

Matti Ikonen & Antti Kokkonen

Nuorisovartija työmuotona
”Eihän siitä ois muuta kuin hyötyä”

Opinnäytetyö
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma


Maaliskuu 2015




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 30.3.2015
Tekijä(t) Matti Ikonen & Antti Kokkonen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kansalaistoiminta ja nuorisotyö
Nimeke Nuorisovartija työmuotona ”Eihän siitä ois muuta kuin hyötyä”	
Tiivistelmä Nuoret viettävät enenemissä määrin aikaa kaupallisissa tiloissa. Nuoret kohtaavat näissä tiloissa monesti yksityisten vartiointiliikkeiden edustajia eli vartijoita ja järjestyksenvalvoja. Nuorten ja vartijoiden kohtaamisessa esiintyykin erilaisia haasteita. Nuorisotyössä on huomattu tarve nuorten kohtaamiseen kaupallisissa tiloissa. Tässä tutkimuksessa tutkimmekin uutta työnimikettä nuorisovartija, joka pystyisi vastaamaan näihin haasteisiin sekä toimimaan yksityisen vartioimisliikkeen edustajana nuorisotyön kanssa tehävässä moniammatillisessa yhteistyössä. Nuorten kasvuympäristöt ovat muuttuneet ja nuoret haluavat hengailua ilman aikuiskontaktia tai ohjattua tekemistä. Kauppakeskusten ollessa puolijulkisia tiloja ovat nuoret ottaneet nämä paikat omakseen. Nuorisotyöllä on haasteita saavuttaa nämä nuoret ja saada ajankohtaista tietoa, mitä näiden nuorten keskuudessa tapahtuu. Nuorisovartija-työmuodolla pyritään luomaan taho, joka pystyisi kohtaamaan näitä nuoria kasvattavalla työotteella sekä olemaan aikuiskontaktina, joka kaupallisista tiloista puuttuu. Lisäksi nuorisovartija voisi tuoda ajantasaista tietoa nuorisotyöntekijöiden keskuuteen nuorten parissa tapahtuvista ilmiöistä. Tutkimuksella haettiin vastausta kysymykseen siitä, minkälainen kiinnostus ja tarve vartiointialalla on ryhtyä toteuttamaan uutta nuorisovartija-työmuotoa? Tutkimuksen tavoitteena on selvittää vartiointiliikkeiden ja vartijoiden kiinnostus uuden työmuodon toteuttamiseen, moniammatillisen yhteistyön odotuksia sekä kartoittaa mitä resursseja ja koulutusta uusi työmuoto vaatii. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten tarpeellisenä nuoret pitävät uutta työmuotoa. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla vartijoita, vartiointiliikkeiden esimiehiä, nuorisotyöntekijöitä ja nuoria. Tuloksista tuli ilmi, että tarvetta nuorisovartija-työmuodolle on ja se on mahdollista toteuttaa. Työmuodon aloittaminen vaatii kuitenkin lisäselvityksiä resursseihin, koulutukseen ja työtehtäviin jotta saataisiin konkreettinen ja tarkka kuva siitä, mitä työ tulisi pitämään sisällään.	
Asiasanat (avainsanat) Vartiointi, moniammatillisuus, hengailu, nuoret	
Sivumäärä 49 + 3	Kieli Suomi
Huomautus (huomautukset liitteistä)	
Ohjaavan opettajan nimi Kirsi Purhonen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Nuorten Palvelu RY

DESCRIPTION

	Date of the bachelor's thesis 30.3.2015
Author(s) Matti Ikonen & Antti Kokkonen	Degree programme and option Civic activities and youth work
Name of the bachelor's thesis Introducing a juvenile security guard - A new way to encounter young people	
Abstract <p>Youngsters spend nowadays more time in commercial places. Representatives, who encounter youngsters in these places are many times security guards of private security companies. These encounters between youngsters and security guards pose many challenges. Youth work has noticed a need for encountering youngsters in these commercial places. This bachelor's thesis examined a new occupation in the field of youth work called juvenile security guard, who could face these challenges and act as a representative for private security companies in multiprofessional work with youth work.</p> <p>Growth environments of youngsters have changed and young people want to hang out without adult control. Therefore youngsters have taken for example shopping centres for their use. Youth work has faced a lot of challenges to reach these youngsters and to get up-to-date information about what is happening among these youngsters. A juvenile security guard is meant to be an adult, who would use an educational approach to work to encounter these youngsters. In addition, a juvenile security guard could bring up-to-date information on phenomena taking place among youngsters for youth work.</p> <p>This thesis was looking for an answer to the question whether it is necessary and possible to create the occupation of a juvenile security guard. The goal of this thesis was to find out the motivation of private security companies and security guards towards the new form of work, the requirements for multiprofessional cooperation and to find out what resources and education this new form of work requires. The thesis was carried out by interviewing security guards, supervisors of security companies, youth workers and youngsters.</p> <p>The results of this thesis show that there is a need for a juvenile security guard and that it is possible to create this kind of work form. Starting this form of work however needs more studies to find out how much resources it would need, what kind of education is necessary and what are the exact working tasks of a juvenile security guard.</p>	
Subject headings, (keywords) security, multiprofessional, hanging out, youngsters	
Pages 49 + 3	Language Finnish
Remarks, notes on appendices	
Tutor Kirsi Purhonen	Bachelor's thesis assigned by Nuorten Palvelu RY

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	VARTIJAT NUORISOTYÖN RAJAPINNOILLA	2
2.1	Nuorisovartija-työmuotoon liittyvää käsitteistöä	2
2.2	Vartijoiden kohtaaminen nuorten ja ammattilaisten kanssa	6
2.3	Nuorisovartija-työmuodon taustalla vaikuttavat aiemmat tutkimukset	9
2.4	Näkökulmia nuorisovartija-työmuotoon	13
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
3.1	Tutkimusongelma	15
3.2	Aineistokeruuprosessin eteneminen	16
3.3	Haastattelumenetelmän ja aineiston kuvaus	17
3.4	Aineiston analyysi	19
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
4.1	Kohdejoukon kuvaus	22
4.2	Nuorten ja vartijoiden kasvatukselliset kohtaamiset	23
4.3	Nuorisovartija nuorisotyön tukena	28
4.4	Nuorisovartijan koulutus ja palkkaus	34
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	40
	LÄHTEET	46

LIITTEET

- 1 Nuorisovartijan määritelmä
- 2 Haastattelukysymykset

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössämme tutkimme uutta työnimikettä nuorisovartija ja sen luomisen tarvetta sekä mahdollisuutta. Tällä työmuodolla ja sen tutkimisella pyritään parantamaan nuorten ja vartijoiden välistä vuorovaikutusta sekä moniammatillisen yhteistyön luomisen edellytyksiä vartiointiliikkeiden ja nuorisotyöntekijöiden välille. Tutkimuksemme selvitimme vartiointiliikkeiden, vartijoiden, nuorisotyöntekijöiden ja nuorten näkökulmia uuden ammattinimikkeen luomiseen. Haastattelimme tutkimusta varten kolmea vartiointiliikkeiden esimiestä, kolmea vartijaa, kolmea nuorisotyöntekijää ja seitsemää nuorta.

Tutkimuksemme on työelämälähtöinen ja luova sekä liikkuu eri ammattien rajapinnoilla. Haasteellista tutkimuksen tekemisestä tekikin eri rajapinnoilta saatavan tiedon kerääminen loogiseksi kokonaisuudeksi. Tästä johtuen tutkimuksemme tarkka rajaaminen ja jäsentäminen ovat olleet haasteellista. Pyrimme vastaamaan tähän haasteeseen tutkimuskysymystemme avulla. Näillä tutkimuskysymyksillä haimme vastausta selvittämällä vartiointiliikkeiden ja vartijoiden motivaatiota uuden työmuodon toteuttamiseen ja kasvatukselliseen työotteeseen. Selvitimme myös nuorisotyön ja vartiointiliikkeiden moniammatillisen yhteistyön vaatimuksia sekä vaadittavia vartiointiliikkeiden resursseja työmuodon toteuttamiseen. Lopuksi pyrimme selvittämään, minkälaista koulutusta nuorisovartija tarvitsisi.

Valitsimme työn aiheen sillä perusteella, että toinen työn kirjoittajista on toiminut vuosia vartijana ja kohdannut nuoria paljon työssään. Lisäksi nuorisovartija-työnimikettä ei ole aikaisemmin tutkittu vaan tutkimus on painottunut käsitteen ympärillä tapahtuviin ilmiöihin, kuten nuorten hengailuun ja moniammatillisuuteen. Nuorisotyössä on myös huomattu tarve nuorten kohtaamiseen kaupallisissa tiloissa, koska nuorten reviirit ovat laajentuneet aiempien yleisten tilojen ulkopuolelle puolijulkisiin tiloihin, kuten kaupakeskuksiin ja liikenneasemille.

Tutkimuksemme tilaajana toimii Nuorten Palvelu ry, joka on jo tehnyt selvityksiä yksityisen turvallisuusalan ja nuorisotyön yhteistyöstä sekä kouluttanut vartijoita ja järjestyksenvalvoja nuorten kohtaamiseen.

2 VARTIJAT NUORISOTYÖN RAJAPINNOILLA

2.1 Nuorisovartija-työmuotoon liittyvää käsitteistöä

Tutkimuksessamme painottuu monia eri käsitteitä, jotka kuuluvat tutkittavaan ilmiöön oleellisesti. Tässä osiossa määrittelemme tärkeimpiä käsitteitä, jotka kuuluvat tutkimuksemme aihepiiriin.

Vartijalla tarkoitetaan henkilöä, joka vartioimisliikkeen palveluksessa suorittaa vartioimistehtäviä. Laissa säädetään tarkemmin vartijan koulutuksesta ja vaadittavista ominaisuuksista. Vartijalla on jokamiesten oikeuksien lisäksi oikeus ottaa kiinni rikoksesta epäily, suorittaa kiinniotetulle turvallisuustarkastus vaarallisten esineiden tai aineiden poisottamiseksi ja oikeus käyttää tarpeellisia ja puolustettavina pidettäviä voimakeinoja, mikäli henkilö yrittää tehdä vastarintaa vartijan suorittamille toimenpiteille. Lisäksi vartijalla on oikeus poistaa henkilö toimialueeltaan, mikäli on ilmeistä, että henkilöllä ei ole oikeutta oleskella alueella tai kohteen henkilöstöön kuuluva on kehottanut häiriöntekijää poistumaan, eikä tämä tottele poistumiskehotusta. (Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 282/2002.)

Järjestyslain mukaisella järjestyksenvalvojalla tarkoitetaan vartioimisliikkeen palveluksessa olevaa järjestyksenvalvojaa, jolla on hyväksyntä toimia sekä vartijana että järjestyksenvalvojana. Nämä järjestyksenvalvojat toimivat yleisillä paikoilla poliisin hyväksynnällä esimerkiksi kauppakeskuksissa ja liikenneasemilla. Järjestyksenvalvojan ja vartijan oikeudet eroavat hieman toisistaan. Tässä tutkimuksessa käytämme käsitettä nuorisovartija, jolla tarkoitamme vain työnimikettä. Tämän työnimikkeen alla voi toimia joko järjestyksenvalvoja tai vartija.

Nuorisovartija-käsitettä ei ole virallisesti luotu. Tätä tutkimusta varten loimme oman näkemyksemme mukaisen käsitteen, mitä nuorisovartija-työmuoto meidän mielestämme tarkoittaa. Nuorisovartijalla tarkoitamme vartija- tai järjestyksenvalvoja-statuksella toimivaa, vartiointiliikkeen palveluksessa olevaa henkilöä, joka oman työnsä ohessa pyrkii toimimaan nuorten parissa ja edesauttamaan vartijoiden ja nuorten kohtaamista sekä toimisi kasvattavalla työtöteellä kohdatessaan nuoria. Nuorisovartijalla olisi erityinen koulutus ja erityinen motivaatio nuorten parissa toimimiseen. Lisäksi

nuorisovartija toimisi yhteyshenkilönä paikkakunnan nuorisotyöntekijöille ja edustaisi yksityistä vartiointiliikettä moniammatillisuuden osana.

Nuorisotyö määritellään nuorisolain mukaan nuorten oman ajan käyttöön kohdistuvana aktiivisen kansalaisuuden edistämisenä samoin kuin nuorten sosiaalisena vahvistamisena, nuoren kasvun ja itsenäistymisen tukemisena sekä sukupolvien välisenä vuorovaikutuksena. (Nuorisolaki 72/2006.) Nuorisotyötä voivat Suomessa tehdä monet eri tahot. Tässä tutkimuksessa nuorisotyö painottuu kuitenkin kunnallisten nuorisotyöntekijöiden tekemään nuorisotyöhön.

