaa ja merkityksellistää. ( Anttonen 2007a, 10.) Sukupuolen huomioivan ohjaajan tulee myös havaita tilanteet, joissa sukupuolta ns. tuotetaan. Ohjaajan tulee huomioida ohjauksessaan, kuinka nämä erilaiset tilanteet vaikuttavat naisten sekä miesten elämään ja heijastaa tätä todellisuutta myös omaan toimintaansa. Ohjaajan tulee tiedostaa myös omat eri sukupuoliin liittyvät käsityksensä ja näiden käsitysten vaikutukset ohjattaviin naisiin sekä miehiin. (Anttonen 2007a, 11.)

Anttonen viittaa tutkimuksessaan Helsingin nuorisoasiainkeskuksen Hesari Nuorten Äänen määrittelyyn sukupuolisensitiivisestä poikatyöstä. Määritelmässä kerrotaan, että sukupuolisensitiivisessä poikatyössä tulee tiedostaa poikien ja miesten historia sekä heidän elämänsä tänä päivänä liittyvät arvot ja teemat. Tarkoituksena on tukea poikia pohtimaan tämän päivän maailmaa ja pohtia myös niitä arvoja, jotka estävät heidän kehityksensä ihmisenä. Näissä asioissa käytetään toiminnallisia menetelmiä. ( Anttonen 2007a, 12.)

### 3.3 Sukupuolistereotypiat

Sukupuolistereotypialla tarkoitetaan ominaisuuden, kyvyn tai muun ennakkoletuksen liittämistä nais- tai miessukupuoleen. Monesti esimerkiksi aggressiivisuus liitetään miessukupuoleen, kun taas kiltteys liitetään naissukupuoleen. Täytyy kuitenkin

kin muistaa, että stereotyyppinen ajattelu ei aina pidä paikkaansa, sillä kaikki pojat eivät ole kiinnostuneita tytöistä tai autoista. Siihen, että eri pojat kokevat maailman eri tavalla, voi vaikuttaa seksuaalinen suuntautuminen, terveydentila tai etninen alkuperä. Yhteiskunnassa ihmisen on valittava samaistuuko hän sosiaaliseen nais- vai miessukupuoleen. (Holm, Laukkanen 2007, 12-13.) Hanna Vilkan mukaan sosiaalisella sukupuolella tarkoitetaan sukupuolen kokemuksellisia, persoonallisia, sosiaalisia, kulttuurisia ja juridisia ominaisuuksia. Sosiaalista sukupuolta voidaan kutsua myös henkilökohtaiseksi tunteeksi omasta sukupuolesta. Se muodostuu myös ihmisen roolista, pukeutumisesta, puhetavasta, eleistä ja tyylistä. Sosiaalinen sukupuoli on sitä, että teemme sukupuolemme sellaiseksi, millaiseksi se näyttäytyy meille itsellemme ja kanssaihmisille. (Vilka 2010, 18-19.) Yhteiskunnallinen sukupuolijärjestelmä näkyy sukupuolten työnjaossa, vallanjaossa ja hoitovastuussa. Nämä sukupuoleen liittyvät sosiaaliset määreet tulee tuoda julki, kun tarkoituksena on muuttaa sukupuolistereotypioita, avartaa sukupuolirooleja ja opiskeluvaihtoehtoja sekä muuttaa harastusten ja työmarkkinoiden segregatiota eli eriytymistä sukupuolen mukaan. (Holm, Laukkanen 2007, 12-13.)

#### 4 NUORTEN MIESTEN ELÄMÄN HAASTEITA

Opinnäytetyömme taustalla on tieto siitä, että monet suomalaiset miehet kohtaavat elämässään useita haasteita. Tässä kappaleessa kerromme yleisesti suomalaisten miesten ja nuorten miesten ongelmista ja haasteista tämän päivän Suomessa. Kerromme ensin aikuistumisesta elämänvaiheena ja aikuistumisen mukanaan tuomista haasteista. Toisessa osiossa kerromme miesten yleisistä sosiaalisista ja terveydellisistä vaikeuksista. Kolmannessa luvussa kerromme työttömyydestä sekä nuorisotyöttömyydestä. Käsittelimämme aiheet liittyvät tutkimukseemme työpajatoiminnan asiakkaisiin ja koskettavat myös tutkimuksemme kohderyhmää. Tarkoituksena ei ole luoda suomalaisten miesten tilanteesta ylinegatiivista kuvaa. Tiedostamalla suomalaisten miesten elämän haasteet, on Joensuun Nuorisoverstaan ohjaajien helpompi lähteä kehittämään mieslähtöistä työskentelyotetta sekä olla miesten ja poikien tukena kyseisissä asioissa.

#### 4.1 Aikuistuminen

Valtaosa tutkimuksen haastateltavista kuuluu Kari E. Turusen jaottelun mukaan varhaisaikuisuuden ikäluokkaan tai on lähellä sitä. Varhaisaikuisuus käsittää noin ikävuodet 20-28. Elämän keskijaksoon kuuluvaa varhaisaikuisuutta kutsutaan myös minuuden kehitysvaiheeksi. Tällöin kokemus omasta minuudesta on herännyt ja ihminen alkaa kohdata maailmaan avoimemmin ja suojaantumattomammin. (Turunen 2005, 145.) Paula Lyytinen, Heikki Lyytinen ja Mikko Korkiakangas esittävät teoksessaan Robert J. Havighurstin (Chickering & Havighurst 1981) elämänteknologiaan, jossa myöhäisnuoruuden vaihe sijoittuu ikävuosien 16-23 välille ja nuoren aikuisen vuosien 23 ja 25 välille. (Korkiakangas, Lyytinen, H. & Lyytinen P. 1995, 313.) Havighurstin teorian mukaan haastateltavamme kuuluvat siis myöhäisnuoruuden ikävaiheeseen. Myöhäisnuoruuteen kuuluu myös erilaisia kehitystehtäviä. Ensimmäinen kehitystehtävä on emotionaalinen riippumattomuus omista vanhemmista. Tässä kehitystehtävässä aikuistuvan nuoren on luotava uusi kuva vanhemmistaan ja muista aikuisista. Nuori alkaa nähdä, että myös vanhemmat voivat olla tavallisia, erehtyväisiä ihmisiä. Uusia normeja haetaan vertaisryhmistä ja ammatillisista sosiaalisista viiteryhmistä. Tätä vaihetta kuvataan Gouldin (1978) mukaan omien vanhempien maailmankuvan hylkäämiseksi. Toinen myöhäisnuoruuden kehitystehtävä on parisuhteeseen, avioliittoon valmistautuminen. Pysyvän parisuhteen etsintä ja siihen valmistautuminen on tyypillistä myöhäisnuoruuden kehitykselle. Nykypäivänä ihmiset tosin kokeilevat ja etsivät pysyvyyttä kauemmin kuin ennen. Kolmantena kehitystehtävänä on uravalinta ja ammattiin valmistautuminen. Se on myöhäisnuoruuden tärkein prosessi, vaikka uran ja työn merkitys ihmisen elämässä on muuttunut kulttuurin ja työelämän muutosten myötä. Uravalinnat liittyvät itsenäisen aikuisen elämän suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä edesauttavat emotionaalisen riippumattomuuden kehitystä. Nykypäivän taloudellisen tilanteen muutokset ja työelämän muutokset vaikeuttavat nuorten työuralle asettumista ja pääsemistä. Nykypäivän sana on jatkuva koulutus ja ammatinvalintaongelmaan voi törmätä monta kertaa elämän aikana. Viimeinen ja neljäs myöhäisnuoruuden kehitystehtävä on yksilöllisen eettisen ja moraalisen uskomusjärjestelmän kehittäminen. Tässä kehityksen vaiheessa aikuistuvan nuoren tulee muodostaa aiempien auktoriteettien pohjalta itsenäinen eettinen, moraalinen ja ideo-



loginen uskomusjärjestelmä. Lapsen uskomukset perustuvat siihen, mitä vanhemmat tai opettajat pitävät oikeana. Myöhäisnuoruuden vaiheessa nuorten tulee tiedostaa, että aikuiset ovat sanoneet, kuinka täytyy toimia, sen vuoksi, että tulisi hyväksytyksi. Nuoren täytyy unohtaa tämä ja kehittää sen tilalle oma arvomaailma, joka kertoo nuoren omasta maailmankatsomuksesta. (Korkiakangas, Lyytinen, H. & Lyytinen, P. 1995, 313-314.) Tutkimuksemme kohderyhmäläiset käyvät läpi näitä kyseisiä kehitystehtäviä etsien omaa itseään, miettien tulevaisuuttaan, uravalintaansa ja etsien omaa itsenäistä arvomaailmaansa.

#### 4.2 Sosiaaliset ja terveydelliset haasteet

Peter Peitsalo Miesakit ry:stä kertoo esityksessään ”Miesnäkökulma hyvinvointiin” miehistä sosiaali- ja terveyspolitiikan haasteena. Peitsalo kertoo, että miehillä on usein jo lapsuudessa enemmän ongelmia kuin naisilla: miehiä otetaan enemmän huostaan, heillä on enemmän vaikeuksia koulussa ja joutuvat tyttöjä useammin koulukiusauksen uhreiksi. Iän karttuessa pitkittynyt työttömyys ja taloudelliset ongelmat ovat useammin miesten kuin naisten riesana. Myös erilaisten sosiaalisten ongelmien kasaantuminen on miehillä naisia yleisempää. (Peitsalo 2011, 2.)

Miehillä on tutkittu olevan myös naisia enemmän ongelmia terveyteen liittyvissä asioissa. Miesten terveystottumukset ovat yleisesti ottaen heikot ja suomalaisten nuorten miesten tapaturma- ja väkivaltakuolleisuus onkin yli kolminkertainen verrattuna nuoriin naisiin. Peitsalo viittaa esityksessään myös Tilastokeskuksen esittämään tilastoon alkoholisyihin kuolleista suomalaisista vuosina 1998-2008. Taulukosta selviää, että miehiä on kuollut alkoholisyihin vuosien 1998 ja 2006 välisenä aikana joka vuonna enemmän kuin naisia. (Peitsalo 2011 5.)

Syrjäytyminen voi ulottua useille elämänalueille. Syrjäytyminen voi alkaa jo kouluaikana koulutuksellisenä syrjäytymisenä, mikä vaikeuttaa kouluttautumisen jatkamista. Tämän seurauksena myös työmarkkinamahdollisuudet vähenevät, josta alkaa työmarkkinallinen syrjäytyminen. Jatkumon seuraava vaihe työmarkkinoilta putoamisen seurauksena on sosiaalinen syrjäytyminen, joka ilmenee sosiaalisten suhteiden vähytenä, puutteena tai yksinäisyytenä. Monesti syrjäytyneen henkilön lähisuhteet hii-

puvat ja sosiaalinen tuki heikkenee. Henkilön oma elämänhallinta huononee ja syrjäytymiskierre pahenee. (Vertanen 2008, 14.) Myös Jukka Virtanen kertoo miesten syrjäytymiseen keskittyvässä kirjoituksessaan, että syrjäytyminen voi alkaa jo nuoruudessa tai vaihtoehtoisesti ihminen kohtaa vaikeuksia aikuisiällä ja syrjäytyy niiden seurauksena. Syrjäytyminen tulisi oppia huomaamaan ajoissa ja pyrkiä ymmärtämään sen syitä. Syrjäytymisestä ei tulisi syyttää ketään, mutta syrjäytymisen syitä saa etsiä ja koittaa ymmärtää. (Virtanen 2004, 110.)

### 4.3 Työttömyys

Yksi keskeisistä miesten ongelmista on työttömyys. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 suomalaisia miehiä on työttömänä 126 000, kun taas naisia 111 000. Miesten työttömyysaste on 8,5% ja naisten 8,3 %. (Tilastokeskus 2011.)

Nuorisotyöttömyydellä tarkoitetaan yleensä alle 20- tai alle 24-vuotiaiden työttömyyttä. Opiskelun päättämiseen ja uran valintaan liittyy usein se, että työtä etsitään ja vaihdetaan usein. Samoihin aikoihin monet nuoret myös muuttavat kotoa pois. Tässä vaiheessa nuoren elämää hänellä voi olla useampiakin lyhyitä työttömyysjaksoja. Työttömyys ei välttämättä ole kovin vakavaa, jos se johtuu tästä kyseisestä nuorille ominaisesta liikehdinnästä työmarkkinoilla. Nuorisotyöttömyyttä luonnehditaan vakavaksi silloin, kun nuori ei pääse ollenkaan työelämän alkuun. Syitä tähän voivat olla vähäinen koulutus ja työkokemus. (Tilastokeskus 2006.)

Nuorten miesten työllisyystilanteen heikkenemisestä kertoo myös artikkeli ”Talous- taantuma heikentää nuorten työmahdollisuuksia”, jossa kerrotaan, että nuorten miesten työllisyys on alentunut enemmän kuin nuorten naisten. Työllisten määrä alkoi vähentyä talouden taantuessa vuonna 2008. Vuotta 2009 kohti työtilanne jatkoi heikkenemistään ja palkansaajien määrä väheni 40 000 hengellä, joista suurin osa (32 000) oli alle 25-vuotiaita. Artikkelissa todetaan, että nuorten miesten on ollut vaikea löytää töitä taantumien jälkeen. Nuoria miehiä on artikkelin mukaan luonnehdittu työvoimaneuvonnan ”kilteiksi asiakkaiksi”, jotka helposti vain myötäilevät työvoimaneuvojan kertomia mahdollisuuksia. Toisinaan nuoret miehet innostuvat hetkellisesti

työnhausta, mutta eivät syystä tai toisesta saavukaan paikalle toteuttamaan työllistymistoimia. (Tilastokeskus 2010.)

Työttömyys on yhteydessä muihin ongelmiin ihmisten elämässä ja hyvinvoinnissa. Työttömyyden on todettu olevan merkityksellinen tekijä hyvinvoinnin vajeeseen verrattuna tuloihin ja koulutustasoon. Syynä tähän on se, että työttömyys tuo huonon taloudellisen toimeentulon lisäksi usein mukanaan myös muita ongelmia. Nämä ongelmat ilmenevät erityisesti pitkäaikaistyöttömillä henkilöillä. (Kauppinen, Kokko & Saikku 2010, 234.)

Työttömyydellä on vaikutus ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Huono taloudellinen tilanne voi aiheuttaa stressiä ja työssäkäynnin loppumisen myötä myös säännöllinen päiväohjelma ja sosiaalisten kontaktien ylläpito heikkenevät. Työttömyydellä on vaikutus myös ihmisen fyysiseen terveydentilaan. Syy piilee kohonneessa stressitilassa ja mahdollisissa elintapojen muuttumisessa työttömäksi jäädessä. Työttömyyden on tutkittu olevan yhteydessä epäterveelliseen elämään, kuten tupakointiin, epäterveelliseen syömiseen ja alkoholin käyttöön. (mt., 234.)

## 5 TASA-ARVO

Kysyimme tutkimuksemme haastatteluissa kohderyhmältämme kysymyksiä liittyen sukupuolten väliseen tasa-arvoon verstaan nuorten keskuudessa sekä ohjaajien työyhteisössä. Haluamme opinnäytetyössämme painottaa tasa-arvon ja suvaitsevaisuuden tärkeyttä nuorten kanssa toimiessa niin nuorten kuin ohjaajienkin osalta.

### 5.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Suomen perustuslain 6. pykälä on laki yhdenvertaisuudesta, joka kuuluu näin: ”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perus-

teella”. Samassa laissa todetaan myös seuraavasti: ” Sukupuolten tasa-arvoa edistään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.” (Holm, Laukkanen 2007, 42.)

Tasa-arvolaki tuli Suomessa voimaan vuonna 1986. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää tasa-arvoa miesten ja naisten välillä. Laki koskee myös seksuaalisen sekä sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän tai siihen kehottamisen kieltoa. (mt., 43.)

