

Taru Raitio

LUOTTAMUKSEN  
RAKENTUMINEN NUORTEN  
TYÖPAJALLA

Opinnäytetyö  
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

Marraskuu 2012




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> <small>Mikkeli University of Applied Sciences</small>	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  19.11.2012				
<b>Tekijä(t)</b>  Taru Raitio	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Kansalaistoiminta ja nuorisotyö				
<b>Nimeke</b>  Luottamuksen rakentuminen nuorten työpajalla					
<b>Tiivistelmä</b>  Tutkimuksessa tarkastellaan nuorten työpajatoimintaa. Työpajat ovat muuttuneet 1990-luvun erinäisistä projekteista koko maan kattavaksi toiminnaksi, mikä on osaltaan ehkäisemässä nuorten syrjäytymistä koulu- ja työmarkkinoilta. Käsittelen valmentajan ammatillisuuteen liittyviä seikkoja sekä kuinka erilaiset menetelmät voivat auttaa nuoren kahdenkeskisissä kohtaamisissa.  Opinnäytetyöni kertoo luottamuksen muodostumisesta nuorten työpajalla. Tarkoitukseni on saada vastauksia kolmeen tutkimusongelmaan. Mikä on luottamuksen merkitys osana valmentajan ammatillisuutta? Miten luottamus nuoreen muodostuu? Mikä merkitys luottamuksella on nuoren hyvinvoinnin näkökulmasta? Aineisto on kerätty haastattelemalla kahdeksaa Mikkelin yksilö- ja työvalmentajaa.  Tutkimustulokset osoittavat, että luottamus työpajalla on tärkeää, ja jopa ensimmäinen tärkeä tavoite valmentajan ja nuoren välisessä suhteessa. Luottamuksen muodostumiseen tarvitaan kiinnostunutta otetta nuoren elämään. Suhteeseen kuuluu oman persoonan käyttöä, kontrollointia sekä rinnalla kulkemista. Dialogisen keskustelun kautta voi päästä lähemmäksi nuorta ihmistä. Luottamuksen hyöty nuoreen näkyy siten, että hän voi suunnitella omaa elämäänsä eteenpäin valmentajan kanssa ja saada hyviä kokemuksia viranomaistahoilta.					
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  Nuorten työpajat, luottamus, ammatillisuus, dialogi					
<b>Sivumäärä</b> 57 sivua + liite	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;"><b>Kieli</b></td> <td style="width: 33%;"><b>URN</b></td> </tr> <tr> <td>suomi</td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kieli</b>	<b>URN</b>	suomi	
<b>Kieli</b>	<b>URN</b>				
suomi					
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>					
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Katja Komonen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Mikkelin nuorten työpajat				

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the master's thesis</b>  November 19, 2012	
<b>Author(s)</b>  Taru Raitio		<b>Degree programme and option</b>  Civic Activities and Youth Work	
<b>Name of the master's thesis</b>  Building trust in youth workshops			
<b>Abstract</b>  <p>This research examines youth workshops. In the 1990's workshops were operated as different projects. Nowadays workshops are used all over Finland and they have a big role in preventing social exclusion of young people. I will study how the professionalism of the supervisor manifests itself in youth workshops but also what kind of methods supervisors should use when they talk with young people confidentially.</p> <p>This Bachelor's thesis tells how confidence is built in the youth workshop. The objective is to get answers to following questions: firstly, how is trust part of the professionalism of the supervisor and secondly, how can a supervisor build trust with young persons. The third question concerns how this trust manifests itself from the standpoint of the young person's well-being. The material contains eight interviews made with youth workshop supervisors in Mikkeli.</p> <p>In the supervisors' opinion trust is a very important thing in youth workshops- even the first objective in the relationship between the supervisor and the young. According to the interviewees, in order to be able to build trust the supervisor has to show interest in the life of youth. The relationship includes using one's own personality, controlling the young person and going along with the young person. Dialog with the young person enables a closer contact with the young person. Confidence in the supervisor helps young people to plan their life further and to get good experiences of authorities.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b>  youth workshop, trust, professionalism, dialog			
<b>Pages</b> 57 pages + 1		<b>Language</b> Finnish	
<b>URN</b>			
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b>  Katja Komonen		<b>Master's thesis assigned by</b>  Mikkeli's youth workshop	

## SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	3
2. TYÖPAJATOIMINTA SUOMESSA.....	5
2.1 Työpajatoiminnan synty.....	5
2.2 Nuorten työpajat 2000-luvulla.....	6
2.3 Työpajojen tehtävät.....	9
2.4 Työpajanuoren profiili.....	11
2.5 Työpajatoiminta Etelä-Savossa.....	14
3. VALMENTAJAN AMMATILLISUUS.....	16
3.1 Työpajavalmentajan profiili.....	16
3.2 Nuorten kokemuksia hyvän ohjaajan roolista.....	17
3.3 Ohjaussuhteen rakentuminen.....	18
3.4 Luottamuksen merkitys.....	20
3.5 Jännitteet ohjaussuhteessa.....	22
4. TUTKIMUSPROSESSIN KULKU.....	23
4.1 Tutkimusongelmat.....	23
4.2 Teemahaastattelu menetelmänä.....	23
4.3 Aineistonkeruuprosessi.....	26
4.4 Aineisto.....	27
4.5 Aineiston analysointi.....	27
5. TUTKIMUSTULOKSET.....	30
5.1 Luottamuksen merkitys osana valmentajan ammatillisuutta.....	30
5.2 Luottamuksen muodostuminen nuoreen.....	33
5.2.1 Työtä omalla persoonalla.....	33
5.2.2 Nuoresta välittäminen.....	33
5.2.3 Valmentajan ja nuoren yhteiset kokemukset ja mielenkiinnonkohteet.....	36
5.2.4 Nuoren asema ohjaussuhteessa.....	38
5.2.5 Kumppanuutta ja kontrollia.....	39
5.2.6 Esteet luottamuksen muodostumisessa.....	41
5.3 Luottamus nuoren hyvinvoinnin näkökulmasta.....	43
5.3.1 Nuoren kokonaisvaltainen ohjaaminen.....	43
5.3.2 Myönteiset kokemukset kantavat eteenpäin.....	46

	2
6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	49
7. LÄHTEET .....	53
LIITE/LIITTEET	
1 Yksisivuinen liite: Teemahaastattelurunko	

## 1. JOHDANTO

Opinnäytetyö tarkastelee nuorten työpajatoimintaa. Toiminta on muuttunut ja uudistunut aikojen kuluessa. On huomattu, että nuorten työpajat voivat omalla olemassaolollaan olla vaikuttamassa nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn, mikä on korostunut nykypäivän keskusteluissa. Nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisemisessä otetaan huomioon, että nuorille tulisi taata mahdollisuus koulutukseen ja työelämään sekä parantaa heidän elämänhallintaan liittyviä ongelmakohtiaan. Nuorten työpajat ovat yhteistyössä koulujen, työhallinnon sekä sosiaali- ja terveystoimen kanssa, jotta nuorten yhteiskuntaan kiinnittyminen helpottuisi. (Lapset, nuoret perheet, hallituksen politiikkaohjelma, syrjäytymisen ehkäiseminen.)

5 % 15–29-vuotiaista nuorista on syrjäytynyt. Syrjäytynyt määritellään nuoreksi, jolla on pelkkä perusasteen koulutus, ja joka on jäänyt koulutuksen tai työn ulkopuolelle. Vuonna 2010 syrjäytyneiksi laskettiin yhteensä 51 300 nuorta. Osa heistä on ilmoittanut itsensä työttömäksi työnhakijaksi, mutta on joukko nuoria, jotka eivät näy missään rekistereissä. Heitä on yhteensä 32 500 nuorta. On kysymysmerkki, missä nämä nuoret ovat ja mitä he tekevät päivästä toiseen. He ovat pudonneet viranomaisten silmien kantamattomiin. (Myrskylä 2012, 2.) Uusimmassa lapsi- ja nuorisopoliittisessa kehittämisohjelmassa (2012–2015) uskotaan yhteiskuntatakuun nimeen, joka tarkoittaa sitä, että viimeistään siinä vaiheessa, kun nuori on ollut kolme kuukautta työttömänä, hänelle järjestetään työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja-, tai kuntoutuspaikka. (Hallitusohjelman strateginen toimeenpanosuunnitelma 2011, 19.)

Uusin lapsi-, ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma korostaa kuinka nuorten työpajatoimintaa laajennetaan niin, että se tulisi nuorille tutuksi toimenpiteeksi maan laajuisesti. Etsivä nuorisotyö tekee entistä enemmän yhteistyötä työpajojen kanssa ja työpajat verkostoituvat myös muidenkin viranomaistahojen kesken. Jo koulutettuja nuoria kannustetaan niin, että heille tarjotaan mahdollisuus osallistua yrittäjyystoimintaan. Oppisopimuskoulutuksen tärkeyttä painotetaan, jotta nuori voisi yhdistää mutkattomasti koulutuksen ja työn teon. Näiden toimenpiteiden avulla nuoria motivoidaan erilaisten opintopolkujen rakentamiseen ja ehkäistään nuorten putoamista yhteiskunnasta. (Lapsi-, ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2012, 23–25.)

Opinnäytetyö kertoo luottamuksen muodostumisesta nuorten työpajalla. Käsittelen valmentajan ammatillisuutta ja sitä miten erilaiset menetelmät ovat viitoittamassa tietä kuinka kohdata nuori työpajalla. Suhteessa on läsnä dialogisuutta, ripaus auktoriteettia ja rinnalla kulkemista. Kaikkeen edelliseen liittyen mietin millä tavalla luottamus valmentajan ja nuoren välillä näkyy ja tarvitaanko luottamuksellista työtettä tämän kaltaisessa toiminnassa. Opinnäytetyöni tavoitteena on saada vastaus kolmeen tutkimusongelmaan. Mikä on luottamuksen merkitys osana valmentajan ammatillisuutta? Miten luottamus nuoreen muodostuu? Mikä on luottamuksen merkitys nuoren hyvinvoinnin näkökulmasta? Tutkimuksen aineisto koostuu kahdeksan Mikkelin työpajan työ- ja yksilövalmentajan haastatteluista.

Kiinnostuin työpajatoiminnasta moniammatillisessa harjoittelussa, jonka toteutin Rannikkopajoilla Haminassa. Minun työni oli toimia apuohjaajana seitsemälle tytölle. Harjoitteluni lopussa osa nuorista alkoi hiljalleen luottaa minuun ja suhteemme olisi voinut syventyä, jos olisin saanut olla heidän kanssaan pidempään. Mielenkiintoista omalla kohdallani oli huomata kuinka ikäni vaikutti kohtaamisissa, sillä olin nuoriin verrattuna melko saman ikäinen jopa nuorempikin. Harjoittelun päätyttyä aloin pohtia millainen yhteys luottamuksella on valmentajan ja nuoren välisessä suhteessa.

## 2. TYÖPAJATOIMINTA SUOMESSA

### 2.1 Työpajatoiminnan synty

Työpajatoiminta käynnistyi 1980-luvulla ehkäisemään nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta. Toiminta yhdisti nuorisotyön ja työhallinnon menetelmiä. 1990-luvun laman myötä työpajat vakiinnuttivat asemaansa, kun muu nuorisotyö menetti rooliaan. Tuona aikana työpajat toimivat apuna työllistymiselle, kun vapaita työpaikkoja oli vähän tarjolla. (Komonen 2007, 429.) Nuorisotyöttömyys nousi 40 prosenttiin. Nuorisotyöttömyyttä pyrittiin vähentämään tavoitteen turvin, jossa nuorista puolet yritettiin saada integroitumaan kouluun ja puolet töihin. Jotta tavoite olisi voinut olla realistinen, vuonna 1994 koulutuspaikkoja lisättiin, jolloin niitä oli yhteensä 33 100 kappaletta. Vuonna 1994 haluttiin nuorten työpajatoiminnasta koko maan kattava kokonaisuus. Samana vuonna työpajatoiminnalle myönnettiin lisää valtionapua. (Komonen 2007, 12.)

Tavoite 3 – ohjelma-asiakirja (1995–1999) mainitsee 1990-luvun laman vaikuttaneen siihen, että työpajatoimintaan panostettiin projektirahoitusten turvin. Euroopan unioniin liittyminen auttoi työpajoja ja työpajaprojektien määrä kasvoi. Euroopan sosiaalirahasto eli ESR yhdisti työministeriön ja opetusministeriön toisiinsa. Projektin osallistuneet nuoret olivat ilman ammatillista koulutusta tai osalla oli peruskoulu kesken. (Komonen 2007, 13.) Vuosina 1995–1999 työpajat olivat tavoittaneet noin 40 000 nuorta ja työpajojen määrä nousi yli kolmeensataan (Komonen 2007, 429).

Tunnetuin työpajahanke sijoittuu vuosiin 1998–2001, joka oli nimeltään ammatillisten oppilaitosten innovatiiviset työpajat. Hanke toteutettiin ammatillisissa oppilaitoksissa, jossa nuoret saivat samalla suorittaa osana tutkintoaan, jota he opiskelivat. Hankkeen tavoitteena oli puuttua nuoriin, jotka miettivät opintojensa keskeyttämistä. Projektin avulla nuorilla oli mahdollisuus saada tehostettua tukea ja ohjausta opintoihinsa. Samalla pyrittiin myös siihen, että opiskelijat saisivat yksilöllistä opetusta valitsemallaan alalla. Toinen hanke, joka toimi ESR-rahoituksen turvin 1990–2000 luvun taitteessa, oli nimeltään Lex Kainuu Erityistyöpajahanke. Hanke kohdentui nuoriin, joiden oli vaikea saada töitä ja arjen hallinnassa oli huomattavissa merkittäviä puutteita. Nuoria yritettiin innoittaa työhön ryhmäprosessien ja luovan työn toimesta. (Komonen 2007, 13-14.)



Markku Hassinen (2007, 54) mainitsee ensimmäisten työpajojen löytyvän Helsingistä, Tampereelta, Jyväskylästä ja Mikkelistä. Valtakunnallinen työpajayhdistys perustettiin Jyväskylään vuonna 1997. Yhdistyksen tarkoituksena on kehittää ja tukea nuorten työttömien työllistymistä ja edistää Suomen työpajatoimintaa. (Hassinen 2007, 38.) Työpajatoiminta saa rahoituksen eri tahoilta. Valtion apu jakaantuu opetusministeriön ja työ-, ja elinkeinoministeriön myöntämiin tukiin. Työpajat saavat rahoitusta myös raha-automaattiyhdistykseltä. Kunta voi rahoittaa työntekijöiden palkkoja, tiloja ja laitteita, mutta palkkojen rahoitus voi tulla myös TE-keskuksen, lääninhallituksen rahoituksen tai ESR-hankkeiden kautta. (Työpajatieto 2011.)

## **2.2 Nuorten työpajat 2000-luvulla**

2000-luvulle tultaessa työpajoilta alkoi saada yksilövalmennusta, työvalmennusta sekä kuntoutuspalveluja. 2000-luvulla työpajatoiminnassa on panostettu yksilö-, ja työvalmentajien ammattitaitoon, paikkojen vakinaistamiseen sekä nuorten kohtaamisen yksilöllisyyteen. Työpajapalveluja kehitetään niin, että ne palvelisivat työhallinnon, sosiaali-, ja opetustoimen toiveita. Ohjauksellisuus, yhteisöllisyys, osallisuus ja kasvatuksellisuus ovat tuoneet lisää haastavuutta työpajatoimintaan. (Komonen 2007, 429.) Työpajatoiminnan rahoitus tapahtuu erilaisten tulonlähteiden kautta. OPM (37: 2004) luettelee rahoituksen koostuvan työpajojen ylläpitäjän osuudesta, työpajojen tavaroiden ja palveluiden myyntituloista sekä valtionavusta tai projektirahoituksesta. Toiminnan tavoitteena on, että työpajoja tuettaisiin erilaisista tulonlähteistä, jotta työpajojen palvelut olisivat laadukkaita. (Komonen, 2007, 26.)

Työpajoja löytyy noin puolesta Suomen kunnista. Työpajatoiminnassa on mukana moniammatillinen tiimi tukemassa nuoren yksilöllistä kasvua ja kehitystä. Työpajat ovat vakiinnuttaneet asemaansa, kun ne ennen saivat alkunsa erilaisista projekteista. Tällä hetkellä 7000 nuorta osallistuu työpajojen toimintaan vuosittain ja heitä on ohjaamassa 1100 työpajavalmentajaa. (Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2007, 56–57.) 1990-luvulta siirryttäessä 2000-luvulle on yhä enemmän korostettu ohjaajien ammatillisuutta ja ydinosaa alueita. Ohjaajien tulisi ottaa mahdollisimman hyvin haltuun työ-, ja yksilövalmennuksen periaatteet. Pietikäinen (2001) toteaa kuinka työpajojen ohjaajat kaipaavat koulutusta arjen tilanteisiin, jossa nuori kohdataan. Ohjaajien koulutus vaihtelee yksilö-, ja työvalmentajien välillä. 70–80 prosentilla on

taustalla toisen asteen tutkinto, kun taas ammattikorkeakoulu tutkinto on noin 20–30 prosentilla. Yksilövalmentajilla on korkeampi koulutustausta kuin työvalmentajilla. (Komonen 2007, 24–25.)

Ohjelmakaudelle 2000–2006 tultaessa työpajatoiminnassa korostui yksilöllisten palvelukokonaisuuksien rakentaminen, ammatilliseen koulutukseen aktivointi ja koulun keskeyttäneiden nuorten kontrollointi. Työpajatoiminta ehkäisee koulusta ja työstä syrjäytymistä ja edistää nuorten elämänhallintaa. Työpajat nostettiin esille Vanhasen hallituksen 2002–2007 politiikkaohjelmassa, jossa myös pyrittiin vähentämään nuorisotyöttömyyttä ja sitä kautta ehkäisemään syrjäytymistä. Hallituksen tavoitteet näkyivät vuonna 2005, kun nuorisotyöttömyys lähti laskuun. (Komonen 2007, 17–18.)

Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma on asettanut tavoitteita ja toimenpiteitä muun muassa nuorten työpajatoiminnalle vuosille 2007–2011. Kehittämisohjelman mukaan työpajatoimintaa tulisi laajentaa ja pajoja perustaa sellaisille paikkakunnille, jossa niitä vielä ei ole. Yksilövalmennusta pyritään lisäämään. Työpajatoimintaa tullessaan kehittämään niin, että se palvelisi myös maahanmuuttajia ja nuoria, jotka ovat julkisen sektorin tarjoamien palvelujen ulkopuolella. Lisäksi selvitetään voisiko työpajatoimintaa ja moniammatillista työtä lakisääteistä. (Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2007, 56–57.) Komonen (2007, 26) tulkitsee kuinka työpajojen seuranta-, ja arviointimenetelmiä tulisi kehittää, jotta nuorten sijoittumisen tuloksellisuutta voisi mitata laajemmassa mittakaavassa.

Nuorten työpajatoiminnalla on selkeitä tavoitteita nuoren yhteiskunnallisen aseman parantamiseksi. Toiminnan tarkoituksena on ensisijaisesti ohjata nuori takaisin koulutuksen tai työn pariin. (Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnantarkastuskertomus 146/2007, 34.) Erityisesti nuoret kokevat työttömyyden negatiiviset vaikutukset haitallisempina kuin muu väestö. Jo kolmen kuukauden mittainen työttömyysjakso voi aiheuttaa nuorelle pitkäaikaistyöttömyyttä ja työstä syrjäytymistä. (Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2011, 21.) Työllisyyden politiikkaohjelma on asettanut nuorten yhteiskuntatakuun, jonka tarkoituksena on taata turva alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjoamalla työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja tai kuntoutuspaikka viimeistään siinä vaiheessa, kun nuori on ollut kolme kuukautta työttömänä. (Hallitusohjelman strateginen toimeenpanosuunnitelma 2011, 19.) Lapsi- ja nuorisopoliittisen kehittämisohjelman mukaan (2012) yhteiskuntatakuu

ei ole nuorelle pakollinen, vaan nuorella on mahdollisuus kieltäytyä hänelle suunnasta tukitoimesta. Tavoitteen avulla pyritään siihen, että nuorisotyöttömyys lähtisi asteittaiseen laskuun ja nivelvaihteessa putoamista ei pääsisi tapahtumaan.