Kasvatuksella tarkoitetaan yksilön kehittämistä kasvattajan haluamaan suuntaan. Kasvatus voidaan jakaa kolmeen näkökulmaan joita ovat kasvatussosiologinen näkökulma, filosofinen antropologia sekä kasvatopsykologia. Tässä tutkimuksessa tulemme käsittelemään kasvatuksellisuutta yksilön persoonallisuuden kehittämisen eli kasvatopsykologisen ja yksilön sosiaalistamisen yhteisöön eli kasvatussosiologisen näkökulmista. (Hirsjärvi & Huttunen 2001, 32)

Moniammatillisuudella tarkoitetaan lyhyesti työympäristöstä riippumatta, että se on asiakaslähtöistä, vuorovaikutteista ja rajat ylittävää yhteistyötä, jossa otetaan huomioon verkostot, jossa toimitaan. Moniammatillisuudella pyritään kokoamaan yhteen tieto ja eri näkökulmat, joita kukin verkoston eri jäsen tuo omalla asiantuntijuudellaan. (Isoherranen 2005, 14.) Moniammatillisuus on myös prosessi, jossa useat eri alojen ammattilaiset kerääntyvät käsittelemään yhteistä ongelmaa ja tekevät sen suunnitelmallisesti (Isoherranen 2005, 21).

Moniammatillinen työ perustuu suurilta osin rajapintatyöhön, jolla tarkoitetaan kahden eri toimijan toiminta-alueella tapahtuvaa toimintaa. Esimerkkinä nuorten hengailu kauppakeskuksissa vaikuttaa sekä nuorisotyön, että vartiointin toimintaympäristöissä. Rajapintatyö voi olla sekä positiivista tai negatiivista. Negatiivista rajapintatyötä on muun muassa eri osapuolten riitelystä siitä, kenen vastuulle spesifit tehtävät kuuluvat. Positiivinen rajapintatyö mahdollistuu, kun eri ammattikunnat kertovat avoimesti omasta ammatti-identiteetistään jonka kautta kerrotaan, mitä lisäarvoa omalla osaamisella pystytään tuomaan yhteistyöhön. (Pärnä 2012, 134.)

Interprofessional tyyppinen toimintamalli pyrkii eri toimialojen väliseen runsaaseen informaation vaihtoon sekä mahdollisimman suureen yhteiseen päätöksentekoon. Transprofessional toimintamalli luo tarkoituksellisesti edellytykset ammatillisten roolirajojen rikkomiselle ja tekee näin mahdolliseksi eri alojen keskinäisen opettamisen. (Isoherranen 2004, 16.)

Julkinen tila tai paikka on sellainen, joka selvästi on jokaisen ihmisen käytettävissä ja kuka tahansa voi tällaiseen paikkaan tulla ja mennä pois. Hyvänä esimerkkinä julkisesta paikasta on yleinen tori. Puolijulkinen tila on hyvin samanlainen mutta sillä erotuksella, että sen omistaa joku yksityinen taho eikä kunta tai valtio. Puolijulkisen tilan esimerkkinä toimii hyvin kauppakeskus. Sinne saa tulla ja mennä lähes kuka vaan mutta tilat omistaa yksityinen taho ja siellä edellytetään kuitenkin tietynlaista käyttäytymistä ja puolijulkiset tilat ovat useimmiten valvottuja ja vartioituja. Tätä voidaan kutsua eriytyneeksi kaupunkitilaksi, jonka käyttöä määrittelevät tietynlaiset rajoitukset ja kontrolli. (Malin 2011, 15.)

Hengailulla tarkoitetaan yleistä oleskelua jossain julkisessa paikassa ilman varsinaista päämäärää. Nuorten hengailu on useimmiten osa kaupunkikulttuurin sosiaalista kenttää (Malin 2011, 11). Hengailu perustuu oleskeluun, istuskeluun ja ystävien kanssa ajan viettämiseen eikä shoppailuun eli kuluttamiseen (Malin 2011, 11). Käytämme tutkimuksessamme myös termiä nuorten reviirit, joilla tarkoitetaan vapaamuotoisen oleskelun mahdollistamia paikkoja. Tällaisia ovat muun muassa kadut, torit, puistot, kauppakeskukset ja huoltoasemat.

Hengailun maantiede on Kuusisto-Arpsen & Tanin (2009) mukaan nuorten hengailua eri tiloissa ja siihen liittyy olennaisesti sosiaalinen tila ja sen ympärille muotoutuvat prosessit. Maantieteellistä hengailusta tekee sen, että itse paikalla, jossa hengailua tapahtuu, ei ole merkitystä, jos nuoret ovat ottaneet sen omakseen olemalla kyseisessä paikassa. Yleisesti hengailu tapahtuu kuitenkin helposti lähestyttävällä ja turvallisella paikalla, jossa voi tavata muita ihmisiä.

Maantieteellinen hengailu voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään, tekemisen tilaan ja olemisen tilaan. Tekemisen tilalla tarkoitetaan tietynlaiseen tarkoitukseen luotuja ympäristöjä, jotka ovat usein auktoriteetin tai instituution vallan alla. Tällaisia paikkoja

ovat esimerkiksi eri harrastuspaikat ja eriaisteiset koululaitokset. Tekemisen tilat määrittävätkin suuren osan nuorten vapaa-ajasta, mikä on noussut ongelmaksi useissa länsimaissa ja ongelma on tunnistettu myös Suomessa. (Kuusisto-Arpinen & Tani 2009, 51–52.)

Tekemisen tilan vastakohtana voidaan pitää olemisen tilaa. Olemisen tilalla tarkoitetaan paikkaa, jonka funktiona on toimia sosiaalisen kanssakäymisen paikkana. Tällaisia paikkoja ovat esimerkiksi kauppakeskukset, lähiöiden ostoskeskukset ja huoltoasemat. Olemisen tilat nähdäänkin paikkoina jotka nuoret voivat omaehtoisesti ottaa haltuunsa. Tällaisten tilojen ongelmaksi usein muodostuvatkin kyseisen tilan käyttäytymiskoodit ja sosiaalisen tilan rakentumisesta. Esimerkiksi kauppakeskusten lähtökohtainen käyttötarkoitus on antaa yrityksille liiketilaa, jossa voivat harjoittaa liiketoimintaansa mutta nuorten hengaaminen kyseisissä tiloissa sotii tätä käyttötarkoitusta vastaan. (Kuusisto-Arpinen & Tani 2009, 52 – 53.)

Olemisen tila voidaan jakaa tiukkaan tilaan ja väljään tilaan. Tiukoissa tiloissa ympäristöille on tarkoitettu käyttötarkoitus ja niiden käyttämisestä muuhun toimintaan ei suvaita. Tällaista toimintaa on muun muassa kauppakeskusten käyttäminen pelkästään ostosten tekemiseen tai uimarannan käyttö pelkästään uimiseen. Useimmat harrastuspaikat ovat tiukkoja olemisen tiloja. Väljässä tilassa ympäristön vaihtoehtoista käyttöä suvaitaan ja siihen voidaan kannustaa. (Kuusisto-Arpinen & Tani 2009, 52 – 53.)

Nuorten kasvu-ympäristöillä tarkoitetaan niitä olosuhteita, joissa nuoret ovat kasvaneet. Kasvu-ympäristöinä toimivat niin formaalit ympäristöt kuten koulu ja koti sekä non-formaalit kuten kauppakeskukset ja muut julkiset tilat. Kasvu-ympäristö on vallitsevan yhteiskunnan muokkaama ja nuoret eri kasvu-ympäristöistä voivatkin kokea toiselle arkipäiväisiä asioita hyvin vahvasti. Kasvu-ympäristön pitäisi luoda lapselle mahdollisuudet oppia oman yhteisönsä normit ja säännöt, jotka ovat lähtökohtaisesti samat kun vallitsevan yhteiskunnan säännöt. Nuorilla joiden taustassa on heikompi kasvu-ympäristö, voi olla vaikeuksia sopeutua yleisesti hyväksytyihin sääntöihin. Tämä voi johtaa yhteen-törmäykseen lakia ylläpitävien viranomaisten kanssa. Suomalaisessa yhteiskunnassa kasvu-ympäristöt voivat vaihdella rajusti jopa paikkakuntien sisällä, esimerkiksi Helsingissä Itä-Helsingin ja muun Helsingin välillä. Kasvu-ympäristöt yhdessä nuoriso- ja muiden alakulttuurien kanssa vaikuttavat nuoren elämäkatsomuksen ja arvomaailman muodostumiseen. (Dunderfelt 1990, 68–69)

2.2 Vartijoiden kohtaaminen nuorten ja ammattilaisten kanssa

Yksityinen turvallisuusala on kehittynyt Suomessa parissa vuosikymmenessä huomattavasti. Alan kehitykseen ovat vaikuttaneet monet seikat kuten esimerkiksi yleisen turvallisuustietouden lisääntyminen, lainsäädäntömuutokset, yli rajojen ylittyvä rikollisuus sekä yritysten ja julkisyhteisöjen turvallisuustoimintojen ulkoistaminen. (Tikkanen 2008, 9.) Nykyään vartijoihin ja järjestyksenvalvojiin törmää jokainen päivittäisessä elämässään vieraillessaan muun muassa kauppakeskuksissa, marketeissa tai liikenneasemilla. Vartiointiala on jatkuvasti kasvussa oleva ala ja vartijat ovat entistä enemmän tekemisissä ihmisten kanssa ja työ on muuttunut kokoajan asiakaspalveluhenkiseksi. Vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat myös nuoria päivittäin ja monessa tapauksessa jopa enemmän kuin nuorisotyöntekijät.

Nuorisovartija ilmiönä on uusi asia, jota ei ole aikaisemmin tutkittu. Kuitenkin nuorisovartijan käyttö liittyy olennaisesti ilmiöön, jota kutsutaan nuorten hengailuksi. Vartijat ja järjestyksenvalvojat työskentelevät nykyisin erittäin paljon juuri näillä alueilla, joissa nuoriso viettää vapaa-aikaansa ja toteuttaa ”hengailuaan”. Tällaisia alueita ovat useat kaupalliset tilat etenkin kauppakeskukset ja liikenneasemat. Nuoret viihtyvät kaupallisissa tiloissa kuten muutkin aikuiset sekä ikäihmiset ja nuorilla on paljon vapaa-aikaa oleskella näissä julkisissa tiloissa, joita myös voisi kutsua kaiken kansan olohuoneiksi (Lampela & Nuotio 2014, 4).

Mikkelissä tällaisia kaupallisia tiloja ovat ABC-Pitkäjärvi, keskustan McDonald’s ja kauppakeskukset Stella ja Akseli, joista etenkin Stella on saavuttanut paikkansa nuorten suosimana hengailumestana. Syitä tähän voivat olla keskuksen keskeinen sijainti ja ihmismäärän paljous. Nuoret haluavat pääsääntöisesti oleskella paikassa, jossa voi kuunnella, katsella, havainnoida ympäristöä ja aistia ympärillä tapahtuvia asioita. Lisäksi kauppakeskus ja siellä oleskelevat muut ystävät ja kaverit vaikuttavat nuoren persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin muodostumiseen. (Malin 2011, 10.) Etenkin Mikkelin kokoisessa kaupungissa on erittäin todennäköistä, että tällaisia paikkoja on vain yksi tai korkeintaan muutama kappale. Tämän vuoksi juuri Stella on noussut nuorten suosioon.

Tyypillistä kauppakeskuksille ja kaupallisille tiloille on ylipäänsä niiden ”puolijulkisuus”. Tämä tarkoittaa lyhyesti sitä, että tietynlaisilla reunaehdoilla kaikki ovat tervetulleita tällaiseen tilaan. Puolijulkinen tila on käytännössä kaikille avoin aukioloaikojen

puitteissa. Kuitenkin tilaa leimaa tiukka valvonta ja kontrolli. Vartijat ja järjestyksenvalvojat pitävät huolen, että mikäli käytös ei ole soveliasta, et ole myöskään tervetullut tilaan. (Malin 2011, 15.) Juurikin tiukka kontrolli puolijulkisessa tilassa heijastuu välillä yhteenottoina nuorien ja vartijoiden välillä. Periaatteessa kaikki voivat oleskella näissä tiloissa mutta silti niissä on tiukka kontrolli ja tietynlaiset käyttäytymisnormit. Mikäli vartijoiden ja nuorten välinen vuorovaikutus toimisi ihanteellisesti, ei tällaisia yhteenottoja tapahtuisi todennäköisesti niin usein.