Tasa-arvotiedon keskus Minnan mukaan sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat tehdä valintoja ja kehittää kykyjään ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Sukupuolten välisellä tasa-arvolla ei tarkoiteta, että miesten ja naisten tulisi olla samanlaisia vaan sitä, että naisten ja miesten erilaisia käyttäytymistapoja, pyrkimyksiä ja tarpeita arvostetaan yhtä paljon. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei toteudu joka paikassa tai ajassa ja se vaihtelee kulttuurisesti, historiallisesti sekä ihmisen oman toiminnan mukaan. (Tasa-arvotiedon keskus Minna.)

## 5.2 Tasa-arvo työyhteisössä

Pia Pulkkisen tutkimus tasa-arvo kokemuksista työpaikalla ”Vähän enemmän arvoiten”(2002), kertoo, että tasa-arvo yhdistyi työpaikkaa ajateltaessa palkkaan, yhtäläisiin mahdollisuuksiin kouluttautua, arvostuksen saantiin ja uralla etenemiseen. Harvemmin tutkimuksessa nähtiin tasa-arvon liittyvän työnjakoon eli miesten ja naisten töihin. (Pulkkinen 2002, 23.) Edellä mainitun tutkimuksen mukaan haastateltavat kokivat, että miehillä on yhteiskunnassamme nykyisinkin parempi asema kuin naisilla (mt., 33). Tutkimuksen mukaan tällä tarkoitetaan sitä, että miesten on helpompi edetä urallaan, heidän työnsä saavat enemmän arvostusta ja palkka on korkeampi (mt.,24-26).

Palkan tulisi olla naisilla ja miehillä sama samaa työtehtävää tehdessä, mutta usein näin ei tunnu olevan (mt., 23-24). Myöskään yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan eivät tunnu olevan vielä tänä päivänäkään kaikissa työyhteisöissä itsestään selvyys.

Tutkimus kertoo, että naiset pääsääntöisesti sijoittuvat vähän arvostettuihin töihin ja näin ollen naisten etenemismahdollisuudet ja peruspalkka jäävät vähäisemmiksi kuin miehillä. (mt., 24.)

Edistystä tasa-arvoasenteissa kuitenkin tapahtuu. Julkisuudessakin paljon keskustelua aiheuttanut tasa-arvon toteutuminen on nostanut yleiseen tietoisuuteen eriarvoisen kohtelun, häirinnän, palkkaerot ja monet muut sukupuolten asemaan liittyvät tekijät. Tasa-arvo lailla (1986/609), joka uudistui vuonna 1995 (1995/205) halutaan turvata naisten ja miesten tasaveroinen osallistuminen yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tämä valtuuttaa työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (mt., 40.) ”Tasa-arvolaki on velvoittanut työnantajan toimimaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, edistämään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomaan heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille, että miehille, ja helpottamaan sekä naisten että miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista ja huolehtimaan, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi” (mt., 40). Tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla on pitkälti työnantajan vastuulla, mutta on myös työntekijöiden asenteista kiinni. Tasa-arvo työyhteisössä rakentuu yhtenäisistä mahdollisuuksista, samanarvoisesta palkasta ja tasavertaisesta kohtelusta. (mt., 24.)

## 6 TYÖNTEKIJÄN JA MIESASIAKKAAN KOHTAAMINEN

Tässä luvussa kerromme ohjaamisesta, ohjaajan sekä asiakkaan sukupuolen merkityksestä ohjaustyössä sekä pienryhmätoiminnasta. On tärkeää tiedostaa, millaisia miehet ovat asiakkaina ja avun hakijoina. Näin ohjaajat voivat tukea heitä juuri heille suunnatulla parhaalla mahdollisella tavalla.

## 6.1 Ohjaaminen

Ohjaajan ammatti on yksi kulttuurimme auttamisammateista (Onnismaa, Pasanen, Spangar 2004, 21). Ohjaamiseen liittyy sosiodynaaminen ohjaus, johon puolestaan liittyy auttamisfilosofia. Tämän filosofian mukaan ihmiset hakeutuvat ohjaajan luo saadakseen apua käytännön elämän pulmien selvittämiseen. Sosiodynaaminen ohjaus ei ole parannus- eikä hoitomenetelmä, vaan se avulla suunnitellaan elämää. Ohjauksen periaatteena on, että ihmiset pystyvät tutkimaan todellisuuksia, joissa he elävät ja pystyvät omaksumaan uusia päätöksenteko-, toiminta- ja ajattelutapoja. Toisena periaatteena sosiodynaamisessa ohjauksessa on se, että ihminen pystyy tutkimaan huoliaan ja valintojaan parhaiten ympäristössä, joka korostaa yhteistyötä, toivoa ja asioiden selventämistä. Ohjauksen tavoitteena on luoda ympäristö, joka edistää uusien näkökulmien ja asioiden oppimista. Tavoitteena on luoda myös, että ihminen löytäisi uusia näkökulmia siihen, mitä tehdä seuraavaksi ja siihen, miten voi päästä elämässään eteenpäin omilla valinnoillaan. (Onnismaa, Pasanen, Spangar 2004, 23.)

Onnismaa, Pasanen ja Spangar viittaavat teoksessaan Peavyn (1997) määritelmään hyvästä ohjauksesta: ”Taitava ohjaus auttaa ja kohtaa yksilön tarpeet.” Usein ohjaukseen liittyy viisi keskeistä ulottuvuutta. Ensimmäisen ulottuvuuden mukaan ohjaus perustuu kannustavaan ohjaussuhteeseen, jossa on läsnä hoivaa, luottamusta ja toivoa. Toisena ulottuvuutena on asiallisen tiedon antaminen asiakkaalle hänen sitä tarvitessaan. Kolmannessa ulottuvuudessa asiakkaita tuetaan selkeyttämään ja tuottamaan elämälleen tavoitteita ja luomaan tulevaisuudelle mielikuvia. Neljänneksi asiakasta autetaan tunnistamaan hänen henkilökohtaiset vahvuutensa. Viimeisessä ulottuvuudessa asiakasta autetaan tekemään valintoja ja suunnitelmia tulevaisuuttaan varten sekä käsittelemään matkan varrelle tulevia haasteita. (mt., 80.)

## 6.2 Ohjaajan ja asiakkaan sukupuolen vaikutus

Mieslähtöisessä työssä voi pohtia myös sitä, onko miesasiakkaan ja miestyöntekijän kohtaamisessa eroja verrattuna miesasiakkaan ja naistryöntekijän kohtaamiseen. Miestyöntekijän ja miesasiakkaan tilanteessa on se etu, että miestyöntekijä tuntee vertaisuutta miesasiakasta kohtaan ja hän mahdollisesti ymmärtää miehen ongelmia oman kokemuksensa kautta. Miehillä voi olla keskenään niin sanottu yhteinen kieli ja henkinen yhteys. Miesasiakkaan ja miestyöntekijän suhteessa voi tulla vastaan myös heikkouksia. Miesten välillä saattaa olla kilpailuasetelma, joka vaikeuttaa suhdetta. Miehen voi olla myös vaikeaa puhua ongelmistaan toiselle miehelle ja ikään kuin menettää kasvonsa toisen miespuolisen henkilön edessä. Miesasiakkaan ja naistryöntekijän suhde voi olla erilainen, koska mies kokee naisen äidillisenä hahmona, jolle on helppo puhua ja joka saa miehen vastaanottamaan tarjotun avun. Myös tässä asiakassuhteessa on omat heikkoutensa, sillä miehen voi olla vaikea hyväksyä tilannetta, jossa naisella on enemmän valtaa kuin miehellä. Ongelmana on myös se, että usein naistryöntekijät uskovat miesasiakasta mielellään, koska miehet koetaan jostain syystä rehellisempinä kuin naiset. (Peitsalo 2011, 31.)

Avun hakeminen ei ole aina itsestään selvyys, ei myöskään miehille. Avun hakeminen on miehille keskimäärin vaikeampaa kuin naisille, mikä johtuu siitä, että mies joutuu myöntämään heikkoutensa, avuttomuutensa ja epävarmuutensa. Monesti miehet eivät hakeudu auttajalle myöskään siksi, koska he kuvittelevat ongelman olevan normaali osa heitä. Miehillä liittyy avun hakemiseen myös muita erilaisia paineita ja estoja, kuten neuvojen vastaanottaminen ulkopuoliselta henkilöltä, maskuliinisuus ja avun hakemisen hinta. (Peitsalo 2011, 10.)

Asiakkaan sukupuolen merkitys ohjaajan ja asiakkaan vuorovaikutuksessa tulee esille, kun puhutaan sukupuolitetietoisesta ohjauskäytännöstä. Sillä tarkoitetaan sitä, että ohjaaja havaitsee erityisen herkästi naisten ja miesten menneen ja nykyisen elämän tilanteet, jossa sukupuolta tuotetaan. Sukupuolen vaikutukset näkyvät sukupuolirooli-vaatimuksina, sukupuolirooleihin liittyvinä odotuksina sekä erilaisena toimintana. Sukupuolitetuoisessa työssä ohjaajan tulee tuntea sukupuoleen liittyvien toimintojen kehittymistä säätelevät prosessit. (Onnismaa, Pasanen, Spangar 2000, 74.)

Sukupuolisensitiivisessä työssä pätevä ohjaaja on tietoinen biologisista, psykologisista ja sosiaalisista naisten ja miesten yhteiskunnalliseen asemaan vaikuttavista asiois-

ta. Pätevä ohjaaja tietää, mitkä ohjausteoriat soveltuvat kullekin sukupuolelle. Hän myös jatkuvasti ylläpitää osaamistaan kyseisissä asioissa. Hyvä ohjaaja tiedostaa olosuhteet eikä käytä seksististä kieltä. Ohjaajan tulee myös tiedostaa omat oletuksena ja arvonsa naisten ja miesten ohjaukseen liittyen. (mt., 81.)

### 6.3 Pienryhmätoiminnan avulla kiinni ongelmiin

Donald C. Penningtonin mukaan pienryhmällä tarkoitetaan ryhmää, jossa on 2-30 henkilöä. Ryhmän voi sosiaalipsykologiassa tunnistaa myös yhteisistä tavoitteista ja sen rakenteesta. Ryhmärakenteen käsitteeseen liittyy myös normit ja säännöt, ryhmän yksi tai useampi johtaja sekä muut yksittäiset roolit. (Pennington 2005, 9.)

Pienryhmätoiminnan avulla voidaan helpottaa ongelmia, joiden kanssa monet nuoret kamppailevat. Pienryhmätoiminnalla vahvistetaan yksilöiden toimijuutta ja elämänhallintaa ja tuetaan ihmisiä selviytymään ongelmistaan. Ihmisten sosiaalisia ongelmia on jo 1990-luvulla lähestytty sosiaalipedagogisten periaatteiden, kuten yhteisöllisyyden, toiminnallisuuden ja elämyksellisyyden näkökulmasta. (Muhonen, Lallukka, Turtiainen 2009, 11-12.)

Pienryhmätoiminnassa ihminen voi saada vertaistukea muilta ryhmäläisiltä. Meidän tutkimuksemme kohderyhmästä puhuttaessa se tarkoittaisi, että pojat voisivat saada tukea ja vinkkejä ongelmiinsa muilta nuorilta toiminnan ohessa. Vertaisten hyväksyntä, tuki ja apu vahvistavat turvallisuuden ja pätevyyden tunnetta sekä helpottavat uusiin asioihin sopeutumista. Pienryhmätoiminnassa sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot harjaantuvat, millä puolestaan on suuri vaikutus itsetunnon, minäkuvan ja elämänhallinnan vahvistamiseen. Yhdessä toimiessa ihminen saa onnistumisen kokemuksia ja ryhmätyötaidot paranevat. (Muhonen ym. 2009, 26-27.)

Pienryhmätoiminnassa yksilöt erottuvat toisistaan, mutta ryhmä tuo mukanaan uusia asioita, kuten valintoja ja ryhmäytymistä. Ryhmäytyminen voi tuoda mukanaan haasteita, mutta sen kautta päästään kiinni oikeaan toimintaan. Ryhmän jäsenille syntyy erilaisia rooleja ja ryhmäläisten kesken syntyy erilaisia ryhmittymiä. Yhdistävänä tekijänä toimii toiminnallisuus ja yhdessä tekeminen, mikä on edellytys ryhmän olemassa



ololle ja toimivuudelle. Toiminnan muotoja voivat olla esimerkiksi valmiiksi suunnitellut toiminnot, kuten retket, seikkailut, taide tai elokuva. Toinen vaihtoehto on suunnitella toiminta ryhmän jäsenten ideoiden ja toiveiden kautta. Toiminnallisuuden lisäksi aikaa on oltava myös yhdessä puhumiselle ja ryhmään liittyvien asioiden selvittämiseen. (Rantanen 2010, 138-139.)

Työntekijän ja poikien välinen toimiva suhde on pienryhmätoiminnan onnistumisen edellytys. Rantanen tuo esiin miesohjaajan merkityksen kertoen, että kokemus luottamuksellisesta suhteesta ja aikuisesta miesohjaajasta, jonka kanssa selvittää asioita, on hyvin tärkeää pojille. Pienryhmätoiminta antaa tukea ajankohtaisiin vaikeuksiin ja sosiaalisen taitojen opetteluun sekä antaa pojille tilaa kasvaa pojista miehiksi. Itsetuntemus, vahva identiteetti ja kyky työstää omia tunteitaan ovat keskeisiä asioita, kun halutaan poistaa pahoinvointia tai ratkaista ongelmia. (mt., 139.)

Rantanen kertoo poikien ja kasvattajien kohtaamisesta sekä poikien auttamisesta erilaisissa elämän haasteissa. Rantanen kertoo, että apua ja tukea tarvitsevan täytyy itse haluta ja pyrkiä muutokseen sekä haluta kehittyä ja tähdätä tavoitteisiinsa. Toisen ihmisen tuki on kuitenkin hyvin tärkeä tekijä avun haku prosessissa. Kasvattajan täytyy omata kyky kuulla ja kohdata pojat aidosti ja luoda kestävä ja tiivis suhde heidän kanssaan. Tällaisessa luottamuksellisessa ja tarpeeksi pitkäkestoisessa suhteessa voidaan käsitellä eteen tulevia ristiriitoja aina uudelleen ja uudelleen. Työntekijöiden tulee reagoida tässä hetkessä, jotta pojat voivat olla kontaktissa omaan siimpään itseensä, lapsuuteensa sekä siihen käsitykseen, millainen heidän elämänsä on ja miten he ratkaisevat asiat. (mt., 84-85.)

Toiminnan ja yhteisen tekemisen kautta pojat saavat elämyksiä ja onnistumisen kokemuksia. Toiminnallisen yhdessä tekemisen kautta voidaan päästä syvemmälle poikien sisäisiin tunteisiin, ajatuksiin ja ristiriitoihin. Toiminnan herättämät ajatukset ovat tärkeitä tiedonlähteitä poikien tavasta olla, toimia ja ratkaista niin hyviä kuin vaikeita asioita. Murrosiän jälkeen pojat haluavat usein innokkaasti eritellä itseään koskevia asioita ja puhua niistä niiden oikeilla nimillä. Pojille on tärkeää, että aikuinen ottaa heidän mielipiteensä vakavasti ja kuuntelee, mitä heillä on sanottavana. Onnistuneella monimuotoisella toiminnalla kasvatetaan ja opetetaan poikia, mutta tärkeimpänä tekijänä toiminnassa on kuitenkin ohjaajan aktiivisuus, läsnäolo, vuorovaikutus ja

kohtaaminen. Kun ohjaajalla ja pojalla on hyvä vuorovaikutussuhde, niin ohjaajalla on mahdollisuus päästä ongelmien ytimeen selvittämään esimerkiksi ristiriitojen syy. (mt., 135-136.)