Uudessa lapsi- ja nuorisopoliittisessa kehittämisohjelmassa, joka on kohdennettu vuosille 2012–2015, korostetaan nuorten työpajojen ja etsivän nuorisotyön tehostettua toimintaa oppilaitosten ja työelämän kanssa sekä edistetään jo koulutettujen nuorten töihin pääsemistä ja yrittäjyyttä yrityshautomo- ja yrityskiihdyttämötoiminnan avulla. Myös nuorten suunnittelemat yrittäjyisyhteisöt otetaan mukaan koulutuksen ja yrittäjätoiminnan kehittämisessä. Oppisopimuskoulutusta mainostetaan nuorten keskuuteen, jotta he voisivat ajatella koulutuksen ja työn teon yhdistämistä. Tavoitteiden avulla tarjotaan nuorille erilaisia mahdollisuuksia rakentaa koulutuspolkuaan omien mielenkiinnonkohteiden mukaan. (Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2012, 23–25.)

Kyseisessä kehittämisohjelmassa korostetaan yhteiskuntatakuun merkitystä. Nuorille tämä ei tarkoita sitä, että he harjoittelisivat työntekoa ilman rahallista korvausta vaan he saavat tekemästään työstään palkkaa. Yhteiskuntatakuuta ei tehdä tutuksi pelkäämään nuorelle vaan toiminta esitellään myös nuoren vanhemmille ja yhteistyötahoille. Ihmiset, jotka opiskelevat nuoriso-, ja sosiaalialan oppilaitoksissa, tulevat tietoisiksi työpajatoiminnasta ja etsivästä nuorisotyöstä, sillä palvelut kuuluvat tulevaisuudessa muun muassa heidän työkenttiinsä. (Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2012, 23-25.)

Syrjäytyneiden nuorten määrä on vähentynyt 90-luvun jälkeen. Vuonna 2006 syrjäytyneitä nuoria oli melkein puolet vuoden 1992 luvusta. Lamavuonna ulkopuolisten nuorten määrä oli huipussaan eli 88 984. Vuonna 2010 työttömiä tai koulutuksen ulkopuolelle jääneitä 15–29-vuotiaita nuoria oli 51 300. Luku on huomattavasti pudonnut lamavuosista, vaikka syrjäytyneiden määrä on nykyäänkin 5 % kaikista Suomen nuorista. Vuoden 2010 syrjäytyneiden määrästä työttömiä työnhakijoita oli 18 800. Erityisen tarkkailun ja ihmettelyn alle jäävät ne nuoret, jotka eivät näy missään tilastoissa. He ovat nuoria, jotka eivät ole ilmoittaneet itseään työttömiksi työnhakijoiksi ja heitä on yhteensä 32 500 nuorta. He ovat pudonneet viranomaisten silmien kantamattomiin ja kukaan ei tarkalleen voi sanoa, että missä nämä nuoret ovat ja mitä he tekevät päivästä toiseen. (Myrskylä 2012, 2.) Valtiontalouden toiminnantarkastuskertomus

(2007, 17) kiteyttää kuinka pysyvästi työmarkkinoilta syrjäytynyt nuori voi tuottaa yhteiskunnalle miljoonan euron ylimääräiset kustannukset, kun henkilö on syrjäytynyt 60 ikävuoteen asti.

Erilaisia tilastoja seurattaessa on ymmärrettävää, että nuorten työpajojen rooli on korostunut ja työ antaa apua syrjäytymisvaarassa eläville nuorille. Yhteiskuntatakuu on osaltaan jakamassa tietoa työpajoista ja voi antaa työpaikan työttömälle ihmiselle. Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma on asettanut tavoitteet nuorten työpajojen kehittämiselle, joten toiminnan tulisi näkyä maanlaajuisesti. Poliittiset ohjelmat liputtavat työpajojen puolesta ja ne ovatkin asettuneet pysyväksi toimenpiteeksi työllisyyden ja koulutuksen puolestapuhujiksi. Nuoria tarvitaan työelämään, sillä väestö ikääntyy kaiken aikaa. Jokainen työhön kykenevä nuori auttaa uhkaavassa työvoimapulassa, kun suuret ikäluokat siirtyvät pois työelämästä. (Myrskylä 2012, 3-9.)

### **2.3 Työpajojen tehtävät**

Hämäläinen ja Komonen (2003) toteavat kuinka pajatoiminnassa yksilövalmennus keskittyy ohjaamaan nuoren arjen-, ja elämänhallintaa, jotta nuori ottaisi vastuun oman elämänsä suunnittelusta. Heikkuri ja Takkunen (2003) lisäävät työpajatoiminnan tehtäviin palveluohjauksen, jonka tavoitteena on antaa nuorelle informaatiota erilaisista mahdollisuuksista hakeutua koulutukseen tai työhön. (Komonen 2007, 434.) Yksilövalmentajien ansioista työpajoille voidaan ottaa nuoria, joilla on isoja ongelmia elämässään. He voivat työllään puuttua nuoren syrjäytymiseen, sillä yksilövalmentajalta nuori saa apua oman identiteettinsä rakentumisiin ja ohjausta palveluiden tai koulutusmahdollisuuksien pariin. Passivoituneet nuoret tarvitsevat yksilövalmentajalta enemmän tukea oman tulevaisuuden suunnitteluun, kun nuoret, jotka ovat jo valmiiksi motivoituneita ottamaan selvää erilaisista jatko-opiskelupaikoista. Yksilövalmennus on myös antanut työvalmentajille enemmän aikaa keskittyä valmentamaan nuorta työntekoon. (Pohjantammi 2008, 138–139, 145–146.)

Marniemi ja Pekkala (2005) jatkavat kuinka työpajatoimintaan kuuluu myös työvalmennusta, mikä on lähinnä tukea nuoren työntekoon ja työvalmiuksien kehittämistä (Komonen 2007, 434). Työpajalla käynnistyy ohjaajan ja nuoren välinen suunnittelu siitä, mitä tulevaisuudessa voisi tehdä. Suunnittelun apuna ovat erilaiset työtehtävät, joita nuori harjoittelee työpajalla. Työvalmentajat pitävät tavoitteellisena seikkana

sitä, jos nuori sanoisi tulevansa työpaikalle, vaikka kyseessä onkin työpaja. Työvalmentajan avustuksella nuoren on mahdollisuus sisäistää työelämän sääntöjä ja elämää työntekijänä. Työnteon ohessa nuori opettelee sosiaalisia valmiuksiaan muihin nuoriin ja ottaa paikkansa työryhmässä. Työvalmentajan tehtävänä on myös nuoren itseluottamuksen vahvistaminen ja kannustaminen työntekoon, sillä työpajanuori ei välttämättä luota omiin kykyihinsä. (Pohjantammi 2008, 139, 140.)

OPM (37:2004) jaottelee pajatoiminnan kolmeen osaan. Ensimmäisenä on starttipajatoiminta, mikä voi olla kuntouttavaa työpajatoimintaa, mutta erityisesti arjenhallintataitojen ja sosiaalisuuden tukemista. Starttipajalla nuori saa paljon tukea ja valmennusta. Esimerkiksi kello yhdeksäksi saapuminen työpajalle voi olla nuorelle haastavaa ja sitä harjoitellaan, jotta arjesta tulisi rutiininomaista. Starttipajalla tehtävä työ ei ole niinkään työorientoitunutta vaan arjen sujuvuuden opettelua. Toisena muotona on työpainotteinen työpajatoiminta, jossa nuori saa kokemuksia työnteosta ja valmiuksia tulevaisuuteen. Nuori kokee työn motivoivana. Nuori saa kokeilla erilaisia työtehtäviä ja oppia uutta. Työpajatoiminta jaotellaan myös pajakoulutoimintaan. Sen tavoitteena on auttaa ”kouluallergisia” nuoria, joilla on motivaatio-ongelmia koulunkäynnin kanssa. Sekä peruskoululaiset että ammatillisissa oppilaitoksissa koulua käyvät nuoret saattavat kokea oppimisvaikeuksia, jolloin apua ongelmiin voidaan saada pajakoulusta. (Komonen 2007, 21–22.)

Työpajatoiminnan tehtäviä on eritelty myös seuraavalla tavalla. Työpaja on erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorien yhteiskuntaan kiinnittävä paikka, mutta myös keino kehittää nuoren itseilmaisua ja identiteettiä. Työpajaa on kuvattu tutkimuksissa erilaisilla käsitteillä, kuten pedagogisena tilana, joka auttaa työelämää hakeutumises- sa. Sitä on myös kuvattu sosiaalisena tilana, jossa nuori on tekemisissä muiden nuorten sekä ohjaajien kanssa. Terapeuttinen tila voi osaltaan tarkoittaa sitä, että nuori voi saada työttömien nuorten yhteisössä vertaistukea omaan tilanteeseensa. (Komonen 2007, 41,45.)

Työhön tai koulutukseen sijoittuminen nähdään työpajalla asettamien tavoitteiden tärkeimpänä osana. Toiminnassa tulisi myös ottaa huomioon toisenlaiset tavoitteet, jotka voivat olla haastavuudeltaan yhtä suuria kuin työllistyminen tai kouluun hakeutuminen. Toisena tavoitteena työpajat antavat nuorelle yksilöllistä tukea ja ohjausta elämänhallinnallisiin seikkoihin. Työpajalla nuori on kytköksissä muihin nuoriin, jo-

ten se vahvistaa nuorta myös sosiaalisesti. Toimintaa voidaan pitää tuloksellisena, jos nuoren elämänhallinta paranee ja tulevaisuuden suunnittelu näyttää uutta suuntaa elämälle. Työpajat ovat yksi apuväline, jolla voidaan ehkäistä nuoren alkavaa tai pidempi aikaista syrjäytymiskierrettä. (Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnantarkastuskertomus 146/2007, 34, 85–86.)

Moniammatillisuus on tuonut nuorten työpajatoimintaan lisää vaikuttavuutta. Nuoren on helpompi kiinnittyä koulutukseen tai työhön työpajan jälkeen, kun verkosto ohjaa eteenpäin. Toiminnan tehtävänä on tuoda nuorelle tutuksi moniammatilliset verkostot, jotka ovat tukena vielä työpajajakson jälkeenkin. Verkostot luovat kokonaisuuden, missä nuoren on turvallista olla eri viranomaisten lähettyvillä. Laaja verkosto ennakoii, ohjaa ja arvioi työpajatoimintaa, sen sisältöä ja nuorten erilaisia tarpeita saada neuvoa ja apua erilaisiin tilanteisiin. (Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnantarkastuskertomus 146/2007 59-60.)

## **2.4 Työpajanuoren profiili**

Vuonna 2007 nuorten työpajat tavoittivat noin 7000 nuorta. Työpajoja oli tuolloin jo 230 kappaletta eri puolilla Suomea. (Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnantarkastuskertomus 2007, 9) Vuoden 2010 tilastoissa nuorten työpajojen määrä on noussut 264 ja ne tavoittavat yhteensä vähän päälle 13 000 nuorta. Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten uudelleen integrointiin on kiinnitetty enemmän huomiota, mikä näkyy työpaja palveluiden saatavuudessa ja siinä, että vuonna 2011 etsivä nuorisotyö lakisääteistettiin. (Peruspalvelujen tila 2012, 83.)

Nuorten työpajatoiminta on tarkoitettu alle 25-vuotialle nuorille. Usein nuoret päätyvät työpajalle nuoriso-, sosiaali-, opetustoimen tai työhallinnon lähettämänä. Jokaisen nuoren lähtökohdat pajalle tulemiseen ovat erilaiset ja tässä esimerkkejä yleisimmistä syistä: koulutuksen tai työn ulkopuolelle jääneet nuoret ja peruskoulun päättövaiheessa olevat nuoret, joilla on motivaatio-ongelmia tai epävarmuutta mihin hakeutuisi opiskelemaan. Toisen asteen koulutuksen suorittaneet, jotka miettivät seuraavaa kiinnostumista jatkokoulutusmarkkinoille tai nuoret, jotka opiskelevat ammatillisessa oppilaitoksessa ja tarvitsevat tukea elämisen taitoihin, kokevat motivaatio-ongelmia ja oppimisvaikeuksia. (Komonen 2007, 342–433.) Takkunen ja Heikkuri (2003) jaotte-

levat työpajanuoret päämäärätietoisiin nuoriin, työkalupakkiaan täydentäviksi nuoriksi, leijuviksi nuoriksi sekä nuoriksi, jotka välttelevät työntekoa (Komonen 2007, 41).

Työpajalle tuleva nuori on joko syrjäytynyt työmarkkinoilta, koulunkäynnistä tai molemmista. Syrjäytyminen on voinut tapahtua työmarkkinoilta tippumisena tai niin, ettei nuori ole saanut työpaikkaa, johon on hakenut. Syrjäytyminen on voinut alkaa jo koulunkäynnistä putoamisena, jolloin työmarkkinoille pääsy on entistä hankalampaa. Nuorella, joka ei ole kytköksissä kouluun tai työhön, omistaa useimmissa tapauksissa myös puutteellisen elämänhallinnan. Puutteelliseen elämänhallintaan lasketaan kuuluvaksi erilaisten työelämävalmiuksien puutteet, arjen epäsäännöllisyys, tulevaisuuden suunnittelun hankaluus sekä työelämän sääntöjen ja aikataulun noudattamisen vaikeus. (Komonen, 2007, 182–183.)

Nuori, jolla ei ole mitään integroivaa paikkaa elämässään, voi päätyä työpajalle. Hän saa mahdollisuuden miettiä millaisen elämän hän haluaa tulevaisuudessa. Toiset nuoret ovat todella lahjakkaita, mutta eivät itse näe sitä. Työpajalla nuori voidaan saada ajattelemaan omia kykyjään ja vahvuuksiaan. Tarkoituksena on avata nuorten silmät, ja herätellä heitä ajattelemaan itse mihin suuntaan he haluavat viedä itseään. (Griggs 2010, 104-106.) Filatovin (2006) mukaan työpajatoiminta voi tarkoittaa nuorelle niin sanottua välityömarkkinatilaa. Toiminta ei välttämättä ole markkinataloudessa kannattavaa, mutta se mahdollistaa väylän, jonka avulla työtön työnhakija voisi päätyä takaisin työelämään (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2007, 51). Pietikäisen (2005) tutkimusten pohjalta työpajanuoret eivät kuitenkaan näe itseään syrjäytyneinä vaan pitävät työpajan tarjoamia palveluja hyödyllisinä itsensä kehittämisessä (Komonen, 2007, 41).

Nuorten työpajalla nuori voi kokea kuuluvansa joukkoon, sillä se muodostuu nuorista, jotka ovat työttömyytensä kanssa samassa tilanteessa. Tämän vuoksi nuoret näkevät työttömyytensä tai työllistymisensä hyväksyttäväksi kuin ilman yhteisöä. (Suutari 2002, 108.) Koulutustason noustessa pelkän peruskoulun suorittaneiden nuorten mahdollisuudet työelämään ovat heikommät kuin nuorten, jotka ovat käyneet esimerkiksi ammattikoulututkinnon tai lukion. Mitä vähemmän nuorella on takana koulutusta, on sitä suurempi vaara jäädä korkeammin koulutettujen nuorten varjoon ja jäädä työttömäksi. (Järvinen (sis. Kuure) 2001, 62.) Aho & Koponen (2001) sekä Pietikäinen (2005) kertovat kuinka nuoren siirtyminen koulutuksesta työelämään on käynyt yhä

vaikeammaksi ja monimutkaisemmaksi. Moni nuori on epävarma oman tulevaisuuden suunnittelusta ja mielenkiinnon kohteiden valinta on hidasta, kun ei tiedä mitä haluaa elämältään. Usein nuori joutuu kilpailemaan toisten nuorten kanssa koulutus-, ja työpaikoista. Työsuhteet ovat tilapäisiä ja työttömyysjaksot voivat olla pitkiäkin aikoja nuoren elämässä. (Kuronen 2010, 49.) Kaikki nuoret eivät pärjää koulutuspaikka mitelöissä vaan jäävät ilman jatko-opiskelu paikkaa. Siksi myös nyky-yhteiskunnassa syrjäytymisen uhka on kasvanut. Nuorten työpajalla nuori saa kokemuksia työnteosta ja häneen valetaan uskoa ja itseluottamusta onnistuneiden työkokemusten avulla. (Komonen 2008, 430, 434.)

Nuorten työpajoille ohjautuu erityisesti nuoria, joita yhdistää kuuluminen johonkin tiettyyn ryhmään. Syrjäytyminen koskettaa useammin miehiä kuin naisia. Vuonna 2010 syrjäytyneistä kaksi kolmasosaa oli miehiä. Maahanmuuttajista neljännes voi syrjäytyä, sillä heidän on vaikeampi päästä Suomessa opiskelemaan tai töihin sen takia, että he eivät osaa suomenkieltä. Kulttuuritaustat voivat olla myös syyn aiheuttajia, kuten se, että maahanmuuttajista usein nainen jää kotiin. Suurin riski on maahanmuuttajilla, jotka ovat asunnottomia ja yksin eläjiä uudessa valtiossa. Syrjäytymiseen voi liittyä nuoren perhetaustat tai asumismuoto. Vanhemmilta saatava tuki auttaa nuoria selviytymään. Miehillä parisuhde voi olla pelastava tekijä kun taas naisilla parisuhde voi olla negatiivinen asia syrjäytymiseen verrattuna. Vanhempien työttömyys tai kouluttautumattomuus voi aiheuttaa jälkipolville samansuuntaisia ongelmia, sillä nuoret eivät ole saaneet mallia työssä käymiseen tai kouluttautumiseen kotoaan. Huostaan otetut nuoret ovat myös syrjäytymisvaarassa, sillä heistä vain kymmenen prosenttia suorittaa lukion kun muista nuorista noin puolet suorittaa kyseisen opinahjon.

Usein syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin liitetään koulupudokkuuden lisäksi muunlaiset ongelmat. Taustalla voi olla terveydellisiä ongelmia, kuten masennusta, univaikeuksia tai elämä on muuten vain solmussa. Esimerkkeiksi kouluissa aktiiviset nuoret saavat helpommin apua elämän solmukohtiin kuin nuoret, jotka ovat passiivisia syrjään vetäytyjiä. Passiiviset nuoret tarvitsevat enemmän tarkkaa ohjausta kädestä pitäen. Koska oppilaitoksissa opinto-ohjaajalla ja opettajilla on käytössään niukasti aikaa ja resursseja, voi passiivinen nuori jäädä ilman tarvittua apua. (Ahola & Galli 2010, 136–139.)



Suomen työpajoista yli puolet on todennut, että heidän toimintansa tavoittaa usein nuoren, jolla on taustalla päihdeongelma. Yli 40 % Suomen työpajoista on ilmoittanut, että heillä työskentelee nuoria, jotka ovat huumeiden käyttäjiä. Kokonaisvaltaisemman kuvan antaa se, että 5 % työpajan nuorista on huumeiden käyttäjiä ja 8 % käyttävät muita aineita päihtyäkseen. Päihdeongelmat haastavat työpajoja ja heidän henkilökuntaansa miettimään toimintamalleja, jotka ovat johdonmukaisia ja tuloksellisia. Verkostoituminen muiden toimialojen puoleen on myös keskeistä päihteiden käytön vuoksi. Päihteiden käyttö on runsaampaa Etelä-Suomen työpajoilla kuin muualla Suomessa. (Toivonen 2011, 8.)