Nuorisotyön haasteeksi ovat muodostuneet puolijulkiset tilat, joita ei voi määritellä suoraan tiukoiksi tai väljiksi tiloiksi. Julkiset tilat ovat usein väljiä tiloja, kun taas yksityiset ovat tiukkoja. Puolijulkiset tilat voivat olla joko väljiä tai tiukkoja tiloja, mutta pääsääntöisesti ne ovat väljiä. Suhtautuminen nuoriin sekä heidän toimintaansa vaihtelee suuresti ja yhteistä säännöstöä ei ole. Vakiintuneet nuorten ajanviettopaikat eivät enää houkuta nuoria samaan tapaan ja syynä pidetään nuorten tarvetta olla nähtävillä, mutta vain vertaisilleen ja nuorisotyöntekijää pidetäänkin helposti ulkopuolisena. Tiukat tilat kuten valvotut nuorisotalot ja harrastustoiminta koetaan liian rajoitettuna ympäristönä. Väljät tilat koetaan hyväksyvinä ja mahdollisuus tavata uusia vertaisiaan on suurempaa kuin tiukoissa tiloissa. (Kuusisto-Arpinen & Tani 2009, 53 – 54.)

Nuorisotyön ongelmana onkin päästä osaksi näitä uusia kohtaamispaikkoja ilman, että työntekijän olemista koetaan ongelmallisena. Nuorten hengailu esimerkiksi kauppakeskuksissa perustuu siihen, että he voivat viettää aikaa ilman kontrolloivaa aikuista tai ohjattua tekemistä. Nuoret saattavat kokea nuorisotyöntekijän läsnäolon tunkeutumisenä heidän reviirilleen. Yhtenä ratkaisuna ongelmaan pidämmekin jo paikalla olemassa olevan henkilöstön, tässä tapauksessa vartijan, kouluttamista nuorten kohtaamiseen, sillä se ehkäisisi nuorten reviireille tunkeutumisen.

Kauppakeskuksissa asioivat nuoret voidaan jakaa karkeasti neljään eri tyyppiin. Yhtenä tyyppinä ovat piipahtelijat, jotka oleskelevat kauppakeskuksissa parina päivänä viikossa silloin kun kauppakeskuksessa on paras meno. Toisena tyyppinä ovat shoppailijat, jotka tulevat kauppakeskukseen ainoastaan ostosten tekeminen mielessä. Kolmantena tyyppinä ovat odottelijat, jotka viipyvät kauppakeskuksessa kyydin odottamisen ajan. Neljäntenä tyyppinä ovat heavy userit, jotka viettävät kauppakeskuksessa päivittäin tuntikaupalla aikaansa ja joiden tärkein kohtaamispaikka kauppakeskus on. (Lam-

pela 2014, 6.) Juuri nämä heavy userit ovat sellainen kohderyhmä, jonka kanssa vartiointiliikkeiden edustajat ovat päivittäin tekemisessä ja monet vartijat tuntevat näitä nuoria henkilökohtaisesti. Tämän vuoksi onkin erittäin tärkeää, että näiden nuorien ja vartijoiden välinen vuorovaikutussuhde olisi rakentavaa, kasvattavaa ja hyvän henkistä. Vuonna 2013 - 2014 toteutetussa Kauppakeskusten nuoret hankkeessa kävi ilmi, että nuorten näkökulmasta yksittäinenkin vartija tai järjestyksenvalvoja voi joko pilata tai pelastaa koko ilmapiirin kauppakeskuksessa (Lampela & Nuotio 2014, 7). Jo tässä mielessä ajateltuna olisi nuorisovartijalle erittäin kova kysyntä. Koulutettu, ammattimaisella ja kasvattavalla otteella nuoria kohtaava vartija pystyisi mahdollisesti vaikuttamaan positiivisesti kokonaisen kauppakeskuksen ilmapiiriin ja nuorten sekä vartijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Lisäksi nuorisovartija toimisi omalla esimerkillään ja mahdollisella koulutuksellaan esimerkkinä ja ohjaajana muille vartijoille ja nuorisovartija voisi yhtenäistää vartiointiliikkeiden vartijat kohtaamaan nuoria ja toimimaan nuorten kanssa yhtäläisillä toimintatavoilla.

Kauppakeskusvartijat- ja järjestyksenvalvojat toteuttavat jo valmiiksi tiedostamattaan ammatissaan hengailuvien nuorten kasvattamista kasvatussosiologisesta näkökulmasta. Asettamalla nuorille rajoja joiden puitteissa hengailua voi tapahtua, vartijat opettavat nuoria toimimaan suomalaisen yhteiskunnan sääntöjen mukaan. Vartijoiden oma esimerkki, lähtökohtaisesti vanhemman sukupolven edustajana, sääntöjen noudattamisen suhteen antaa positiivisen kuvan yhteiskunnasta ja vaikuttaa nuorten sosiaalistamiseen. Tämän esimerkin sekä muun nuoren elämässä tapahtuvan sosiaalistamisen avulla nuoret integroituu osaksi muuta yhteiskuntaa. (Hirsjärvi & Huttunen 2001, 32–33.)

Nuorten ja vartijoiden kanssakäyminen on myös kasvatusta, kun sitä tarkastellaan kasvatopsykologisesta näkökulmasta. Vuorovaikutustilanteessa kasvattaja pyrkii ohjaamaan kasvatettavan persoonallisuuden kehittymistä. Tällainen kasvatuksellinen vuorovaikutustilanne on sekä kasvattajan että kasvatettavan välistä tavoitteellista toimintaa. (Antikainen 1998, 13.) Vartijat ja järjestyksenvalvojat tekevät jo työssään tiedostamattaan nuorten persoonan kasvattamista. Tämä kasvatusta tapahtuu kuitenkin usein kontrollin avulla, jolloin kasvatuksellinen työote jää taka-alalle. Tällainen kontrollin avulla tapahtuva kasvatusta voi olla pahimmillaan jopa haitallista nuorten kasvuun ja kehitykselle, koska nuorten persoonat kehittyvät vuorovaikutustilanteissa. Negatiivinen vuorovaikutustilanne saattaa antaa huonoja toimintamalleja, joita nuoret saattavat pitää hyväksyttävänä. Esimerkiksi vartijoiden poistaessa nuoria tilasta ilman perustelua tai

käyttäytymällä uhkaavasti nuoren kohtaamistilanteessa, voi vartija antaa negatiivisen kuvan auktoriteetin käytöstä, joka voi vaikuttaa siihen, miten nuori käyttäytyy itse auktoriteettiasemassa. (Hirsjärvi & Huttunen 2001, 32, 34.)

Toisena tärkeänä näkökulmana on moniammatillisuus ja nuorisovartijan toimiminen nuorisotyön moniammatillisuuden verkostossa. Moniammatillista yhteistyötä voidaan kuvata asiakastyössä eri asiantuntijoiden työskentelynä, jossa päällimmäisenä tavoitteena on huomioida asiakkaan kokonaisuus (Isoherranen 2005, 14). Jamk:in verkkolehden julkaisemassa artikkelissa Koskela (2013) toteaa, että moniammatillisen työskentelyn tavoitteena on ”moninäkökulmaisuuksien” kehittyminen, jossa moniammatillinen työryhmä jakaa vallan, tiedon ja osaamisen yhdessä, jolloin saavutetaan ryhmän välistä vuoropuhelua ja tunteiden jakamista. Tällä hetkellä nuorisotyön moniammatillisuuden verkostossa toimii jo useita eri alojen edustajia kuten sosiaalitoimen, nuorisotyön, terveydenhoidon, seurakunnan ja poliisin edustajat. Luonnollisena jatkumona olisi yksityisen turvallisuusalan edustaja tähän verkostoon, jota on jo joillain paikkakunnilla toteutettu. Nuorisovartija voisi tuoda pysyvyyttä yksityisen turvallisuusalan ja nuorisotyön moniammatilliseen yhteistyöhön.

Vartiointiliikkeiden vartijat toimivat jatkuvasti työtehtävissä nuorten reviiireillä, jolloin heillä on myös paljon annettavaa moniammatillisuuden verkostolle. Nuorisovartija toimisi linkkinä nuorisotyön moniammatilliselle verkostolle ja toisi vartiointiliikkeiden vartijoiden tiedot nuorista verkoston tietoon. Näin moniammatillinen verkosto saisi arvokasta tietoa ja yhteistyötä nuorisotyön ja vartijoiden välillä pystyisi virittämään tehokkaasti kun vartiointiliikkeellä on oma yhteyshenkilö eli nuorisovartija. Isoherranen (2005, 23) mukaan eri asiantuntijoiden tuoma tieto, arvot ja näkökulmat laittavat verkoston toimimaan yhdessä ja toiminnasta tulee tavoitteellista. Nuorisovartijalla nuorisotyön moniammatillinen verkosto rikastuisi ja työtä nuorten hyväksi voitaisiin tehdä tehokkaasti myös yksityisellä turvallisuussektorilla.

2.3 Nuorisovartija-työmuodon taustalla vaikuttavat aiemmat tutkimukset

Aiheesta löytyy rajallisesti tutkimustietoa, koska idea nuorisovartijasta on uusi. Tämän vuoksi olemme määritelleet käsitteen nuorisovartija sen mukaan, mitä se meidän mielestämme sisältää. Haimmekin tutkimustietoa nuorisovartija-työmuotoon liittyviin

olennaisiin asioihin. Tämä aiempi tutkimustieto keskittyykin nuorten kasvuympäristöihin ja niissä tapahtuviin ilmiöihin, kuten hengailuun. Lisäksi tutkimustieto keskittyy moniammatillisuuteen ja rajapintatyöhön, joita pidämme nuorisovartija-työmuodon tutkimisen kannalta välttämättöminä.

Nuorten muuttuneet ajanviettopaikat ovat vaatineet nuorisotutkimukselta sopeutumista ja tutkimusta uusista ajanviettopaikoista on tehty runsaasti. Tässä opinnäytetyössä keskitymme kuitenkin kaupallisissa tiloissa tapahtuvaan olemiseen. Kaupallisissa tiloissa tapahtuvasta hengailusta ja suhtautumisesta järjestyksenvalvojiin sekä vartijoihin tutkimusta on tehnyt Suomessa esimerkiksi Nuorten Palvelut ry, joka on tehnyt kaksi yli vuoden mittaista tutkimusta nuorten kauppakeskushengailusta. Tutkimustuloksista tulee ilmi, että nuorten suhtautuminen on vaihtelevaa ja kokemukset vaihtelevat suuresti. Suurimpana ongelmana nuoret näkevät sen, että vartijoilla ei ole yhtenäistä suhtautumistapaa nuoriin vaan samassa kauppakeskuksessa työskentelevien vartijoiden väleillä on eroja. Muita nousseita ongelmia nuorten ja järjestyksenvalvojen välisessä kanssakäymisessä olivat mm: epäasiallinen kielenkäyttö ja negatiivinen suhtautuminen sekä nuoriin kohdistuva tasa-arvottomuus. (Lampela & Nuotio 2013, 15–16)

Tutkimuksesta nousee myös ilmi, että vartijat itse kokevat nuorten kohtaamisen haasteelliseksi. Kohtaamiset muodostuvatkin ongelmalliseksi, jos nuoret eivät tottele vartijoita kehotuksista huolimatta ja yleensä tilanteet kärjistyvät huomautusten jälkeen. Yleisimmät reaktiot vartijoita kohtaan kärjistyneessä tilanteessa ovat suun soitto ja karkuun juokseminen. (Lampela & Nuotio 2014, 18)

Nuorten Palvelu Ry on kouluttanut vartijoita nuorten kohtaamiseen kymmenessä kauppakeskuksessa eri puolilla Suomea muun muassa Vantaalla, Espoossa, Lahdessa, Tampereella ja Jyväskylässä. Koulutusten tarkoituksena ei ollut ratkaista ongelmaa välittömästi vaan ne toimivat avauksena vartijoiden vuorovaikutustaitojen lisäämiselle. Suurin osa vartijoista koki pystyvänsä kohtaamaan nuoria paremmin koulutuksen jälkeen. (Lampela & Nuotio 2014, 19)

Yleisesti vartijoiden ja nuorten kohtaamiset onnistuvat kuitenkin hyvin. Nuoret pääsääntöisesti uskovat järjestystä ylläpitäviä tahoja, kun heitä käsketään ja kokevat järjes-

tyksen ylläpitämisen ja heidän poistamisen oikeutettuna. Nuoret kokevat myös, että järjestyksenvalvojen läsnäolo julkisilla paikoilla parantaa yleistä turvallisuutta. (Roivainen & Ruuskanen 2008, 188–189).