## 7. VERSTAAN NUORILLE MIEHILLE JA OHJAAJILLE TEHTYJEN TUTKIMUSTEN TOTEUTUS

Tässä osiossa kerromme Joensuun Nuorisoverstaan teknisen puolen pojille sekä verstaan ohjaajille tekemistämme tutkimuksista; niiden tarkoituksesta, käytetyistä tutkimusmenetelmistä, tutkimustiedon keräämistavasta ja tutkimustulosten analysoinnista. Pohdimme myös tutkimuksen luotettavuutta sekä yleistettävyyttä.

### 7.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat

#### 7.1.1 Nuorille miehille tehty tutkimus

Elisan tutkimuskohteena olivat Joensuun Nuorisoverstaan teknisen puolen nuoret miehet. Nuorisoverstaan teknisen puolen nuorille miehille tekemäni tutkimuksen pää-tarkoituksena oli kehittää Joensuun Nuorisoverstaan toimintaa miehiä ja miesnäkö-kulmaa huomioivaksi ja kehittää mieslähtöistä työskentelyotetta. Alakysymyksinä tut-kin miesten tuen tarvetta eli sitä, mihin asioihin verstaan miehet tarvitsevat ja halua-vat eniten tukea. Tutkin myös miesten toiveita siitä, millaisia miehille suunnattuja toi-mintoja ja palveluita, kuten pienryhmätoimintaa tai yksilöllisiä palveluita, he toivoisivat Nuorisoverstaalle. Kysyin miehiltä myös kysymyksiä liittyen sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen Nuorisoverstaalla. Näitä asioita tutkimalla selvitettiin miesten tuen tarve sekä se, mitä toimintaa miehet haluavat ja tarvitsevat, jonka myötä Nuori-soverstas voi kehittää toimintaansa. Tutkimuksesta selviää myös se, miten miessu-kupuolen ominaisuudet tulee ottaa huomioon työskennellessä miesten kanssa.

Tutkimuskysymyksiä pohdittiin yhdessä työparini Paulan sekä Joensuun Nuorisoverstaan toiminnanjohtajan Ulla Mänttari-Tikan kanssa. Lopulliset tutkimuskysymykset muotoutuivat pikkuhiljaa tutkimusta suunniteltaessa. Lopulliset tutkimuskysymykset koostuvat keskeisimmistä ja tärkeimmistä asioista, joita tutkimuksessa haluttiin selvittää.

Päätutkimuskysymys:

1. Millä tavoin miesten ja miesnäkökulman huomiomista voidaan kehittää Joensuun Nuorisoverstaalla?

Alakysymykset:

2. Mihin asioihin miehet tarvitsevat eniten tukea?
3. Millaisia heitä tukevia palveluita ja toimintoja miehet toivovat Joensuun Nuorisoverstaalle?
4. Kuinka sukupuolten tasa-arvoisuus toteutuu Nuorisoverstaan toiminnassa?

### 7.1.2 Ohjaajille tehty tutkimus

Paulan tavoitteena oli selvittää henkilökunnan näkemyksiä Joensuun Nuorisoverstaan toiminnasta; kuinka sukupuolisensitiivinen työote siellä toteutuu, mitä kehitettävää verstastoiminnasta löytyy ja kuinka henkilökunta kokee miesasiakkaan kohtaamisen; mitä sukupuolisia eroja on ja vaikuttaako ohjaajan oma persoona tilanteeseen. Näiden tulosten avulla henkilökunta voisi tarkastella omaa työtettään ja kehittyä ohjaajana. Näin ollen myös toiminnan kehittämiseen saadaan uusia tapoja.

Tutkimuskysymykset muovautuivat keskusteluista Joensuun Nuorisoverstaan toiminnanjohtajan Ulla Mänttari-Tikan kanssa, sekä tutustumalla Nuorten –kokemana tehtyyn tutkimukseen ja sieltä nousseisiin tuloksiin. Henkilökunnan kanssa tehdyn tutkimuksen alaongelmat syntyivät, kun mietimme yhdessä työparini Elisa Hirvosen kans-

sa, että henkilökunnalta voisi saada sellaista tietoa, joka tukisi miesasiakkailta tehdyn tutkimuksen tuloksia.

#### PÄÄTUTKIMUSKYSYMYKSET:

1. Miten Joensuun Nuorisoverstaan toimintaa voidaan kehittää miesasiakkaita huomioivammaksi?

#### ALAKYSYMYKSET:

1. Miten miesasiakkaan kohtaaminen eroaa nuoren naisakkaan kohtaamisesta?
2. Vaikuttaako ohjaajan sukupuoli nuorten kohtaamiseen?
3. Mitä asioita Nuorisoverstaan toiminnassa tulee kehittää, jotta toiminta olisi asiakkaita huomioivampaa ja heidän tarkoituksiensa/tavoitteidensa mukaista?

## 7.2 Kohdejoukko ja tutkimusmenetelmät

### 7.2.1 Nuorille miehille tehty tutkimus

Nuorisoverstaan miesasiakkaille tehdyn tutkimuksen kohdejoukkona oli viisi Joensuun Nuorisoverstaan teknisen verstaan poikaa, jotka olivat joko harjoittelussa teknisellä verstaalla tai harjoittelussa valmennusverstaan kautta. Iältään kohdejoukko oli 17-23 -vuotiaita. Suurin osa kohderyhmäläisistä oli tullut tekniselle verstaalle kevään tai alkukesän aikana, mutta osa oli ollut jo aiemmin mukana verstaan toiminnoissa valmennusverstaan kautta. Kohderyhmäläiset olivat tulleet mukaan verstaan toimintoihin Työ- ja elinkeinotoimiston ja Työvoimapalvelukeskuksen kautta. Minulla oli jo suhteellisen paljon ennakkotietoa teknisen verstaan toiminnasta, koska suoritimme opinnäytetyöparini kanssa Nuorisoverstaalla projektiopinnot talvella 2010-2011. Ennen haastattelua perehdyin kuitenkin vielä tarkemmin teknisen verstaan toimintaan. Suurin osa haastateltavista pojista oli minulle ennestään tuntemattomia. Olin tiedot-

tanut kohderyhmää opinnäytetyömme haastatteluista etukäteen ja teknisen verstaan ohjaaja Vesa Mitrunen oli kertonut heille, millaisesta tutkimuksesta on kysymys. Pojille oli kerrottu myös se, että heidän henkilöllisyytensä ei tule tutkimuksessa selville.

Käytin tutkimusaineiston keräämiseen *kvalitatiivista tutkimusmenetelmää*. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen päätösten tai käyttäytymisen syitä. Tällaisessa tutkimuksessa tutkitaan usein pientä joukkoa, mutta sitäkin tarkemmin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavat valitaan usein harkinnanvaraisesti, eikä tutkimuksella pyritä tekemään tilastollisia yleistyksiä. (Heikkilä 2008, 16.)

Keräsin tutkimustietoa teknisen puolen pojilta yksilöhaastatteluiden avulla, koska yksilöhaastattelu soveltuu henkilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen (Vilka 2005, 101). Mielestäni yksilöhaastattelut olivat toimivin keino kyseisen kohderyhmän haastattelemiseen, koska siten muun ryhmän läsnäolo ei vaikuttanut haastateltavan vastauksiin. Koin yksilöhaastattelun hyväksi myös siksi, että siinä jokaisella oli aikaa ja mahdollisuus saada henkilökohtainen äänensä kuuluviin. Haastattelukysymykset olivat sellaisia, että haastattelussa oli mahdollisuus siihen, että esiin tulee henkilökohtaisiakin asioita, joten päädyin yksilöhaastatteluun.

Haastattelun muotona käytin teemahaastattelua. Teemahaastattelussa poimitaan tutkimusongelmaan liittyvät olennaiset aiheet, joita tulee käsitellä tutkimushaastattelussa, jotta tutkimisongelmiin saataisiin vastaus. Sillä, missä järjestyksessä aiheita käsitellään haastattelun aikana, ei ole merkitystä tutkimuksen kannalta. Keskeinen tavoite on, että vastaaja voi antaa kustakin aihe-alueesta oman kuvauksensa. (Vilka 2005, 101-102.) Teemahaastattelu oli tutkimukseen sopivin vaihtoehto, koska kysymysten järjestys vaihteli haastatteluiden mukaan ja lopullinen ja toimivin järjestys muotoutui vähitellen. Teemahaastattelun avulla sain jäseneltyä haastattelukysymykset omiin lokeroihinsa, mikä helpotti itse haastattelutilannetta. Uskon, että teemahaastattelu oli myös haastateltaville toimiva vaihtoehto, koska kysymysten luokittelun avulla haastateltavien oli varmasti helpompi pysyä aiheessa mukana.

Haastattelujen lisäksi käytin haastattelutilanteessa myös hiukan havainnointia. Havainnoinnin avulla saadut havainnot kertovat, mitä ihmiset tekevät ja miltä asiat näyt-

tävät, eikä sitä mitä ihmiset sanovat (Vilkka 2005, 119-120). En ollut suunnitellut etukäteen, että aion havainnoida haastateltavia. Haastatteluista nousi kuitenkin muutama asia, jotka tulivat esille vain havaintojen kautta, ei haastattelukysymysten.

### 7.2.2 Ohjaajille tehty tutkimus

Ohjaajille tehdyssä tutkimuksessa kohdejoukkona olivat Joensuun Nuorisoverstaan pajaohjaajat, jotka toimivat niin mies- kuin naisasiakkaidenkin parissa pajatoiminnassa. Pajaohjaajilla olisi konkreettista tietoa ja omia kokemuksia selvitettävistä ongelmista. Valmennusverstaan ohjaajilla ja yksilöohjaajilla on erilaiset työnkuvat ja näin ollen eivät vastaisi täysin tutkimuksen tarkoitusta.

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jolla pyritään selvittämään ongelman laatua ja luonnetta (ks. *kvalitatiivinen haastattelu*). Ohjaajien tutkimuksen tutkimusaineisto kerättiin avoimena yksilöhaastattelulla työntekijöitä kesä- ja heinäkuussa 2011. Päädyin tähän menetelmään Sari Vuorelan kirjoittaman artikkelin ”*Haastattelumenetelmät*” (2005) perusteella: Avoimessa haastattelussa käytetään avoimia kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehtoja ei ole valmiiksi muotoiltu. Avoin haastattelu on keskustelunomainen tilanne tietystä aiheesta. Haastattelijalla on mahdollisuus kysyä uusia kysymyksiä haastateltavan vastausten perusteella. Haastattelu voi tuoda esille myös asioita, joita haastattelija suoraan ei ole osannut kysyä. Avoin haastattelumenetelmän käyttö on kannattavaa silloin, kun haastateltavien kokemukset vaihtelevat paljon ja kun haastateltavia ei ole monta. Vaikka keskustelu onkin vapaamuotoista, haastattelijan tulee kuitenkin ohjata sitä niin, että tarvittavat tiedot tulevat esille. Avoin haastattelu soveltuu arkaluontoisten asioiden, menneisyyden tapahtumien ja heikosti tiedostettujen asioiden tutkimiseen. (Vuorela 2005, 38.)

### 7.3 Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi

### 7.3.1 Nuorille miehille tehty tutkimus

Nuorten miesten tutkimuksen tutkimusaineisto kerättiin Joensuun Nuorisoverstaan teknisen puolen viideltä pojalta, jotka olivat haastattelujen aikana iältään 17-23-vuotiaita. Tein poikien haastattelut yksilöhaastatteluina saman päivän aikana. Haastattelut toteutettiin poikien verstaspäivän aikana heille luontevassa ympäristössä. Halusin luoda haastattelutilanteesta mahdollisimman rennon, joten menin sinne, missä pojat ovat luonnollisimmillaan. Poikia oli etukäteen tiedotettu haastattelun ajankohdasta ja kaikki paikalla olleet viisi poikaa suostuivat haastatteluun. Paikalla oli myös teknisen verstaan ohjaaja.

Tutkimusaineiston analysointi alkoi haastattelujen litteroinnilla nauhalta kirjalliseen muotoon. Jokainen haastattelu litteroitiin erikseen useamman kuuntelukerran avulla. Haastattelukysymykset oli jaoteltu perustietojen lisäksi kolmeen eri teemaan: nuorten miesten tuen tarve, toiveet toiminnasta ja sukupuolten tasa-arvon toteutuminen. Teemat syntyivät haastattelua suunnitellessani ja muotoutuivat vielä itse haastattelutilanteessa. Aloin analysoida haastateltavien vastauksia näiden teemojen mukaan. Teemoittain analysointi selkeytti aiheita ja helpotti analysointia huomattavasti. Lopuksi kuuntelin vielä nauhat läpi kertaalleen varmistaakseni sen, ettei minulta jäänyt mitään kuulematta.

### 7.3.2 Ohjaajille tehty tutkimus

Ohjaajien tutkimuksen ensimmäisen erän haastattelun toteutin kesäteatterilla samana päivänä opinnäytetyöparini Elisa Hirvosen kanssa, koska hänen haastatteleman sa pojat olivat silloin paikalla ohjaajansa kanssa rakentamassa kesäteatterin lavastuksia.

Toisen erän haastattelut toteutin Nuorisoverstaan tiloissa, koska halusin ohjaajien olevan mahdollisimman luonnollisessa ympäristössään ja ohjaajan roolissaan. Työskentelytiloissa tehty haastattelu, voisi tuoda esille ajatukset, jotka päässä pyörivät myös arkisessa työskentelytilanteessa.

Yksilöhaastattelun valitsin siksi, että tilaa olisi tuoda omat henkilökohtaiset ajatukset ja kehittämissideansa esiin, loukkaamatta kenenkään toisen näkemyksiä. Uskon, että yksilöhaastattelu toi esille ajatuksia, joita ei muuten arkiympäristössään toisi julki.

Haastattelurunko, joka löytyy liitteistä (LIITE 2), oli kaikille sama, mutta osassa haastatteluissa painottuivat jotkin alueet toisia enemmän ja toiset jäivät vähemmälle huomiolle. Painottumiseen vaikutti se, miten ohjaajat olivat kokeneet asiat työpaikallaan; joistain asioista heillä oli paljon sanottavaa, joitain he eivät olleet aikaisemmin ajatelleet.

Tutkimusaineiston analysointi tapahtui ensin haastattelujen litteroinnilla nauhalta kirjalliseen muotoon. Kun haastattelun kuuntelukertoja oli useita, jokaisen haastattelun erikseen analysointi helpottui; huomasi ja muisti asioita ja kunkin vastaajan vastauksista huomasi yhtäläisyyksiä. Analysointi tapahtui keskittymällä kerralla yhden haastateltavan tuloksiin ja kirjaamalla ylös huomiota herättävät vastaukset. Näin toimin kaikkien kohdalla, jonka jälkeen vertailin haasteltujen tuloksia ja keräsin yhteisiä teki-joitä ja tuloksia. Myös yksittäiset tulokset ovat merkittäviä ja voivat tuoda esiin tietoa, jota ei oltu aikaisemmin huomattu.

Analyysillä tarkoitetaan aineiston lukemista huolellisesti, tekstimateriaalin järjestelyä, sisällön ja/tai rakenteiden erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista (mitä aineisto sisältää, mistä siinä kerrotaan, millä tavoin ja missä määrin). Analyysi voi olla myös sisällöllisen aineksen luokittelemista esimerkiksi eri aiheiden ja teemojen perusteella. Ideana on siis saada kirjavasta ja toisinaan runsaasta tekstimassasta "tolkkua" – kiteyttää haastattelujen tai kertomusten sisältöjä tai rakennetta ja tarkastella tutkimusongelmien kannalta keskeisten seikkojen esiintymistä ja ilmentymistä teksteissä. Kyse on aineiston tarkastelemisesta huolellisesti, sen koettelemisesta vertaillen sen sisältöä. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2006.)



## 7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyyys

### 7.4.1 Nuorille miehille tehty tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus tarkoittaa tutkijan tarkkaa selostusta tutkimuksen toteuttamisesta. Tutkimuksen kaikki vaiheet on kerrottava tarkasti. Tutkijan tulee kertoa aineiston keräämisen olosuhteet ja paikat, haastatteluihin käytetty aika, häiriötekijät, virhetulkinnat sekä oma arvio tilanteesta. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 232.)