## **2.5 Työpajatoiminta Etelä-Savossa**

Vuonna 2009 kirjatussa raportissa kerrotaan kuinka nuorten työpajatoiminta Itä-Suomen alueelle ei kata koko aluetta vaan toimintaa järjestetään 72 prosentissa kunnista. Etelä-Savossa toimintaa järjestetään. Tällä alueella nuorten sijoittumista työpajajakson jälkeen on mitattu ja tultu siihen tulokseen, että nuoret sijoittuvat erittäin hyvin koulutukseen, työelämään tai muuhun ohjattuun toimenpiteeseen työpajalla asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Seuranta toteutetaan sekä työpajajakson aikana että sen jälkeen. Etelä-Savossa vakinaisten valmentajien määrä on vähäisempi kuin muualla Suomessa. Etelä-Savossa kuin muuallakin Itä-Suomessa yksilövalmennus on huomommissa kantimissa. Valmentajien työ-, ja toimintakykyä arvioidaan puolella työpajoista ja arviointi auttaa saamaan nuorelle yksilöllisen työpajajakson. Viranomaistahoja pidetään hyvin ajan tasalla nuoren asioista. Työpajalla otetaan huomioon nuorten osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet, mutta nuorten mielipiteet työpajan toimintasuunnitelmaan ovat vähäisemmät. (Peruspalvelujen tila 2009, 105.)

Itäisen Suomen nuorten työpajojen tilannetta pyritään kehittämään, niin että työpajoja lisätään alueille, josta niitä vielä puuttuu. Vaikuttavuutta ja sijoittumista tullaan seuraamaan edelleen, mutta laajemmassa mittakaavassa. Nuorten työpajojen ja oppilaitosten yhteistyötä tehostetaan, niin että toiminnan tavoitteet ja rahoitus kirjataan sopimuksiin. Työpajojen tulisi arvioida valmentajien lisäksi myös nuorten työ-, ja toimintakykyä sekä ottaa nuoret mukaan toiminnan sisällön suunnitteluun. Ohjausryhmien roolia suunnitellaan ja pyritään lisäämään monialaista asiantuntijaverkostoa, sillä nuorisolakimuutos edellyttää näin tapahtuvan. (Peruspalvelujen tila 2009, 105–106.)

Uusimmassa vuoden 2011 raportissa todetaan, että työpajatoimintaa järjestetään 65 % kunnissa Itä-Suomen alueella eli hieman vähemmän kuin vuoden 2009 tilastoissa. Työpajojen määrään ei ole tullut parannusta, vaikka näin toivottiin toteutuvan. Etelä-Savossa kuitenkin työpajalle tulevien nuorten sekä valmentajien määrät ovat nousseet. Valitettavasti kuitenkin kaikki halukkaat nuoret eivät pääse osallistumaan työpajatoimintaan, sillä vuonna 2010 vain 21 % työpajoista pystyi ottamaan kaikki halukkaat vastaan. Itä-Suomessa tilanne on vielä huonompi kuin muualla Suomessa. Syiksi on kerrottu tilan, henkilökunnan ja resurssien puutteet. Toisinaan lähettävä taho ei halunnut lähettää nuorta työpajalle. Mielenterveysongelmat ja päihteiden käyttö nostavat päätään nuorten keskuudessa, ja voivat osaltaan estää työpajalla työskentelyn. Suurin tavoite seuraaville vuosille on kehittää toimintaa niin, että työpajat tavoittavat kaikki nuoret, jotka ovat halukkaita toiminnan aloittamiseen. Nuorille tulisi taata edelleen lisää kuntoutuspaikkoja, jotta mielenterveysongelmille ja päihteiden käytölle saataisiin apua. Nuorten työpajojen verkostoituminen moniammatillisiin piireihin on oleellinen osa työtä ja sitä pyritään toteuttamaan niin hyvin kuin mahdollista. Yhteistyö on arkipäiväistynyt, joten kohennusta vuoden 2009 tilanteeseen on tapahtunut jossain määrin. (Peruspalvelujen tila 2011, 117–119, 123.)

### 3. VALMENTAJAN AMMATILLISUUS

#### 3.1 Työpajavalmentajan profiili

Työpajojen valmentajien koulutustaustat poikkeavat paljon toisistaan. Työ-, ja yksilövalmentajat eivät kuulu selvärajaiseen ammattikuntaan, joka voi osoittaa sen, ettei yhteistä koulutustaustaa löydy yhdistämään työpajojen ammattilaisia. Työvalmentajien taustalla on osaaminen työstä, jota he nuorille ohjaavat, kuten kädentaidot. Yksilövalmentajien koulutus on useimmiten peräisin sosiaali-, ja terveystalta tai nuorisotyöstä. Usein valmentajat toteuttavat ohjaajan rooliaan työpajalla aiempaan työhistoriaan tai ammattikuntaansa nojautuen. Nyky-yhteiskunnassa valmentajien työsuhteiden määräaikaisuus on nähty toimintaa haittaavana tekijänä. Valmentajien vaihtuvuuden takia toiminnan kehittäminen vaikeutuu. (Komonen 2007, 168–170.)

Työvalmentajien työssä painottuu useimmiten kädentaitojen ohjaaminen nuorille. Valmentajan tulee hallita oma alansa ja olla työstä kokemusta, koska kokemus osaltaan määrittelee valmentajan uskottavuuden. Yksilövalmentajien työssä korostuu ihmissuhdetyö. Yksilövalmentajan työssä nuoren kohtaaminen on merkityksellistä, ja yksilövalmentajan tehtävänä on antaa nuorelle eväitä selviytyä elämästä. Valmentajien rooli voi kuitenkin vaihtua työpajajakson kaaren aikana. Myös Pietikäinen (2001) on havainnut roolien vaihtuvuuden ja moninaisuuden. Pietikäisen tutkimuksesta voidaan nostaa esimiehen, vetäjän ja kaverin roolit. Vetäjänä ohjaaja antaa nuorelle tilaa kokeilla erilaisia työmuotoja ja vie toimintaa eteenpäin. Aikuisen roolissa ohjaaja toimii huolehtijana, joka on kiinnostunut nuoren elämästä ja haluaa keskustella hänen kanssaan. Naispuoliset työntekijät tunsivat olonsa joskus myös äidin rooliin työpajalla. (Komonen 2007, 168–170.)

Niin muussakin nuorisotyössä kuin pelkästään nuorten työpajatoiminnassa, on tarkoitus herätellä nuorten osallisuutta ja aktiivisuutta. Niinpä nuorten työpajalla valmentajat auttavat nuorta avaamaan ovia erilaisiin vaihtoehtoihin ja heidän tarkoituksenaan on saada itsensä tarpeettomiksi niin, että nuori osaa omatoimisesti tarkastella ja suunnitella elämäänsä. Valmentajat vain johdattelevat nuorta teille, joista nuori itse osaa jatkaa eteenpäin. (Soanjärvi 2011, 74–75.)

### 3.2 Nuorten kokemuksia hyvän ohjaajan roolista

Työpajalla nuorten mielipiteitä kuunnellaan ja toimintaa suunnitellaan nuorten ajatukset huomioon ottaen. Seuraavassa on nuorten mietteitä hyvän työpajan toiminnasta. Nuoret kokivat tullessa kuulluksi työpajatoiminnan kehittämisessä. Kun työpajan valmentajaa arvioidaan, on tärkeää, että aikuinen on aito ja luotettava. Nuoret ajattelivat myös, että valmentajan kanssa pitää saada jutella kahdestaan. Arkojen asioiden kanssa toivottiin, ettei niitä kerrottaisi eteenpäin vaan asiat jäisivät työpajalle. Työpajalla toimimisen ydin kyseisten nuorten mielestä on se, että arjen rytmi normalisoituu ja saa nostatusta itsetunnolle. Nuoret arvostavat työpajalla yhteisiä sääntöjä, jotta työ tuntuisi mielekkäältä. Muilta nuorilta saatava vertaistuki on merkityksellistä, jotta elämän ongelmatilanteita voisi jakaa muiden nuorten kanssa. Työpajajakso antoi nuorille eväitä tulevaisuuden selkiytymiseen. Nuorilla oli suunnitelmia työn ja koulun suhteen, ja ideat olivat saaneet lisää nostatusta valmentajien kautta. (Hakkarainen 2011, 33–40.)

Yksilövalmennus koetaan yksilöllisenä kohtaamisena nuoren ja ohjaajan välillä. Valmentaja ottaa huomioon jokaisen nuoren sen hetkisen elämäntilanteen ja pyrkii ohjaamaan oikeaan suuntaan elämässä. Yksilövalmentajalta saa erityisesti tietoa kouluihin hakemiseen ja lomakkeiden kuten työhakemuksen täyttämiseen. Koiviston tutkimuksen pohjalta huokuu ajatus, että yksilövalmentaja on aidosti läsnä ja kiinnostunut nuoren tilanteesta, jolloin nuoren on helpompi luottaa valmentajaan. (Koivisto 2010, 40). Nuoret kokevat hyväksi piirteeksi yksilövalmentajan kannustuksen opiskelupaikkojen etsimisessä, sillä kannustaminen motivoi ottamaan selvää opiskelu mahdollisuuksista. Ohjaajan työssä tarvitaan herkkyyttä ja ihmissuhdetaituruutta, sillä on omaloitteisia nuoria, mutta myös ujoja ja sosiaalisesti syrjäänvetäytyviä nuoria (Ojanen, 2009, 52, 54). Koiviston (2010.) tutkimuksessa yli puolet nuorista on sitä mieltä, että yksilövalmennus on pajajakson aikana ollut aktiivista.

Kyseisellä työpajalla myös työvalmennus koettiin kannustavana ja ohjaajalta sai apua tarpeen vaatiessa. Suurin osa haastatelluista koki saaneensa tarpeeksi vastuuta työtehtävissä. (Koivisto 2010, 41.) Ojanen (2009, 55) kertoo työvalmennuksen olevan nuorelle vielä antoisampaa, jos työvalmentajan kanssa voi keskustella muistakin kuin työhön liittyvistä asioista, kuten omasta elämästä. Metsämäki (2007, 45) kommentoi

kuinka työpajojen henkilökunnalta saa neuvoja esimerkiksi asumiseen tai taloudelliseen tilanteeseen liittyvissä asioissa. Usein nuoret mieltävät, että he tulevat työpaikalle, kun he puhuvat työpajalle saapumisesta. Valmentajat näkevät ajatuksen yhdeksi toiminnan tavoitteiksi, sillä tällä tavoin nuori kokee olevansa töissä ja hänen on mahdollisuus opetella työelämässä tarvittavia sääntöjä. (Pohjantammi 2008, 139.)

Ennen työpajalle tuloa ei ole harvinaista, että nuorella on ongelmia sosiaalisten suhteiden muodostamisessa. Nuorella voi olla ennestään huonoja kokemuksia läheisten kanssa kommunikoinnista ja viranomaiskontaktit eivät ole tuottaneet nuorelle sitä tulosta, jota hän on odottanut. Valmentajat saattavat joutua tukemaan nuorta enemmän sosiaalisessa kanssakäymisessä kuin työtaitojen opettelussa. Työpaja voi olla yhteisönä nuorelle ensimmäinen paikka pitkään aikaan, jossa hän tuntee olonsa hyväksytyksi. Siellä on myös muita kohtalotovereita, jotka ovat työttömyytensä kanssa samassa tilanteessa. (Hirvonen 2011, 31.) Valmentaja vaikuttaa myös siihen, että nuorella on mahdollisuus kuulua tuohon sosiaaliseen ympäristöön työpajakakson aikana. Työpajalla nuori voi tutustua toisiin työpajanuoriin ja luoda kaveruus-suhteita. Nuorten mielestä ympäristö antaa tilaisuuden yhteishengelle. (Metsämäki 2007, 46.)

### **3.3 Ohjaussuhteen rakentuminen**

Ohjaussuhde alkaa uuden nuoren kohdalla työpajalla niin, että nuorelle tehdään alkukartoitus. Tämä tarkoittaa, että nuoren kanssa mietitään kuinka hän on pajalle päätenyt ja mitkä voisivat olla realistiset tavoitteet työpaja jaksolla. Valmentaja ja nuori kohtaavat tällöin ensimmäisen kerran, jolloin kahdenkeskiselle kohtaamiselle on varattu aikaa ja osapuolet tutustuvat toisiinsa. Tavoitteiden asettelussa voidaan käyttää välitavoitteita, mitkä ovat pienempien matkojen, kuten viikon päässä. Tavoitteita voidaan lisätä, kun pienemmät tavoitteet saavutetaan. Valmentajalla ja nuorella voi olla yhteistyösopimus, mitä arvioidaan ja seurataan jakson aikana. Nuorelle voi myös laatia henkilökohtaisen opetussuunnitelman, mitä seuraamalla nuori voisi päästä asettamiinsa tavoitteisiin. Alussa nuorta motivoidaan työntekoon ja esitellään erilaiset työmuodot, joita työpajalla voi harjoittaa. Tarkoituksena on inspiroida nuorta, jotta hänen olisi helpompi ryhtyä toimeen. Nuorelle on myös jakson alussa hyvä selvittää yhteiset pelisäännöt, jotta kaikilla olisi mielekästä työskennellä työpajalla. (Saartoala 2010, 10, 29.)

Peavy (1999) tulkitsee kuinka suhde ohjaajan ja ohjattavan välillä on kontaktia toiseen ihmiseen, johon kummatkin antavat oman panoksensa ohjauksen eteenpäin viemiseksi. Suhde ei ole tasapainoinen, jollei sitä luoda yhdessä. Valmentajan tuen avulla mietitään mitä asiakkaan tulisi tehdä seuraavaksi oman tulevaisuutensa kannalta. (Onnismaa, Pasanen, Spangar (toim.) 2000, 26.) Työpajalle saapuessa voidaan olettaa, että nuori tarvitsisi elämäänsä säännöllisyyttä sekä kuria. Valmentajat eivät kuitenkaan aina halua luoda nuorille rajoja, sillä muuten tasapainoinen suhde rikkoutuisi. Ideaalissa tilanteessa valmentajan ja nuoren välistä suhdetta työpajalla voidaan kutsua kumppanuussuhteeksi. Suhteessa valmentaja ja nuori ovat samalla viivalla ja he toimivat yhdessä nuoren elämän suunnittelussa. Juhila (2004) tarkentaa kuinka suhde on horisontaalinen eli valmentajan asiantuntijuus ei ylitä nuoren asiantuntijuutta ja toisin päin, eli se korostaa suhteen tasavertaisuutta. Horisontaalisuudessa yhdistyy toisen ihmisen tasolle asettuminen ja toisen ihmisen tarkkaavainen kuuntelu. Kumppanuussuhde tarkoittaa myös valmentajan ja nuoren välistä dialogista kohtaamista. (Komonen 2007, 148–150.)

Dialoginen vuorovaikutus on kahden erilaisen ihmisen pyrkimystä yhteiseen ymmärrykseen, johon tarvitaan kykyä samaistua toisen ihmisen maailmaan. Dialoginen vuorovaikutus antaa mahdollisuuden avoimelle keskustelulle, joka edellyttää sitoutumista, läsnäoloa ja kiinnostusta toiseen ihmiseen. Koska osapuolet vaikuttavat toiminnallaan toisiinsa, he voivat saada syntymään molemminpuolisen luottamuksen. Dialoginen vuorovaikutus voidaan tiivistää Hankamäen (2003) mukaan tunnustuksellisuuteen, joka tarkoittaa, että henkilö on valmis puhumaan itsestään jotakin sellaista, jota ei arkipuheessa muuten kertoisi. Siihen kuuluu myös luottamuksellisuus, johon saavutaan tunnustuksellisuuden kautta. Kumppanuus on viimeinen osa, jossa erilaiset henkilöt ja maailmankatsomukset kohtaavat ja ne hyväksytään. (Piirainen 2005, 114.)

Jotta ohjaussuhteesta olisi nuorelle hyötyä, kuuluu valmentajan hallita kokemusperäinen tieto. Siihen voidaan laskea kuuluvaksi ammatin hallinta, nuoruuteen liittyvän elämän tunnistaminen sekä ihmistuntemus. Aaltonen (2003) ja Niikko (1993) pohtivat kuinka työpajan arjessa ei ole aina tiettyä kaavaa kuinka nuoren kanssa tulisi toimia vaan valmentajan kokemusperäisen tiedon kautta voidaan päätyä tiettyyn ratkaisuun. Jokaiseen ongelmaan ei työpajalla ole välttämättä oikeaa teoriaa tai toimintamallia, joten työtöitä joudutaan silloin soveltamaan. (Komonen 2007, 153–154.)

### 3.4 Luottamuksen merkitys

Luottamuksella tarkoitetaan usein sosiaalisten kontaktien ydintä, sillä se määrittelee ihmisten välisiä suhteita. Luottamus näkyy ihmisten välisissä vuorovaikutuksissa avoimuutena ja rehellisyytenä. Luottamus vaikuttaa ihmisten väliseen käyttäytymiseen, sillä luottamus esimerkiksi työyhteisössä nähdään energiaa tuovana ominaisuutena, kun taas epäluottamus ahdistuksena, epävarmuutena ja jopa pelkona. Luottamuksen tuoma avoimuus on hyväksi organisaation työhyvinvointiin ja menestymiseen, sillä silloin ihmiset uskaltavat tuoda esille sellaisiakin asioita, jotka voivat luovasti kehittää työyhteisön toimintaa. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 25–27.)

Lane (1998) täsmentää kuinka luottamuksen merkitys ilmenee tilanteissa, joissa kahdella ihmisellä on riippuvuus toisistaan. Siksi on myös mahdollista, että luottamuksen voi menettää. Jos luottamus menetetään kahden toimijan kesken, on vaarana, että yhteistyö kariutuu ja toiminta päättyy. Luottamuksen tulee olla vastavuoroista, sillä kummankin tulee hyötyä luottamuksen tuomasta energiasta. Sen tähden luottamuksen muodostumiseen liittyy riskin ottoa. Teemaa voi peilata nuorten työpaja maailmaan, sillä luottamuksen muodostuminen hyödyttää sekä nuorta että valmentajaa. Seligman (2001) lisää kuinka luottamus tavoittaa ihmiset, jotka arvostavat ja hyväksyvät toisensa sellaisena kuin he ovat. Luottamuksen avulla voidaan muodostaa yhteisiä sopimuksia. Yhteistoiminta kasvaa ja voimistuu. (Koskela 2007, 14–15.)

Työpajoilla luottamus yksilö- ja työvalmentajaan nähdään tärkeänä. Kun yksilövalmentaja hakee kontaktia nuoren kanssa kahdenkeskisissä ohjaustilanteissa, nuori voi muuttaa asennoitumistaan ja mahdollisuuksiaan puhua oman elämänsä vaikeuksista. Samoin työvalmentajatkin voivat herättää nuoren mielenkiintoa työhön keskusteluiden avulla. Työpajanuori ei ole välttämättä luottanut pitkään aikaan kehenkään ihmiseen, kuten viranomaisiin tai edes itseensä. Siksi työpajan tavoite työpajajaksolle voi muodostua luottamuksen synnylle. (Pohjantammi 2008, 147.)

Pohjantammi (2008, 118) toteaa kuinka valmentajan on ensitöikseen ylitettävä luottamuksen kynnyksen, jotta nuori voisi kertoa omasta elämästään. Kasvattajan työssä luottamuksen syntyminen vaatii molemminpuolista hyväksymistä ja kunnioitusta niin, ettei kumpikaan asettuisi toisen yläpuolelle. Esimerkiksi opettajan tulisi kohdella oppilaitaan tasavertaisesti, jottei yksikään tulisi suosittuun asemaan. Luottamuksen

kannalta merkityksellistä olisi se, että valmentaja omalla työpanoksellaan osoittaisi nuorille, että hän on kannustaja, johdattaja ja utelias aikuinen, jonka tehtävänä on tukea nuorta. Vuorovaikutus tarvitsee osakseen myös toisen ihmisen lukemista, aistimista ja välittämistä. Kontakti ihmiseen muodostuu pienin askelin, sillä luottamuksen saavuttaminen on prosessinomaista. Työ vaatii sen tekijältä paljon. Kun kontakti toiseen ihmiseen syntyy, saadaan myös ainekset suhteen syventymiselle. (Harjunen 2002, 65, 67, 87, 98–99.)