Useat nuorten ja vartijoiden välillä tapahtuvat selkkaukset voidaan selittää nuoruudessa tapahtuvien rajojen ja auktoriteettien etsimisen kautta. Dunderfeltin (1990, 80–83) mukaan nuoruus voidaan jakaa kolmeen kehitysvaiheeseen, joilla voidaan selittää nuorten muuttuvaa suhtautumista auktoriteetteihin. Nuoruusiän varhais- ja keskivaiheet 13 - 19 vuoden iässä ovat haastavia vaiheita kasvattajille. Maailmankuvan ja minäkuvansa muodostuminen tapahtuu erilaisten tunnevyöryjen ja uhman kautta. Protestointi auktoriteetteja vastaan onkin olennainen osa nuorten identiteetinluomista ja yksilöllisyyden luominen tapahtuu vastakkaisuuksiin törmäämällä. Kasvavat rajat sen välillä, mitä voi tehdä ja mitä ei muodostaakin ongelmia ulkopuolisten auktoriteettien, tässä tapauksessa kaupallisten tilojen vartijoiden kanssa. Nuoruuden vaiheisiin liittyy myös vahvasti tunne kuulua osaksi kaveriporukkaa ja luoda näistä suhteista vahvempia kuin lapsuudessa solmituista suhteista. Nuoret luonnollisesti hakeutuvatkin paikkoihin, joissa voivat luoda uusia sosiaalisia kontakteja.

Kaupallisten tilojen valikoituminen nuorten hengailupaikaksi voidaan selittää niiden maantieteellisellä sijainnilla. Kaupalliset tilat sijoittuvat yleisesti kaupunkien ydinkeskustaan ja yleiset nuorisotilat joko sen reunoilla tai kokonaan ulkopuolelle. Kuusisto-Arpinen & Tani (2009) kirjoittaakin ”Kauppakeskukset ovat kulutuksen tiloja, joihin kaikki ovat periaatteessa tervetulleita, mutta joissa ei-kuluttavat kansalaiset leimataan kuitenkin helposti ongelmallisiksi.” Hengailun siirtymisen kaduilta kaupallisiin tiloihin voidaan selittää myös julkisen tilan kutistumisella. Tällä tarkoitetaan ilmiötä, jossa ydinkaupungissa olevat tilat ovat kaupallisessa käytössä ja näin muuttuneet julkisista tiloista puolijulkisiin tiloihin.

Nuorisovartijan toimintaan kuuluu myös oleellisesti moniammatillisuus. Moniammatillisuutta on tutkittu Suomessa ja maailmalla runsaasti. Suomessa moniammatillisuutta on paljon tutkinut Kaarina Isoherranen, joka on tehnyt esimerkiksi väitöskirjansa moniammatillisuudesta. Väitöskirjassaan *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä* Isoherranen tutkii moniammatillisuuden haasteita ja uhkia sosi-aali- ja terveysalalla. Moniammatillisuuden Isoherranen (2012, 5) määrittelee lyhyesti, että se on asiakaslähtöistä, tiimityöskentelyyn perustuvaa yhteisöllistä työtä asiakkaan

hyväksi. Isoherranen myös toteaa, että moniammatillisen yhteistyön soveltaminen käytäntöön on osoittautunut haasteelliseksi. Näitä haasteita ovat Isoherrasen (2012, 5) mukaan roolien sopiminen, vastuiden määrittely, yhteiset tiedon luomiseen tarkoitetut käytännöt sekä yhteistyön ja vuorovaikutustaitojen oppiminen. Isoherranen kuitenkin toteaa, että hyvin toimiessaan moniammatillinen yhteistyö auttaa saavuttamaan sosiaalista pääomaa, jolla ihmiset jaksavat työssään paremmin. Lisäksi hyvin toimivassa yhteistyössä on havaittavissa jäsenten kesken toisten tukemista ja toisiin luottamista.

Koskelan (2013) mukaan useat tutkijat, muun muassa Isoherranen (2004), Karila & Nummenmaa (2001) ja Tynjälä (2005) ovat esittäneet tutkimuksissaan edellytyksiä, joita moniammatillisessa työssä vaaditaan. Näitä edellytyksiä ovat yhteistyökykyisyys, luottamus, yhteinen kieli ja yhteinen tulkinta. Yhteistyökyvyn muodostumiseen vaaditaan vuorovaikutusta ja sitoutumista. Yhteistyökyvyn kautta voidaan saavuttaa luottamus, jolla saavutetaan tehokasta viestintää, uuden oppimista ja rakentavaa ristiriitatilanteiden ratkaisemista. Yhteisen kielen ja käsitteistön puuttumisella Koskela (2013) tarkoittaa osoitusta siitä, että moniammatilliselta ryhmältä puuttuu yhteiset ajatusmallit. Lisäksi yhteisen kielen ja käsitteistön puuttumista estää se, että moniammatillisen verkoston toimijat eivät välttämättä tunne toisten ammattiryhmien työtapoja tai sitä ohjaavaa lainsäädäntöä. Ratkaisevaa yhteistyön kannalta on, että moniammatillinen ryhmä muodostaa yhteisen käsityksen siitä, mitkä ovat ryhmän tavoitteet. Lisäksi onnistumiseen tarvitaan yhteistä suunnittelua, johtamista ja ryhmien osaamisen analysointia. (Koskela, 2013.)

Karila & Nummenmaan (2001) mukaan on mahdollista, että jotkut moniammatillisen ryhmän jäsenet voivat kokea moniammatillisen yhteistyön jopa uhaksi omalle ammatilliselle identiteetilleen. Onkin tärkeää tiedostaa, että moniammatillinen yhteistyö ei tarkoita omien näkökulmien häivyttämistä vaan päinvastoin moniammatillisen työn ajatuksena on tuoda oma osaaminen ilmi ja jakaa oma osaaminen ja omat näkemykset muiden ryhmän jäsenten kesken ja näin parantaa koko moniammatillisen ryhmän osaamista. Moniammatillinen yhteistyö onkin parhaimmillaan eri ammattilaisten muodostamaa, toisiaan täydentävää ryhmätyötä, jossa eri ammattilaiset tietävät toistensa olemassaolon ja ottavat tarvittaessa yhteyttä toisiinsa tarvitessaan toisen ammattilaisen näkökulmaa. Pahimmillaan moniammatillinen yhteistyö on loputtomia palavereita, epä-tietoisuutta ryhmän kesken ja asiakkaan ajautumista keskiön ulkopuolelle. (Koskela, 2013.)

Pärnän (2012, 135) mukaan moniammatillinen yhteistyö eri rajapinnoilla ei itsessään ole negatiivista tai positiivista. Rajapinnoilla saattaa esiintyä kilpailua eri ammattitahojen keskuudessa ja yhteistyön kohde saattaa kärsiä. Ammattikunnan sisällä olevat valta-asetat saattavat myös vaikuttaa yhteistyön tekemiseen. Vahva johtaja, joka on eri mieltä yhteistyön merkityksestä, pystyy vaikeuttamaan rajapinnoilla toimimista. Pärnä kuitenkin painottaa tunteiden merkitystä yhteistyössä ja niiden mahdollisuutta edistävänä roolina yhteistyön muodostuessa. Pärnä (2012, 138) toteaa myös, miten rajatyö on pohjimmiltaan eri ammattikuntien yritystä kommunikoida toistensa kanssa ammatillisesti ja luoda molempia osapuolia tyydyttävää lopputulosta tämän yhteistyön seurauksena.

Rajapinnoilla toimiminen mahdollistaa eri näkökulmista saman asian tutkimisen ja näin pyritään saamaan paras mahdollinen lopputulos ongelmaan. Moniammatillisessa yhteistyössä pitää olettaa, että eri ammattikunnat ovat valmiita joustamaan sekä muuttamaan omia toimintatapojaan ja ymmärtämään, että avoimen suhtautumisen kautta muihin ammattikuntiin saadaan optimaalisin tulos. Myös yksittäisten työntekijöiden asenteet rajapinnoilla toimimiseen koetaan yhtenä tärkeimmistä ehdoista aitoon ja toimivaan yhteistyöhön. (Pärnä 2012, 139–140)

2.4 Näkökulmia nuorisovartija-työmuotoon

Lähdimme tutkimaan aihetta, koska olemme havainneet sille käytännön tarvetta. Tarve tulee suoraan työelämästä, sillä Suomessa on jo alustavasti lähdetty kokeilemaan yksityisen turvallisuusalan hyödyntämistä nuorisotyön tukena. Oma tutkimuksemme on spesifi, koska nuorisovartija-työmuodosta ei ole vielä aikaisempaa tutkimusta olemassa. Yksityistä turvallisuusalaa nuorisotyön tukena on kokeiltu eri puolilla Suomea kauppakeskuksissa ja ABC-liikenneasemilla.

Nuorten reviirit ovat laajentuneet perinteisten nuorisotyökenttien ulkopuolelle esimerkiksi kauppakeskuksiin, liikenneasemille, marketteihin ja muihin kaupallisiin tiloihin. Ongelmina kaupallisissa tiloissa nuorten oleskeluympäristöinä on vartijoiden ja nuorten kanssakäyminen. Monesti kanssakäyminen on sitä, että nuoret tekevät jotain ”tyhmää” ja vartijat puuttuvat muodostuneeseen ongelmaan esimerkiksi poistamalla nuoret tilasta. Monesti tilanne on sama seuraavana ja sitä seuraavana päivänä ja ”oravanpyörä”

on valmis. Oma näkemyksemme nuorisovartija-työmuodosta on, että sillä pyrittäisiin parantamaan nuorison ja vartijoiden kanssakäymistä, jolloin vartijan työhön saataisiin lisättyä kasvatuksellisia piirteitä ja yleinen ilmapiiri nuorten sekä yksityisen turvallisuusalan välillä kohentuisi. Tällaisella nuorisovartija-työmuodolla voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa siihen, että tämä aiemmin mainittu oravanpyörä saataisiin katkaistua ja kaupallisista tiloista muodostuisi paikka, jossa kaikilla osapuolilla on mukavampi olla ja kanssakäyminen olisi hyvän henkistä.

Tutkimuksemme näkökulma rajoittuu nuorisovartija-työmuodon käyttöön sekä siihen, mitä mahdollisuuksia nuorisovartija-työmuodolla on antaa nuorisotyön kentälle. Tutkimuksemme rajautuu Mikkelin alueelle, jossa kartoitamme aiheitamme haastatteluilla. Haastattelut kohdennetaan Mikkelissä toimiviin vartiointiliikkeisiin. Toteutamme haastattelut vartiointiliikkeiden johdolle sekä vartijoille. Näin saamme selvitettyä vartiointiliikkeiden ja myös yksittäisten vartijoiden halun ja näkökulman nuorisovartijan käytölle. Lisäksi saamme selvitettyä, onko vartiointiliikkeillä resursseja ja motivaatiota ryhtyä tällaiseen toimintaan.

Vartiointiliikkeiden ja vartijoiden lisäksi teemme haastattelut Mikkelissä toimiville nuorisotyöntekijöille. Näin saamme nuorisotyön ammattilaisten näkökulman ja mielipiteen asiaan. Haastatteluiden yhtenä tavoitteena on saada selville rajat, joiden sisällä nuorisovartija työskentelisi. Tarkoituksena ei ole korvata nuorisotyöntekijöiden roolia vaan saada yksi moniammatillinen tekijä lisää nuorisotyön kentälle.