Toteutin teknisen puolen poikien yksilölliset teemahaastattelut kesäkuussa 2011. Teknisen verstaan ohjaaja ehdotti, että haastattelut suoritettaisiin verstaspäivän aikana. Mielestäni se oli hyvä idea, sillä silloin haastateltavat olisivat heille luontevassa ja rennossa ympäristössä. Aamupäivä haastattelun ajankohtana oli mielestäni sopiva, sillä siihen aikaan päivästä haastateltavien vireystaso on luultavasti parempi kuin esimerkiksi myöhään iltapäivällä. Tällä kertaa haastateltavilla oli meneillään teatterilavasteiden rakentaminen Hasaniemen kesäteatterin ympäristössä Joensuussa. Haastateltavia oli informoitu opinnäytetyömme haastatteluista etukäteen, joten he olivat osanneet varautua tulemiseeni. Minun täytyi puolestaan varautua siihen, että haastateltavat eivät välttämättä haluaisikaan osallistua haastatteluun tai että heidän haastatteluistaan ei saisi ns. mitään irti.

Tehdessäni haastattelukysymysten runkoa, oli opinnäytetyömme vasta hyvin alussa. Jälkeenpäin ajateltuna kysymykset olisivat olleet varmasti johdonmukaisempia, jos opinnäytetyöprosessimme olisi ollut jo pidemmällä. Haastattelukysymysten hahmottaminen oli mielestäni hieman vaikeaa niin alkuvaiheessa.

Haastattelut toteutettiin kesäteatterin taukotilana toimivassa vaunussa, erillään muista nuorista. Tilat olivat rauhalliset ja niissä sain olla haastateltavan kanssa rauhassa ilman muita häiriöitä. Tilat eivät olleet kovin viihtyisät hyttysten ja viileyden vuoksi, mutta mielestäni tilanne oli rento ja luonteva. Teknisen puolen ohjaaja oli kertonut

haastateltaville opinnäytetyöstämme jonkin verran, mutta ennen haastattelun alkua kerroin vielä lisää opinnäytetyöstämme ja varmistin vielä, että saan käyttää nauhuria.

Haastattelut kestivät seitsemästä minuutista kahteenkymmeneen minuuttiin. Haastattelijana toimin minä. Haastatteluissa olivat läsnä minä, haastateltava ja opinnäytetyöparini Paula Pajari, joka odotti teknisen verstaan ohjaajan haastattelun alkua.

Mielestäni haastattelut sujuivat hyvin eikä haastattelutilanteessa ilmaantunut mitään ongelmia. Toki tilanne olisi voinut olla parempi, jos olisin tuntenut haastateltavat etukäteen tai olisin käynyt tutustumassa heihin vaikka yhden kerran. Haastattelijana pyrin asettumaan haastateltavan tasolle, enkä yrittänyt olla ns. heidän yläpuolellaan. Haastateltavat olivat suunnilleen samaa ikäluokkaa kuin minä, mikä teki tilanteesta rennon, mutta pystyin silti ns. hallitsemaan tilannetta. Olen iloinen siitä, että sain vastauksia kaikilta haastateltavilta. Haastateltavat olivat hyvin erilaisia puheliaisuustasoltaan, joten kysymyksiä täytyi hieman muotoilla eri tavalla kunkin kohdalla sekä vaihtaa välillä kysymysten järjestystä. Muutamista haastateltavista huomasin havainnoimalla heidän käytöstään, että he eivät halunneet kertoa minulle asioitaan ja mielipiteitään kovin laajasti. Mielestäni se on ymmärrettävää, koska emme tunteneet toisiamme. Samaiset vastaajat vastasivat myös hyvin lyhyesti kysymyksiin, jotka koskivat heitä itseään tai jotakin hiukan henkilökohtaisempaa aihetta.

Haastattelun nauhoitus onnistui hyvin eikä nauhuri tuntunut häiritsevän haastateltavia. Koin nauhurin käytön käteväksi ja toimivaksi, sillä sen myötä pystyin katsomaan haastateltavaa silmiin ja olemaan muutenkin hänen kanssaan vuorovaikutuksessa, kuin olisin pystynyt kynän ja paperin kanssa. Haastatteluita kuunnellessani huomasin, että muutamasta sanasta ei saa täysin selvää, mutta onneksi muistan haastattelujen kulun nauhurin lisäksi myös mielessäni.

Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus edetä alusta asti yllä pitäen ns. yleistettävyyttä. Tutkimus on pätevä eli yleistettävä silloin, kun tutkimustulokset vastaavat tutkimukselle asetettuja päämääriä ja tutkimuskohdetta. (Vilka 2005, 157.)

Tutkimustulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin ja päämääriin sekä toivat uutta tietoa ja kehittämideoita. Tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan kerro laajemmin mies-

ten huomioimisesta työpajatoiminnassa, vaan vain Joensuun Nuorisoverstaan tämän hetkisen tilanteen teknisen verstaan nuorten miesten näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää esimerkiksi muita Suomen verstaita koskeviksi

Tutkimuksen yleistettävyyden ja luotettavuuden kannalta olisi ehkä ollut parempi, jos olisin saanut hieman enemmän haastateltavia. Suurempi määrä haastateltavia olisi tuonut tutkimukseen erilaisia näkökulmia ja vastauksista olisi mahdollisesti löytynyt enemmän yhtäläisyyksiä. Aikataulujen takia tutkimus oli kuitenkin toteutettava kesällä, jolloin teknisellä puolella ei ollut kovin montaa nuorta. Suurin osa tutkittavista nuorista miehistä ei ollut ollut verstaalla vielä kovin kauaa, joten heillä ei välttämättä ollut paljoakaan kokemusta verstaan toiminnasta. Tämän vuoksi heidän ei ole ollut välttämättä helppoa vastata haastattelun kysymyksiin. Toisaalta on hyvä, että tutkimuksessa näkyy sellaisten nuorten näkökulma, jotka ovat olleet mukana jossakin verstaan toiminnassa jo pidempään ja myös sellaisten, jotka ovat vasta verstaan toimintoihin tulleet.

#### 7.4.2 Ohjaajille tehty tutkimus

Ohjaajille tehdyssä laadullisessa tutkimuksessa voidaan soveltaa tietyin osin reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä. Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät esimerkiksi saa olla sattumanvaraisia ja tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä on voitava tutkia sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia. Käytettyjen käsitteiden on sovitettava tutkimusongelman ja aineiston sisältöihin. Luotettavuutta voidaan arvioida laadullisessa tutkimuksessa monin tavoin. Eräs laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä näkökulma on yleistettävyys tai siirrettävyys: ovatko tutkimuksen tulokset yleistettävissä tai siirrettävissä myös muihin kohteisiin tai tilanteisiin. (Lähdesmäki, Hurme, Koskimaa, Mikkola, Himberg 2009.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida määrällisessä tutkimuksessa reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan analyysin johdonmukaisuutta ja mittaustulosten toistettavuutta. (Saaranen-Kauppanen, Puusniekka

2006.) Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa aineiston analyysimittarit ovat päteviä: ne mittaavat sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata (mt.).

Tutkimuksen luotettavuus sekä yleistettävyydet ovat hyvän luokkaa. Paikallisella tasolla haastatteluprosentti on hyvä ja kertoo tilanteen juuri Joensuun Nuorisoverstaan toiminnasta, jonka tilauksesta opinnäytetyö suoritettiin. Tutkimustulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin ja toivat uutta tietoa ja kehittämisideoita. Tutkimustulokset vastaavat Joensuun Nuorisoverstaan tarpeeseen, mutta eivät ole yleistettävissä valtakunnalliseen työpajatoimintaan. Reliabiliteettini ja validiteetin vaatimukset siis täyttyvät.

Joensuun Nuorisoverstas ry:llä on henkilökuntaa 12 henkilöä, joista pajatoiminnassa työskentelee tällä hetkellä 4 henkilöä. Pajatoiminnassa mukana olleista henkilöistä haastattelin 3 henkilöä, joilla oli kokemusta niin nuorten naisten, kuin miestenkin kanssa työskentelystä. Yksi työntekijä oli lomalla, joten häntä en voinut haastatella.

Yksilöhaastattelu toteutui kahdessa erässä. Kesäkuussa kävimme yhdessä työparini Elisa Hirvosen kanssa haastattelemassa teknisen puolen poikia sekä heidän ohjaajansa. Haastattelu tapahtui kahden kesken taukokuoneessa, muiden ollessa työmaalla kesäteatterin lavastuksia pystyttämässä. Haastattelu sujui ilman häiriötä, mutta haastattelun loppupuolella taukokuoneeseen saapui kaksi henkilöä tauolle, haastateltavani halusi kuitenkin jatkaa haastattelun loppuun, sanoen, ettei hänellä mitään niin salattavaa ollut.

Toisessa erässä haastattelin kahta verstaan työntekijää heinäkuussa. Toisen erän haastattelu tapahtui Joensuun Nuorisoverstaan tiloissa. Paikalla oli kaksi pajaohjaajaa, kolmannen ollessa lomalla. Nuorisoverstaan tilat olivat haastateltaville luonnollinen ympäristö ja näin ollen pystyivät vastaamaan haastatteluun luonnollisessa työympäristössään ohjaajan roolissaan.

Tutkimuksen monipuolisempien tulosten kannalta olisi ehkä ollut parempi, jos olisin saanut hieman enemmän haastateltavia. Jälkeenpäin mietittäessä, myös yksilöohjaajilta sekä valmennusverstaanohjaajilta olisi voinut tulla Joensuun Nuorisoverstaan toiminnan kehittämiseksi ideoita. Pajatoiminnasta heiltä ei olisi tullut relevanttia tietoa, mutta nuorten kohtaamisesta olisi saattanut paljastua jotain uutta. Epäilen kuitenkin,

että tutkimuskysymysten asetteluun verraten, heiltä olisi saattanut tulla vääristynyttä tietoa omaan kokemuksiinsa pohjaten. Aikataulujen takia tutkimus oli toteutettava kesällä, jolloin verstaan toiminta on hiljaista ja työntekijöitä lomalla. Omien työkiireiden takia haastattelupäivien sopiminen tuntui melkein mahdottomalta ja näin ollen jäivät hyvin vähäisiksi. Aikaa olisin tarvinnut pidemmälle syksyyn, jolloin suuri hanke työelämässäni olisi päättynyt ja aikaa haastatteluille olisi ollut enemmän.

## 8 VERSTAAN NUORILLE MIEHILLE TEHDYN TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käydään läpi Elisan tekemää tutkimusta teknisen puolen nuorille miehille. Luvussa käydään läpi tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä tulosten pohjalta. Haastateltavien vastaukset käsittävät heidän kokonaisoloaikaansa verstaan toiminnassa sisältäen teknisen verstaan toiminnan lisäksi valmennusverstasjakson aikaisia asioita. Ensimmäisenä kerron, millaisia tuloksia syntyi haastattelujen ensimmäisestä teema-alueesta, joka oli miesten tuen ja avun tarpeen kartoittaminen. Toisena kerron siitä, millaisia toimintoja ja palveluita verstaan nuoret miehet toivoisivat verstaalla olevan. Kolmantena käyn läpi sitä, millaisia ajatuksia nuorilla miehillä oli sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta Nuorisoverstaalla. Lopuksi kerron, millaisiin johtopäätöksiin päädyin tulosten pohjalta.

### 8.1 Tulokset

#### 8.1.1 Nuorten miesten tuen tarve

Tutkimuksessa haluttiin selvittää se, onko teknisen puolen nuorilla miehillä erityistä tuen tarvetta joissain tietyissä asioissa ja mitä nämä asiat ovat. Haastattelutilanteessa miehille kerrottiin tarvittaessa esimerkkejä siitä, että tuen tarve voi liittyä työhön, aikuistumisen haasteisiin, arjen- ja elämänhallintaan, sosiaalisiin ongelmiin tai johonkin muuhun aiheeseen. Haastatteluissa selvisi, että teknisen puolen nuorilla miehillä on ollut verstaajakson aikana elämänhallintaan, koulutukseen, työttömyyteen tai jo-

honkin henkilökohtaiseen aiheeseen liittyviä asioita, joihin he ovat tarvinneet apua ja tukea tai jotka he ovat kokeneet haastaviksi. Kolme viidestä haastateltavasta oli pyytänyt apua tai tukea johonkin häntä painavaan asiaan. Apua on haettu verstaalla tehtäviin töihin sekä oman tulevaisuuden suunnitteluun liittyen. Oman tulevaisuuden suunnitteluun liittyen apua on haettu opiskelu- ja työmahdollisuuksien kartoittamiseen:

*”Nimenommaan hain kurssille, että saisin vähän tietoa eri ammattialoista ja kartottasin näitä opiskelumahiksia, että mikä sopis miulle, mihin kannattas hakee ja mitä on työnäkymät milläkin linjalla. Sain hyvinkin paljon vastauksia.” (H3)*

Yksi haastateltavista kertoo, että ei ole hakenut apua elämän haasteisiin verstaalta:

*”Eipä sillee. Oon selvinny haasteista omalla tyyllilläni.” (H4)*

Tukea ja apua on haettu ohjaajilta. Haastatteluissa nousi esiin, että apua on kysytty eniten oman verstaan ohjaajalta. Valtaosa haastateltavista koki, että apua ja neuvoja on ollut tarpeeksi tarjolla ja kysymyksiin on osattu vastata. Kolme viidestä haastateltavasta kertoi saaneensa tukea ja vastauksia ongelmiinsa, yksi vastaajista kertoi saavansa apua joihinkin asioihin ja joihinkin ei. Samainen vastaaja nostaa esille sen, että jo sekin, että pääsee tekemään jotain pitkän työttömyysjakson ja päivärytmittömän elämän jälkeen, on jo auttamista:

*”...Ensinnäkii ku jotaki tekee, ku 5 kk oli ennen työttömänä..joku rytmi pysyy.” (H5)*

Vastaaja, joka kertoi selvinneensä haasteista omalla tyyllillään, kertoo, että joskus olisi kuitenkin hyvä saada vähän enemmän neuvoja. Hän kuitenkin miettii, että jos haluaa apua, niin sitä täytyy itse osata pyytää.

*”Kyllä se ois joskus hyvä saha enemmän neuvoja, mutta ei sitä oikein voi alkaa vaatimaan, jos ei pyydä. Jos haluun niin pyydän.” (H4)*

Yksi vastaajista kertoi, että apua ei aina tarvitse erikseen pyytää, koska teknisen verstaan ohjaaja kyselee työn ohessa nuorilta avoimesti heidän tulevaisuuden suunnitelmistaan ja siitä, mitä he ovat tehneet niiden eteen.

Kun haastateltavilta kysyttiin, että millaista tukea he toivoisivat, nousi esille, että tuen muoto riippuu aiheesta. Henkilökohtaisia ongelmia ei haluttu jakaa muiden nuorten kanssa yhteisissä keskusteluissa vaan käydä niitä läpi ohjaajan kanssa kahden kesken. Verstaan yhteisiä asioita tai haasteita oltiin valmiita käymään porukassa läpi.