Toinen ihminen tulisi kohdata valppain mielin ja läsnä olevana. On hyvä ottaa huomioon, että kohdattava ihminen voi olla hyvin erilainen millainen itse on. Siksi toisen ihmisen tunnetilat, tarpeet, persoonallisuuden piirteet ja yhteiskunnallinen asema tulisi ottaa huomioon. Valmentajan ennakoasenteet asiakkaasta eivät saisi vaikuttaa ihmisen kohtaamiseen vaan asiakas tulisi kohdata niin, että omat ennakkoluulot pysyisivät loitolla. Asiakas voi kertomallaan opettaa valmentajalle millaista on elää kyseisessä tilanteessa. Valmentaja voi asiakkaan kohdatessa kysellä jotain ihmisestä itsestään, kuten perheestä tai harrastuksista, ennen kuin siirrytään itse ongelmiin ihmisen elämässä. Kiinnittämällä huomion aluksi muualle, valmentaja voi tarkkailla kuinka toinen ihminen kokee tilanteen ja onko valmentajan ja asiakkaan välillä luottamusta. (Peavy 1999, 82–85.)

Jotta asiakkaan kanssa keskustelu olisi luonnollista ja vaivatonta, on valmentajan hyvä kiinnittää huomiota kielenkäyttöön. Abstrakteja sanoja olisi hyvä vältellä, sillä toinen osapuoli ei välttämättä niiden sanomaa ymmärtäisi. Asiakas voi tuntea itsensä hyväksytyksi, jos valmentaja tarkkaavaisesti kuuntelee asiakasta ja tarpeen vaatiessa myös auttaa toista itsensä ilmaisemisessa. Kun valmentaja on kontaktissa toiseen ihmiseen, on annettava tilaa asiakkaalle, jotta hän voisi kertoa avoimesti omasta elämästään. Myös yhteiset elämäkokemukset tuovat ihmisiä lähemmäs toisiaan. Yhteistä maaperää voi löytää esimerkiksi pukeutumisesta, maailmankatsomuksesta tai musiikista. (Peavy 1999, 82–85.)

Työpajalla nuori pyritään saamaan keskustelusävytteiseen ympäristöön, jossa valmentaja on nuoren tukena. Mikäli ilmapiiri työpajalla kannustaa nuorta puhumaan, hän voi hakeutua valmentajan seuraan omatoimisestikin. (Pohjantammi 2008, 140.) Kun luottamuksellinen suhde on syntymässä, on myös ilmapiiri lämmin ja turvallinen. Toisaalta myös hyvä ilmapiiri lisää luottamuksen tunnetta, mikä kertoo siitä, että työ etenee



prosessina. Luottamuksen avulla päästään puhumaan syvemmin ohjattavan elämän tilanteesta. ”*Ethän sä niinku paljasta itseäs tai kerro sun syvimpiä tunteita, jollei sul oo semmost luottamusta siihen toiseen ihmiseen*” (S IV I). (Harjunen 2002, 76–77.)

### 3.5 Jännitteet ohjaussuhteessa

Valmentajien lyhyet työsuhteet on nähty nuoren kannalta haitallisina. Näin ollen nuori on vaikeampi motivoida oma-aloitteiseen tulevaisuuden suunnitteluun. Jos valmentaja tietää, että hänen virkansa pian päättyy, voi hän ajattelemattaan näyttää turhautumistaan nuoreen. Silloin nuori kokee tilanteen hämmentävänä. Suhde voi jäädä pinta-puoliseksi myös silloin nuoren ja valmentajan välillä, jos nuori kokee, että hänet on kohdattu väärällä tavalla, ja valmentaja on luokitellut hänet joksikin muuksi mitä nuori on. Silloin nuorella voi olla vaikeuksia luottaa toiseen ihmiseen. (Pohjantammi 2008, 136, 144–145.)

Pohjantammi toteaa (2008, 77) kuinka sosiaali-, ja työvoimatoimistot lähettävät työpajoille helpommin perustein nuoria, joilla on sosiaalisia ongelmia, kuten päihteiden käyttöä. Ojanen (2009, 43) lisää päihteiden käytön lisäksi masennuksen ja velkakierteen ongelmiksi, joita nuorilla voi olla työpajalle tultaessa. Kyseisten nuorten kohdalla toiminta haastaa valmentajan kohtaamaan nuoren ensisijaisesti yksilöllisten tarpeiden kautta kuin sen suhteen mikä on työpajatoiminnan yleinen tavoite nuorten kohdalla. Valmentajan tulisi toimia kokonaisvaltaisena tukijana, kun nuoren elämä on myllerryksessä. Valmentajalta vaaditaan tuolloin venymistä moneen osaamiseen. Työpajalla valmentaja toimii kasvattaen nuorta. Hän voi joutua käyttämään valtaa ja kontrollia osoittaakseen nuorelle mihin hänen ongelmansa kohdistuvat. (Komonen 2007, 174, 179.)

Kitkaa nuoren ja valmentajan välillä voi tuottaa se, että nuorella on motivaatio kateissa ja uuden opetteleminen ei ole mielekästä. Nuori voi taas kokea, että hän osaa jo tarpeeksi hyvin eikä silloin ota vastaan valmentajan ohjeistuksia. Ja kuten edellä mainittiin, nuoren elämäntilanteen sekavuus ei ainakaan auta työn sujuvuutta. Epäonnistumiset elämässä ovat voineet jättää nuoreen jälkiä, joita on vaikea lähteä paikkailemaan. (Ojanen 2009, 53.)

## **4. TUTKIMUSPROSESSIN KULKU**

### **4.1 Tutkimusongelmat**

Opinnäytetyössäni tarkastelen valmentajan ja nuoren välistä luottamussuhdetta nuorten työpajoilla. Olen rajannut näkökulmani kolmeen tutkimusongelmaan. 1. Mikä on luottamuksen merkitys osana valmentajan ammatillisuutta? 2. Miten luottamus nuoreen muodostuu valmentajan näkökulmasta? 3. Mikä merkitys luottamuksella on nuoren hyvinvoinnin näkökulmasta?

Tässä tutkimuksessa luottamus käsitteenä tarkoittaa solidaarisuutta toisiin ihmisiin. Luottamus, verkostot ja vastavuoroisuus sitovat ihmistä muuhun yhteisöön. Luottamus ja ihmisten välinen vuorovaikutus kiinnittyvät toisiinsa, sillä kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa joko synnyttää, pitää yllä tai tuhoaa luottamuksen. Luottamus on sekä yksilölle että yhteisölle positiivinen seuraus kanssakäymiselle, sillä sen avulla yksilö voi saada tietoa ja tukea erilaisiin asioihin. Kun uskoutuu toiselle ihmiselle, on ihminen silloin myös haavoittuvainen. On mahdollista, että toinen osapuoli tulee petetyksi, jos luottamusta herättävä seikka on henkilölle arvokas. Jotta voisimme luottaa toiseen ihmiseen, tarvitsemme takeita ja tietoa siihen, että se on turvallista. Toisaalta sosiaalinen vuorovaikutus voi toimia myös ilman luottamuksen tunnetta. (Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali 2012)

### **4.2 Teemahaastattelu menetelmänä**

Tutkimukseni on luonteeltaan laadullinen. Työssäni tutkin ihmisten kokemuksia, joten kokemusten tulkitseminen vaatii tutustumista itse ihmiseen ja hänen ajatuksiinsa. Tutkijana tulisi päästä sisälle toisen ihmisen elämään ja ymmärtää hänen kokemuksiaan siitä näkökulmasta kuinka hän ymmärtää kyseiset asiat. Laadullisen tutkimuksen työvaiheiksi voidaan nimetä tutkimusongelman asettelu, aineiston kerääminen ja sen analysointi. (Puusa & Juuti 2011, 41.)

Tutkimushaastattelulla on selkeä tavoite. Jos haluamme tietää mitä ihmiset ajattelevat ja pitävät tärkeänä, voimme kysyä sitä suoraan henkilöltä. Haastattelu on keskustelutilanne, jossa haastattelija esittää kysymyksiä ja tutkittava vastaa niihin. Haastattelu

tapahtuu haastattelijan toimesta. (Eskola & Suoranta 2005, 85.) Haastattelun tavoite on kerätä informaatiota ja se on päämäärähakuista toimintaa. Haastattelijan tehtävänä on pitää keskustelua yllä ja tarpeen vaatiessa myös motivoida haastateltavaa. Haastateltavalle täytyy vakuuttaa, että toiminta tapahtuu luottamuksellisesti ja annettuja tietoja käsitellään tarkoin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 42–43.) Haastattelu on vuorovaikutusta kuin mikä tahansa tilanne, jossa ollaan ihmisten kanssa tekemisissä. Siihen vaikuttavat fyysiset, sosiaaliset ja kommunikaatioon liittyvät seikat. (Eskola & Suoranta 2005, 85.) Haastattelua voidaan käyttää monenlaisissa tutkimustarkoituksissa, sillä se on luonteeltaan joustava tapa kerätä tietoa. Koska tilanteessa ollaan kahdestaan haastattelijan kanssa, vuorovaikutus on suoraa ja välitöntä. Haastattelijalla voi saada kysymyksillään esille vastausten takana piileviä motiiveja. Nonverbaalinen käytös voi antaa haastattelulle uudenlaisia vivahteita ja haastattelijalla voi oppia ymmärtämään merkityksiä toisella tavalla eleiden ja katsekontaktin takaa.

Tutkimushaastattelut jaetaan niiden luonteen mukaan strukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin. Haastattelut jaetaan eri luokkiin, sillä kysymykset voivat olla joko ennalta määrättyjä tai määräämättömiä. Strukturoidusta haastattelusta hyvänä esimerkkinä on lomakehaastattelu, jossa on valmiit kysymykset ja vastausvaihtoehdot ja ne esitetään tutkittaville samanlaisina. Strukturoimattomassa haastattelussa ei ole valmista kysymys-vastaus pohjaa vaan se kulkee, kuten keskustelu. Sekä haastattelijalla, että haastateltavalla nostavat aiheita keskusteluun ja haastattelu kulkeutuu sinne minne haastattelun osapuolet sitä johdattelevat. Avoin haastattelu voi olla yksi esimerkki strukturoimattomasta haastattelusta. Ääripäiden välimaastoon jää puolistrukturoitu haastattelu, kuten teemahaastattelu. Sitä on päädytty käyttämään tässä työssä. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 11–12.)

Aineistonkeruumenetelmäksi on valittu teemahaastattelu, sillä ylipäätään haastattelu on mielekäs tapa kerätä tietoa. Vastauksia voi pyytää tarkentamaan ja voin haastattelijana pyytää perusteluja haastateltavan mielipiteisiin. Haastattelussa pystyy myös paremmin motivoimaan henkilöä kuin kyselytutkimuksessa. Haastattelussa pystyy määrittelemään sen kulun ja aihealueiden järjestyksen, jotta tilanteesta tulisi mahdollisimman jouheva ja kummallekin osapuolelle mieluisa. Haastattelu sopii myös kyselylomaketta paremmin emotionaalisille aihealueille. Kun puhutaan ammatillisesta suhteesta kahden ihmisen välillä, ei voida unohtaa sitä, että kohtaamisessa on läsnä tunteita. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34–36.)

Teemahaastattelu tarkoittaa nimensä mukaisesti sitä, että haastattelun aihealueet kohdentuvat tiettyihin teemoihin. Prosessi kulkee seuraavalla tavalla Mertonin ym. (1956, 3-4) havaintojen pohjalta. Tulevalla haastattelijalla on ennakko-oletus, että haastattelutavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Lisäksi haastattelija on tutkinut aihealueen tärkeitä osia, kuten kokonaisuutta, prosesseja tai tiettyä ilmiötä. Aihealuetta tutkiessaan tutkija havaitsee kyseiselle aiheelle ominaisia oletuksia, joita aletaan tutkia enemmän. Oletuksien perusteella haastattelija rakentaa haastattelurungon, jonka jälkeen tilanne viedään tutkittavien henkilöiden kokemuksiin tilanteista, joita haastattelija on ennakolta tarkkaillut havaintojensa pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Teemahaastattelurungon rakentamista helpottaa se, että tutkija on tutustunut aihealueeseen ennen haastattelurungon rakentamista. Vaikka tutkija lähtisi toteuttamaan haastatteluja mahdollisimman heikoin ennakko-olettamuksin tai teoreettisten käsitteiden valossa, on hänellä kuitenkin joitakin ennakko-olettamuksia siitä miten ilmiö näyttyy ihmisten elämässä. (Eskola & Suoranta 2005, 78.) Ennen kuin opinnäytetyö eteni haastattelurungon laatimiseen, otin haltuun tutkittavan ilmiön, jotta minulla olisi tietämystä ilmiön tarkempaan tarkasteluun. Teorian haltuun ottamisen jälkeen olisi paremmat edellytykset saada aikaiseksi sellaisia kysymyksiä, joilla todella olisi merkitystä valmentajia haastatellessa.

Tuomi & Sarajärvi täsmentävät (2009, 75) teemahaastattelun tarkoittavan, sitä että yritetään saada vastauksia ennalta määrättyihin tutkimusongelmiin. Haastattelijalla voi olla haastattelussa tukilista aiheista, joita haastattelun aikana käydään läpi, mutta tarkkoja kysymyksiä ei välttämättä pysty etukäteen määrittelemään. (Eskola & Suoranta 2008, 86.) Teemahaastattelurunkoa suunniteltaessa otettiin huomioon aiheen tutkimusongelmat ja siihen liittyvät käsitteet. Aloin hahmottelemaan runkoa, niin että alkuun ottaisin lämmittelykysymyksiä. Haluaisin tietää millainen koulutustausta tai työhistoria valmentajilla on takana ennen työpajalle tuloa. Sen jälkeen aloin hahmotella ajatuksiani suoraan kysymysmuotoon kolmen tutkimusongelman alle. Etenin johdonmukaisesti helpoista kysymyksistä täsmentäviin kysymyksiin. Päätin kirjata teemahaastattelurunkoon iskusanojen sijasta kysymyksiä, sillä kysymysten muodostaminen etukäteen vaikutti luontevalta. Suunnittelen usein hyvin seuraavat työvaiheet, jotta valmiit kysymykset autoivat minua siinä, etten unohtaisi mitä minun pitikään kysyä itse haastattelutilanteessa.

### 4.3 Aineistonkeruuprosessi

Aloitin aineistonkeruuprosessini siten, että tapasin ensin muutamia kertoja Vartti-hankkeen projektipäällikköä, jonka kanssa mietimme opinnäytetyön aihetta ja toteutustapaa. Muutamia aiheita ja toteutustapoja pyöritellessämme päädyille aiheeseen, joka olisi luottamuksen muodostuminen valmentajan ja nuoren välillä nuorten työpajoilla. Tämän jälkeen lähetin sähköpostia Mikkelin työpajan vastaavalle ohjaajalle, jolle esitin työni aiheen ja tavoitteen. Kysyin myös samalla voisinko saada haastateltavia työpajan kautta. Vastaavan ohjaajan kanssa sovimme päivämäärän, jolloin tulisin käymään heidän työpajapalaverissaan, ja voisin samalla tutustua työntekijöihin ja esitellä omat aikeeni. 31.1.2012 pääsin ottamaan osaa heidän palaveriinsa. Toivoin opinnäytetyöni haastatteluosuuteen sekä yksilövalmentajia että työvalmentajia, joten esitin toiveeni ja pistin työyhteisössä paperin kiertämään, johon vapaaehtoiset haastateltavat kirjoittivat yhteystietonsa. Sain paperille kahdeksan nimeä ja yhteystiedot, joihin otin myöhemmin yhteyttä haastatteluja silmällä pitäen. Heidän joukossaan oli naisia sekä miehiä. Myöhemmin sovin sähköpostitse valmentajien kanssa, milloin heillä olisi sopiva tauko työstä, jotta voisin toteuttaa haastatteluni. Haastatteluni sijoituivat helmi-, ja maaliskuulle hajanaisesti sellaisille päville, jolloin pystyin muun koulun ohessa haastatteluni tekemään. Haastattelupaikaksi valitsimme luonnollisesti työpajan, sillä valmentajien olisi helppo siirtyä työpaikaltaan takaisin töihin, mikäli työpäivä vielä jatkuisi haastattelun jälkeen. Näin haastatteluista koitui vähiten vaivaa itse valmentajille.

Haastattelut etenivät ennalta määrätyn teemahaastattelurungon avulla, jonka tekemiseen olin saanut vinkkejä sekä opinnäytetyöryhmältäni sekä Vartti hankkeen projektipäälliköltä. Teemahaastattelussa haastattelijaa pitää huolen siitä, että ennalta mietityt teema-alueet käydään haastattelun aikana läpi, mutta teemojen järjestys ja laajuus määrittyy vasta itse haastattelussa. Näin ollen eri haastatteluissa aiheita voidaan käsitellä siinä järjestyksessä kuin se silloinkin tuntuu parhaimmalta. (Eskola & Suoranta 2008, 86.) Haastattelutilanteissa esitin kysymyksiä erilaisissa järjestyksissä. Tilanteeseen vaikutti se kuinka tutkittava vei keskustelua eteenpäin. Mikäli seuraavassa kysymyksessä tuli esiin jotakin sellaista, mikä jatkoi luonnollisesti edeltävää kysymystä, valitsin haastattelurungostani kyseisen kysymyksen. Haastateltavissa oli joukossa sellaisia ihmisiä, jotka osasivat ilman tarkentavia kysymyksiä kertoa aiheesta kaiken mitä he tiesivät. Sellaisissa tapauksissa minun ei tarvinnut kysyä aivan kaikkia kysymyksiä,

joita olin alun perin ajatellut, sillä aiheet olivat jo käsitelty. Toisaalta haastattelurungon kysymysten moninaisuus mahdollisti sen, että sain tarkentavien kysymysten avulla lisää informaatiota niukkasanaisiin vastauksiin.

#### **4.4 Aineisto**

Haastattelut kestivät 12 minuutin ja 36 minuutin väliltä. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 51 sivua. Haastattelut toteutettiin Mikkelin nuorten työpajalla taukotiloissa ja valmentajien työhuoneissa. Valmentajista neljä ovat miehiä ja toiset neljä ovat naisia. Kolme haastatelluista naisista on yksilövalmentajia ja yksi nainen työskentelee työnimikkeellä työhönotto valmentaja. Kaikki neljä miestä ovat työvalmentajia ja he työskentelevät puupajalla, ympäristöpajalla, mikropajalla ja digimediapajalla.

Monella valmentajalla on useita koulutuksia ja suurimmalla osalla pitkiä työhistorioita ennen Mikkelin nuorten työpajalle tuloa. Monen valmentajan puheista pistin merkille työkokemuksen tuoman varmuuden. Naisten koulutustaustoissa on samankaltaisuutta, sillä he ovat opiskelleet terveystyö-, sosiaali-, ja nuorisotalon koulutuksia. Naisilla on koulutuksistaan seuraavia nimikkeitä: psykiatrinen sairaanhoitaja, nuorisotyöntekijä, yhteisöpedagogi, sosiaalikasvattaja ja sosionomi. Työvalmentajien koulutukset ovat monen kirjavaa. Heiltä löytyy koulutuksia ammattikouluista, ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opintoihin. Niissä koulutuksissa on muun muassa käden taitoihin ja ympäristöön liittyviä koulutuksia, kuten rakennusala, hitsaaja, koneistaja ja ict-työntekijä eli kala-alan koulutus. Kolme miehistä mainitsi kuinka he ovat ennen työpajalle tuloa työskennelleet vahvasti ihmisten parissa. Heillä on työkokemusta opetustyöstä, kuten opettajan sijaisuuksia, kehitysvammaistyötä ja taustaa työnhakijoiden ja maahanmuuttajien kouluttajana. Yksi miehistä sanoi valmistuvansa keuhkotautien ja nuorten erityisohjaajaksi. Eräs miesvalmentaja mainitsi, että työskenteli Mikkelin työpajalla jo Saksalassa ennen kuin työpaja siirtyi uudempaan tilaan Mikkelin Rantakylään.