Tutkimustamme varten haastattelemme myös kauppakeskuksissa hengailevia nuoria. Nuoria haastatteleamalla pyrimme saamaan tietoa siitä, kokevatko nuoret nuorisovartija-työmuodon positiivisena vai negatiivisena asiana. Mielestämme nuorten mielipiteiden saaminen on tärkeää, koska sillä pystytään perustelemaan nuorisovartijan tarpeellisuutta, joka on toinen päätutkimuskysymyksemme.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyössämme tavoitteenamme on kartoittaa uuden nuorisovartija-työmuodon tarve ja millä tavalla sen luominen on mahdollista. Tällainen uusi vartiointialalla toteuttava moniammatillinen työmuoto tulisi vastaamaan kaupallisissa tiloissa syntyneelle tarpeelle parantaa nuorten ja vartijoiden välistä kanssakäymistä. Tutkimuksessamme haemme vastausta kysymykseen:

1. Minkälainen kiinnostus ja tarve vartiointialalla on ryhtyä toteuttamaan uutta nuorisovartija-työmuotoa?

Selvitämme tutkimuksessamme vartiointiliikkeiden, yksittäisten vartioiden, nuorisotyöntekijöiden ja nuorten näkökulmia sekä kiinnostusta kyseisen ammattinimikkeen luomiseen, joiden pohjalta olemme määritelleet seuraavat alakysymykset:

1. Millaista motivaatiota vartiointiliikkeillä ja vartijoilla löytyy uuden kasvatuksellisen työtteen toteuttamiseen?
2. Minkälaisia odotuksia vartijoilla ja nuorisotyöntekijöillä on moniammatillisesta yhteistyöstä?
3. Minkälaisia resursseja vartiointiliikkeillä on uuteen työmuotoon ja minkälaista koulutusta nuorisovartija tarvitsisi?
4. Miten tarpeellisenä nuoret näkevät nuorisovartija-työmuodon?

Tutkimusongelmalla tarkoitetaan kysymystä, johon tutkimuksella halutaan saada vastausta. Hyvä tutkimusongelma on empiiriseen aineistoon perustuva ja siihen voidaan vastata aineistoa analysoimalla. Samalla tutkimusongelma määrittelee aineiston, kohderyhmän ja analysointitavan. Hyvän tutkimusongelman määrittelyyn kuuluu, että se on selkeä ja helposti ymmärrettävä eikä tutkimusongelmia ole määritetty liikaa. (Komonen, 2014).

Alakysymyksemme ovat muotoutuneet tutkimuksemme pääkysymyksen perusteella. Vastauksia näihin kysymyksiin haemme haastattelukysymysten muodossa (liite 2), jotka laadittiin kullekin kohdejoukolle erikseen. Laajalla tutkimuksen kohdejoukolla

mahdollistamme kattavan näkökulman aiheeseen ja saamme monipuolisen kannan kaikilta osapuolilta, jotka pääsääntöisesti tulisivat toimimaan nuorisovartijan kanssa. Tutkimus kohdejoukossamme on henkilöitä, joilla on entuudestaan kokemusta tämän kaltaisesta moniammatillisesta kanssakäymisestä sekä asiaan vähemmän perehtyneitä. Näin saamme objektiivisemmän kuvan nuorisovartijan tarpeesta.

Tutkimuksemme tarve tulee suoraan työelämästä. Nuorisoalalla on huomattu, että vartijat kohtaavat työssään paljon nuoria. Toimeksiantajamme Nuorten Palvelut ry on jo tehnyt alustavia selvityksiä nuorten ja vartijoiden välisistä kohtaamisista sekä kouluttanut vartijoita ja järjestyksenvalvoja nuorten parissa toimimiseen. Nuorten Palvelut ry haluaa selvityksen nuorisovartija ideasta ja sen käytännön toteuttamisesta. Tavoitteenamme on selvittää tutkimusongelmamme avulla nuorisovartijan toteutumisen mahdollisuutta.

3.2 Aineistokeruuprosessin eteneminen

Aloitimme aineistonkeruun tammikuussa 2015. Aineistonkeruun toteutimme haastatte- luilla vartijoille, vartiointiliikkeiden johdolle, nuorisotyöntekijöille ja nuorille. Alkuperäinen tavoitteemme oli, että aineisto olisi kerätty tammikuun loppuun mennessä. Aineistonkeruuprosessi kuitenkin viivästyi, koska jouduimme useasti vaihtamaan jo valmiiksi sovittuja aikatauluja haastateltavien kanssa. Viivästyminen johtui lähinnä haastateltavien kiireisestä ja hektisestä työstä. Saimme kuitenkin haastattelut tehtyä maaliskuun alkuun mennessä, jonka jälkeen pystyimme aloittamaan aineiston analyysin ja tutkimuksen tuloksien kirjoittamisen.

Päädymme haastattelemaan neljää eri kohderyhmää, koska Pärnän (2011, 40) mukaan eri ammattien välisien rajojen ylittämistä on mahdollista tutkia eri näkökulmista. Ilman kattavia eri ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia tutkimuksemme ei pystyisi vastaamaan realistisesti tutkimusongelmaamme. Pärnän (2011, 44) mukaan rajapintatyössä eri professionien ja asiakkaiden yhdenvertainen osallisuus tiedon tuottamisen sisällössä vahvistuu ja moniammatillisen työn keskeisenä lähtökohtana voidaan pitää suhdetta asiakkaisiin ja yhteistyöhön heidän kanssaan. Tällöin asiakkaiden, eli tutkimuksessamme nuorten, tieto on yksi asiantuntijuuden lähteistä. Tässä tutkimuksessa vastauksen tutkimusongelmaamme voimme saada ainoastaan tutkimalla näkemyksiä nuorisovartijasta usealta eri kantilta.

Aloitimme haastattelujen tekemisen vartijoille. Aikataulujen sopiminen onnistui hyvin vartijoiden joustavan työn vuoksi. Haastattelut sujuivat ongelmitta ja haastattelutilanteet olivat luontevia. Vaikka toteutimme haastattelut puolueettomalla asenteella, meille tuli silti yllätyksenä, että haastattelemamme vartijat olivat todella avoimia ja positiivisia ajatukseen nuorisovartijasta. Vartijoiden jälkeen haastattelimme vartiointiliikkeiden esimiehiä. Aikataulujen yhteensovittaminen oli haasteellista ja jouduimme monesti vaihtamaan jo sovitun haastattelun ajankohtaa. Lopulta kuitenkin saimme ajankohdat sovittua ja pystyimme toteuttamaan haastattelut. Myös vartiointiliikkeiden esimiesten kanssa haastattelut sujuivat moitteettomasti ja haastateltavat olivat avoimin mielin ja positiivisella asenteella haastattelutilanteessa.

Nuorisotyöntekijöiden haastattelut sujuivat myös hyvin. Saimme todella nopealla aikataululla sovittua haastattelujen ajankohdat ja haastattelutilanteet olivat rentoja ja positiivisia vuorovaikutustilanteita. Nuorten haastattelut toteutimme Mikkelin kauppakeskuksissa. Alkuperäinen tarkoituksemme oli haastatella kolmea nuorta mutta päädyimme mekin haastattelemaan yhteensä seitsemää, jotta saisimme kattavamman kuvan nuorten mielipiteistä heitä luotavaa työmuotoa varten. Päädyimme tähän valintaan siksi, että monet nuoret vastasivat kysymyksiimme vain sanomalla ”en tiedä” tai ”ei kiinnosta”.

3.3 Haastattelumenetelmän ja aineiston kuvaus

Opinnäytetyön aiheen valitsemisen jälkeen mietimme, miten saamme kerättyä parhaiten aineistoa tutkimustamme varten. Aluksi päätimme, että toteutamme aineistonkeruun haastatteluilla ja kyselylomakkeilla. Päädyimme kuitenkin vain haastatteluihin, koska tutkimuksemme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jolloin tilastolliselle tutkimukselle tyypilliset kyselylomakkeet eivät antaisi meille merkittävää tietoa. Haastateltavat päätimme sen jälkeen kun olimme tutustuneet tutkittavan aiheemme teoriaan ja määritelleet nuorisovartija-käsitteen. Haastattelun kysymykset muotoutuivat suoraan tutkimusongelmistamme.

Haastateltavat muodostuivat neljästä eri ryhmästä. Nämä ryhmät ovat vartijat, vartiointiliikkeiden esimiehet, nuorisotyöntekijät ja nuoret. Tavoitteenamme oli haastatella jokaisesta ryhmästä kolmea edustajaa, jotta saamme kattavan analyysin tehtyä aihees-

tamme. Vartijat ja vartiointiliikkeiden esimiehet oli helppo tavoittaa ja haastattelut heidän kanssaan oli helppo järjestää koska toisella haastatteliijoista on pitkä kokemus yksityiseltä turvallisuusosalta. Nuorisotyöntekijätkin ovat tulleet opiskelujen saatossa tutuiksi haastatteliijoille, joten ajankohdat ja haastattelutilanteen rentous ja avoimuus olivat erinomaisia. Nuoret päätimme valita sattumanvaraisesti kauppakeskuksessa aikaansa viettävistä nuorista, joilla on kokemuksia vartijoiden kohtaamisesta. Haastattelut nuorten kanssa menivät myös hyvin, tosin jouduimme pyytämään useita nuoria haastateltavaksi ja monet kieltäytyivät. Lopulta saimme kuitenkin haastateltua tarvittavan määrän nuoria, jotka viettävät paljon aikaansa kauppakeskuksessa, joten haastateltavien määrä oli lopulta seitsemäntoista (n=17).

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme siis haastattelua. Haastattelu tutkimuksen osana on Hirsjärven ja Hurmeen (1985, 27) mukaan vuorovaikutustilanne, jossa on tyypillistä, että haastattelu on ennalta suunniteltu ja haastateltava on ennalta tutustunut tutkimuksen kohteeseen jollain tavalla. Toteutimme omassa haastattelussamme tämän siten, että annoimme haastateltavan tutustua rauhassa määrittelemäämme nuorisovartijan käsitteeseen. Olimme kirjoittaneet valmiiksi kuvauksen siitä, mitä nuorisovartija meidän mielestämme tarkoittaa ja mitkä olisivat nuorisovartijan mahdollisia tehtäviä (Liite 1).

Haastattelu on myös Hirsjärven ja Hurmeen (1985, 27) mukaan tilanne, joka tapahtuu haastattelijan aloitteesta ja on haastattelijan ohjauksessa siten, että haastattelijä pyrkii ylläpitämään haastateltavan motivaatiota. Lisäksi on tärkeää, että haastateltava pystyy luottamaan siihen, että haastattelijan keräämät tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Kerroimme haastateltaville, että haastattelu toteutetaan nimettömänä ja haastattelu tallennetaan nauhurille, jonka tallenne tuhotaan tutkimusprosessin päätteeksi. Lisäksi painotimme, että kenenkään nimeä ei tule esiintymään tutkimuksessamme. Uskomme, että tämä lisäsi myös keräämämme tiedon luotettavuutta ja haastattelutilanteen todenmukaisuutta koska haastateltavien ei tarvitse pelätä, että heidän kertomansa asiat tulisi ilmi heidän nimiensä kera.

Valitsimme haastattelun aineistonkeruumenetelmäksi, koska tutkimuksemme on laadullinen ja halusimme saada todentuntuista tietoa tutkimuskysymyksiimme. Haastatelluilla pyrimme keräämään haastateltavien näkemykset ja kokemukset, jonka vuoksi pelkkä kyselylomake tai tarkasti strukturoitu haastattelu ei olisi ollut riittävä. Struktu-

roitu haastattelu sopisi paremmin silloin, kun tutkittaisiin yhtenäistä ryhmää ja haastateltavia olisi todella monta (Metsämuuronen 2000, 41). Hirsjärven ja Hurmeen (1985, 15) sekä Aaltolan ja Vallin (2001, 24) mukaan haastattelututkimus sopii erityisen hyvin metodiksi silloin, kun tutkitaan intiimejä tai emotionaalisia asioita, kartoitetaan tutkittavaa aluetta, halutaan kuvaavia esimerkkejä tai tutkitaan aihetta, josta ei ole objektiivisia testejä. Tätä tietoa me halusimme haastateltaviltamme saada; mitä haastateltavat ajattelevat nuorisovartija-ideastamme? Haastattelu on siis eräänlainen keskustelu, dialogi, jossa haastateltava pyrkii saamaan selville haastateltavilta häntä kiinnostavat asiat tai asiat, jotka kuuluvat tutkimuksen aiheeseen (Aaltola & Valli 2001, 24).

Tutkimukseen käytettäviä haastatteluja on siis monenlaisia. Haastattelun eri muotoja ovat Metsämuuronen (2000, 41) mukaan muun muassa jo mainittu strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu ja avoimet keskustelut. Käytimme tutkimuksessamme puolistrukturoitua haastattelua. Metsämuuronen (2000, 42) mukaan puolistrukturoitu haastattelu sopii hyvin tilanteeseen, jossa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita kuten arvostuksia, intressin kohteita tai perusteluja. Aaltola ja Vallin (2001, 26) mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat mutta haastatteliijoilla ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja vaan haastateltavalla on vapaus puhua omin sanoin.