### 8.1.2 Toivottuja toimintoja ja palveluita

Kysyin haastateltavilta, ovatko he osallistuneet ryhmätoimintoihin verstaalla olo aikana. Haastateltavat ovat olleet teknisellä verstaalla vasta vähän aikaa, joten he eivät ole kerinneet osallistua kovin moniin ryhmätoimintoihin siellä. Kolme vastaajista kertoi osallistuneensa valmennusverstaalla olo aikanaan ryhmätoimintaan, joka sisälsi ulkoilua ja yhdessäoloa. Yhden vastaajan mukaan kyseistä ryhmätoimintaa voisi kuvailla virkistystoiminnaksi. Esille tuli myös, että elokuvan katselukin voi olla ryhmätoimintaa, kun sitä katsotaan porukassa. Myös verstaan arkipäivän työtehtävät koettiin ryhmätoiminnaksi. Haastateltavat ovat tehneet teknisellä verstaalla maalaus-hommia, muuttoja, sekä rakentaneet kesäteatterin lavasteita. Erilaiset ryhmätoiminnot saivat kehuja siitä, että ne ovat mukavia, tuovat vaihtelua perustoimintaan ja niissä saa olla ulkona. Ryhmätoiminnoista mainittiin, että ne ovat mukavia ja toimivia, jos ryhmä on toisilleen entuudestaan tuttu ja tulee hyvin toimeen. Negatiivisena asiana ryhmätoiminnoissa koettiin, se että juuri äsken verstaalle tulleet saattavat jäädä helposti porukasta ulkopuoliseksi. Tällaisia kommentteja haastateltavilla oli ryhmätoiminnoista:

*”Parempaa se oli ku opiskelu.” (H2)*

*”Oon mie tykänny. Tottakai niinku jos on hyvä ja tuttu porukka. Mieki olin jonku aikaa ollu toiminnassa mukana, nii se on tosi mukavaa. Mut*

*huomasin myös, et jos on tämmösii vastatulleita, niin ne jää tosi nopeesti ulkopuolisiks, jos muu porukka on jo ryhmäytyny.” (H3)*

Kohderyhmältä kysyttiin, että millainen ryhmätoiminta heitä itseään kiinnostaa ja millaista toimintaa he toivoisivat verstaalle. Kaksi vastaajista ei osannut ehdottaa mitään tiettyä tai tietynlaista toimintaa. Yksi vastaajista kertoi, että häntä kiinnostaa vrc-ralliautoilu, jota hän haluaisi kokeilla, jos olisi mahdollista kokeilla jotain kalliimpia toimintoja. Myös lentokoneen hankkiminen tuli esille, joskin hieman huumorimielessä. Yksi vastaajista totesi, että hänen toiveitaan olisi lähes mahdotonta toteuttaa juuri tässä porukassa, koska ihmisiä kiinnostaa niin eri asiat. Häntä itseään kiinnostaa bänditoiminta ja yhdessä musisointi sekä kuvataiteellinen toiminta. Eräs vastaajista toi esiin toiveen sellaisesta ryhmätoiminnasta, joka ryhmäyttäisi verstaan toimintoihin tulevan uuden nuoren mukaan porukkaan. Hänen mielestään uuden nuoren saaminen mukaan porukkaan on hyvin tärkeää ja ryhmäyttämiseen pitäisi panostaa, vaikkakin se on riippuvaista resursseista, kuten ajasta.

*”No jos vois kaupungilta pummii niin paljon rahaa, että sais näitä kalliimpia harrastuksia.” (H2)*

*”Ittee eniten kiinnostais nuo bändihommat tai se, että pääsis jonneki soittelee ja jammailee porukalla. Tai sit jottain kuvataidetta.” (H4)*

Kysyin haastateltavilta, toivoisivatko he Nuorisoverstaalla järjestettävän toimintaa, jossa olisivat mukana molemmat sukupuolet vai vain miessukupuolen edustajat. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että miesten ja naisten yhteinen toiminta on paras vaihtoehto ja että asioita halutaan tehdä yhdessä sukupuoleen katsomatta.

*”Koko porukka messiin.” (H4)*

### 8.1.3 Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen



Halusin selvittää haastateltavilta, että kohtasivatko he verstaalle tullessaan minkäänlaisia paineita tai epäröintiä pajapuolen valinnassa, esimerkiksi läheisten suunnalta yleisten stereotyyppien vuoksi tai omien luulojensa suhteen. Asiaa lähdettiin selvittämään kysymällä kohderyhmäläisiltä heidän valinnastaan tekstiili- ja teknisen pajan välillä. Kaikki vastaajista olivat uskaltaneet valita sen pajan, jolle he sisimmässään halusivat eivätkä he olleet kokeneet paineita asian suhteen. Yksi vastaajista kertoo, että teknisen verstaan toiminta oli hänellä ennestään tiedossa, joten valinta teknisen ja tekstiilipuolen välillä oli helppoa. Toinen vastaaja kertoo, että pystyi valitsemaan aidosti haluamansa verstaapuolen, mutta teknisen verstaan toiminta ei vastannut hänen luulojaan. Hän oli ajatellut teknisen verstaan kuvauksen vuoksi, että teknisellä puolella tehdään vain puutöitä. Vastaaja ehdottaakin, että teknisen verstaan toiminnan kuvausta voisi mahdollisesti muokata.

Kysyin myös, että ovatko vastaajat kokeneet verstaalla oloaikanaan stereotyyppioita miessukupuoleen liittyen. Vastaajat eivät olleet törmänneet sukupuolistereotyyppioihin Nuorisoverstaalla. Yksi vastaajista on aiemmin verstaan ulkopuolella törmännyt stereotyyppioihin ammattinsa vuoksi. Yksi vastaajista toteaa, että ihmiset ovat erilaisia eikä kaikkien tarvitse pitää samoista asioista. Toinen vastaajista kertoo, että jos hän kuulee joltain taholta yleistämistä, niin hän pyrkii ilmaisemaan oman vastamielipiteensä.

*"Ihmiset on erilaisia ja ihmiset tykkää eri asioista. Kaikkien ei tarvii tykkätä samoista asioista."*

Halusin selvittää, että ovatko vastaajat tunteneet, että ovat voineet olla omia itsejään verstaalla olo aikanaan. Oma itsenään olo tarkoitti tässä asiayhteydessä sekä sukupuoleen ja mieheyteen liittyvää omaa itsenä olemista sekä yleistä uskallusta olla sellainen kuin on. Kaikki vastaajat kokivat, osa hyvinkin vahvasti, että ovat voineet olla verstaalla vapaasti omia itsejään. Asiaan vaikuttavia tekijöitä ovat olleet ryhmän ilmapiiri, ryhmäytyminen, ohjaaja ja se, että hyvänä päivänä saa olla rehellisesti hyvän tuulinen ja huonona päivänä huonotuulinen. Vastaajien mielestä pitää olla rohkeasti oma itsensä, eikä muuttua muiden tahdon mukaan.

*"Koen, että olen oma itteni. Erittäin."* (H5)

*”Ei mulla oo ikinä tullu silleen muututtuu porukan mukana.” (H1)*

Miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu haastateltavien mukaan Joensuun Nuorisoverstaalla hyvin. Heidän mielestään mies- ja naisasiakkaita kohdellaan verstaalla samalla lailla ja kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua kaikkeen toimintaan. Yksi vastaajista kertoo, että miehiä kohdellaan tekstiiliverstaalla samalla lailla kuin naisia ja naisia teknisellä verstaalla samalla lailla kuin miehiä eli kaikki tekevät siis samoja työtehtäviä.

*”Vaikka tekstiiliverstaalle menis mies, se tekis samoja asioita ku naiset tekee. Samoin ku mejän puolella. Jos tänne tulee nainen, se tekee samoja hommia ku myöki tehään.” (H3)*

Haastattelussa käsitelimme myös ohjaajien sukupuolijakoa teknisellä ja tekstiiliverstaalla. Kysyin, että mitä mieltä teknisen puolen nuoret miehet ovat siitä, että pitäisikö teknisellä puolella olla myös naisohjaajia ja tekstiilipuolella puolestaan miesohjaajia. Kaikkien vastaajien mielestä tekniselle puolelle voisi tulla naisohjaaja, kunhan hän vain osaa asiansa. Ohjaajan tulisi olla ammattitaitoinen ja omata kokemusta tekniseltä alalta, jotta hän pystyy ohjaamaan ja neuvomaan nuoria. Yksi vastaajista pohtii, että naisilla saattaa kuitenkin olla synnynnäisesti enemmän ymmärrystä tekstiilipuolesta. Toinen vastaaja tuo esille, että hän pystyy pyytämään apua niin mies- kuin naisohjaajalta, mutta epäilee, että kaikki miehet eivät siihen pystyisi.

*”No jos se on silleen, että se osaa sen asiansa ja osaa neuvoo, niin ihan sama se on sit.” (H1)*

Lopuksi tiedustelin vielä yleisiä kehittämisehdotuksia verstaan toimintaa ja miesnäkökulman huomiomista koskien. Kehittämisehdotuksia tuli lähinnä verstaan yleisistä asioista. Toimintaa kehuttiin mukavaksi ja ohjaajia osaaviksi ja ns. hyviksi tyypeiksi. Yksi vastaajista arveli, että Nuorisoverstaan ohjaajat valitaan työhönsä hyvin tarkasti ja piti tätä hyvänä asiana. Yksi kehittämisen kohde liittyi siihen, että uudet nuoret pitäisi ryhmäyttää kunnolla osaksi ryhmää, jotta he eivät jää syrjään muusta ryhmästä. Toinen kehittämisidea liittyi teknisen verstaan työskentelytiloihin. Tiloja kuvailtiin hie-

man ankeiksi ja ahtaiksi. Tilojen toivottiin myös olevan samassa yhteydessä muun verstaan kanssa.

*”Eipä oo, ku mukavahan täällä on ollu.” (H2)*

*”Miusta tää on toiminu tosi hyvin, ainakin miun kohalla. Että ei miulla oo mitään moitittavaa tätä toimintaa kohtaan. Mutta sit kehittämistä...Mie just ilmasin sen ulkopuolisten syrjään jäämisen ja ulkopuoliseksi jäämisen riskin.” (H3)*

## 8.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulosten pohjalta syntyi monia kiinnostavia johtopäätöksiä, jotka vastaavat myös tutkimuksen päätutkimuskysymykseen ”millä tavoin miesten ja miesnäkökulman huomiointia voidaan kehittää Joensuun Nuorisoverstaalla?” sekä kolmeen alatutkimuskysymykseen. Yksi tutkimusongelmista oli selvittää, mihin asioihin nuoret miehet Joensuun Nuorisoverstaan teknisellä verstaalla tarvitsevat tukea. Tuloksista tiedetään, että kohderyhmä tarvitsee ja haluaa eniten apua tulevaisuuden suunnitteluun ja itselle sopivan ammatin löytämiseen, verstaan arkipäivän työtehtäviin sekä päivärytmin ylläpitämiseen. Ohjaajan tulee kannustaa nuoria hakemaan töihin ja kouluun ja pysyä nuoren tilanteen hermoilla. Näihin asioihin nuoret saavat varmasti tukea jo ennestään, mutta on hyvä tiedostaa, mitkä asiat nuoret kokevat haastaviksi, jotta niihin voidaan panostaa entisestään.

Nuoret miehet kokivat, että he ovat saaneet apua ohjaajilta ja tukeen ja apuun oltiin pääosin tyytyväisiä. Tutkimuksen tuloksista voi päätellä, että kaikki nuoret eivät kuitenkaan välttämättä uskalla tai yksinkertaisesti saa aikaiseksi pyytää apua ja päätyvät pähkäilemään ongelmiensa kanssa itsekseen. Silti he sisimmässään toivovat, että tukea tarjottaisiin enemmän.

Ohjaajan kanssa tapahtuvat kahdenkeskiset keskusteluhetket ovat tutkimuksen nuorille hyvin tärkeitä varsinkin silloin, kun on kysymys jostain hyvin henkilökohtaisesta aiheesta. Nuoret ovat kuitenkin valmiita keskustelemaan asioista myös ryhmässä, mikä on positiivinen asia, koska vertaistuen merkitys voi olla hyvin huomattava. Vertaistukea voi määritellä käsitteillä hengenheimolaisuus, samankaltaisuus, yhteenkuuluvuus, kokemuksellisuus ja tuen ja tiedon saanti. Lundbom ja Herranen viittaavat Nylyndin (2005, 203) kuvaukseen vertaistuesta: Vertaistukea saadaan samankaltaisessa tilanteessa olevilta ihmisiltä. Vertaistukea antamalla ihmiset pääsevät jakamaan omia kokemuksiaan ja ratkaisemaan tai lievittämään elämäntilannettaan tai ongelmiaan. (Lundbom, Herranen 2011, 206.) Teknisen puolen nuorille miehille voisi järjestää toiminnallista vertaisryhmätoimintaa, joka olisi samalla kuitenkin toiminnallista. Tällaisen toiminnan jonka avainsanoja ovat osallistuminen, osallisuus, yhdessä toimiminen ja me-henki (Lundbom, Herranen 2011, 206).

Järjestettyjen keskusteluhetkien lisäksi myös työn ohessa tapahtuva nuorten auttaminen ja tukeminen on tärkeää. Nuoren voi olla helpompi kertoa asioistaan ohjaajalle silloin, kun tilanne ei ole virallinen ja järjestetty keskustelutilaisuus. Ohjaajien työskentelyssä tärkeää on arjen tohinassa tapahtuva kuulumisten kysely ja nuoren tukeminen.

Tutkimuksen nuoret miehet eivät olleet kerinneet osallistua verstaan ryhmätoimintoihin teknisellä verstaalla oloaikanaan, sillä he olivat olleet mukana verstaan toiminnassa vasta vähän aikaa. Kokemusta ryhmätoiminnasta oli kuitenkin tullut aiemmin valmennusverstaan toiminnassa. Ryhmätoimintoja toivottiin lisää ja niitä pidettiin hyvänä ja mukana tekemisenä, kunhan vain ryhmä on toisilleen tuttu. Tätä perusteltiin sillä, että uusi henkilö saattaa helposti jäädä ryhmästä ulkopuolelle. Eräs nuori ehdotti ongelmaan ratkaisua. Ratkaisuna olisi syvällisempi ryhmäyttäminen uuden nuoren tai uuden ryhmän kohdalla. Ryhmäyttämiseen paneutuminen on hyvä vinkki verstaan ohjaajille, sillä sen avulla myös ennaltaehkäistään nuorten yksin jäämistä ja syrjäytymistä muusta ryhmästä.

Tehtäväni oli selvittää, millaista toimintaa ja palveluita nuoret miehet toivoisivat verstaalla järjestettävän. Vrc-ralliautoilu, bänditoiminta, kuvataide ja ryhmäyttämiseen liittyvät toiminnot saivat kannatusta nuorten keskuudessa. Vastauksista voi tehdä

sellaisen johtopäätöksen, että haastateltavat toivovat toiminnallisuutta, mutta sen rinnalle myös luovempaa toimintaa. Haastatteluista jäi sellainen kuva, että kaikki vastaajat eivät välttämättä kehdanneet kertoa omia ideoitaan meille, vaikka heillä olisikin jotain kiinnostuksen kohteita tai vaikkapa harrastuksia, joiden pohjalta voisi suunnitella ryhmätoimintaa. Tässä asiassa nuorten osallistaminen toiminnan suunnitteluun onkin tärkeää. Ehdotuksia ja ideoita toiminnasta voi kysellä vaivihkaa arkisen toiminnan lomassa tai vaikkapa suljetulla paperilappuäänestyksellä. Monilla nuorilla on varmasti joitakin harrastuksia tai kiinnostuksen kohteita, mutta he eivät uskalla kertoa niitä muiden kuullen. Ratkaisuna siihen, että kaikkia ei kiinnosta muiden harrastukset, voi olla se, että kaikkien toive toteutetaan vuorokerron.

Johtopäätökset sukupuolten väliseen tasa-arvoisuuteen olivat positiivisia. Tutkimustuloksista selviää, että kukaan vastaajista ei ollut kokenut paineita tekstiili ja teknisen pajan välillä valitsemisesta. Kukaan ei ollut myöskään joutunut stereotyyppisten kohteeksi verstaalla oloaikanaan. Kaikki vastaajista ovat voineet verstaajakson aikana olla omia itsejään. Tästä voi päätellä, että Nuorisoverstaalla nuoria rohkaistaan verstaalle tullessa valitsemaan se paja, joka heitä itseään aidosti kiinnostaa. Verstaalla on selkeästi myös sellainen ilmapiiri, että kaikki voivat olla rohkeasti omia itsejään.