#### **4.5 Aineiston analysointi**

Teemahaastattelun avulla kerätty tutkimusaineisto on useimmiten laaja. Aineisto on sitä vivahteikkaampi mitä syvemmän dialogin haastattelija ja haastateltava ovat voineet luoda haastattelutilanteessa. Materiaali voi olla niinkin laaja, ettei tutkija pysty kaikkea tietoa hyödyntämään. Toisaalta kaikkea aineistoa ei välttämättä ole tarpeen-

kaan analysoida. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 135.) Analysointivaiheessa tutkija erittelee ja yhdistelee haastatteluiden antia. Tutkija valitsee haluamansa menetelmän kuinka hän pilkkoo aineiston osiin ja uudelleen kokoaa sen. Aineiston analysoinnin tarkoitus on luoda isosta määrästä tietoa mielekäs kokonaisuus, jonka avulla tutkija voi tehdä johtopäätöksiä tutkimastaan ilmiöstä. (Puusa 2011, 115–116.)

Aineiston purkaminen nauhoilta toteutetaan litteroimalla teksti. Litterointi tarkoittaa sanasanasta puhtaaksikirjoittamista. Litterointi voidaan toteuttaa koko aineistosta tai ainoastaan niistä teema-alueista, joihin tutkija on keskittynyt. Litterointi on yleinen tekstin purkamiseen tarkoitettu keino, mikäli haastattelut eivät ole aivan lyhyitä. Litteroinnin jälkeen tutkijan tulisi lukea aineisto useampaan kertaan, vaikka sitä on jo käsitelty haastattelu-, ja litterointivaiheissa. Tekstiä ei voi alkaa analysoimaan, jos sitä ei ensin tarkastele lukemalla. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138, 143.) Litteroin haastattelut kokonaisuudessaan, sillä suurin osa litteroinneista oli käyttökelpoista materiaalia oppinäytetyöni tulososuuteen. Käytin litterointiin runsaasti aikaa, sillä työ oli paikka paikoin hidasta. Haastateltavien puhe tekstissä oli toisinaan sellaista, että sen tulkitseminen vaati keskittymistä ja tarkkaavaisuutta.

Käytin analysointimetodinä sisällönanalyysiä. Tarkastelin aineistoani tutkimusongelmien valossa ja nostin esille sellaisia teemoja, jotka esiintyvät tekstissä. Analysoitavasta tekstistä tuli ensin eritellä seikat, jotka toisivat vastauksia tutkimusongelmiin. (Eskola & Suoranta 2005, 174–175.) Litteroinnin jälkeen lähdin tutkimusongelma kerrallaan tuomaan haastateltavien vastauksia erilliseen Word-tiedostoon. Luin tekstejä moneen kertaan ja erilaisilla väreillä maalasin jo valmiiksi sitaatteja, joita voisin käyttää myöhemmin tuloksissa.

Analyysissä vuorotteli teorian ja käytännön vuoropuhelu. Käytäntö tarkoittaa, että nostin esille tutkittavien sitaatteja, joita he haastattelussa käyttivät. Teemoittelun avulla analysointi jäsenyi niin, että tutkittavien vastaukset ja tulokset tutkimusongelmiin nähden tulivat hyvin esille. Sitaattien tarkoitus on rikastuttaa tekstiä ja tehdä analyysistä mielenkiintoinen lukea. Täytyi kuitenkin ottaa huomioon, etteivät sitaatit varasta koko analyysiä vaan kulkevat tutkijan oman tekstin rinnalla. Tutkimuksen tulisi ennen kaikkea kertoa tutkittavasta ilmiöstä eikä itse ihmisestä. (Eskola & Suoranta 2005 174–175, 180.) Mieluisin keino lähteä kokoamaan tuloksia oli ensin kertoa temasta jotakin yleistä, jonka jälkeen tuli haastateltavien sanoin sitaatteja aiheesta. Tämän jäl-

keen tiivistin vielä yksittäisen aiheen niin, että toin teoriaa mukaan havainnollistamaan asiaa. Näin teema tuli käsiteltyä kerralla ja sain siihen mukaan myös teoriaa, mikä kertoi siitä, että sama aihe ilmentyi haastattelujen lisäksi myös kirjojen teksteissä.



## 5. TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Luottamuksen merkitys osana valmentajan ammatillisuutta

Valmentajan ammatillisuus muodostuu monista yksittäisistä asioista. Työssä korostuu yksilön huomioiminen ja ymmärtäminen. Erilaiset ihmiset kohtaavat toisensa työpajalla ja on sopeuduttava erilaisuuteen. Työvalmentajat ovat asiantuntijoita omassa osaamisalueessaan eli useimmiten kädentaidoissa, mutta valmentajilta vaaditaan myös taitoa ohjata nuorta samoin kuin erityisnuorisotyön tuntemusta. Työpajalla tehtävä työ on moniammatillista, joten on oltava taito verkostoitua ja tulla toimeen eri toimijoiden kanssa. Ammatillisuuteen kuuluu myös oleellisesti vaitiolovelvollisuus asiakkaiden henkilökohtaisista asioista. Haastatellut valmentajat näkivät tärkeänä, että toisen kerrottua ei saa mennä kertomaan ulkopuolisille. Mitään yhteistä ammatillisuuden määrittelmää valmentajat eivät tuoneet esille vaan kokonaisuus rakentuu erilaisista osista.

*N2: ”Niin tota..se on mun mielestä äärettömän haasteellinen tehtävä, koska tällä henkilöllä pitäisi olla sekä ammatilliset valmiudet oli se sitten tekstiiliä, metallia, puuta tai tai mitä tahansa, mutta myös ohjaukselliset valmiudet ja vielä siinä ohjauksessa erityisohjauksen valmiudet.”*

*M1: ”Tää on hyvin monipuolinen ammatti, että tässä täytyy tot no ensinnäkin tuo tuota, kun tehdään yhteistyötä niin monien tämän.. ammatillisten ketjujen kanssa, ja tuota se yksissään se luottamuksen syntyyn ei riitä pelkästään siihen nuoreen vaan sen täytyy toimia koko koko ketju ja kokonaisuuteen nähen, ku siinä ei voi hirveesti lähteä.. hirveesti olla heittoa.”*

*M4: ”Tai ja se monesti tarkoittaa sitä, että näitten nuorten kans ois hyvä osata niinku et osais kohdella.. kohdata heidät tasavertasena.”*

Valmentajan työltä vaaditaan venymistä moneen osaamiseen. Se on ennen kaikkea ihmissuhdetaituruutta, mutta myös oman ammatillisen työkentän haltuunottoa. Nuorisotyön ammatillinen näkökulma on varsin epäselvä, sillä mikään kirja ei kerro kuinka heidän tulisi työtä toteuttaa. Opettajille ja varhaiskasvattajille on omat suunnitelmansa työn tekemiseen, mutta nuorisotyölle ei ole mitään erillistä suunnitelmaa viitoittamas-

sa tietä. Ammatillisen työtteen muodostamisessa ovat apuna nuorisolaki ja valtakunnallinen lapsi-, ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma, joka ohjeistaa lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin turvaamiseen. (Soanjärvi 2011, 100.)

Haastattelemani valmentajat olivat yksimielisiä siinä, että luottamus kuuluu oleellisena osana valmentajan ja nuoren väliseen suhteeseen. Valmentajat antoivat luottamuksen käsitteelle erilaisia merkityksiä. Sana yhdistettiin useimmiten ihmissuhteisiin. Luottamus koettiin tavoittelemisen arvoisena ja hyvin tärkeänä työssä, jossa ollaan kontaktissa asiakkaiden kanssa. Luottamus yhdistyi myös sanan rehellisyyden kanssa. Valmentajien ajatuksista välittyi käsitys, että luottamus on niin perusasia, että sen eteen kannattaa tehdä työtä.

*M2: ”(Pitkää mietintää) aah luottamus on varmaan... mites mä nyt sen hienosti, kauriisti selittäisin, et itekin uskon siihen... se tarkoittaa sitä et toinen, jos nyt puhutaan tietysti ihmisten välisestä luottamuksesta ni sitä, et mitä toinen sanoo nii se pitää mitä siltä pyytää. Sen se tekee.”*

*N3: ”No mä näkisin, että se on kaikkien ihmissuhteiden perusta. Että ei voi olla ihmissuhdetta, ellei oo luottamusta. Ja se on tavoteltava asia.”*

Samansuuntaisia havaintoja ovat saaneet Ilmonen ja Jokinen (2002, 208–210), jotka korostavat luottamuksen auttavan sosiaalisten suhteiden muodostumisessa. Luottamusta ja sosiaalista kanssakäymistä on tutkittu korrelaatioanalyysin avulla. Tutkimuksessa havaitaan, että luottamus toiseen ihmiseen voi kasvattaa sosiaalisten kohtaamisten määrää ja kun kanssakäyminen lisääntyy, voi myös luottamus syventyä entisestään. Tämä ei kuitenkaan ole itsestään selvää, mikäli vasta puolena on tuntematon ihminen. Luottamus voi kasvattaa ihmisten välistä sosiaalisuutta, mikäli toinen ihminen on entuudestaan tuttu.

Luottamus luo pohjan työlle, josta on helpompi lähteä viemään suhdetta eteenpäin. Kun voi luottaa toiseen ihmiseen, on myös kanssakäyminen jouhevampaa. Puhuminen on avointa ja omia sanoja ei tarvitse pelätä. Mikäli luottamuksen muodostuminen nuoreen ei onnistuisi, toisi se vaikeuksia nuoren henkilökohtaisten asioiden selvittämiseen. Valmentajat antavat ymmärtää, että työn tekeminen olisi hyvin hankalaa, jos

nuoreen ei saisi rakennettua luottamuksellista suhdetta. Se on suuri osa valmentajan ammatillisuutta, että saa luotua välittömän kontaktin nuoreen.

*N4: ”Se on kyllä tässä, jos työn kannalta ajattelee niin mä ajattelen, et se on kaiken aa ja oo, että tätä työtä pystyy niin ku viemään sitte tuloksellisesti eteenpäin ja päästään tavoitteisiin, jota täällä asetetaan... et se, se on se yhen ku rakennetaan.. mä aina ku kuvailisi.. kuvailen, puhun rakennetaan perusta näille asioille ni se luottamus on yks pilari siinä perustuksessa.”*

*N2: ”Hmm, se on semmonen tila, joka pehmentää ihmistä sillä tavalla, että hänen ei tartte olla arka sanomisilleen eikä tekemisilleen. Että hän luottaa siihen siihen että tota hänen olemisensa, sanomisensa ja tekemisensä hyväksytään sellaisena kun ne tulevat.”*

Työpajalla pyritään luottamusta herättävään ilmapiiriin, sillä työpajajakso on kuukausia kestävä rupeama ja valmentaja on tuona aikana nuoren kanssa kontaktissa lukuisia kertoja. Muut viranomaiskontaktit eivät ole välttämättä luottamukseen tähtääviä, sillä virastossa nuori kohtaa aikuisen, täyttää lomakkeen ja jatkaa matkaansa. (Pohjantammi 2008, 140.)

Haastatelluista yhdelle luottamus osoittautui vaikeaksi ymmärtää oman työnsä kannalta. Hänen mielestään ohjaamisessa korostuu enemmän toisesta ihmisestä välittäminen kuin luottamuksen saaminen. Toista ihmistä kuunnellessa välittää samalla kiinnostusta ihmiseen. Ymmärsimme haastateltavan kanssa kontaktin oton erilaisten sanamuotojen kautta.

*N2: ”Mutta että, no kyllä se kyllä se varmaan on on, että harvoin mun mielestä puhutaan puhutaan nimenomaan luottamuksesta, ku puhutaan ohjaamisesta...Et mä olin vähän niin kun hämmästyny tähän, että ymmärsin kyllä miks sä haluat tutkia, et se on mielenkiinnostosta, mutta että mun korviin jotenkin mä en mä en oo sitä nii ku ensimmäisenä käsittäny luottamuksena vaan jotenkin välittämisenä.”*

Edellinen sitaatti kertoo siitä, että välttämättä valmentaja ei ajattele jokapäiväisessä arjessa, että nyt pitäisi rakentaa luottamusta nuoren välillä. Työssä korostuu ennen kaikkea toisen ihmisen ohjaaminen eikä sen tarvitse olla heti syvällistä kohtaamista.

Luottamus syntyy itsestään siinä vaiheessa, kun nuoren kanssa on tarpeeksi vuorovai-  
kutusta ja molemminpuolista kiinnostusta ja välittämistä.

## 5.2 Luottamuksen muodostuminen nuoreen

### 5.2.1 Työtä omalla persoonalla

Kun valmentaja alkaa muodostaa suhdettaan nuoreen, hän käyttää prosessissa apuna omaa persoonaansa. Nuoret näkevät helposti, jos valmentaja suojautuu roolin taakse tai on siviilielämässä täysin erilainen mitä oikeasti on. Ei ole tiettyä muottia, jonka puitteissa valmentaja toimii kohdatessaan nuoren, vaan valmentajan oma luonne ja tapa toimia määrittää hänen työotteensa nuorten keskuudessa.

*N3: ”No ihan ekana tulee mieleen sana avoin. Elikkä kun tää on kuitenkin persoona-  
työtä. Tehään tätä omalla persoonalla niin nuoret hyväksyy minut ja minä hyväksyn  
nuoret. Et tekoja ei tarvi aina hyväksyä, mutta hyväksyy sen ihmisen.”*

*M2: ”Et se et kyl tää on on niin täysin omana itsenään tehtävää työtä, et ei varmasti  
nuppi kestä, jos pitää niin ku koittaa olla täällä joku täysin joku muu.”*

Haastattelemani valmentajat toivat useaan kertaan esille oman persoonan kautta sel-  
viytymisen työpajalla. Myös monissa keskusteluissa puhutaan siitä, että nuorten kes-  
kuudessa toteutettavaa työtä tehdään ”omalla persoonalla.” Tapa työskennellä antaa  
nuorisotyöntekijälle aikalailla vapaat kädet toimia, vaikka työtä seuraakin niihin laadi-  
tut strategiat, tulosarviot ja muut hallintoon liittyvät työmenetelmät. Oma persoona on  
sitä valmentajan omaa luonnetta, mikä auttaa työn tavoitteiden saavuttamisessa.

(Soanjärvi 2011, 69.)

### 5.2.2 Nuoresta välittäminen

Nuoren ihmisen kohdatessa on äärimmäisen tärkeää, että valmentaja on kiinnostunut  
nuoren elämästä ja on valmis auttamaan häntä. Kohtaamistilanteissa on osattava  
kuunnella ja osoitettava läsnäolollaan, että valmentajan seurassa voi olla rennosti ja  
avoimesti. Nuorelle voi osoittaa kiinnostuksen hyvin yksinkertaisilla asioilla, kuten  
kyselemällä kuulumisia tai kehumalla nuoren vaateetusta tai pirteää olemusta. Yhden

valmentajan puheissa korostui, että nuorelle tulee sanoa milloin valmentajan aika on kohdennettu vain ja ainoastaan nuoren asioille. Luottamuksen on tarkoitus herätä hiljalleen sen kautta, kun nuorelle tulee tunne, että hänen elämästään välitetään ja ollaan kiinnostuneita.

*N1: ”On läsnä ja kuuntelee, on aidosti kiinnostunut.”*

*N2: ”Niin tota, ainakin silleen, että, kun mulle tulee asiakas asian kanssa niin se aika on häntä varten. Ei ketään muuta varten. Puhelimet on kiinni ja ovella on lappu ja ja tota, että mä haluan sillä osottaa, että tää on sua varten ja tota mä oon sua varten.”*

*N4: ”Me saatetaan soittaa johonkin jaa se ei oo selvinny, mut antaa sille joku, kun se poistuu huoneesta. Ihan vaikka sitte se voi olla vaikka joku pien positiivinen sanominen ulkonäöstä tai jostakin.”*

Kahdenkeskiset juttutuokiot valmentajan kanssa ovat tärkeitä hetkiä nuoren kannalta. Silloin hän voi muuttaa omaa asennoitumistaan työntekijää kohtaan ja motivoitua työpajatoimintaan. Kahdenkeskisessä tilanteessa nuoren itsetuntoa voidaan herätellä uudelleen. Kohdatessa valmentajan kahden kesken nuori ei ole pelkästään ryhmän jäsen vaan silloin häntä kuullaan yksilöllisesti. (Pohjantammi 2008, 146.)

Haastattelemani naisvalmentajat toivat puheeseen ajatuksia empaattisuudesta. Toisinaan tarvitaan nuoren kanssa työtettä, jossa on hyvä samaistua nuoren tunteisiin. Valmentajan on niissä tilanteissa asetuttava nuoren asemaan. Tietyissä tilanteissa nuorta voi koskettaa, kuten ottaa kädestä kiinni tai halata. Kosketus luo turvaa ja antaa voimia jaksamiseen. Kun nuorella on paha olla, pitää siihen pahaan oloon tarttua. Tunteen purkausta ei voi vain jättää huomioimatta, vaikka siihen tarttuminen tuntuisi valmentajasta vaikealta. Kun nuori päästää valmentajan lähemmäksi itseään, voimistuu luottamuksen tunne ja toisesta välittäminen.

*N1: ”Sitten on vaikka, että joku käy istuu tähän viereen, ja kysyy, et voitko vähän hieroo tai että mulla on täällä vähän jumis...jumissa tai vähän huonosti nukuin yön tai että halataanko vaikka, jos se auttais ja helpottais. Et ne on sitten ihania, kun ne tulee ja...”*

*N4: ”Et tietysti jos tulee raju itkukohtaus ni mä otan sen sitten tähän, et anna tulla kaikki ulos.”*

Nuorten työpajalla valmentajan tehtävänä on pitää nuoresta huolta, sillä asiakas voi kamppailla nuoruuden ja aikuisuuden välillä niin, ettei hän yksin niitä teemoja pohtimalla selviä arjesta. Vaikka nuori tietää miten hänen kuuluisi elämäänsä viedä eteenpäin, hän tarvitsee kuitenkin tukijaa matkan varrella tavoitteiden toteutumiseksi. Työpajan valmentajat ovat edellisissä tilanteissa välittäviä aikuisia, joilla voi olla isällinen tai äidillinen tuki nuorelle. (Komonen 2007, 164.) Nuorten ongelmien käsittelemisessä valmentajan on hyvä tiedostaa, että apua aiheen purkamiseen voi saada muilta valmentajilta. Valmentajan olisi hyvä myös ajatella, että nuori itsessään ei ole ongelma, vaikka hänelle voikin olla elämässään hankaluuksia. Pulman ratkaisemiseen valmentajan on varattava kahdenkeskistä aikaa nuoren kanssa ja oltava läsnä tilanteessa. (Saartoala 2010, 13.)

Ihmissuhteissa luottamuksen kanssa kulkee käsi kädessä rehellisyys. Valmentajan on osattava olla nuorelle aina rehellinen. Jos valmentaja on luvannut nuorelle ottaa selvää jostakin asiasta tai hoitaa jonkun nuorta koskevan asian niin se on silloin tehtävä. Jos asia on jäänyt hoitamatta, siitä on osattava kertoa nuorelle. Muuten nuorelle voi tulla tunne, ettei valmentajalla ole aikaa tai mielenkiintoa asian järjestämiseen. Tilanteessa, jossa asiaa ei ole otettu puheeksi, voi nuori ajatella, että valmentaja ei ole kiinnostunut hänestä.

*M1: ”Että se nuorien kanssa touhutessa se on hirmuu tärkeä se, jos jollekin lupaa hoitaa jotakin ni se täytyy myös hoitaa. Sillä tavalla se syntyykin se kuitenkin se luottamussuhdekin.”*

*N4: ”Että sanoo vaikka se, että et ihan rehellisesti et mie oon unohtanu siun asiat. Miehen oo muistanu soittaa tällä viikolla ni se on sanottava.”*

Valmentajan on oltava luottamuksen arvoinen sellaisissa tilanteissa, joissa nuoren asioita ei ole saatu ratkaistua. Kun puhutaan luottamuksesta, yhdistetään siihen usein sanat avoimuus ja rehellisyys. Suhteessa, jossa on luottamusta, voidaan keskustella kaikista asioista kiertelemättä, sillä oletetaan että luottamus kestää suoran puheen. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 36–37.) Sovitun tekemättä jättäminen estää luottamuk-

sen muodostumista. Tärkeän asian voi keskeyttää puhelimen soiminen tai muu yllättävä tilanne työyhteisössä. Tällaisissa tilanteissa pitäisi kuitenkin muistaa, että nuoren asiat ovat etusijalla. (Koskela 2007, 35.)