Tutkimuksessamme käytimme valmiita kysymyksiä (liite 2) haastateltaville. Kysyimme kysymykset kaikilta aina samassa järjestyksessä ja annoimme haastateltavien vapaasti puhua vastauksensa. Kullekin ryhmälle olimme tehneet omat kysymykset, koska tarvitsimme hieman erilaista tietoa eri ryhmiltä saadaksemme vastaukset tutkimuskysymyksiimme. On selvää, että nuorelta hengailijalta ei voi kysyä samoja kysymyksiä kuin esimerkiksi vartiointiliikkeen esimieheltä. Pyrimme välttämään haastateltavan ohjaamista mutta välillä jouduimme tarkentamaan kysymystämme, mikäli haastateltava ei ymmärtänyt täysin kysymystä. Annoimme kuitenkin haastateltavalle täyden vapauden vastata kysymyksiimme, jotta saisimme mahdollisimman luotettavaa ja yksilöllistä tietoa tutkimukseemme.

3.4 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään saamaan valitun kohdejoukon yksittäiseltä henkilöltä yksityiskohtaista tietoa. Saadusta tiedosta tehdään tieteellisiä ja yleistettäviä

johtopäätöksiä. Kvalitatiivisella tutkimuksella ei ole selkeää omaa teoriaa eikä selkeitä tiedonkeräämismetodeja (Denzin & Lincoln 1994, 3). Tällä tarkoitetaan sitä, että kvalitatiiviset tutkimukset ovat joukko erilaisia tutkimuskäytäntöjä, eli metodeja. Silvermanin (1994) mukaan näitä metodeja ovat havainnoiminen, tekstianalyysi, haastattelu ja litterointi. Haastattelulla tarkoitetaan avointen kysymysten esittämistä valituille yksilöille tai ryhmille ja litteroinnilla pyritään ymmärtämään tutkittavien puheen organisoitua. (Silverman, 1994).

Tutkimusaineiston analyysissä kerätty aineisto pilkotaan tutkittaviksi palasiksi ja saadut palaset kootaan uudelleen tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että sille ei ole määrätty tarkkaa oikeaa tapaa analysoida tuloksia vaan analysointitavat riippuvat tutkittavasta aiheesta ja tutkijasta itsestään. (Grönfors 2011, 84–85).

Aloitimme kvalitatiivisen tutkimuksemme analysoinnin litteroimalla nauhoitetut haastattelut. Aineistoa kertyi 26 sivua ja sen puhtaaksi kirjoittamiseen meni aikaa noin neljä tuntia. Tarkkaa aikamäärää on vaikea määrittellä, koska aineistoa kertyi useassa eri osassa. Litteroinnilla tarkoitetaan haastattelujen puhtaaksi kirjoittamista sana sanalta. Litteroinnin jälkeen aloimme tarkastelemaan saatuja tuloksia sekä vertaamaan niitä samoissa kohderyhmissä saatujen tuloksien kesken. Aluksi päätimme analysoida kaikkien kohderyhmien vastaukset omassa ryhmässään, vertailematta tuloksia toisen kohderyhmän kesken, koska kohderyhmiltä kysyttiin eri haastattelukysymyksiä. Aineistoa käsitellessä päädyimme kuitenkin ratkaisuun vertailla vastauksia keskenään eri ryhmien välillä, koska näin pystyimme teemoittamaan saatu aineisto paremmin ja reflektoimaan sitä omiin tutkimuskysymyksiimme. (Metsämuuronen 2000, 51)

Pärnä (2012, 86) toteaa, että ”kvalitatiivinen tutkimus etenee prosessimaisesti, jossa aineiston analyysi ja teorian täsmentyminen kulkevat rinnakkain ja loogisuus rakentuu tästä kokonaisuudesta”. Tutkimusongelmamme alakysymykset ja teoreettinen viitekehys ovat kulkeneet rinnakkain koko prosessin ajan ja myöskin täydentyneet matkan varrella sitä mukaa kun olemme saaneet lisää aineistoa.

Tutkimukssamme toteutimme aineistolähtöistä lähestymistapaa puolistrukturoidun haastattelun muodossa. Haastattelukysymyksemme olivat itsessään teemoitettuja, jol-

loin meidän ei tarvinnut kuin tulkita saamiamme vastauksia sekä etsiä niistä merkityksiä. Itse teemoittamalla kysymykset pystyimme saamaan tarkkoja vastauksia tutkimusongelmaamme sekä estämään tutkimukselle tarpeettoman tiedon saannin. Liian avoimesti toteutetulla haastattelulla aihe olisi voinut helposti lähteä sivuraiteille. Teemoittamisessa on kuitenkin vaarana, että tutkijat tuottavat teemoja joita ei oikeasti ole olemassa. Pyrimme välttämään tämän tekemällä kysymyksemme suoraan tutkimusongelmamme pohjalta, jolloin saimme tietoa, joka on relevanttia vain tutkimusongelmamme ratkaisun kannalta. (Aaltola & Valli 2001, 53–54.)

Suoritimme aineistolle kohderyhmiin jaottelun jälkeen abstrahoinnin eli purimme aineiston käsitteellisiin osiin ja liitimme ne uudestaan tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Näin pystyimme käsittelemään aineistoa yleistettävällä ja käsitteellisellä tasolla. Abstrahoinnin vaarana on, että teksti ei ole enää välttämättä empiiriseen tietoon perustuva vaan siitä tulee liian käsitteellinen ja alkuperäisestä tutkimuksesta poikkeava. Tämän takia varoimmekin liiallisen käsitteistön käyttöä, jotta tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus ei häviä, mutta samalla pidimme myös huolen, että tutkimuksen tulokset pystytään yleistämään (Grönfors 2011, 85).

Onnistuimme abstrahoimaan saadun aineiston, koska olimme valinneet eri kysymykset kaikille haastateltaville. Näiden kysymysten avulla pystyimme saamaan haastateltavilta tietoa, jotka liittyivät samoihin teemoihin, mutta jota tarkasteltiin eri haastateltavien omista näkökulmista. Pystyimmekin tarkastelemaan tutkimuksen tuloksia näiden abstrahoinnissa saatujen yleistyksien avulla.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset muodostuivat saamistamme vastauksista, joita esitimme haastateltaville. Tulokset esittelemme määrittelemiemme teemojen kautta. Näitä teemoja ovat nuorten ja vartijoiden kohtaaminen, nuorisovartija osana nuorisotyötä sekä nuorisovartijan koulutus ja palkkaus. Tulokset esitellään saamiemme haastattelukysymysten vastausten perusteella. Haastattelukysymyksillä pyrimme saamaan vastausta tutkimusongelmamme alakysymyksiin. Esittelemme tulokset, jotka pystytään yleistämään ryhmien vastausten perusteella. Yleistyksen tavoitteena on jättää yksittäisten henkilöiden tutkimuksen kannalta tarpeettomien tietojen jättäminen ulkopuolelle.

4.1 Kohdejoukon kuvaus

Haastattelimme yhteensä kolmea vartijaa, kolmea vartiointiliikkeen esimiestä, kolmea nuorisotyöntekijää ja seitsemää nuorta. Haastattelujen tarkoituksena oli saada mahdollisimman laaja näkemys nuorisovartija-ajatuksesta. Tämä toteutettiin sillä, että haastattelimme useita eri toimijoita, jotka mahdollisesti toimisivat nuorisovartijan kanssa.

Kaikilla vartijoilla, joita haastattelimme, oli vuosien työkokemus. Työkokemus haastateltavilla vartijoilla yksityisellä turvallisuusalalla vaihteli kolmesta vuodesta yli kahteenkymmeneen vuoteen. Haastatellut vartijat ovat kohdanneet lähes päivittäin nuorisoa työssään ja haastatelluilta vartijoilta löytyi kaikilta kokemusta nuorten reviiireillä toimimisesta sekä osalla oli entuudestaan kokemusta moniammatillisesta yhteistyöstä nuorisotyöntekijöiden kanssa. Tällaisena moniammatillisen yhteistyön esimerkkinä voidaan pitää Tajua mut - liputushanketta, jossa vartijalla on luvan saadessaan oikeus laittaa yksittäisen nuoren henkilötiedot moniammatillisen verkoston tietojärjestelmään. Mikäli tietojärjestelmään tulee vähintään kaksi eri toimijan merkintää samasta nuoresta, ottavat etsivät nuorisotyöntekijät yhteyttä kyseiseen nuoreen ja ehdottavat tapaamista, jotta nuoren asioita voi alkaa selvittää tarkemmin ja olla tarvittaessa tukena nuorelle. (Erva-
maa ym. 2014.)

Vartiointiliikkeiden esimiehet, joita haastattelimme, ovat toimineet vuosia esimiestehtävissä sekä ennen esimiesuraansa myös perustehtäviä suorittavina vartijoina. Haastatellut esimiehet toimivat eritasoisissa johtotehtävissä, keskitason esimiehestä toimitusjohtajaan. Haastatelluilla esimiehillä on laaja näkemys koko yksityisestä turvallisuusalasta. Osalla haastatelluista on myös kokemusta vartijoiden kouluttamisesta.

Nuorisotyöntekijät, joita haastattelimme, valikoituivat sen mukaan, mitkä heidän työnkuvansa ja toiminta-alueensa ovat. Haastateltavat olivat kaikki tehneet moniammatillista yhteistyötä vartijoiden tai vartiointiliikkeiden esimiesten kanssa, mutta eri muodoissa riippuen siitä, mikä heidän työnkuvansa on. Haastatellut nuorisotyöntekijät toimivat kunnallisesta nuorisotyöntekijästä etsivään nuorisotyöntekijään sekä hallintopuolen työntekijään. Kaikilta haastatelluilta löytyi kokemusta työskentelystä nuorten hengailun parissa kaupallisissa tiloissa.

Haastateltavat nuoret valikoituivat kauppakeskus Stellassa ja Akselissa hengaavista nuorista. Haastattelimme nuoria, jotka olivat selvästi tulleet kauppakeskuksiin viettämään aikaa ja niitä, joilla oli kokemusta vartijoiden kanssa toimimisesta. Osa nuorista oli vähäsanaisia kohtaamisistaan vartijoiden kanssa, mutta osoittivat kuitenkin kiinnostusta vartijoiden kanssa toimimiseen muun muassa haluamalla esimerkiksi jutella vartijoiden kanssa enemmän. Noin puolella haastatelluista ei ollut kokemusta vartijoiden kohtaamisesta lainkaan, mutta lopuilla oli ollut kokemuksia vartijoiden kohtaamisesta.

4.2 Nuorten ja vartijoiden kasvatukselliset kohtaamiset

Kaikki vartijat ovat yhtä mieltä siitä, että nuorten ajanvietto kaupallisissa tiloissa on hyväksyttävää. Vartijat toteavat, että pääasiallisesti nuorten hengailu kaupallisissa tiloissa on hyvä asia, kunhan nuoret käyttäytyvät kunnolla. Vartijat toteavat myös, että nuoret voivat hyvin hengaillla esimerkiksi kauppakeskuksessa, jos muitakaan tiloja heille ei ole. Yksi vartijoista arvioi, että ilta-aikaan kauppakeskuksen asiakkaista yhteensä yli puolet on nuoria. Eräs haastateltu vartija toteaa myös, että ehkä noin kymmenen prosenttia hengailevista nuorista aiheuttaa jotain ongelmia.

”Minun mielestäni se on ihan ok, ja jopa ihan suotavaa toisaaltakin niin niillä on sentään joku paikka missä olla kuhan ovat kunnolla. Minun mielestä se on ihan ok, että täällä kauppakeskuksissa pyörivät.”

”Eihän siinä mitään pahaa oo. Se on ihan hyvä, että niillä on tiloja mutta ehkä se on noin kymmenellä prosentilla jolla on ongelmia siinä olemisessa täällä. Pääasiassa se on ihan ok, että jos niillä ei kerta muita paikkoja täällä oo.”

Tanin (2011) mukaan aikuisten suhtautumista nuoriin voidaan pitää ambivalenttina. Toisaalta aikuiset kokevat nuorten hengailun hyväksyttävänä ja johon pitäisi kiinnittää huomiota. He kokevat kuitenkin nuoret helposti ryhmäksi, joka saattaa aiheuttaa ongelmia ja jonka oleskelua halutaan rajoittaa. Haastateltujen vartijoiden kohdalla on havaittavissa ambivalenttia suhtautumista nuoriin.