Nuorten mielestä verstaalla vallitsee sukupuolten välinen tasa-arvo. Nuorten mielestä tasa-arvon tulee näkyä myös siinä, että tekstiiliverstaalle tulevat miehet tekevät samoja asioita kuin siellä olevat naiset ja tekniselle verstaalle tulevat naiset tekevät samoja asioita kuin miehet. Tasa-arvon nimissä teknisen puolen nuoret miehet toivottavat myös naisohjaajan tekniselle verstaalle tervetulleeksi, kunhan hän vain osaa asiansa.

Kehittämisideoita verstaan toimintaan liittyen saatiin muutama. Teknisen puolen tilat tarvitsivat muutosta. Nuorten mielestä ne voisivat olla tilavammat ja lähempänä muuta verstaasta. Toinen asia, jota Nuorisoverstas voisi kehittää, on uusien nuorten ryhmäyttäminen osaksi ryhmää. Kolmantena esiin nousi teknisen verstaan toiminnan kuvauksen muokkaaminen. Havaintojeni perusteella nuoret vaikuttivat olevan hyvin tyytyväisiä Nuorisoverstaalla oloonsa ja verstaan toimintaan. Havaitsin, että kaikki haastateltavat puhuivat verstaasta ja ohjaajista lämpimästi ja kunnioittavasti.

## 9. VERSTAAN HENKILÖKUNNALLE TEHDYN TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Paulan Joensuun Nuorisoverstas ry:n työntekijöille tehdyn haastattelun vastausten perusteella pyrittiin kartoittamaan, kuinka työntekijät näkevät poikien tilanteen työpa-jatoiminnassa. Ohjaajia haastatteleamalla haluttiin selvittää olettamuksia, mitä tulee ohjaajien ja nuorten miesasiakkaiden väleihin ja lähestymistapoihin. Pyrittiin myös selvittämään, onko Nuorisoverstaan toiminnassa ohjaajien mielestä kehitettävää.

### 9.1 Sukupuolen merkitys nuorten parissa työskenneltäessä

Joensuun Nuorisoverstaan pajaohjaajia haastatteleamalla pyrittiin selvittämään muun muassa sitä, onko ohjaajan sukupuolella merkitystä asiakkaiden lähestyessä heitä ja kuinka paljon ohjaajan itsensä työskentelyyn sukupuoli vaikuttaa. Tutkin myös sitä onko sukupuolesta riippuen ohjaajilla erilaisia näkemyksiä nuorisoverstaalla työskentelystä ja kuinka sukupuoliset erot näkyvät ohjaajien ajatusmaailmassa.

Miten tutkimuksessamme sitten käsitetään sukupuoli? Anttonen Erja kirjoittaa julkai-sussaan ”sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä” (2007b, 10.) sukupuolesta, ettei sitä välttämättä pystytäkään näkemään kahtena erillinä tai kovin selvänä. Anttonen kirjoittaa, että ”Jukka Lehtosen (2006) mukaan sukupuolen moni-naisuudella viitataan siihen, että ihminen kokee ja ilmaisee sukupuoltaan monin ta-voin: ihminen voi kokea olevansa mies, nainen sekä mies että nainen, tai hän voi ko-kea, ettei ole selvästi kumpikaan. Ihminen voi ilmaista itseään miehenä, naisena, mo-lempina, toisinaan miehenä ja toisinaan naisena tai ei oikein kumpanakaan. Hänen mukaansa kaikki ihmiset sijoittuvat osaksi sekä seksuaalisuuden että sukupuolen moninaisuutta. Kirjoa lisää se, että ihmiselämän aikana ajattelu ja tunteet sekä käyt-täytyminen vaihtelevat: lapsena, nuorena, aikuisena ja vanhuksena seksuaalisuus ja sukupuoli saavat erilaisia merkityksiä ja sisältöjä.” (Anttonen 2007b, 10.) Tutkimuk-

sessamme kyse on kuitenkin fyysisestä sukupuolesta, jaolla mies- ja naissukupuoli, se mihin ulkonäkö antaa viitata.

Haastattelujen perusteella työntekijät kokivat itsensä tasavertaisena kaikkien työntekijöiden kesken, tällä tarkoitettiin sitä, ettei sukupuolisia eroja ollut havaittavissa siinä, miten miesasiakkaat lähestyvät ohjaajaa. Sukupuolesta riippumatta, ohjaajat kokivat tulevansa samalla tavalla kohdelluksi nuorten parissa työskennellessä. Enemmän vaikutusta nähtiin olevan ohjaajan luonteella ja persoonalla ns. sisäisillä asioilla, ei pinnallisilla tekijöillä.

*”Voi se tietenkin jonkin verran vaikuttaa, mutta sitten on taas niinku erilaisia luonteen piirteitä, mutta ei sillä kauheesti oo väliä... Tietenkin joku voi arastella toista sukupuolta ja toinen toista, että se varmaan riippuu taas ehkä siitä kemiasta varmaan ja minkäläisten ihmisten kanssa on tottunu tekemään, että se riippuu niin monesta asiasta...” (H1)*

Nuorten kanssa keskustellessa ohjaajat kuitenkin huomasivat eroja, riippuen nuoren sukupuolesta. Miehet vaikuttavat olevan vitsikkäämpiä ja näin ollen piilottavat ujoutensa vitsien taakse. Tämä vaikuttaa nuoren miesasiakkaan lähestyttävyyteen, helpompi on ohjaajankin alkaa kertomaan vitsejä, kuin puhua syvällisistä ja vakavista asioista. Vaikka naisten kanssa juttuun pääseminen vie enemmän aikaa, niin ei myöskään nuorten miesasiakkaiden kanssa syvällisiin keskusteluihin päästä helposti.

*”Se alotus on helpompi poikien kanssa... saattaa olla välillä jopa helpompi kohdata kuin tyttöjä. Pojat piilottavat ujoutensa usein huumorin taakse ja ovat näin ollen rennompia, kuin tytöt. Naiset on semmosia syvällisempiä... saattaa olla jäykempiä... Naisia pitää kaivella ja tutustua ennen ku niitten kanssa pääsee juttuun”. (H3)*

Nuorten nais- ja miesasiakkaiden kanssa keskustelleessa aiheet ovat yleensä hyvin samanlaisia arkielämään liittyviä ongelmia. Eroa löytyi kuitenkin siinä, mistä pojat keskustelevat keskenään ja ohjaajien läsnäollessa. Kun naisohjaajia on lähettyvillä, nuorten miesten puheet saattavat pysyä enemmän kurissa, mutta miesohjaajan kanssa jutut saattavat karata levottomiksikin.

*"no aika samanlaisia ne jutut oikeestaan on, et ne liittyy siihen työllistymiseen ja elämänhallintaan ja mitä tekis seuraavaks ja mitä on tehny...harvoin ne kauheen syvällisiks menee, mut joskus on sillee, mut ei se sukupuolesta riipu... yleensä ne ongelmat liittyy byrokratiaan, papeerien täyttöön ja mihin pitäis mennä ja mihin aikaan..." (H1)*

*"Voi olla että ne loppuviikon levottomat läpät ei oo niin levottomia, jos on naisia enemmän, kuten voit ymmärtää semmosella raksameiningillä, ne jutut alkaa loppuviikkoon mennessä mennä aika hervottomiks... Tai no se riippuu, jotkut tytöt on vähän hiljaisempia ku toiset, yleensä mielletään, että kun on naisia enemmän paikalla, niin ne jutut ei niin karkaa käsistä." (H1)*

*"...Ne niinku aistii hirveesti toisistaan sanomattakin...ne niinku aistii et kelle pystyy pystyy sanoo mitäkin, vähän niinku vitsailemaan ja tämmöstä.." (H1)*

Kun ohjaajilta kysyttiin, missä nuoret miesasiakkaat tuntuvat tarvitsevan enemmän tukea, vastaukseksi nousi juuri lähestyminen. Kuten aikaisemmin tuli ilmi, että nuoret miehet piilottavat ujoutensa huumorin taakse, niin se tukee tätäkin huomiota. Nuoret miesasiakkaat hakevat tukea ja turvaa muista kanssaeläjistään ja ovat arkoja tuomaan omaa itseään esille, joten he tuntuvat viihtyvät paremmin yhdessä muiden miesten kanssa, kuin yksinään. Muiden miesasiakkaiden valinnat saattavat näin ollen vaikuttaa myös ujojen miesasiakkaiden päätöksiin ja tekemisiin.

*"Varmaan semmosessa lähestymisessä ehkä, että ne mielellään niinku piiloutuu jonnekkii semmoseen koperoon tai nurkan taakse..." (H3)*

*"...ne on semmosena rintamana vierekkäin, että ne sais tarttumaan tavallaan johonkin työskentelyyn, ne on vähä semmosia laumaeläimiä, tai sitten jos ne on yksinään, ne on vähän semmosia, tavallaan, arkoja alottamaan tekemistä, ei ehkä oo niin omaaloitteisia." (H3)*



Toinen asia, jossa miesasiakkaat tarvitsevat tukea on mielekkään arkielämän rytmin löytyminen ja sen ylläpitäminen. Haasteellista on löytää nuorille miehille mielekäs syy nousta aamulla aina sängystä ylös ja löytää se sopiva rytmi jota on helppo ylläpitää, oli se sitten töihin nouseminen tai harrastuksen pariin lähteminen.

*”Et tavallaan jos vähän masentaa, tai ahistaa on jo päässykin jo siitä, niin sen rytmin tavottaminen on hankalaa...” (H1)*

*”...monesti on semmosta vähän, sparraamista, et jaksaa lähtee sieltä krapulassakin liikenteeseen... et just semmosta rytmin löytymistä, et ku se ei löydy muuten, ku vaan sillee, et päättää yksilövalmentajan kanssa et rupee tekee sillee, et vaikka aamulla kulkee töihin ja ku sitä rupee toteuttaa, niin alkaa löytyy niitä samoja kiemuroita, että ei vaan jaksakaan lähtee. Sitten vaan käydää hakemassa ja suostutellaa, että elähän nyt, tuu vaa ja katotaan jotakin hommaa siinä, et tavallaan ei mee heti plöörinäks rytmin opettelu. Se on aika tärkeä osa sen rytmin opettelu. Vaikka ois vähän huonompikin päivä, että lähtee liikkeelle ettei taas ala lipsuu sinne sohvan pohjalle.” (H1)*

Sukupuolisia eroja löytyi asiakkaista myös siinä mielessä, että miehet myös tuntuvat olevan enemmän teknisempiä, kuin naiset. Naiset pohtivat asioita syvällisemmin kuin miehet ja lähestyminen asian ratkaisuun tapahtuu eri tavalla.

*”Miehet on jotenkin teknisempiä, niiltä heti löytyy semmonen tekninen ratkasu... Naiset miettii, et mihin tää piuha laitetaan...ehkä teknisyys se on miehillä vahvempi.” (H2)*

## 9.2 Ohjaajien toiveita verstastoimintaa koskien

Ohjaajien haastattelussa esiin nousi toive tekstiilipajan sekä teknisen pajan nimien modernisoimisesta. Nimet kuulostavat vanhanaikaisilta ja joissakin tapauksissa rajaavat nuorten kiinnostusta lähteä esimerkiksi tekstiilipajalle luullen sen kattavan

vaan ompelukoneella ompelemisen. Pajoilla tapahtuu kuitenkin monenlaista nimestä riippumatta. Tekstiiliverstas ei käsitä vain ompelutyötä, vaan mahdollistaa monenlaisen tekemisen ns. pehmeillä materiaaleilla. Teknisentyön verstaas taas suorittaa muuttoja, remontteja sekä erilaisia entisöintitöitä. Pajojen nimet viittavaat koulumaailmaan, jossa valitaan joko tekstiilityö tai puutyö ja näin ollen aiheuttaa mielle yhtymiä hyvin rajatusta toiminnasta. Kuten aikaisemmin esille nousi ohjaajan huomio nuorten miesasiakkaiden teknisyydestä, se viittaa siihen, että nuorille miehille sana ”tekninen verstaas” tuntuu varmemmalta, turvallisemmalta valinnalta ja saattaa näin vaikuttaa valintoihin pajojen välillä. Huomioon otettaessa myös haastattelun vastaus, jossa kerrottiin miesasiakkaiden ujoudesta ja laumaeläin-mentaliteetista, pajan valinta voi perustua ujolla ja epävarmalla miesasiakkaalla yleistykseen siitä, mitä miehet yleensä tekevät.

*”Nimet on liian vanhanaikasia... Ne pitäis olla jotenkin semmosia, ettei sitois sitä sukupuolta, koska se on niinku, jos pojille puhutaan tekstiiliverstaasta, niin ne on silleen, en varmaan tuu mitään ompelemaan... tai se voi olla myöhemminkin semmonen häpeä, kun sie näytät sitä todistusta ja sanot, no mie oon ollu tekstiiliverstaalla... Vaikka sen ei pitäis olla, mutta tuntuu niinku inhottavalta, että tulee sitten, ajaa että tekstiiliverstaas, jaa jaa.” (H3)*

*”...Mutta ne nimet pitäis oikeesti romuttaa ja laittaa jotkut kädentaitopajat..” (H3)*

*”Tilojen puolesta sitä vois kehittää, että sais enemmän saman katon alle toimintoja, että sais niitä erilaisia pajoja, askartelusta puutöihin ja polupyöräkorjauksesta autokorjaukseen. Jos semmosia mahdollisuuksia ois, niin se tois tätä skaalaa tavallaan laajemmaks ja sitten vois niinku useammalle eri nuorelle tavallaan tuoda semmosta mielekästä hommaa...se on meidän se työkalu, että voidaan tarjota monenlaista hommaa...” (H1)*

Esille tuli myös työntekijän idea eri pajojen kokeiluista. *”... elikkä sie voit tuota mennä kokeilemaan puolelta toiselle, vois kokeilla esimerkiksi*

*tekstiiliverstaalla tehdä kuteita ja jos huomaakin, ettei se ole sopiva itelleen, niin vaihtaa kokeilemaan teknisentyön verstasta. Näin ei tulisi paineita valita heti toista, vaan voisi rauhassa kokeilla missä viihtyy parhaiten.”(H3)*

Nuorisoverstaan toiminta on kaikkia kannustavaa ja toiminnassa pyritäänkin vahvistamaan yksilön mielenkiinnonkohteita ja tukemaan häntä omissa päätöksissään, silti tässä olisi pieni kehittämisen paikka. Haastattelujen myötä toivottiin, että vielä varmemmin tuotaisiin esille juuri sitä, että nuoret voisivat kokeilla itselleen uutta työkenttää ja näin olleen huomata mahdollisesti uusia taitoja itsestään. Pajavaihto voi myös vahvistaa nuoren omia jo olemmassa olevia taitoja ja mielenkiinnonkohteita.

*”on semmosia ihme käsityksiä, että minä en voi ja sitten ruvetaan miettimään, että mikset muka voi, et mikä se on se klikki tavallaan, ettei voi tehdä sitten jotakin asiaa.” (H1)*

*”... enemmän sais tuua esille semmosta, että kaikkee voi tehdä, vaikka oiskii niinku tyttö tai poika niin se voi tehdä ihan kaikkee... täällä (tekstiiliverstaalla) on ollu poikia monta kertaa ja ne on heti aluks ollu sillee, no emmie nytte ku.. ja ne on kaikki ommellu sitte loppujen lopuks... Mie oon yrittäny sanoo, ettei se oo synti vaikka sie ompelisit tuon sauman tuosta vaikkei se oo niinku perinteinen mies...Kyll miun mielestä tavallaan semmosta rohkasuu sinne, et kaikkee voi tehdä... Aina voi kokeilla, et se ei kaavu minnekään ja siitä voi saaha jonkun ahaaelämyksen..” (H3)*

Toinen kehitysidea oli työkokeilu päivän tai kahden verran oppilaitoksella tai työyhteisössä. Näin asiakas saisi konkreettisen käsityksen alasta, josta olisi kiinnostunut; sen opiskelusta sekä työmaailmasta.