### 5.2.3 Valmentajan ja nuoren yhteiset kokemukset ja mielenkiinnonkohteet

Jotta nuori voisi samaistua valmentajan elämään ja ajatuksiin, voi valmentaja antaa esimerkkejä omasta elämästään. Kun nuori huomaa, että valmentajalla on joitakin samankaltaisia kokemuksia, voi juttu lähteä aivan uudella tavalla luistamaan. Se voi olla jonkinlaista vertaistukea nuorelle tai ajatuksia, että minä en ole yksin tämän kokemuksen kanssa. Valmentajan ei pidä kuitenkaan alkaa vatvoa omia asioitaan vaan herätellä mielenkiintoa pienellä kommentilla omasta elämästä.

*N3: ”Mä käytän joskus ihan omaa elämääkin esimerkkinä, että annan sitten itestäni-kin nuorelle.”*

*N4: ”Et ottaa vaikka ja sanoo lyhyesti sen, että mul on käyny ystävälle tommolailta tai sitte jos sanoo, et itelleen ni näin, et kyl sen heti niin ku näkkee. Sieltä saattaa tulla, et ai mitä sulle tapahtu.”*

Samanlaisuus yhdistää ihmisiä, sillä samanlaisten kokemusten myötä ihmisten on helpompaa ymmärtää toisiaan. Kun on yhteinen aihe puhuttavana, keskustelu kulkee luontevasti. Soanjärvi (2011, 105) myöntää kuinka aikuisten muistot nuoruusaikojen ongelmakohdista voivat auttaa nuorta kertomaan omasta sen hetkisestä tilanteestaan.

Miesvalmentajista kolme ja naisvalmentajista yksi mainitsivat kuinka jäätä aikuisen ja nuoren välillä voi rikkoa huumorin avulla. Valmentajien mielestä huumorin avulla kontaktin luominen tapahtuu luonnollisesti ja se ei vaadi ponnisteluja jokapäiväisessä arjessa. Vitsailu tuo rentoutta työpajaelämään. Nuoren kanssa saa helposti puheen aiheita, kun vitsaillaan yhdessä tai jutustellaan niitä näitä työn lomassa. Samalla nuori voi tajuta, että valmentajakin on tavallinen ihminen eikä häntä tarvitse ujostella.

*M2: ”En mä pysty niin ku olemaan semmonen käskyttävä esimies ja ja kovasti koko ajan korrekti. Miettimään, etten koskaan kiroile tai puhu tuhmasti tai enkä heitä läppää.”*

*N4: ”Se luottamus näkyy semmosenakin, et tuolla tullaan jossaa sanomaan, et voiku sä oot tänään nätti ja sulonen, kun mä oon kattonu et sä oot niin tyylikäs. Nuori poika sanoo...Joo ja sit sanoo, et kiitos kohteliaisuudesta, mutta nyt kun ollaan niin hyviä tuttuja nii kysyy, et mitäs sulla on omalla tunnolla (naurua.)”*

*M4: ”Kyllähän kyllähän me heitetään täsä niin läppää ja se kuuluu asiaan, koska meillä on se tarkoitus, että meillä on tässä mukavaa ja sitä kauttahan me saadaan sitä luottamusta. Et hei toihan on, et ohjaajahan on vaan yks yks meistä tai niin ku yks meistä tai yks heistä.”*

Naurun avulla ihminen voi rentoutua helpommin. Vaikka ollaan töissä, saa työpaikalla olla hauskaa. Nuorisotyön ammattilainen voi tunnustella suhdetta nuoreen pelailun tai arkipäiväisen ”huulen heiton” lomassa. Luottamus ei välttämättä synny kerta istumalta vaan tapaamisia nuoren kanssa voidaan tarvita lukuisia ennen kuin nuori alkaa luottamaan toiseen ihmiseen ja syventämään otettaan valmentajaan. (Soanjärvi 2011, 104.)

Valmentaja voi solmia kontaktia nuoreen konkreettisen tekemisen kautta. Myös yhteiset mielenkiinnon kohteet ja työpaja kontekstin ulkopuolisista asioista jutustelu voi auttaa kontaktin luomisessa. Jos nuoren on vaikea kertoa itsestään valmentajan seurassa, voi jännitystä lieventää yhteisen puuhailun kautta. Tällaista tekemistä olisi yhden valmentajan näkökulmasta kävelylenkki luontoon tai yhteinen puuhailu pöydän ääressä. Myös musiikillisten mielipiteiden jakaminen on mielekästä vastapainoa työn teolle. Mukavien asioiden kautta valmentaja voi päästä juttelemaan niistä henkilökohtaisistakin puheenaiheista. Pääasia olisi, että jokaisen nuoren kanssa löytyisi keino kuinka toista voisi auttaa itsensä ilmaisemisessa.

*N1: ”Et tavallaan niinku et se, että oppis tuntemaan sen, et on niinku tämmösiä erilaisia tapoja kuinka ilmaista itseensä. Että toiset, et se puhuminenhan on yleensä aika vaikeeta ja, et sit jotenkin et se luottamus syntyis, jos vaikka jonkun on helpompi vaikka kävellessä jutella tai tai voidaan vaikka näprätä tässä jotain.”*

*M3: ”Enemmin musiikki on aika sitä tällä hetkellä tuolla työpajoilla sellanen hyvin paljon niin ku auttaa kommunikoinnissa.”*



*N2: ”Mut että, et esimerkiksi kivat kysymykset on semmosia juttuja, että ihmiset avautuu niitten kautta, ku se ei ahdistaa yhtään. Pääsee vähän silleen niin ku kasvattaa siipee ja pääsee vähän niin kun olee..”*

Itä-Suomen työkouluhanke toteutettiin vuosina 2001–2004, josta huomasin yhtäläisyyksiä yhdessä puuhastelun ja siitä seuraavien spontaanisten keskusteluiden välillä. Nuorelle oli varattu kahdenkeskisiä jutteluhetkiä valmentajan kanssa, mutta nuoren kanssa hierottiin tuttavuutta myös silloin, kun puuhailtiin yhdessä. Tutkimuksessa nuoret olivat valmentajien kanssa tiiviissä kontaktissa myös silloin, kun ruokailtiin tai kuljettiin yhdessä autolla koulun ja työpaikkojen väliä. Kohtaamisten ei siis tarvitse tapahtua vain nuoren kanssa käytävän henkilökohtaisen seikan tiimoilta vaan myös tilanteissa, jossa keskustelua voisi käydä luontevammin, kuten yhdessä syödessä. (Pirainen 2005, 21,93.) Toisinaan työpajalla on helpompi puhua murheista, kun käsille on konkreettista tekemistä. Valmentajien ja nuorten yhteiset liikuntahetket tai vaikeiden aiheiden käsitteleminen kirjallisuuden teemojen avulla voi avata lukkoja uudella tavalla. (Saartoala 2010, 36.)

#### **5.2.4 Nuoren asema ohjaussuhteessa**

Valmentajista muutama mainitsi kuinka nuoret helposti tutustuvat työpajan valmentajaan testaamalla työntekijää. Testaaminen tarkoittaa tässä kontekstissa sitä, että nuori kokeilee millainen valmentaja on ja millaiset rajat aikuinen asettaa nuorelle. Testaamalla nuori tutustuu aikuiseen ja murtaa jäätä. Testaus on yleistä työpajajakson alkuvaiheessa, kun molemmat osapuolet ovat vielä tuntemattomia toisilleen. Murrosikäisen nuoren käytökseen kuuluu se, että hän testaa aikuisen määräämiä rajoja ja kyseenalaistaa yhteiskunnan sääntöjä. (Väestöliitto, riskikäyttäytyminen 2012.)

*M3: ”Kyllähän nuoret osaa kokeilla..varmaan kuulostella, että minkä tyyppinen kaveri on hyvä työvalmentaja.”*

*N1: ”Ja sitten jotenkin se semmonen, jos nuorista puhutaan niin nehän kans paljon testaa alkuunsa . Mitä toi kestää, mitä sille voi tehdä ja mitä sille voi sanoa, ja että varmaan myös siihen ammatillisuuteenkin linkittyen se, että et sen niin kun ite sietää semmoisen pelin tietyllä tavalla... Et se niin kun se peli häviää, kun se luottamus on saavutettu.”*

Valmentajat korostivat sitä, että työpajalla luottamuksen esiin saaminen tarvitsee nuoreltakin erilaisia ominaisuuksia. Nuoren täytyy ensimmäiseksi hyväksyä valmentaja ihmisenä. Nuoren täytyy olla avoin kertomaan itsestään. Hänen täytyy olla rehellinen ja uskalias heittäytymään valmentajan tuettavaksi. Koska luottamussuhde on kahden kauppa, vaatii se molemmin puolista avoimuutta.

*M1: ”Kyl se sitä rehellisyyttä ja avoimuutta vaatii nuoriltakii, että pitää pitää niin kun syntyä semmonen keskusteluyhteys.”*

*N1: ”No kyl se musta sitä vastuuta...on, on myös sitten sieltä päin että tota tavallaan myös se ,että molempien pitää tavallaan uskaltaa hypätä siihen samaan vaunuun tavallaan, että ei voi olla niin kun erikseen siellä.”*

Luottamus näkyy arkipäivän toiminnoissa. Nuorten kanssa työskentelevän on ansaittava nuoren luottamus ammattitaitoisella työotteellaan. Nuori voi vastavuoroisesti vilpittömyydellään ja rehellisyydellään kertoa, että hän ottaa aikuisen tuen vastaan. Kontakti ei etene mikäli toinen osapuoli ei anna itsestään mitään. Kun nuoreen uskotaan ja hänestä ollaan kiinnostuneita, antaa se nuorelle tunteen, että hän on turvassa. (Nieminen 2006.)

### **5.2.5 Kumppanuutta ja kontrollia**

Haastattelemistani valmentajista muutamat pohtivat sitä, että toisinaan työpajalla valmentaja voi saavuttaa jopa kaverillisen suhteen nuoren kanssa. Kumppanuuden saavuttamiseksi nuoren kanssa on työskenneltävä jo jonkin aikaa yhdessä ja kanssakäyminen on silloin ollut tiivistä. Työpajalla valmentajan ja nuoren välinen suhde voidaan määritellä myös kumppanuussuhteena. Tämä tarkoittaa sitä, että valmentaja ei aina pyri saavuttamaan auktoriteettiasemaa nuorten seurassa vaan tasavertainen kanssakäyminen nähdään arvokkaaksi asiaksi työpajalla. Suhteessa ei kumpikaan silloin nouse toista ylemmälle tasolle. Suhde voi lähennellä ystävyyttä silloin kun valmentaja jättää taka-alalle nuoren kontrolloinnin, rajojen asettamisen ja holhoamisen. Kumppanuus on nuoren rinnalla kulkemista. (Komonen 2007, 148-150.)

*N4: ”Miun kohalla, juu mie puhun nyt omasta itestäni. Kun mä tulin tähän taloon ja näin nää halaamiset ni mie ajattelin ensin tälleen näin, että aha täällä olla näin lähellä valmennettavaa ja sitten seurasin sitä tilannetta ja näin nyt mä nään, että se on oikeesti sitä luonnollista. Että kun tosta tulee pitkästä aikaan joku ni sen tekee nykyään itekkin.”*

*N3: ”No kyl silleen tota, mul on nyt parikin sellasta nuorta mielessä, et keitten kanssa ollaan hyvin hyvin läheisiä. Ni, kyl se tulee ihan siinä, että nuoret kertoo sitten ihan enemmänkin heidän perhe-elämästään...Ja sittenhän me monesti pidetään ihan yhteyttä näitten kanssa, joitten kanssa on ystäväystyny enemmänki.”*

Luottamussuhdetta ajatellen ei kuitenkaan pidä unohtaa valmentajan roolia työntekijänä. Kumppanuudessakin menee tietyssä paikassa raja, jolloin ystävyys voi haitata valmentajan ammatillisuutta. Se raja on hyvä tiedostaa työnsä kannalta, sillä muuten valmentaja voi menettää asemaansa muiden valmentajien silmissä. Cederlöf (2004) analysoi kuinka nuorisotyön ammattilaiset joutuvat poukkoilemaan nuorten maailman ja virallisen maailman välimaastossa. Jos työntekijä on liian lähellä nuorten maailmaa, hän saattaa menettää arvostustaan kanssatyöntekijöiden ajatuksissa. Toisaalta, jos työntekijä on tiiviimmin kontaktissa työtovereidensa kanssa, hän on etäinen nuorten silmin katsottuna. (Soanjärvi 2011, 105–106.)

*M2: ”Et siinä on semmosta kaver kaveruusvivahtetta, mut ei, en jaksa uskoa ainakaan ainakaan tähän asti mitä on tullu vastaan, et vois semmosta kaveruutta, et jostain syystä nähtäis tän työajan ulkopuolella.”*

*N3: ”Et pitää pitää osata olla...no nuoren tasolla tietenkkin, mutta pitäs sitten se, että no just se ammatillisuus tulee siinäkin, ettei lähe niin ku nuoren kaveriks ...vaan on kuitenkin se ohjaaja.”*

Nuoren ja valmentajan välillä voi olla kaverillisia piirteitä, mutta valmentaja on kuitenkin työssä, jonka tarkoituksena on kasvattaa, tukea ja ohjata. Valmentajien puheista en kuitenkaan voinut huomioida mitään tarkkaa auktoriteetin mallia vaan valmentajan tila työpajalla on varsin määrittelemätön. Valmentajan olisi hyvä sisäistää oma valmentajan rooli, mutta liian kontrolloiva luonne taas voi karkottaa nuoren.

*N3: ”Mut sitten se, että mitä mä oon kauheesti yrittäny paasata muilleki, ettei oltais niitä sormi pystyssä osottelevia aikuisia... Et me ollaan just nuorten parissa ja jos jos menee vaan nuorelle tuputtaa sitä omaa, kun minä tiedän paremmin ja minä olen si-nua vanhempi nii siihen se tyssää monesti.”*

*M2: ”Et tässä on pakko neuvoa, kun äiti lapsiaan, että ulos nyt mennään ulos ja laita lämpimästi päälle ja kattoo vielä, että jokaisella on ne rukkaset mukana ja muuten.”*

*M1: ”Et semmonen, ei saa olla semmonen virallinen, et virallinen nirpottaja, silloin se silloin on lähteny väärille urille.”*

Vaikka valmentaja on työpajalla se aikuisempi osapuoli, väistelevät he sitä vastaan, että valmentajalla tulisi olla vahva auktoriteettiasema työssään. Tietysti työpajatoiminnassa on kontrollointia, kuten sopimukset, jotka nuori täyttää työpajalle saapuesaan tai sitten työnteon valvominen ja ohjeistaminen. Kontrollointia on myös nuoren tilan ja ajankäytön valvonta ja uudelleen opastus. Näiden avulla valmentaja ohjaa nuorta oikeaan suuntaan. Työpajalla tullessa nuorta pyritään ohjeistamaan kohti muutosta, sillä nuorella on työpajalle tuloon jokin hyvä syy. Näin ollen voi olettaa, että valmentajan tulee ohjata nuorta paremmalle tielle, jotta hän pärjäisi tulevaisuudessa omillaan.

Toisaalta valmentajan asema on vaikea määrittää, sillä työpajanuoret voivat olla samanikäisiä valmentajan kanssa. Valmentajan tulee kunnioittaa nuoren itsenäisyyttä. Valmentajalla ei ole tiedossa mitään valmista muuttia minkälaiseen auktoriteetin malliin hänen pitäisi itsensä sovittaa vaan valmentaja muovaa oman auktoriteettinsa itse. Hän käyttää siihen apunaan omaa persoonansa ja vuorovaikutustaitoja. (Komonen 2007, 148, 153–156.) Soanjärvi (2011, 73) kiteyttää teeman, sillä nuorisotyössä kohtaavat nuorten oma osallisuus ja toiminta, mutta myös työntekijöiden kasvatuksellinen työote, on valmentajien kontrolloitava ja seurattava nuoren ajankäyttöä.

### **5.2.6 Esteet luottamuksen muodostumisessa**

Valmentajien puheissa ilmeni, että aina kontaktin saaminen nuoreen ei onnistu. Suurimmiksi esteiksi nousivat päihdeongelmaiset nuoret, joiden kohdalla luottamuksen

rakentaminen on äärimmäisen haastavaa. Valmentajat antoivat sellaisen kuvan, ettei luottamus kuulu päihdenuorten elämään. Sitä problematiikkaa vallitsevat muut arvot.

*M1: ” On ja ja on ollu semmosia, jossa sitä luottamussuhetta ei oo alkuunkaa päässy syntymään... Et et mutta nää liittyy sitten tähän päihdekäyttöön, ni niissä niissä ei paljon paina noi luottamussuhteet...”*

*M3: ” Kausi takana, mutta sanotaan, että ensimmäisellä jaksolla pari, kolme, neljä vuotta sitten ni oli just niin ku puhuin kau.. jotka on ollu huumevierotuksessa ja heillä on menossa psyykkisesti vaikee kausi ni kyl silloin ni kun se vaatii todella paljon, että saa sen huomion ja pystyy niin ku kommunikoimaan ja...luomaan sen luottamuksen. Heillä oli menossa tämmönen vaihe, et he tunnusteli myös omalta puolelta, et voiko tuohon luottaa ja minkälainen se on.”*

Soanjärvi (2011, 65) mainitsee kuinka suomalaisella nuorisotyöllä on monen kirjavia haasteita, kuten nuorten väkivaltaisuus, alkoholin tai huumeiden käyttö. Päihteidenkäyttö on yleisimpiä pulmia ohjauksen kannalta. Työntekijöiden on tärkeää tiedostaa, jos nuorilla on ongelmia päihteiden kanssa. Päihdenuorten työkuunto ei ole parhaimmista, jolloin myös työpajan sisäinen järjestys ja motivaatio työntekoon voi kärsiä. Toisaalta työpajojen tehtävänä on myös auttaa nuoria, joilla on elämänhallinnassa ongelmia. (Saartoala 2010, 35-36.)

Toiset valmentajat kertoivat, että toisinaan kun luottamus on jo muodostunut nuoren ja valmentajan väliseen suhteeseen, voi kontakti saada kolauksia. Esimerkkitapauksissa toimivat nuoren käsitykset siitä, että valmentaja on nuoren puolella. Kun valmentaja joutuu neuvomaan tai kyseenalaistamaan nuoren valinnat, nuori sulkeutuukin kuoreensa. Elämässä neuvominen ja asioiden tivaaminen voivat nuoresta tuntua liian hyökkäävältä käytökseltä valmentajan suunnalta.

*N2: ”ja sitten että luottamuksen voi menettää. Sen voi menettää muistakin syistä kuin omista syistään, esimerkiksi sen ihmisen henkilökohtaisista syistä. On käyny silleenkin, että että tota ihminen ite on töpänny jonkun pahasti ja sitten kun on joutunu puutumaan, sanomaan niin se on sitten väärin.”*

*M2: ”Ja sit kun tulee näitä, ei nyt kovistelun hetkiä, mutta se et pitää pyytää selityksiä ni ja muuta ni ni tuntuu, et ainakin jotain menee kiinni, et se nuori painuu sinne kuoreensa takas.”*

Kun nuori on alkanut luottamaan valmentajaan ja uskaltaa kertoa hänelle elämänkulustaan, voi valmentaja saada tietoonsa jotakin sellaista, johon nuori tarvitsisi ulkopuolista apua. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi mielenterveysongelmat tai päihitteiden käyttö. Valmentaja ottaa asian esille ammattiauttajien tai nuoren vanhempien kanssa, jos nuori on alaikäinen. Kun nuori saa tietää, että hänen asioistaan on kerrottu muille, voi nuori ajatella, ettei valmentajaan voikaan luottaa. Luottamus voi ottaa askeleen jos toisenkin taaksepäin.

Toisinaan valmennus-suhteessa kemiat eivät millään kohtaa. Erityisesti yksilövalmentajat olivat tyytyväisiä siihen, että Mikkelin nuorten työpajalla on kolme henkilöä yksilövalmennuksen tehtävissä, joten he voivat keskenään vaihdella nuoria mikäli nuoren ja valmentajan kanssakäyminen käy monimutkaiseksi. Valmentaja voi silloin siirtää vastuun toisella valmentajalle. Tuolloin hän voi kokeilla keskustelua jonkun toisen nuoren kanssa.