Kysyttäessä, mistä vartijat ja nuoret keskusteleivat, totesivat vartijat, että monesti vartijat ja nuoret juttelevat keskenään, mikäli nuori on tehnyt jotakin hölmöä tai nuori oleskelee väärässä paikassa. Kaikki vartijat kuitenkin sanovat, että monesti jutellaan myös aivan muista asioista esimerkiksi nuoren koulupäivästä, kouluun liittyvistä ongelmista, vartijan työstä ja vapaa-ajan tekemisistä. Yksi vartija kertoo myös, että monesti nuoret tulevat kertomaan, mikäli joku toinen nuori on ongelmissa tai esimerkiksi liian päihtyneenä, jolloin nuoret turvautuvat vartijaan auttaakseen kaveriaan.

”Pääasiassa muksujen tekemistä hölmöilyistä mut sit on taas tiettyjä tapauksia, mitkä tulee kertomaan omasta koulupäivästään tai kouluongelmistaan taikka muista ongelmistaan.”

”Nuoret tulee kyllä aika paljon itekin juttelemaan ja kertomaan että jos siellä on jotain epäkohtia elikkä siellä on joku nuori liian humalassa tai jotain tällasia joku jotain tehny ni ne tulee kyllä tota nuoret kertomaan. Ihan saattaa jopa treenaamisesta ja tällasesta näin.”

Haastatteluista käy ilmi, että vartijat käyttävät työssään tiedostamattaan kasvatuksellisia piirteitä. Vartijoiden tiedostamattoman kasvatuksen huomaa siitä, miten he ovat nuorten kanssa vuorovaikutuksessa tilanteessa, joka vaatii kontrollia. Vaikka vartijat puuttuvat nuorten epäasialliseen käytökseen, nousee haastatteluista ilmi kuitenkin, että vuorovaikutusta tapahtuu muiden asioiden tiimoilta, jolloin tapahtuu positiivisia kohtaamisia (Hirsjärvi & Huttunen 2001, 34).

Kaikki haastattelemamme vartiointiliikkeiden esimiehet olivat yhtä mieltä siitä, että kauppakeskuksissa hengailevien nuorten kohtaamisissa vartijoiden kanssa on haasteita. Yksi haastateltu esimies toteaa, että kauppakeskuksissa olevien yleisten tilojen käyttö on lisääntynyt ja niistä on tullut koko kansan yleisiä kokoontumispaikkoja. Näillä yleisillä kokoontumispaikoilla nuoret viettävät enenemissä määrin paljon aikaa ja niissä on syntynyt negatiivisia lieveilmiöitä, joihin vartijat joutuvat puuttumaan. Eräs esimies summaakin: ”porukkaa on joka junaan ja siellä osaa olla sitä helppoa ja vaikeeta porukkaa.” Yhden haastatellun esimiehen mielestä nuoriso kokee vartijat ”paskamaisena kaverina”, koska he joutuvat puuttumaan nuorison häiritsevään käytökseen. Lampela & Nuotion (2013, 15–16) Kauppakeskusten nuoret- hankkeen loppuraportissa todettiin samanlaisia lieveilmiöitä nuorten ja vartijoiden kohtaamisessa.

”On, että kauppakeskuksissa esimerkiksi siellä on ihmisillä vapaa mahdollisuus oleskella kauppakeskusten yleisissä tiloissa niin pienemmillä paikkakunnilla ja miksei isommillakin niin kauppakeskuksista tulee sellaisia tyypillisiä kokoontumispaikkoja niin nuoremmille kuin vanhemmillekin ja monta kertaahan se on ihan toivottavaakin kauppiaiden näkökulmasta, että ihmisiä on paikalla ja tota niin kauppakeskuksissa ihmisiä liikkuu ja kokoontuu mutta sitten näitä ikävämpiäkin lieveilmiöitä sitä kautta tulee.”

Kaikki esimiehet näkevät nuorisovartija työnimikkeen tarpeellisena, mutta heidän mielestään siihen liittyy myös haasteita. Yksi esimiehistä nostaa esille sen, miten kasvatuksellinen työ vaatii tietynlaisen persoonan ja kaikki vartijat eivät hänen mielestään pysty toimimaan nuorisovartijana. Hirsjärvi & Huttunen (2001) kirjoittaa, että tiiviisti määriteltynä kasvattaja on ihminen, jolla on tarkoituksena edistää toisen ihmisen kehitystä. Tämän näkemyksen mukaan kasvattaja toimii tavoitehakuisesti ja aktiivisesti. Hirsjärven & Huttusen (2001) määritelmä tukee ajatusta siitä, että kuka tahansa ei voi toimia kasvattajana vaan se vaatii persoonan, jolla on halu kasvattaa toista ihmistä.

”Pidän hyvänä asiana mutta siihen pitäis löytää sellanen hyvin oikeinlainen tyyppi joka osaa käsitellä sitä nuorisoa, joka mies ei pysty siihen hommaan lähtemään, varmasti tältä alalta löytyy niitä.”

Toisen haastatellun esimiehen mielestä nuorisovartija sanana voi olla harhaanjohtava ja siitä tulee mieleen iältään nuori vartija. Haastatteluista nousee kuitenkin esiin, että heidän mielestään nuorisovartija pystyisi kohtaamaan paremmin nuoria kaupallisissa tiloissa verrattuna tavallisiin vartijoihin.

”Tää kuulostaa ihan sellaselta idealta, että tää olis tätä päivää kyllä, että asiakkaat kun ymmärtäis, että tämmösellä kun vähän panostais tähän hommaan ja tämmöseen isoonkin kauppakeskukseen ku palkkais yhen lisää ja se ois tämmönen nuorisovartija niin minä uskon kyllä, että se pääsis lähemmäs tuota nuorisoo ja niitten kanssa juttelee näistä asioista niin sillä saattais olla ihan näkyviäkin tuloksia, että ei enää ois nii paljon sitä ilkeävaltaa ja mitä tekemisen puutteessa tuolla häärätään.”

Kaikki nuorisotyöntekijät ovat sitä mieltä, että haasteita kaupallisissa ympäristöissä esiintyy. Nuorisotyöntekijät kertovat myös ilmiöstä, että kun on paljon nuoria samassa paikassa niin myös haasteita ja ongelmia esiintyy. Eräs nuorisotyöntekijä luettelee esimerkkeinä tupakoinnin kielletyllä paikalla, sotkemisen kauppakeskuksessa ja päihteiden esiintymisen nuorten keskuudessa. Nuorisotyöntekijät ovat samaa mieltä siinä, että nuoret menevät kauppakeskuksiin sen vuoksi, että siellä ei ole samanlaista aikuiskontaktia kuin esimerkiksi nuorisotaloilla on. He myös toteavat, että yhteisenä haasteena on juuri aikuiskontaktin ja nuorten kohtaamisen puuttuminen kaupallisissa tiloissa.

”Kyllä on. No siis on siinä mielessä mä näen haasteena sen, että kun nuoret menee sinne porukkana ja sit niillä ei välttämättä oo siellä tekemistä niin siinä voi tulla sellasia negatiivisiakin ilmiöitä sitten, että sitä tekemistä ja huomiota haetaan sen negatiivisen kautta.”

”On varmasti. Enenemässä määrin ne nuoret hengaillee tuolla kauppakeskuksissa ja liikenneasemilla ja totta kai mitä enemmän on nuoria niin totta kai enemmän tulee myös haasteita.”

Nuorten ajanvietto kauppakeskuksissa perustuu Tuonoson (2008) mukaan tarpeeseen viettää aikaa paikassa, jossa ei ole ohjattua toimintaa. Hengailusta syntyvät haasteet johtuvat siitä, että nuoret hakeutuvat puolijulkisiin tiloihin, missä he voivat viettää aikaa ilman valvontaa. Samalla nuoret kuitenkin haluavat saada kontaktia muihin ihmisiin, mutta he haluavat sen tapahtuvan heidän omilla ehdoillaan. Nuorten häiriökäyttäytymistä puolijulkisissa tiloissa pystytäänkin selittämään nuoruuden kehitysvaiheeseen kuuluvana itsenäistymisen prosessina, johon kuuluu auktoriteettien, eli tässä tapauksessa vartijoiden uhmaaminen. (Dunderfelt 1996, 80) Vartijoiden ja järjestyksenvalvojen työtehtäviin kauppakeskuksissa kuuluu poistaa muille asiakkaille häiriötä aiheuttavat ihmiset ja tämä aiheuttaa nuorten ja vartijoiden vuorovaikutukseen haasteita. (Kuisisto-Arpinen 2009, 52)

Nuorten hengailu tarvitsee kuitenkin puolijulkisten tilojen haltijoilta sallivuutta nuorten ajanviettoon sekä tilan käyttöön sen alkuperäisen tarkoituksen ulkopuolelta. Tällainen väljä tila, jossa nuorten sallitaan viettävän aikaa käytävillä ja muissa normaaleista käyttötarkoituksesta poikkeavista paikoista, elävöittää puolijulkisia tiloja ja parantaa nuor-

ten mahdollisuuksia toimia aktiivisena yhteiskunnan jäsenenä. Väljissä tiloissa oleminen ja nuorille ohjatusta toiminnasta pois jääminen selittyy nuorten lisääntyvällä muun ohjatun vapaa-ajan määrällä. Jäljelle jäävän vapaa-ajan nuoret haluavat viettää vapaasti ilman ohjausta ja YK:n sopimus lasten oikeuksien 31 artikla määrittää lapsille ja nuorille oikeuden viettää sitä, kuten haluaa. (Kuusisto-Arpinen & Tani 2009, 52; Kyttä 2003, 11, Yhdistyneet Kansakunnat 31/1989)

Haastatelluista seitsemästä nuoresta viidellä ei ollut kokemuksia vartijoiden kanssa kohtaamisesta. Vartijoiden kanssa vuorovaikutuksessa olleilla nuorilla oli samankaltaiset kokemukset ja ne olivat heidän mielestään positiivisia. Vastanneilla nuorilla ei ole ollut ongelmia vartijoiden kanssa toimiessa mutta he kaikki tietävät tapauksia, jossa ongelmia nuorten ja vartijoiden välillä on ollut. Yleisesti tapaukset ovat olleet nuorten häätämistä vartijoiden toimesta.

”No ei itellä, mutta kavereilla on ollut.”

”No just jotain sellasta, että häädetään vaikka ja silleen, jos vaan istuu jossain.”

”Ei oo ollut mitään ongelmia.”

Roivainen & Ruuskanen (2008) kirjoittaa siitä, että nuorten ja vartijoiden väliset ongelmat ilmaistaan yleisellä tasolla. Tällä tarkoitetaan sitä, että käsitykset ja mielipiteet vartijoista ja järjestyksenvalvojista eivät pohjautu omiin kokemuksiin vaan enemmän muilta kuultuihin tarinoihin. Nuorilta kysyttäessä heidän mielipidettään nuorisovartija-työmuodosta vastaukset olivat joko positiivisia tai välinpitämättömiä. Nuoret olivat sitä mieltä, että nuorisovartija-työmuoto olisi hyvä juttu.

”Hyvältähän tuo kuulostaa.”

”No ois se varmaan ihan hyvä.”

”Ois varmaan ihan hyvä, kun jotkut ei täällä osaa käyttääytyä.”

Nuoret kokevat kuitenkin vartijoiden ja järjestyksenvalvojen läsnäolon hyvänä ja turvallisuutta lisäävänä asiana. Järjestyksenvalvojen oikeutta poistaa häiritsevästi käyttäytyvä ihminen julkisilta paikoilta nuoret pitävät myös hyväksyttävänä asiana. Nuoret toivoivatkin, että vartijat eivät olisi nuivia ja pelottavia nuoria kohtaan, sekä he toivoivat vartijoiden olevan nuoria kohtaan kohteliaampia.