*”...Nuoret kun käy täällä ja tulee tänne, ne on vähän semmosessa lintukodossa. Pitäis olla enemmän herättelyä työelämään... tutustumista enemmän, mentäs vaikka päiväksi kauppaan kattomaan minkälaisia työtehtäviä siellä on... ihan tällästä konkreettista että siellä tehtäs joku*

*homma ohjaajan kanssa... tai johonkin oppilaitokseen kattomaan, miten siellä opiskellaan... kulkis vaikka jonkun ryhmän mukana.” (H3)*

Kolmas esille noussut toive koski työtehtävien rajaamista tarkemmin. Rajattu ja selkeä työnjako edes auttaa työtehtävien suorittamista ja antaa työntekijöille aikaa ja tilaa keskittyä oman työnsä laadukkaaseen toteutukseen.

*”...tavallaan semmosta vähän enemmän järjestelmällisyyttä työskentelyyn, et ois semmosia tiettyjä työpisteitä, joissa vois itte tehdä jotakin, et ois semmosia selvempiä työkuvia...tavallaan että nyt meillä on vähän semmosta, sieltä tuli tällästä, kuka haluaa tehdä ja tuolta tuommosta kuka haluaa tän... että ois semmosia selkeitä juttuja mitä ihmiset tulis tekemään.” (H3)*

### 9.3 Johtopäätökset

Joensuun Nuorisoverstaan pajaohjaajia haastatteleamalla saatiin uusia mielenkiintoisia huomioita miesasiakkaiden lähestymisestä, sukupuolisista eroista mies- ja naisasiakkaiden kohdalla sekä verstastoiminnan kehittamisestä. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia ja näillä verstaas voi kehittää toimintaansa edelleen miesasiakkaat huomioivammaksi.

Alaongelma, ”Miten miesasiakkaan kohtaaminen eroaa nuoren naisakkaan kohtamisesta?” sai vastuksia miesten teknisyydestä ja ujoudesta. Miehiä on kenties helppo lähestyä heidän huumorinsa kautta ja näin päästä juttelemaan heidän kanssaan. Syvempi tutustuminen taas on haasteellisempaa epävarmuuden ja ujouden takia. Nuoret miehet viihtyvätkin laumoissa ehkä juuri oman epävarmuutensa vuoksi ja elävät lauman ”normien” mukaan. Tämä herättääkin kysymyksen: uskaltavatko nuoret miesasiakkaat näin ollen olla omia itsejään tultuaan nuorisoverstaalle, vai elävätkö he massan mukana? Jos miesasiakas joutuu heti valitsemaan itselleen sopivan toimintamuodon (tekstiili- ja tekninen paja), valitseeko hän silloin sen, mitä häneltä odo-

tetaan, vai uskaltaako nuori valita juuri sen mikä häntä yksilönä eniten kiinnostaa? Pajojen nimien muokkaaminen olikin yksi kehittämisideoista.

Tutkimalla ”mitä asioita Nuorisoverstaan toiminnassa tulee kehittää, jotta toiminta olisi asiakkaita huomioivampaa ja heidän tarkoituksiensa/tavoitteidensa mukaista”, vastaukseksi saatiin seuraavanlaisia ideoita. Vaikka ohjaajat olivatkin hyvin tyytyväisiä Joensuun Nuorisoverstaan toimintaan, niin haastateltujen mukaan ainahan jotain kehitettävää löytyisi. Yksi idea tekstiili ja teknisen verstaan pajojen nimien modernisoinnista vähemmän ennakkoluuloja ja yleistämistä herättäväksi, sekä pajojen välillä tapahtuvasta vapaammasta vaihdosta, sallisi myös ujojen ja epävarmojen poikien rohkaistumisen kokeilemaan uutta toimintamuotoa itselleen ja näin ollen löytää itselleen se oikea kiinnostuksen kohde.

Työharjoittelu- ja kokeilumuotoja toivottaisiin myös monipuolistettavan, jotta jokainen asiakas pääsisi oman kiinnostuksena ja kuntonsa mukaan kokeilemaan eri alojen opiskelu- ja työmaailmaa parin päivän ajan. Näin ollen kokemus ja näkemys eri alojen tarjoamista mahdollisuuksista kasvaisi, ennakkoluulot mahdollisesti vähenisivät ja harhakuvitelmat kustakin alasta saisi tilalle konkreettista näyttöä alan työskentely- ja opiskelutavoista.

Toinen alaongelma, ”Vaikuttaako ohjaajan persoona asiakastyöskentelyyn?” keräsi vastauksia sukupuolesta riippumattomista piirteistä. Ohjaajan sukupuolella ei ole suurtakaan merkitystä nuorten kanssa työskennellessä. Kyse on vain siitä, minkälaisista olosuhteista ohjaaja on lähtöisin, minkälaiden ihmisten kanssa hän on tottunut työskentelemään sekä ohjaajan omista luonteenpiirteistä ja osaamisesta. Tietenkin jos asiakas arastelee työskentelyä tietyn sukupuolen kanssa, ei tämä ole ohjaajasta riippuva syy. Jos ohjaaja on työnsä osaava ja lähestyttävä, ei ole väliä kumpaa sukupuolta hän on.

Haastattelujen perusteella henkilökunta on hyvin tyytyväinen verstaan toimintaan, mutta mikäli resursseja (aikaa, rahaa, ohjaajia) olisi tarpeeksi, niin toiminta voisi olla monipuolisempaa ja vastata täydellisemmin asiakkaiden toiveita ja tarpeita.

Verstaan toiminnassa tulisi jatkossakin huomioida asiakkaat yksilöinä ja antaa tilaisuus kehittää nuoren omia mielenkiinnon kohteita, tarpeita ja ohjaajan tulisi tukea nuorta hänen valinnoissaan, näin verstaalla on myös toimittu. Jos nuorelta itseltään tulee toiveita lähteä kokeilemaan jotain uutta, voi ohjaaja olla tukena, muttei tulisi antaa oman persoonan, ennakkoluulojen tai asenteiden vaikuttaa nuorten ratkaisuihin ohjatessa tätä polullaan.

## 10. POHDINTAA

Pohdinta -osuudessa selvitetään, mitä tutkimusten tuloksilla voi tehdä ja mitä ne merkitsevät yleisesti sekä miten tutkimus palvelee toimialaa. Pohdinta-osuudessa kerromme myös, miten Joensuun Nuorisoverstas ry voi hyödyntää tutkimustamme ja siitä selvinneitä tuloksia.

Tutkimustulokset ovat hyödyllisiä Joensuun Nuorisoverstaalle, koska ne vastaavat heidän tarpeeseensa tämän kaltaisesta tutkimuksesta. Joensuun Nuorisoverstas halusi selvittää, onko nuorilla miesasiakkailta toiminnan kehittämistoiveita ja vastaavatko nuorisoverstaan palvelut miesasiakkaiden toiveita ja tarpeita. Tulosten avulla Nuorisoverstas voi tarkastella toimintaansa ja kehittää toimintaansa yhä edelleen tasarvoisemmaksi ja nuorten miesten toiveita vastaavammaksi. Myös ohjaajien toiveet Joensuun Nuorisoverstaan toiminnan ja tilojen kehittämisestä tulivat tässä tutkimuksessa ilmi. Joensuun Nuorisoverstaan ohjaajat voivat tutkimuksen avulla suunnitella verstaalle juuri miehille suunnattua toimintaa ja palveluita. Joensuun Nuorisoverstas voi halutessaan tehdä tutkimuksellemme myös jatkotutkimusta. Mielestämme olisi mielenkiintoista tehdä samanlainen tutkimus Joensuun Nuorisoverstaan nuorille naisille ja verrata tuloksia miesten tuloksiin.

Ohjaajat kertoivat, että nuoria asiakkaita sukupuolesta riippumatta on vaikea lähestyä, se vaatii aikaa. Aika Nuorisoverstaalla ei kuitenkaan ole yleensäkaan pitkä, joten kaikkien nuorten kanssa lähestyminen ei edes onnistu. Nuorten miesasiakkaiden tutkimuksen mukaan nuoret miehet eivät uskalla pyytää apua, vaikka he sitä sisimmis-

sään toivoisivat. Huumori ja vitsit ovat nuorten miesasiakkaiden keino tuoda itseään ilmi, henkevät keskustelut vaativat luottamuksen kasvamista. Luottamus kasvaa vasta ajan myötä, jolloin lyhyt kestoinen verstaasaika voi olla este syvemmän luottamussuhteen syntymiselle. Jotta miesasiakkaat toisivat vapaammin toiveitaan ja tarpeitaan ilmi, vaatisi se henkilökohtaisempaa ja pitkäkestoisempaa toimintaa nuoren kanssa.

Teknisen puolen miehille tehdyssä tutkimuksessa kartoitettiin sitä, mihin asioihin haastateltavat tarvitsevat ja haluavat tukea. Ottamalla tutkimuksessa esiin tulleet aiheet entistä paremmin huomioon, voidaan nuorten miesten ongelmia helpottaa ja mahdollisesti myös ehkäistä. Nuorisoverstas voi käyttää tutkimuksessa esille tulleita ideoita hyväkseen suunnitellessaan tulevaa toimintaa ja toimintoja.

Ohjaajille tehdyn tutkimuksen mukaan Joensuun Nuorisoverstaan tiloissa, pajoissa ja työkuivissa olisi kehitettävää, jotta Nuorisoverstaan toiminta olisi mahdollisimman monen toiveiden vastaista. Nuorten miesasiakkaiden mielestäkin teknisen puolen tilat tarvitsivat muutosta. Muuten nuoret vaikuttivat olevan hyvin tyytyväisiä Nuorisoverstaalla oloonsa ja verstaan toimintaan, he kokivat tulevansa tasapuolisesti ja yksilöllisesti kohdelluiksi eivätkä olleet kokeneet minkäänlaista painostusta verstaalla oloaikanaan.

Yleisesti tällä toimialalla tämä tutkimus voi antaa osviittaa muille työpajoille valtakunnallisesti ja näyttää Joensuun Nuorisoverstaan toiminnan tilan. Muut työpajat voivat näin nähdä tilanteen täällä Pohjois-Karjalassa ja verrata omaa toimintaansa, löytää yhtäläisyyksiä ja kehittää myös omaa toimintaansa, jos sille on tarvetta.

Tutkittavien määrä ei ollut tutkimuksemme kovin suuri, eli tutkimuksemme antaa tietoa vain hyvin pienen joukon tilanteesta. Tämän vuoksi tutkimuksemme tuloksia ei voi yleistää muuhun verstaatoimintaan Suomessa, mutta tutkimuksen tarkoituksena onkin kertoa juuri Joensuun Nuorisoverstaan tämän hetkinen tilanne. Eri tahot voivat halutessaan käyttää tutkimustamme tietolähteenä omissa tutkimuksissaan.

## 11 LOPPUSANAT

### 11.1 Paulan loppusanat

Opinnäytetyön tekeminen Joensuun Nuorisoverstaalle oli hyvä ratkaisu. Aikaisemmin suoritettujen projektiopinnot kyseisessä paikassa tukivat opinnäytetyötämme ja sen teoriaosaa. Loppuvuodesta 2010 ja alkuvuodesta 2011 suoritettujen projektiopintojemme ansiosta saimme opinnäytetyöllemme aiheen, johon molemmilla oli kiinnostusta lähteä mukaan. Kun aihe oli mieleinen ja helposti lähestyttävä motivoi se myös opinnäytetyön tekoa aluksi.

Keväällä alkaneet hankemaailman työkiireet kuitenkin sotkivat henkilökohtaista osallistumista opinnäytetyön tekemiseen ja opinnäytetyölle tuli varata aikaa aina etukäteen, joka piti käyttää mahdollisimman tehokkaasti hyväkseen. Enemmänkin aikaa olisi voinut ”varastaa” työajasta, jotta haastattelut olisivat olleet kattavampia ja niitä olisi saanut kasaan useampia. Kaksi valtaavaa työelämän hanketta ja opinnäytetyö ovat pistäneet mielen ja ruumiin kovalle koetukselle, mutta tästä kaiken yhdistämisestä oppineena, ajankäytön suunnittelu ja kalenterin käyttö ovatkin huomattavasti kehittyneet. Työelämän kiireet sijoitin opinnäytetyön edelle, koska niiden vaikutus tulevaisuutta ajatellen tuntui painavammalta. Näin jälkiviisaana olisinkin toivonut voivani tehdä vain opinnäytetyötäni ilman työelämää, jolloin panostukseni tähän kirjoitusprosessiin olisi ollut suurempi.

Ehkä haasteellisinta, kahden periaatteessa erinäisen tutkimuksen tekemisessä, oli aineistojen kokoaminen selkeäksi yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Pitkien pyörittelyjen, otsikoiden hakemisten sekä pohtimisten jälkeen pidimme kuitenkin tutkimukset erillään, sillä vaikka tutkimuksilla olikin erilaiset tavoitteet, oli kokonaisuus yhtenäinen, ja tutkimusten oli tarkoitus tukea toisiaan.

### 11.2 Elisan loppusanat



Idea opinnäytetyön tekemisestä Joensuun Nuorisoverstaalle lähti jo kevättalvella 2011, kun olimme työparini Paulan kanssa tekemässä projektiopintoja verstaalla. Lähdimme ideoimaan opinnäytetyötä Nuorisoverstaan toiminnanjohtajan Ulla Mänttäri-Tikan kanssa. Hänellä oli paljon hyvä aiheideoita ja vietimme antoisia juttutuokioita, joissa mietimme aihetta. Lopullinen opinnäytetyön aihe muotoutui vähitellen kevään 2011 aikana. Opinnäytetyötä oli mukava alkaa työstämään, sillä aihe oli ajankohtainen, mielenkiintoinen ja tärkeä alallamme. Opinnäytetyön tekoon minua kannusti myös tieto siitä, että tutkimuksemme tulisi selvästi tarpeeseen Nuorisoverstaalla.

Opinnäytetyön tekeminen kesällä ei ole välttämättä se paras ajankohta, koska ihmiset ovat vuorotellen kesälomalla eikä opinnäytetyön kannalta oleellisiin tahoihin saa välttämättä yhteyttä. Pidimme kesän aikana yhteyttä Nuorisoverstaan toiminnanjohtajaan ja teknisen verstaan ohjaajaan sähköpostitse, mikä osoittautui toimivaksi keinoksi, vaikka toki kasvokkain näkeminen olisi ollut vielä parempi.

Haastattelujen sopiminen ja toteuttaminen onnistuivat suunnitellun aikataulun mukaisesti ilman suurempia mutkia. Näin jälkeinpäin ajatellen minun olisi pitänyt pyytää haastattelukysymysten muodostamiseen enemmän tukea, jotta kysymykset olisivat olleet parhaat mahdolliset. Kirjoittamisurakan aloittaminen oli itselleni puolestaan vaikeampi asia. Olisi ollut hyvä, jos opinnäytetyöstä olisi ollut mahdollista saada palautetta myös sen tekovaiheessa ennen välilukua. Ymmärrän kuitenkin, että koulujen kesäloman vuoksi se ei ollut mahdollista.

Opinnäytetyömme on tehty aika tiukalla aikataululla, sillä minä ja Paula olimme molemmat kesän aikana töissä ja opinnäytetyön tekeminen tapahtui työn ohessa. Itselleni suhteellisen tiukka aikataulu sopii, koska kiire ns. potkii minua eteenpäin. Jos opinnäytetyön tekoon olisi ollut enemmän aikaa, niin työn laatu voisi kuitenkin olla parempaa, koska silloin asioilla ja ideoilla olisi ollut enemmän aikaa hautua ja muokata mielessä.