*N3: ”On, kyllä et sitä me ollaan paljon puhuttu, että miten hyvä on, kun meitä on kolme yksilövalmentajaa, et voidaan vaihella.. Et tää oli just hyvä, et kemiat ei kohtaa, että on ollu niitä tilanteita. Ollaan jouduttu miettimään uusiksi, jos vaikka toinen ko-keilis.”*

Kun nuoren kohtaamisen voi siirtää toiselle valmentajalle, voi työ edetä joutuisammin. Toisinaan kaksi ihmisluonnetta eivät kohtaa toisiaan. Elämässä on tavanomaista, että yksittäinen ihminen ei tule toimeen kaikkien ihmisten kanssa esimerkiksi koulussa tai työpaikalla. He voivat olla toisilleen liian erilaisia tai jokin muu seikka estää syvemmän otteen.

### **5.3 Luottamus nuoren hyvinvoinnin näkökulmasta**

#### **5.3.1 Nuoren kokonaisvaltainen ohjaaminen**

Työpajatoimintaa kehitetään suuntaan, jossa yksilön tarpeet otettaisiin paremmin huomioon. Yksilöllistäminen vaatii valmentajilta paneutumista nuoren tuntemiseen, mikä vie oman aikansa valmentajilta. Ajanhallinnassa se tarkoittaa sitä, että valmentajien täytyy uudelleen arvioida ajan käyttönsä, jotta nuoren huomioimiseen jää tarpeeksi resursseja. Kontaktin luominen vaatii myös hyviä vuorovaikutustaitoja ja luottamusta herättelevää työpanosta. (Komonen 2008, 439.) Aineistosta voi havaita kuinka nuoren elämän tuntemus on keskeisessä roolissa, koska tietämyksen avulla valmentaja ja nuori hivuttautuvat lähemmäs toistensa maailmaa.

Kun molemminpuolinen luottamus on saavutettu, nuori kertoo henkilökohtaisista asioistaan enemmän valmentajalle. Työpajan kaltaisessa suhteessa nuoren tuntemus on tärkeää, sillä silloin saadaan selville missä elämän osa-alueissa nuori kaipaa eniten tukea. Jokainen nuori on yksilö, joten kahta samanlaista ongelmaakaan ei ole olemassa. Jos nuoren taustoissa on vaikeita solmuja, nuori saa jakaa ajatuksiaan toisen ihmisen kanssa eikä hänen tarvitse pitää kaikkea tietoa omassa mielessään. Luottamus voi toimia kuin avaimena niihin nuoren arimpiin ja merkityksellisimpiin seikkoihin hänen elämässään. Kun nuori pääsee jakamaan ajatuksiaan toisen ihmisen kanssa, voi hän itse alkaa ymmärtämään kuinka ongelma ratkaistaan.

*N2: ”Hän pääsee keskustelemaan semmosista asioista, jotka on hänelle tärkeitä. Ei-hän ihmine puhu mitään, jos se ei puhu... Ei se pääse silloin käsittelemäänkään niitä. Ja mulla on ainakin sellanen niin kun oletus tästä asiasta, että jokaisen tulisi osata käsitellä omia asioitaan itsensä ulkopuolella, koska ne sisäpuolella muuttuu, niin ku mittasuhteiltaan toisenlaisiksi.”*

*N3: ”Kyllähän tota ne nuoret, jotka luottaa ni ne kertoo paljon enemmän asioita. Elikkä saa sen kokonaisvaltasemman kuvan siitä tilanteesta...Ja sitten tietysti ihan se, että jos ei oo sitä luottamusta ni hyvin vaikee on lähtä selvittämään sen nuoren kanssa mistään... Hmm monestihan saattaa olla, kun me puhutaan, että me etitään sitä villakoiran ydintä. Et missä, et missä se on niin kun se ongelma se klikki, joka aiheuttaa muita ongelmia.”*

Nuorten elämän sujuvuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavat lukuisat seikat, joita valmentaja voi auttaa eteenpäin luottamuksen muodostuttua. Aineistosta yleisesti nuorten hyvinvointiin vaikuttavana tapauksena todettiin elämäntilanne. Nuorilla voi olla eri-

laisia ongelmia, jotka estävät elämän mielekkyyden. Aineistosta nousi tällaisina esimerkkeinä erilaiset sairaudet, rahattomuus ja jatkuvat poissaolot tai myöhästymiset työpajalta. Jotta syihin voisi päästä käsiksi, täytyy nuoren uskaltaa puhua valmentajalle ja olla rehellinen elämästään. Muutamat valmentajat toivat esille, että nuorta täytyy ensiksi auttaa elämönhallintaan liittyvissä tapauksissa ennen kuin nuorelle aletaan miettiä seuraavaa koulua tai työtä, johon hänen olisi hyvä integroitua. Elämää hallitsevat ongelmat voidaan selvittää, minkä tuloksena nuori voi asennoitua positiivisemmin omaan tilanteeseensa.

*M2: ”Et se jos ei oo mitään tietoo siitä et et tota miks miks kaveri myöhästyy ja pahimmassa tapauksessa, jos se myöhästyy ja on poissaoloja ni se katkastaan se se homma. Jos se kaveri ei pysty kertomaan, et aina on ne... niitä mietitään, jos on semmosia ongelmia siellä taustalla...Et ne ei oo siitä kaverista kii tai jos on terveydestä kii tai jostain muusta nii totta kai ne pitää saada ne asiat kuntoon.”*

*N3: ”Että monesti saattaa vaikka raha-asiat olla ihan katurallaan, mutta se ei välttämättä johdu siitä, että se nuori ei halua hoitaa niitä vaan siellä saattaa olla jotain ihan muuta taustalla. Nii kyllä sitten se, jos niitä ruvetaan kaivelemaan semmosessa suhteessa, että nuori ei luota ni ei sitä löydy sitä ydintä sitten.”*

Työpajajakson aikana elämönhallinta voi kehittyä positiivisempaan suuntaan, sillä kadoksissa oleva nuori saa tukea tilanteeseensa valmentajien avustuksella. Elämönhallinnan kannalta nuori voi työpajalla etsiä itseään ja nostattaa itsetuntoaan. Nuori voi huomata, että omat kyvyt kehittyvät, jonka myötä itsetuntemus kasvaa ja voimistuu. Työpajalla nuori hakee tukea automaattisesti valmentajalta, sillä nuori tietää, että valmentajalla on elämäkokemusta. Tuen tarve on suuri ja sen merkitys on yhä vain kasvussa nuorten työpajoilla. (Vartiainen 2008 80, 81.)

Kun elämönhallintaa estäviin ongelmiin saadaan ratkaisuja, voidaan sen jälkeen miettiä mitä nuori tekee työpajajakson jälkeen. Tavoitteena on saada jokaiselle nuorelle jokin koulutuspaikka tai työ, jottei nuori joutuisi samaan tilanteeseen kuin ennen työpajalle tuloa. Tarkoituksena olisi, että nuori saisi päiviinsä tekemistä eikä jäisi kotiin toimettomaksi. Valmentajan avulla nuori voi miettiä parhaita vaihtoehtoja oman tulevaisuutensa suhteen.



*M1: ”No hyödyttään se silleen, et tuota se helpottaa hänen asioidensa hoitamista ja ja tuota sitten on varma varma että kaikki kuuluvat toimeentuloon liittyvät etuudet, et niitten asia on hoidossa ja hoituu. Ja myös ja sitten kaikki mahdollinen apu, mitä pystytään tarjoamaan työllisyyteen ja koulutukseen nähen ni hoituu myös.”*

*N4: ”Varmaan pienin askelin, mutta tässä just sattuu, et kaveri voi palata takasin opinahjoonsa syksyllä. Hän luuli et peli on menetetty. Hirvee häpeä päällä semmonen et nyt ei oo enää sitä juttuu, mutta nyt on kaiveltu ja viety sitä juttuu eteenpäin ni hänet oikeen toivotetaan tervetulleeks.”*

Valmentajien työpanoksen sanotaan olevan tuloksellista, mikäli nuori pystyy hallitsemaan elämäänsä paremmin kuin ennen työpajalle tuloa ja tulevaisuus näyttää paremmalta nuoren silmin katsottuna. Työpajalla nuori on yhdessä valmentajan kanssa luonut yhteyksiä erilaisiin verkostoihin, jotta hän pystyisi ohjaamaan elämäänsä itsenäisesti työpaja jakson jälkeen. Tämän perusteella voi myös olettaa, että syvällistä kohtaamista on tapahtunut valmentajan ja nuoren suhteessa ja siitä on ollut etua nuoren elämän kannalta. (Toivonen 2011, 9, 57)

### **5.3.2 Myönteiset kokemukset kantavat eteenpäin**

Luottamuksen myötä työpajan ilmapiiri muuttuu lämminhenkiseksi ja turvalliseksi. Nuoren ei tarvitse pelätä eikä jännittää, että mitä hänestä ajatellaan. Turvallinen ympäristö edesauttaa siihen, että nuori alkaa olla avoin ja aloittaa itsekkin keskusteluja valmentajan kanssa. Hänen ei tarvitse jättää mitään kertomatta sen takia, ettei uskaltaisi kertoa. Valmentajan seurasta tulee nuorelle merkityksellistä.

*N4: ”Kyl se on se on sitte välitön. Nytte kun tietää, että ei oo vielä luottamusta syntyny nii se on hyvin jäykkää sellasta.”*

*M4: ”No hauska, mukava, se ei oo pelottava. Sillon ei kummankaan niin ku tarvi tarvi niin ku pelätä sitä mitä puhutaan, mistä puhutaan.”*

*N1: ”No se on varmaan sitten se rento, vapaa... Että, et tavallaan sillon sitä ymmärrystä voi alkaa syntyäkin ja tulee niitä pieniä lankoja että nyt ehkä saa vähän kiinni mitä se toinen sanoo tai yrittää tarkoittaa.”*

Nuorilla voi olla ennen työpajalle saapumista negatiivisia kokemuksia pohjalla viranomaistahoilta. Nuorelle on voinut käydä niin, että hän on kertonut omasta elämän tilanteestaan monelle viranomaiselle, mutta suoraviivaista apua tilanteeseen ei ole saatu. Työpajalla kokemus voi muuttua parempaan suuntaan, jolloin tulevaisuudessa vaikeiden asioiden käsitteleminen viranomaistahojen kanssa ei ole enää niin turhauttavaa ja vastenmielistä. Kun aikaisemman huonon kokemuksen voi korvata paremmalla kokemuksella, se antaa pontta nuoren itsetunnolle.

*N3: ”No jos päästään siinä niin pitkälle, että että se on tällöinen pitkäaikainen luottamuksellinen suhde, ja pystyy olemaan ite se luotettava aikuinen. Ni kyllähän se joillakin nuorilla saattaa korjata niitä aikasempia pettymyksiä. Että jos on ollu aikuisia elämässä, jotka on pettäny ja jättäny ja ollu muita ongelmia ni kyl mä nään sen siinäkin, että voi saada vähän lisää uskoa siihen..”*

*N4: ”Kun siel koulussa ei sattunu mitään ni mä luulen, et tällä kaverilla se luottamus.. hän voi hyödyntää sitä jatkossa, että uskaltaa sanoa mitä on tapahtunu.”*

Nuorten työpajoilla tapahtuvan yksilövalmennuksen päätavoite on antaa nuorelle kokonaisvaltaista apua ja ohjausta. Yksilövalmennus tähtää siihen, että nuoren asioita aletaan hoitaa ja selvittää. Prosessissa on yhteistyössä sosiaali-, terveys-, koulutus-, ja työllisyyden asiantuntijat. Yksilövalmennus ottaa huomioon koko verkoston, jossa nuoren kuuluisi olla. (Työpajatieto 2012.)

Hyvän luottamuksellisen suhteen merkitys tulee näkyviin myös silloin, kun työpajalla työskentelevä nuori kertoo esimerkiksi samassa elämän tilanteessa oleville kavereilleen kuinka on saanut ohjausta omaan elämäänsä työpajalla. Onnistuneiden kokemusten jakaminen levittää tietämystä nuorten keskuuteen työpajojen toiminnasta. Samalla mainostus työpajatoiminnasta on hyvää palautetta valmentajille.

*N1: ”Mutta onhan se niin, että hyvä sana kulkee, niin kuin se paha sanakin. Siinäkin mielessä, että jos me voidaan tavallaan niin kun tukea, et se luottamus kertoo sitä viestiä, että siellä on semmosia ihmisiä, että kyllä niille voi sitten kertoa.”*

Positiivisen mainoksen kautta muutkin nuoret voivat ymmärtää, että työpajalta voi saada kaivattua ohjausta elämän ongelmatilanteisiin. Sitä kautta huonot kontaktit vieranomaisiin voivat saada uuden merkityksen työpajalla, jossa luottamukselliselle suhteelle annetaan aikaa ja halutaan tutustua nuoren tilanteeseen ja nuoreen itsessään mahdollisimman hyvin. Hyötynä on joidenkin pulmien selkiintyminen ja elämän muuttuminen mielekkäämmäksi.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Haastattelemiini valmentajat kertoivat kuinka valmentajan työhön ei ole valmista muuttia vaan on hyvä omata sosiaalisia valmiuksia sekä oman ammatillisen työkentän osaamista kuten erityisnuorisotyön tuntemusta sekä tietämystä kuinka nuoria ohjataan. Luottamuksen merkitys on kaikki kaikessa. Sen muodostuttua on helpompi viedä työtä eteenpäin.

Luottamus muodostuu vähitellen. Valmentajan työssä on apuna oma luonne ja persoonana sekä aikaisempi työkokemus. Valmentajan on oltava yhä uudelleen kiinnostunut nuoresta kuin nuoresta, joka ohjautuu työpajalle. Kiinnostuksen voi osoittaa läsnäolona työpajan arjessa. Valmentajan on oltava luottamuksen arvoinen nuoren silmissä eli tehtävä nuorelle lupaamansa toimet auttamisen suhteen. Valmentajan on myös uskallettava tarttua murheisiin ja ongelmiin nuoren ihmisen elämässä, jotta nuori voi löytää jonkinlaisen tasapainon työpajalla. Yhteisten kokemusten ja mielenkiinnonkohteiden kautta valmentaja ja nuori voivat päästä lähemmäs toistensa maailmaa. Valmentaja voi kertoa omasta nuoruudestaan esimerkkejä, jotta nuori saisi vertaistukea ja ymmärrystä, ettei ole ainut ihminen maailmassa, jolla on tietynlaisia murheita kannettavana. Yhteistä kiinnostusta voi löytää myös huumorin, musiikin tai yhteisen tekemisen kautta.

Työntekijöiden on otettava huomioon monia seikkoja lähestyessään nuorta ihmistä. Tuloksellisessa kohtaamisessa tulisi olla läsnä juuri sopivassa suhteessa ammatillisuutta, dialogisuutta, auktoriteettia mutta myös toveruutta. Jokainen valmentaja määritteli omalle kohdalleen sen menetelmän, mikä omassa työssään korostuu eniten. Nuoren kanssa tulisi kulkea samalla viivalla ohjaussuhteen aikana, ettei kumpikaan nousisi toista yläpuolella. Valmentaja ei saa olla kuitenkaan liian tuttavallinen ohjattavaa kohtaan, sillä muuten valmentajan ammatillisuus kärsii. Valmentajat siis tasapainoilevat auktoriteetti aseman ja toveruuden välimaastossa. Toisinaan luottamus ei pääse syntymään, jos nuorella on motivaatio kateissa tai hänellä on päihdeongelma. Ohjauksessa tarvitaan kummankin henkilön panostusta.

Nuori voi hyötyä luottamuksesta työpajalla tulevaisuutensa kannalta niin, että hän saa apua elämänhallintaansa ja selkeyttä elämäänsä. Hän saa mahdollisuuden jakaa aja-

tuksiaan toisen ihmisen kanssa ja muuttaa asennoitumistaan viranomaistahoihin. Nuorten työpajatoiminta on yksi keino puuttua syrjäytymisen ehkäisyyn. Siellä nuori saa tukea itseluottamuksensa rakentamiseen ja kannustusta positiiviseen ajatteluun. Nuori saa mahdollisuuden harjoitella sosiaalisia taitojaan muiden nuorten ja valmentajien kanssa. Hän saa myös arvokasta apua koulutussuunnitelmiinsa ja uratavoitteisiinsa. (TEM raportteja 8/2012, 18.)

Luottamus valmentajien käymissä keskusteluissa näyttäytyi erittäin tärkeänä. Luottamus on monesti ensimmäinen tavoite, johon pyritään työpajalla tapahtuvissa kohtaamisissa. Koska luottamuksellista otetta tarvitaan ihmissuhteissa, voidaan olettaa että sen merkitys nousee esille myös muussakin nuorisotyössä. Sen merkitys voi korostua etenkin nuorisotyössä, jossa ollaan kontaktissa yksilön kanssa. Luottamusta tarvitaan myös koko työyhteisöön ja työtovereihin, jotta työssä näkyisi tuloksia. Näin ollen voi olettaa, että luottamus on oleellista kaikenlaisissa ihmissuhteissa. On sanottukin, että ilman luottamusta ei olisi koko nuorisotyötä. Suomalainen yhteiskunta uskoo siihen, että nuorisotyötä tekevät ihmiset ovat ammattitaitoisia ja he toimivat nuorisotyön tavoitteiden mukaisesti puoltaen lasten ja nuorten parasta. (Nieminen 2006.)

Syvällinen kontakti vaatii työtä molemmilta osapuolilta. Sosiaalisen pääoman kiteyttää vuorovaikutus, sillä se vaikuttaa ihmiskontaktien toimivuuteen. Ihmisten välinen vuorovaikutus kasvattaa sosiaalista pääomaa. Vuorovaikutuksen tehokkuuteen vaikuttaa kuitenkin sen määrä ja laatu. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 24.) Aiemman kuuleman perusteella luottamuksellisen suhteen nuoren kanssa voi saada pidemmän aikaisessa kontaktissa. Jotta nuori itse voisi hyötyä valmentajan tuesta ja neuvoista, on nuoren tunnettava valmentaja ja osattava antaa itsestään valmentajalle. Yhteiskuntatakuun tarkoituksena on taata työttömälle nuorelle jokin integroitumisen mahdollisuus. Sen olisi tarkoitus olla nuorelle mahdollisimman selkeä kokonaisuus, jossa useat viranomaistahot yhdistyvät. Nuoren kohtaamisessa tulee olla riittävän paljon aikaa käytettävissä, sillä luottamus vaatii toistuvia kontakteja nuoreen. (Tem raportteja 8/2012, 48.) Siksi myös työpajan valmentajien paikkojen vakinaistaminen ja yksilövalmennuksen lisääminen edesauttaa luottamuksen muodostumista. Työn laatu paranee, kun nuoren ei tarvitse siirtyä valmentajan työsuhteen päätyttyä toisen valmentajan luokse, jolloin luottamuksen muodostuminen alkaisi alkupisteestä. (Pohjantammi 2008, 155-156.)