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielestäni hyvin opettavainen ja ajoittain myös haastava kokemus. Olen oppinut tutkimuksen eri vaiheet ja saanut lisää itsevarmuutta. Olen myös oppinut kehittämis-näkökulman tärkeyden. Opinnäytetyön tekemisessä saa

hyödyntää monia opintojen varrella oppimia asioita ja siihen on mielestäni hyvä päättää opinnot ja jatkaa matkaa eteenpäin.

## LÄHTEET

Anttonen, Erja 2007a. Sukupuolisensitiivinen työote kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Verkkokurssin sisällön tuottaminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.08.2011.

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20168/TMP.objres.374.pdf?sequence=1>

Anttonen, Erja. 2007b. Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C. Oppimateriaaleja 13. Viitattu 13.06.2011.

<http://www.humak.fi/sites/default/files/sukupuolisensitiivisyys-kansalaistoiminnassa.pdf>

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Herranen, Jatta & Lundbom, Pia 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. 24.painos. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Himberg, T & Hurme, P & Koskimaa, R & Lähdesmäki, T. & Mikkola, L 2011. Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viitattu 18.08. 2011.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holm, Saija & Laukkanen, Mari-Elina 2007. Fredi. Pojat, tasa-arvo ja ihmisoikeudet. Opetusmateriaali. Helsinki: Setlementtinuorten liitto.

Joensuun Nuorisoverstas ry 2008. Viitattu 18.08.2011. <http://www.nuorisoverstas.fi/>

Joensuun Nuorisoverstas ry 2010a. Nuorisoverstas nuorten kokemana. Viitattu 18.08.2011.

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=gmail&attid=0.1&thid=12fafc58828c49bc&mt=application/pdf&url=https://mail.google.com/mail/?ui%3D2%26ik%3D6c0624e1cb%26view%3Datt%26th%3D12fafc58828c49bc%26attid%3D0.1%26disp%3Dsafe%26zw&sig=AHIEtbQfaH-5BPa1RsecTSdT2Wlloaz3wA&pli=1>

Joensuun Nuorisoverstas ry 2010b. Esittelykansio. Joensuu: Joensuun Nuorisoverstas ry.

Joensuun Nuorisoverstas 2010c. Starttiverstas-hanke. Viitattu 04.09.2011.  
<http://www.nuorisoverstas.fi/pages/hankkeet/starttiverstas.php>

Kauppinen, Timo M. & Kokko, Riitta-Liisa Saikku, Peppi 2010. Suomalaisten hyvinvointi 2010. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 18.08.2011.  
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/8cec7cec-5cf3-4209-ba7a-0334ecdb6e1d>

Korkiakangas, Mikko & Lyytinen, Heikki & Lyytinen, Paula 1995. Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. 1.painos. Porvoo, Helsinki, Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Länsi-Suomen Lääninhallitus 2009. Nuorten työpajat. Viitattu 11.6.2011.  
<http://www.intermin.fi/lh/lansi/siv/home.nsf/pages/8EDB949A88B32A0DC2256C100027C133>

MTV3 2009. Joka kolmas nuori mies on työtön. Viitattu 13.6.2011.  
<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2009/05/887154/joka-kolmas-nuori-mies-on-tyoton>

Muhonen, Jyrki & Lallukka, Kirsi & Turtiainen, Pekka 2009. Pienryhmätoiminta lasten ja nuorten ehkäisevän työn menetelmänä. Jyväskylä: YAD Youth Against Drugs ry.

Mänttari-Tikka, Ulla 2011. Joensuun Nuorisoverstaan nuorten määrä ja toiminnan rahoitus. E-mail [katjaelisa@gmail.com](mailto:katjaelisa@gmail.com) 17.08.2011.

Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: PS-kustannus.

Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki & Spangar, Timo 2004. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva: PS-kustannus.

Oulun kaupunki 2010 . Nuorisosasiainkeskus. Nuorten työpajatoiminta. Viitattu 11.6.2011.

<http://www.ouka.fi/nuoriso/tyopajat2/index.html>

Peitsalo, Peter 2010. Mitä miesnäkökulma antaa julkisen sektorin palveluihin. Miesakit ry. Viitattu 04.09. 2011. [http://www.tem.fi/files/27995/Peter\\_Peitsalo.pdf](http://www.tem.fi/files/27995/Peter_Peitsalo.pdf)

Peitsalo, Peter 2011. Äijäpajassa on meininkiä – miestyö työpajalla. Miesakit ry. Viitattu 04.09.2011. [http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/071d36ee0af6432d289f50b48a8befd4/1315154155/application/pdf/156155/%C3%84ij%C3%A4pajassa%20on%20meininki%C3%A4\\_Peitsalo.pdf](http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/071d36ee0af6432d289f50b48a8befd4/1315154155/application/pdf/156155/%C3%84ij%C3%A4pajassa%20on%20meininki%C3%A4_Peitsalo.pdf)

Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus Kirja.

Pulkinen, Pia 2002. ”Vähän enemmän arvoinen”. Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikalla. Tilastokeskuksen tutkimuksia 234. Hakapaino Oy. Helsinki

Rantanen, Ilkka 2010. Pahat pojat ja hyvät kasvattajat. Omakustanne.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Analyysin äärellä. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.8.2011.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Reliabiliteetti. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.8.2011.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Validiteetti. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.8.2011

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html)

Tasa-arvotiedon keskus Minna. Tasa-arvo. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.08.2011.

<http://www.minna.fi/web/guest/tasa-arvo1>

Tilastokeskus 2006. Verkkokoulu. Nuorisotyöttömyys. Viitattu 18.08.2011.

<http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/05/02/index.html>

Tilastokeskus 2010. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Nuorten miesten työllisyys on alentunut enemmän kuin naisten. Viitattu 12.08.2011.

[http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art\\_2010-06-07\\_001.html?s=5](http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-06-07_001.html?s=5)

Tilastokeskus 2011. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Kesäkuun työttömyysaste 8,4 %. Viitattu 18.08.2011.

[http://www.stat.fi/til/tyti/2011/06/tyti\\_2011\\_06\\_2011-07-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2011/06/tyti_2011_06_2011-07-26_tie_001_fi.html)

Turunen, Kari E. 2005. Ikävaiheiden kriisit. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Uuksulainen, Karoliina 2010. Joensuun Nuorisoverstas ry. Historiikki 1995-2010. Joensuu: Joensuun Nuorisoverstas ry.

Vertanen, Ilkka 2008. Taustoja syrjäytymiselle. Teoksessa Heleena Lehtonen Sytykkeitä syrjäytymisen ehkäisemiseen. Tampere: Tampereen yliopiston julkaisut, 14.

Vilkkä, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. 1. – 3 . painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkkä, Hanna 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Juva: PS-kustannus.

Virtanen, Jukka 2004. Kokonainen mies. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Vuorela, S 2005. Haastattelumenetelmät. Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyytutkimuksen menetelmät, 37-52. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1.

<http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf>

YLE 2009. Ministeriö unohti nuoret työttömät. Viitattu 13.6.2011.

[http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/05/ministerio\\_unohti\\_nuoret\\_tyottomat\\_761506.html](http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/05/ministerio_unohti_nuoret_tyottomat_761506.html)

Työpajatiedon lähteet (Viitattu 2.3.2011):

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajapalveluista.

<http://www.tpy.fi/tyopajapalvelut/tyopajapalveluista>

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Mikä on työpaja?

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työpajatoiminnan historia.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/tyopajatoiminnan\\_historia/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/tyopajatoiminnan_historia/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Erilaisia työpajoja. Työpajatoiminta aikuisille.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/erilaisia\\_tyopajoja/tyopajatoiminta\\_aikuisille/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/erilaisia_tyopajoja/tyopajatoiminta_aikuisille/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Erilaisia työpajoja. Nuorten työpaja.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/erilaisia\\_tyopajoja/nuorten\\_tyopaja/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/erilaisia_tyopajoja/nuorten_tyopaja/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Erilaisia työpajoja. Pajakoulu

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/erilaisia\\_tyopajoja/pajakoulu/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/erilaisia_tyopajoja/pajakoulu/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Erilaisia työpajoja. Tuotantokoulu.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/erilaisia\\_tyopajoja/tuotantokoulu/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/erilaisia_tyopajoja/tuotantokoulu/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Erilaisia työpajoja. Ammattitartti.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/erilaisia\\_tyopajoja/ammattitartti/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/erilaisia_tyopajoja/ammattitartti/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva valmennus. Työvalmennus.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/tyovalmennus/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/tyovalmennus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva valmennus. Yksilövalmennus.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/yksilovalmennus/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/yksilovalmennus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva valmennus. Työhönvalmennus.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/tyohonvalmennus/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/tyohonvalmennus/)



Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatiето. Työssä tapahtuva valmennus. Starttivalmennus.

[http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/starttivalmennus/](http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/starttivalmennus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatiето. Työssä tapahtuva valmennus. Työelämävalmennus.

[http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/tyoelamavalmennus/](http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/tyoelamavalmennus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatiето. Työssä tapahtuva valmennus. Ryhmävalmennus.

[http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/ryhmavalmennus/](http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/ryhmavalmennus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatiето. Työssä tapahtuva valmennus. Työkokeilu. 2011.

[http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_valmennus/tyokokeilu/](http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/tyokokeilu/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatiето. Työssä tapahtuva koulutus.

[http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_koulutus/](http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatiето. Työssä tapahtuva koulutus. Oppisopimus.

[http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_koulutus/oppisopimus/](http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/oppisopimus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatiето. Työssä tapahtuva koulutus. Tuettu oppisopimus.

[http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_koulutus/oppisopimus/tuettu\\_oppisopimus/](http://www.tyopajatiето.fi/tyopajatiето/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/oppisopimus/tuettu_oppisopimus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva koulutus. Työtoiminta.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_koulutus/tyotoiminta/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/tyotoiminta/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva koulutus. Työvoimapoliittinen koulutus.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_koulutus/tyovoimapoliittinen\\_koulutus/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/tyovoimapoliittinen_koulutus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva koulutus. Palveluohjaus.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_koulutus/palveluohjaus/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/palveluohjaus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva koulutus. Tuettu työllistyminen.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_koulutus/tuettu\\_tyollistyminen/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/tuettu_tyollistyminen/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva kuntoutus.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_kuntoutus/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_kuntoutus/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva kuntoutus. Kuntouttava työtoiminta.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_kuntoutus/kuntouttava\\_tyotoiminta/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_kuntoutus/kuntouttava_tyotoiminta/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työssä tapahtuva kuntoutus. Mielensterveyskuntoutujien työhönvalmennus.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyossa\\_tapahtuva\\_kuntoutus/mielensterveyskuntoutujien\\_tyohon/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_kuntoutus/mielensterveyskuntoutujien_tyohon/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Työharjoittelu.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/tyoharjoittelu/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyoharjoittelu/)

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 2011. Työpajatieto. Palkkatuettu työ.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia\\_palveluja\\_tyopajat\\_tar/palkkatuettu\\_ty\\_o/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/palkkatuettu_ty_o/)

## LIITTEET

### LIITE 1 Haastattelu Joensuun Nuorisoverstas ry:n teknisen puolen miehille

Tämän haastattelun tarkoituksena on selvittää Joensuun Nuorisoverstaan teknisen puolen nuorten miesten ajatuksia siitä, millaisiin asioihin he toivoisivat verstaalla tukea ja millaista toimintaa ja palveluita he toivovat Nuorisoverstaalle. Haastatteluissa selvitetään myös, kuinka sukupuolten tasa-arvoisuus toteutuu Nuorisoverstaalla. Haastattelun tulosten avulla saadaan selville, kuinka Joensuun Nuorisoverstas voi kehittää toimintaansa miesnäkökulmaa ja miehiä huomioivammaksi. Miesnäkökulman huomioimisella tarkoitetaan tutkimuksessamme sitä, miten juuri miessukupuolen ominaisuudet otetaan huomioon Nuorisoverstaan toiminnassa.

Haastattelun tulokset julkaistaan Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelijoiden Elisa Hirvosen ja Paula Pajarin opinnäytetyössä. Haastateltavien nimiä ei kerrota tutkimuksessa. (Haastateltavien tiedottamista varten kirjoitettu teksti)

#### 1. Perustiedot

- Ikäsi?
- Milloin aloitit Nuorisoverstaalla?
- Mitä kautta tulit mukaan Nuorisoverstaan toimintaan?

#### 2. Mihin asioihin tarvitset eniten tukea ja ohjusta?

- Onko sinulla ollut verstaalla oloaikanasiasi asioita, jotka koet haastavina ja joihin olet tarvinnut apua?
- Oletko saanut asiaan tukea ja neuvoja? Millaisia? Keneltä?
- Toivotko, että saisit enemmän tukea? Millaista?

#### 3. Millaisia toimintoja ja palveluita toivot verstaalle?

- Millaisiin ryhmätoimintoihin olet osallistunut verstaalla ja mitä mieltä olet ollut niistä?
  - Millaista toimintaa, tekemistä tai palveluita toivoisit verstaalle?
  - Millainen toiminta sinua itseäsi kiinnostaa?
  - Haluaisitko, että ohjaajat neuvovat sinua kahden kesken vai toivotko jostain ryhmätoimintoja?
  - Onko mielestäsi parempi, että toiminnassa ovat mukana tytöt ja pojat yhdessä vai voisiko sukupuolille olla myös omaa toimintaa? Miksi? Millaista?
  - Onko sinulla kehittämisideoita verstaan toimintaa tai ohjaajia koskien?
4. Miten sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Joensuun Nuorisoverstaalla?
- Koetko, että uskalsit verstaalle tullessasi menemään haluamallesi pajalle? Miksi/ miksi et?
  - Koetko, että voit olla oma itsesi verstaalla? Mitkä asiat siihen vaikuttavat?
  - Oletko kohdannut verstaalla oloaikanasi yleistämistä tai stereotyyppioita miehiin liittyen?
  - Koetko, että verstaalla vallitsee tasa-arvo miesten ja naisten välillä eli otetaanko miehet ja naiset tasapuolisesti huomioon verstaalla? Miksi koet/ miksi et?
  - Mitä mieltä olet teknisen- ja tekstiiliverstaan ohjaajien sukupuolijaoista?

## LIITE 2

Haastattelu Joensuun Nuorisoverstaan pajaohjaajille.

Tämä haastattelu on osana opinnäytetyötämme, jonka teemme yhdessä Elisa Hirvosen kanssa. Opinnäytetyömme aiheen on nuorten miesasiakkaiden huomioiminen Joensuun Nuorisoverstaan toiminnassa; mitä asioita voitaisiin kehittää, miten nuoria miesasiakkaita lähestytään työpajalla ja kuinka ohjaajat näkevät sukupuolen merkityksen toimiessaan nuorten miesasiakkaiden kanssa.

### Haastattelukysymykset

#### 1. Nuorten miesasiakkaiden kohtaaminen

- Oletteko työskennelleet enemmän nais- vai miesasiakkaiden parissa?
- Onko helppo kohdata nuori miesasiakas?
- Toimivatko nuoret miehet ja naiset eri tavalla?
- Onko nuorilla miehillä ja naisilla samoja ongelmia?
- Missä nuoret miehet tarvitsevat eniten tukea?

#### 2. Sukupuolen merkitys nuorten parissa toimiessa

- Käyttäytyvätkö nuoret miesasiakkaat eri tavalla eri sukupuolta olevien ohjaajien parissa?
- Onko ohjaajan sukupuolella merkitystä nuorten kanssa toimiessa?
- Toimitko ohjaajana eri tavalla nuorten miesten kuin naisten parissa?
- Tuleeko ohjaajan toimia eri tavalla nuorten naisten, kuin miesten parissa?

#### 3. Kehittämistoiveita koskien verstaan toimintaa

- Ovatko työpajat mielestänne toimivat?
- Pitäiskö pajojen nimiä tai kuvauksia muokata?
- Oletko tyytyväinen Nuorisoverstaan toimintaan?
- Onko Nuorisoverstaan toiminnassa jotain kehitettävää?