Valmentajien haastattelujen kautta voi ymmärtää, että kahdenkeskiset tuokiot nuoren kanssa ovat oleellinen osa työpajatoimintaa. Monissa keskusteluissa on korostunut kuinka yksilölliset kohtaamiset ovat tärkeitä ja niiden avulla saadaan parhain kuva millainen nuori on. Nuorten työpajoille ohjautuu yhä enemmän nuoria, jotka tarvitsevat yksilöllistä ohjausta. Työpajat tarvitsivat lisää tietoa kuinka suhde nuoreen tulisi rakentaa, jotta nuorta voisi auttaa parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Nuoren ja valmentajan välisistä kohtaamisista voi havaita dialogisuutta. Aina vain hyödyllisempää on, jos työpajalla saadaan aikaiseksi suhde, joka on avoin, rehellinen, läsnä oleva ja tavoittelee yhteistä ymmärrystä. Dialogissa kumpikin osapuoli tuo keskusteluun oman panoksensa tietojensa ja taitojensa mukaan. Yhteinen ymmärrys syntyy yhteen sulautuen eli osapuolten sanat, lauseet ja kuulluksi tuleminen löytävät yhteisen kehän, jossa keskustelu kulkee. Tämän jälkeen kummankin oma ymmärrys on sulautunut uudeksi yhteiseksi ymmärrykseksi. (Peavy 1999, 88.) Avain keskusteluun voi lähteä siitä, kun nuori huomaa kuinka häntä halutaan kuulla. Valmentaja välittää tällä tavoin kunnioitusta ja arvostusta nuorta ihmistä kohtaan. Nuori tuntee, että hänet otetaan avoimesti vastaan, vaikka hän onkin erilainen kuin valmentaja itse. Kunnioituksesta syntyy keskustelua. Alkaa muodostua monia kysymyksiä ja vastauksia, mitkä vievät eteenpäin kommunikaatiota. Yhteiset maailmat kohtaavat keskustelussa, ja lopulta muodostuu luottamusta omaan itseensä sekä muuhun maailmaan. (Toivonen 2011, 34.)

Muutama haastattelemani henkilö otti esille sen, että olisi mielenkiintoista kuulla Mikkelin työpajan nuorien suusta minkä merkityksen he antavat luottamukselle työpaja maailmassa. Valmentajille teema oli itsestäänselvyys. Mutta ajattelevatko nuoret samalla tavalla. Kun on kuultu näkökulma asiaan tietyltä kantilta, alkaa helposti yleistää teemaa niin, että se tapahtuu samalla tavalla myös nuorten kokemana, vaikka asia voi ilmetä aivan toisinpäin. Tässä työssä nuorten mielipide ei tule julki, joten avoimeksi jää toisiko näkökulman muutos vaihtelevuutta työpajakontekstiin.

Tilaajan kannalta tulokset luottamuksen muodostumisesta tuovat esille positiivisia asioita valmentajien tekemästä työstä. Tulokset osoittavat, että he ovat motivoituneita työhönsä ja heillä on elämäkokemuksen tuomaa itsevarmuutta. Jokainen on luonteeltaan erilainen, joten erilaisuuden kautta jokainen nuori voi löytää samaistumisen kohteen jostakin valmentajasta. Vaikka valmentajat toivat esille, että heillä kaikilla ei ol-

lut pitkää työkokemusta työpajalla työskentelystä, he kuitenkin saavat luottamuksen muodostumaan nuoreen. Tämä kertoo siitä, että valmentajat ovat todella kiinnostuneita nuorista ja haluavat heidän parastaan. Kohtaamisia on paljon työpajalla. Valmentajien ajatukset auktoriteetin ja toveruuden välillä poukkoilemisesta kertovat, että he haluavat kunnioittaa ja arvostaa nuoren itsenäisyyttä, vaikka he ovatkin kasvatustehtävässä.

Laadullinen työ on hyvä tarkastella työn luotettavuuden kannalta. Työtä on syytä seurata siitä näkökulmasta, että vaikuttaako se todenmukaiselta ja siltä, että niin voi tapahtua oikeassa elämässä. (Eskola & Suoranta 2008, 211.) Opinnäytetyö on toteutettu niin, että työssä tarkastellaan ihmisiä ja heidän mielipiteitään omaan ammattiin ja luottamukseen liittyen. Koska työ on lähellä ihmisen todellisuutta, siihen voi helposti samaistua ja todeta, että näin voi tapahtua nuorisotyössä. Uskottavuus tarkoittaa sitä, että yhdistyvätkö tutkijan ja tutkittavien näkemykset. Kun taas vahvistavuuden tarkoitus on kysyä onko tulkinnoilla ja aiheesta löytyvillä tutkimuksilla yhteisiä piirteitä. (Eskola & Suoranta 2008, 212–213.) Kun mietitään teemahaastattelurungon toimivuutta, voidaan todeta, että tutkijalla ja tutkittaville nousi samantyyppisiä ajatuksia aiheen ilmenemisestä haastattelun aikana. Tuloksissa tuotiin esille kuinka aiheen vahvistavuuden voi tuoda esille teorian valossa. Tuloksissa ja teoriassa ilmenee paljon samaa, ja siksi oli mieleistä kertoa ensin tutkittavien mielipiteitä ja lopuksi yhdistää ne teorian kanssa yhteen. Eskola & Suoranta (2008, 217) lisäävät kuinka teeman luotettavuutta voi lisätä tekstikatkelmien avulla, joita lisätään tulosten joukkoon. Tuloksissa toteutettiin tätä kaavaa, mikä elävöittää tekstiä ja tuo toden tuntua. Tekstikatkelmien avulla työtä on myös mielenkiintoisempaa lukea ja ne todistavat haastateltavien puheita.

Eskola & Suoranta (2008, 215) pohtivat kuinka tutkimuksen arvioinnissa on myös hyvä ottaa huomioon sen merkittävyys yhteiskunnalliseen asemaan nähden. Opinnäytetyön aihe on tarpeellinen, sillä nuorten syrjäytymisen uhka on alettu ottaa yhä vain vakavammin Suomessa. Valtion lisätalousarvioesityksessä nuorten työpajatoiminnalle on varattu 2 000 000 vuodelle 2012. Määrärahalta taataan se, että valmentajia olisi riittävän paljon nuoriin nähden, jotta kaikki halukkaat saisivat käyttää valmentajien palveluja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012 2.)

## 7. LÄHTEET

- Aaltonen, K. 2003. Pedagogisen ajattelun ja toiminnan suhde. Opetustaan integroivan opettajan tietoperusta lähihoitajakoulutuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 89. Joensuu.
- Aho, S. & Koponen, J. 2001. Nuorten opiskelu- ja työurat 1990-luvulla. Helsinki: Nuorisoasiain neuvottelukunta.
- Ahola, S. & Galli, L. teoksessa Anttila, A.-H., Kuussaari K. & Puhakka, T (toim.) Ohipuhuttu nuoruus? <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/6009360f-eeec-4da7-b1d0-1311124fed43> Ei päivitystietoja. Luettu: 1.9.2012.
- Cederlöf, P. 2004. Nuorisotyö ja sen haasteet pienissä kunnissa. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 44. Helsinki.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Filatov, T. Väilytömarkkinat työllistymisen mahdollisuutena teoksessa Kadonneet ja pudonneet 2007. Syrjäytymisen sietämätön raskaus. Tuokioprint Oy/Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Griggs, N. 2010. Finding my place: A Western Australian public library program with national potential for at risk youth. <http://web.ebscohost.com.ezproxy.mikkeli.amk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&hid=15&sid=57c24b31-1daf-422c-b291-419ab3c94bb3%40sessionmgr12> Päivitetty: syyskuussa 2010. Luettu: 16.10.2012.
- Hakkarainen, N. 2011. ”Mä tunnen oikeesti olevani hyvä jossakin.” Nuorten kokemuksia työpajatoiminnasta Pitkäniemessä, Nokialla. [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37724/Hakkarainen\\_Niina.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37724/Hakkarainen_Niina.pdf?sequence=1) Ei päivitystietoja. Luettu 15.8.2012.
- Hallitusohjelman strateginen toimeenpanosuunnitelma –kärkihankkeet ja vastuut, 2011. <http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hse-2011/fi.pdf>. Ei päivitystietoja. Luettu 10.4.2012.
- Hankamäki, J. 2003. Dialoginen filosofia. Teoria, metodi ja politiikka. Helsinki: Yliopistopaino.
- Harjunen, E. 2002. Miten opettaja rakentaa pedagogisen auktoriteetin? Otteita opettajan arjesta. Turku: Painosalama Oy/ Suomen Kasvatustieteellinen seura.



Hassinen, M. 2007. Työtä ja toimintaa suurella sydämellä. Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry. 10 vuotta. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Heikkuri, M. & Takkunen, H. 2003. Haastattelututkimus osaamishaasteista. Teoksessa Heikki Takkunen (toim.) Tekemisen paikka. Työpajojen nuoret ja heidän valmennustarpeensa. Helsinki: Balanssi Akatemia/Valtakunnallinen työpajajyhdistys, 32–60.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirvonen J. 1999. Etelä-Savon työttömille suunnattavien ESR-hankkeiden kohdentuminen ja vaikuttavuus. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12813/1393.pdf?sequence=1> Ei päivitystietoja. Luettu: 11.9.2012.

Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Hakapaino Oy/nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76.

Ilmonen, K & Jokinen, K. 2002. Luottamus modernissa maailmassa. Jyväskylä/ Kopia Oy.

Juhila, K. 2004. Leimattu identiteetti ja vastapuhe. Teoksessa Jokinen, A. Huttunen, L. & Kulmala, A. (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus, Helsinki, 20-32.

Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanatkansio/luottamus> Päivitys 2.5.2012. Luettu 11.3.2012.

Koivisto, U. 2010. Työpajatoiminnan vaikutukset nuoren elämäntilanteeseen, työllistymiseen ja ammatilliseen kuntoutumiseen Rannikkopajoilla. www-sivut. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21708/Koivisto\\_Ulla.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21708/Koivisto_Ulla.pdf?sequence=1) Ei päivitystietoja. Luettu 18.5.2011.

Komonen, K. 2007 Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa Hoikkala, T & Sell A. (toim.) Helsinki: Hakapaino Oy/nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76.

Komonen, K. 2007. Puhuttu paikka. Nuorten työpajatoiminnan rakentuminen työpajajärjestämisessä. Mikkeli: Interkopio Oy/Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Kuronen, I. 2010. Peruskoulusta elämäntilanteeseen. Ammatillisesta koulutuksesta syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten tarinoita peruskoulusuhteesta ja elämäntilanteesta peruskoulun jälkeen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. Ei päivitystietoja. Luettu: 24. 9.2012.

Kuure, T. (toim.) 2001. Aikuistumisen pullonkaulat. Pieksämäki: Kirjapaino Raamattutalo Oy.

Lane, C. 1998. Theories and Issues in the Study of Trust. In the Book Lane, C& Bachmann, R. (edit.) Trust Within and Between Organizations. Oxford University Press. UK. 1-14.

Lapset, nuoret, perheet, hallituksen potitiikkaohjelma.

[http://www.minedu.fi/lapset\\_nuoret\\_perheet/Osa-alueet/Nuoret/](http://www.minedu.fi/lapset_nuoret_perheet/Osa-alueet/Nuoret/) Ei päivitystietoja.  
Luettu: 11.9.2012.

Metsämäki, T. 2007. Nuorisotyöttömyys. Nuorten kokemuksia työttömyydestä Helsingin kaupungin opetusviraston nuorten työpajoilla.

[http://kirjastot.diak.fi/files/diak\\_lib/Helsinki2007/f2249e\\_Helsinki\\_Metsmki\\_5960.pdf](http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2007/f2249e_Helsinki_Metsmki_5960.pdf) Ei päivitystietoja. Luettu 21.8.2012.

Merton R. K., Fiske, M. & Kendall, P L. 1956. The focused interview. A manual of problems and procedures. Glencoe, IL: Free Press.

Myrskylä, P. 2012. Hukassa. Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf> Ei päivitystietoja. Luettu: 26.10.2012.

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus- Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Prima Oy.

Niikko, A. 1993. Opettajaopiskelijoiden praktisen tiedon merkitys koulutusta kehittäessä. Teoksessa Ojanen, S. (toim.) Tutkiva opettaja. Opetus 21. vuosisadan ammattina. Helsingin yliopisto. Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Nieminen J. 2006. Nuorisotyötä luottamuksella. <http://www.kommentti.fi/kolumnit/nuorisoty%C3%B6t%C3%A4-luottamuksella> Päivitetty: 2006. Luettu: 26.10.2012.

Ojanen, A. 2009. Elämän käännekohta. Kertomuksia työpajanuorten selviytymisestä. <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4564/ojanenz13731.pdf?sequence=1> Ei päivitystietoja. Luettu: 14.8.2012.

Peavy R. V. teoksessa Onnismaa, J. Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjaus ammatina ja tieteenalana 1 ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: PS-Kustannus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Nuorten työpajatoiminnan tukeminen vuonna 2012- lisämääräraha.

[http://www.laanhallitus.fi/lh/ita/sivistys/home.nsf/files/5C1EC462E0D80854C2257A9C001CA312/\\$file/Ty%C3%B6paja%20lis%C3%A4m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4raha%202012.pdf](http://www.laanhallitus.fi/lh/ita/sivistys/home.nsf/files/5C1EC462E0D80854C2257A9C001CA312/$file/Ty%C3%B6paja%20lis%C3%A4m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4raha%202012.pdf) Päivitetty: 16.10.2012. Luettu: 19.11.2012.

Opetusministeriön julkaisuja 2007. Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2007-2011.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/opm41.pdf?lang=fi> Päivitys 2007 Luettu 10.10.2011.

OPM 37:2004. Nuorten työpajatoiminnan vakinaistaminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. Helsinki: Opetusministeriö.

Peavy, R.V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstuktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologian Kustannus Oy.

Peruspalvelujen tila 2009. Itä-Suomen aluehallintoviraston toimialueen peruspalvelujen arviointi.

<http://www.avi.fi/fi/virastot/itasuomenavi/Ajankohtaista/julkaisut/Documents/It%C3%A4-Suomen%20aluehallintoviraston%20toimialueen%20peruspalvelujen%20arviointi%2009.pdf> Ei päivitystietoja. Luettu 20.4.2012.

Peruspalvelujen tila 2011. Itä-Suomen aluehallintoviraston toimialueen peruspalvelujen arviointi.

<http://www.avi.fi/fi/virastot/itasuomenavi/Ajankohtaista/julkaisut/Documents/It%C3%A4-Suomen%20aluehallintoviraston%20toimialueen%20peruspalvelujen%20arviointi%2011.pdf> Ei päivitystietoja. Luettu: 10.10.2012.

Pietikäinen, R. 2001. Uudelle polulle. Kokemuksia taide- ja mediapajan toiminnan vaikuttavuudesta. Helsinki: Nuorisosiain keskus.

Pietikäinen, R. 2005. Vaihtoehtoisia polkuja etsimässä- työpajanuorten orientaatiot. Teoksessa Aapola, S. & Ketokivi, K. (toim.) Polkuja ja poikkeamia- Aikuisuutta etsimässä. Nuorisotutkimusverkosto ja Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 56. Helsinki, 219-253.

Piirainen, T. 2005. Jatkuvaa dialogia sosiaalipedagogisesti. Itä-Suomen työskoulun julkaisuja 9. Kuopio: Kopijyvä.

Pohjantammi, I. 2008. Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajalla. Nuorisotutkimusverkosto ja Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 12. www-sivut. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/tyopaja.pdf> Ei päivitystietoja. Luettu 16.8.2012.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. JTO Johtamistaidon opisto.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Saartoala, R.2010. Ideoita ja kokeiltuja käytäntöjä pajatyöhön. Pajaverkko-projektin lopputiedote. <http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/559d6b868fe12cdb32ab8293dd2392ed/1351247886/application/pdf/134935/Ideoita%20ja%20kokeiltuja%20k%C3%A4yt%C3%A4nt%C3%B6j%C3%A4%20pajaty%C3%B6h%C3%B6n%20-%20PAJAVERKKO-projektin%20lopputiedote.pdf> Ei päivitystietoja. Luettu: 11.9.2012.

Seidman, I.E. 1991. Interviewing as qualitative research. New York: Teachers College Press.

Seligman A. 2001. Luottamuksen ongelma. Luottamus ja yleinen vaihtoehto. Teoksessa Ilmonen, K (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Kopijyvä. Jyväskylä. 39-54.

Soanjärvi, K. 2011. Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää ke-  
sytämässä.  
[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27118/9789513943370.pdf?sequ-  
ence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27118/9789513943370.pdf?sequence=1) Ei päivitystietoja. Luettu: 15.8.2012.

Suutari, M. 2002. Nuorten sosiaaliset verkostot palkkatyön marginaalissa. Helsinki:  
Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 26.

Takkunen, U.-M. Takkunen, H. & Heikkuri, M. 2003. Työpajanuoret ja heidän val-  
mennustarpeensa. Valtakunnallinen työpajayhdistys & Balanssia Akatemia 25-26.

Tem raportteja 8/2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013.  
[http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf) Päivitetty: 15.3.2012. Luettu:  
19.11.2012.

Toivonen, V. 2011. Hyvää työpajatyötä etsimässä. Vastustajien innostamisesta sosio-  
dynaamiseen ohjaamiseen.  
[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32228/hyvaa\\_tyopajatyota\\_etsim-  
assa.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32228/hyvaa_tyopajatyota_etsimassa.pdf?sequence=1) Ei päivitystietoja. Luettu: 12.9.2012.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Kus-  
tannusosakeyhtiö Tammi/ Livonia Print.

Työpajatieto, työpajojen rahoitus, 2011. Järjestön www-sivut. /  
[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/miten\\_perustan\\_tyopajan/tyopajan\\_rahointus/  
Päivitys 2010. Luettu 28.5.2011.](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/miten_perustan_tyopajan/tyopajan_rahointus/Paivitys_2010)

Valtioneuvosto, 2011. Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämissuunnitelma 2012-2015.  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisopolitiikka/Kehittamis-  
ohjelma\\_2012-2015/Liitteet/Lanuke\\_2012-15\\_hyvaksytty.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisopolitiikka/Kehittamisohjelma_2012-2015/Liitteet/Lanuke_2012-15_hyvaksytty.pdf) Päivitys 2011. Luettu  
17.8.2012

Valtiontalouden tarkistusviraston toiminnantarkastuskertomus 146/2007.  
[http://www.vtv.fi/files/113/1462007\\_Nuorten\\_syrjaytymisen\\_ehkaisy\\_NETTI.pdf](http://www.vtv.fi/files/113/1462007_Nuorten_syrjaytymisen_ehkaisy_NETTI.pdf)  
Luettu 12.11.2011

Vartiainen, S. 2008. Eväitä elämäntaitojen kehittämiseen. Tapaustutkimus Ilmaisu-Startin nuorista  
Tampereella. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03434.pdf> Ei päivitystietoja. Luettu:  
12.11.2012.

Virtanen, P. 1995. ”Jos huomien tuo jotain uutta.” Tutkimus pitkäaikaistyöttömien  
nuorten työllistymisestä ja nuoria koskevan syrjäytymisproblematiikan luonteesta.  
Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 96.

Virtanen, P 1998. Innovatiiviset työpajat. ESR-julkaisut 14. Helsinki: Oy Edita Ab.

Väestöliitto 2012.  
[http://www.vaestoliitto.fi/murkun\\_kanssa/tietoa/riskikayttaytyminen/](http://www.vaestoliitto.fi/murkun_kanssa/tietoa/riskikayttaytyminen/) Luettu  
15.8.2012.

## **TEEMAHAASTATTELURUNKO**

### **Perustiedot**

Nimi

Aiempi koulutus/ työhistoria

#### **1. Luottamus käsitteenä**

Mitä luottamus mielestäsi käsitteenä tarkoittaa?

#### **2. Luottamuksen merkitys ohjaussuhteessa**

Mitä on valmentajan ammatillisuus?

Miten ammatillisuus näkyy omassa työssä?

Mikä merkitys luottamuksella on ohjaussuhteessa?

Mitä luottamus antaa ohjaussuhteelle?

Mitkä ovat hyvän valmentajan ominaisuudet?

Millaisissa asioissa nuoret turvautuvat valmentajaan?

Millä tavoin luottamuksen muodostuminen määrittelee valmentajan ammatillisuutta?

#### **3. Luottamuksen rakentuminen**

Miten luottamusta rakennetaan? konkreettisia esimerkkejä

Mitä ominaisuuksia luottamuksen muodostuminen vaatii valmentajalta/nuorelta?

Millainen ilmapiiri vallitsee luottamuksen muodostuttua?

Entä jos luottamusta ei synny?

Millä tavoin luottamuksen voi menettää?

Kuuluuko suhteeseen kumppanuutta? Missä menee raja?

#### **4. Luottamuksen rakentumisen hyöty nuorelle**

Kuinka luottamussuhde hyödyttää nuorta?

Kuinka auttaa tulevaisuuden rakentumisessa?