4.3 Nuorisovartija nuorisotyön tukena

Kaikki vartijat ovat yhtä mieltä siinä, että nuorisovartijasta voisi olla apua nuorisotyön tukena. Yksi vartijoista on sitä mieltä, että ongelmia pystyttäisiin mahdollisesti ennaltaehkäisemään paremmin, jos nuoret saataisiin puhumaan paremmin ja pystyttäisiin menemään enemmän auttamaan nuoria heidän ongelmissaan, jotta nuoret eivät niin paljon sortuisi tyhmyyksiin. Myös toinen vartija toteaa, että nuorten tehdessä tyhmyyksiä, olisi nuorisovartijan hyvä olla linkkinä nuorisotyölle, jotta näihin tapauksiin voitaisiin puuttua tehokkaammin. Lisäksi eräs haastatelluista mainitsee, että vartijat havaitsevat työtehtävissään niitä nuoria, jotka lintsaa koulusta ja pystyisivät myös tässä asiassa olemaan linkkinä nuorisotyölle. Vartijat toteavat myös, että nuorisovartijasta voisi olla apua nuorisotyössä, koska tämä olisi perehtynyt enemmän nuorten kanssa toimimiseen. Samalla yksi vartijoista myös toteaa, että aina ei nykyisessä työssään kerkeä paljon perehtymään yksittäisen nuoren tilanteisiin koska on paljon muitakin tehtäviä.

”No ainakin pystyis ennaltaehkäisemään ongelmia tai muuta jos sais ne nuoret puhumaan rohkeammin että vartija ei ois pelkästään se paha setä.”

”No varmaan siinä mielessä siitä ois apua koska vartijahan on yleensä nuorten kanssa tekemisissä silloin kun se tekee jotai tyhmyyksiä esimerkiksi näpistelee tai muuta niin se vois olla tietysti ihan hyvä linkki siinä tai jopa silleinkin ettei tarvii mitää niin sanottua rikollista tehdä mutta tehdään nyt jotain vähän esimerkiksi vietetään aikaa ehkä ikään nähden niin turhan myöhään ja sitten aika paljon ollaan muun muassa päivisin siellä ku pitäis olla koulussa niin vartijat näkee nää tietyt nuoret mitkä niin sanotusti lintsaa koulusta niin siinä vois olla linkkinä ihan hyvä idea.”

Kaikki vartijat ovat sitä mieltä, että voisivat tehdä oman työnsä ohella nuorisovartijan tehtäviä. Vartijat kertovat, että tulevat omasta mielestään hyvin toimeen nuorten kanssa, joka helpottaisi nuorisovartijana työskentelemistä. Yksi vartijoista toteaa, että voisi kuvitella myös tekevänsä nuorisovartijan tehtäviä mikäli työskentelisi kauppakeskuksessa. Nykyinen työtehtävä muualla kuin kauppakeskuksessa ei hänen mielestään soveltuisi nuorisovartijana toimimiseen. Vartijat ovat ehdottomasti sitä mieltä, että heillä on halu auttaa nuoria. Yksi vartijoista asettaa kuitenkin auttamishalulleen ehdon, että nuoren pitää myös haluta apua.

”Kyllä varmastikin, jos kauppakeskuksessa oon töissä niin miksei siinä samalla koska niitten kaa juttelee muutenkin.”

”Kyllä varmaan koska mä ite koen ainakin että mä aika hyvin tuun noitten nuorten kaa juttuun ja ne nuoret aika paljon niiku luottaa ja ne tulee kyllä kertoo asioita ja tällasia esimerkiksi just jos joku on hatkassa tai muuta niin ne kyllä tulee sanomaan että kyllä mä uskoisin että niitten kaa tulisi ha ja sit silleinkin että ne kyllä ihmeen hyvin uskoo myös ku niille sanoo ja ne kyllä tajuukin sit ku asiallisesti niille puhuu että ne on nyt tehny jotain hölmöö. Miksipä ei.”

Vartijat toteavat kysyttäessä halukkuutta yhteistyöhön nuorisotyön kanssa, että yhteistyö nuorisotyöntekijöiden kanssa olisi hyvä asia mutta asettavat kuitenkin omat vaatimuksensa yhteistyölle. Näitä vaatimuksia on vartijoiden mielestä se, että nuorisotyöntekijät ymmärtäisivät vartijoiden näkemyksen asioihin ja myös lainsäädännön asettamat oikeudet ja velvollisuudet vartijoille. Koskelan (2013) mukaan moniammatillisen ryhmän keskeisimpiä haasteita on nimenomaan toisen jäsenen lainsäädännön ja toimintatapojen tuntemus. Koskela kiteyttääkin, että yhteistyön onnistumisen kannalta ryhmän täytyy muodostaa yhteinen näkemys siitä, mitkä ovat moniammatillisen ryhmän tavoitteet ja perustehtävät, joita pyritään toteuttamaan. Vartijoiden mielestä yhteistyö pitäisi myös rakentaa siten, että vuorovaikutus olisi toimivaa puolin ja toisin ja yhteistyö olisi suunniteltua. Moniammatillisen ryhmän yhteinen tavoite ja huolellisesti suunniteltu yhteistyö liittyvät tiiviisti yhteen. Karila & Nummenmaa (2001, 35) toteavat, että moniammatillisen ryhmän suunnittelutilaisuuksilla pyritään saamaan koko moniammatillisen

ryhmän osaaminen käyttöön. Heidän mukaansa yhteisen osaamisen suunnittelu ja hyödyntäminen tukevat etenkin niitä työntekijöitä, jotka vastaavat toimintojen arjen toteuttamisesta.

”Se on ihan hyvä asia kuhan ne nuorisotyöntekijätkin ymmärtäis mitkä oikeudet meillä on ja velvollisuudet ja sit myöskin ne että ymmärtäis mitä meidän asiakkaat vaatii meiltä tai mihin ne kumminkin antaa käskyjä paljon eli pitäis ymmärtää myös se meidän puoli asiasta.”

”Kyllä se varmaan ihan hyvä idea on siinä mielessä että tota se vaan pitäis rakentaa sillei että se juttu sellaseks toimivaks että se ois niiku, oltais niiku vuorovaikutuksessa tietysti puolin ja toisin, että tota miten se sit niiku tapahtuu käytännössä niin se on sitten taas ehkä se suunnittelukysymys mutta kyllä se varmaan ideana ois erittäin hyvä.”

Vartijoiden mielestä nuorisovartijan avulla voitaisiin mahdollisesti ehkäistä monia ongelmia, joita nuorten keskuudessa esiintyy. Yksi vartijoista nostaa tärkeäksi sen, että nuorisovartija kävisi kouluilla esittäytymässä samaan tyyliin kuin nuorisopoliisikin, jotta tekisi itseään tunnetuksi nuorten keskuudessa. Lisäksi hän nostaa tärkeäksi asiaksen, että pystyttäisiin vaikuttamaan mahdollisesti koulusta lintsaviin nuoriin, joita kauppakeskuksessa jatkuvasti näkee. Toisen vartijan mielestä tärkeä asia olisi, että nuorisovartijan työ painotettaisiin noin kymmenen vuotiaasta 18 vuotiaaseen nuoreen. Hänen mielestään siinä vaiheessa voi vielä vaikuttaa mahdollisiin ongelmiin mutta parinkymmenen ikävuoden jälkeen on jo vaikeampaa vaikuttaa positiivisesti nuoren kehitykseen.

”Ideanahan se on helkkarin toimiva mut sitten näkisin myös sitä että siihen päästäis sisälle, että sen nuorisovartijan pitäis myös käydä esimerkiksi kouluissa esittäytymässä että se ei oo koska että ne näkee että sekin on ihminen ja käy siellä ihan siviilivaatteissa ja vähän niiku nuorisopoliisikin samalla tyylillä että käy juttelemassa ja kertomassa ongelmista ja kertomassa esim vahinkoja aiheutuu ja taas kehumassa myös ku menee hommat hyvin ja kertomassa yleensäkin elämästä.”

”Mun mielestä se pitäis olla niiku ehkä se ikä varmaan siinä kahentoista ja kuuden-toista välillä ois sellanen niin siihen pystyis ehkä jo sellasiin nuoriin vaikuttamaan mut ei siitä ylöspäin niin henkilökohtaisesti oon sitä mieltä että kyllä se on aika hankalaa siinä vaiheessa jos ihminen on yli kahenkymmenen. Ei mulla muuta että ideana erittäin hyvä.”

Kysyimme lisäksi esimiehiltä vartiointiliikkeiden kiinnostusta toteuttaa ammatissaan kasvatuksellista työtettä sekä moniammatillista yhteistyötä ja vastaajien mielestä vartiointiliikkeillä on intressejä toteuttaa molempia. Yksi esimies toteaa, että vartijat toteuttavat kasvatuksellista työtettä jo valmiiksi työssään, koska he joutuvat kertomaan nuorille kuinka käyttäytyä julkisissa tiloissa. Eräs haastatelluista toteaa, että vartijat tarvitsevat lisää koulutusta ja perehdytystä pystyäkseen toimimaan kyseisellä työotteella, mutta hän kokee asian erittäin tärkeäksi. Yksi haastatelluista kuitenkin painottaa vartioimisliiketoiminnan olevan nimenomaan liiketoimintaa ja hänen mielestään halua kasvatukselliseen työotteeseen on, kunhan sitä pystyy mittaamaan tuloksellisesti, joko lieveilmiöiden vähentymisen tai rahallisen hyödyn muodossa.

”Kyllä ainakin minun mielestä ja sitä on varmaan jossain määrin tehdäkin kokoajan, että on yritetty nuorisolle kertoa vähän, miten pitäis käyttäytyä näissä yleisissä tiloissa, että ei sotketa ja rötvätä paikkoja, että täällä on paljon mukavampi olla sitten kun käyttäytyy asiallisesti niin tota paljon tehdään semmoista työtä mikä kuuluis jo kotona vanhempien tehdä.”

”No vartioimisliiketoimintahan on tietenkin liiketoimintaa alleviivattuna tämä sana siinä ja intressihän löytyy monta kertaa juuri siinä, että löytyy se raha, elikkä tota niin halutaan totta kai avoimesti olla mukana erilaisissa uusissa toiminnoissa ja mahdollisuuksissa ja näin mutta kyllähän se vaikuttaa ihan selvästi siihen että esimerkiksi niiku tota vartiointiliikkeen kannalta pitäis olla rahassakin mitattavaa tulosta.”

Esimiehillä oli vaihtelevaa kokemusta yhteistyöstä nuorisotyöntekijöiden kanssa mutta kaikki kolme kokivat yhteistyön suotavaksi. Kaikki esimiehet näkevät yhteistyön positiivisena ja kehitettävänä mutta yksi haastatelluista nostaa esille ongelman, kuinka pal-

jon nuorisotyöntekijät ja vartijat pystyvät vaihtamaan tietoja keskenään, ilman että salassapitovelvollisuuksia rikotaan. Pärnä (2011, 135-136) kirjoittaaakin salassapitovelvollisten asioiden olevan rajapintatyön yksiä suurimpia ongelmia. Myös lain yksityisistä turvallisuuspalveluista pykälä 14 (282/2002) velvoittaa vartijoita olemaan ilmaisematta, mitä hän tehtävässään on saanut tietää yksityisyyteen kuuluvista seikoista. Eräs haastatelluista on tehnyt paljon yhteistyötä nuorisotyöntekijöiden kanssa ja hänen mielestään informaation kulku on toimivaa ja se helpottaa molempien osapuolten työtä. Esimiehiltä kysyttiin myös vartiointiliikkeiden kiinnostusta auttaa työssään nuoria ja kaikkien mielestä vartiointiliikkeillä on halu siihen. Yksi esimiehistä painotti myös, miten auttamalla nuoria ja parantamalla kanssakäymistä heidän kanssaan, pystyisivät vartiointiliikkeet helpottamaan omaa työtään.

”Tällä hetkellä jo jossain määrin meidän yrityskin sitä jo tekee, että se on ihan hyvä homma toi nuorisotyön kanssa yhteistyö ja esim samoin kuin irti huumeista ry ja tällaiset tahot niin se yhteistyö on ihan tuota suotavaa koska me ollaan tuolla nuorison keskuudessa niin me pystytään paljon viemään tietoa sinne tahoille, että mitä tuolla oikeesti tapahtuu.”

”En kokis sitä ite ongelmana, en tiedä sitten kuinka paljon pystytään tietoja keskenämme vaihtamaan. Että tuleeko siellä sitten salassapitovelvollisia asioita, mutta kai niitä jos lähtis kehittämään niin varmasti joku hyvä keskitie löytyy.”

”No sanotaanko tällä tavalla, että itsellä ei ole henkilökohtaisesti kokemusta siitä mutta ajatuksena niin miksipä ei. En näkisi siinä mitään estettä minkä takia yhteistyötä ei tehtäisi vaan päinvastoin, että se vois olla monessakin mielessä ihan hyväkin asia.”

Kaikkien haastateltavien nuorisotyöntekijöiden mielestä nuorisovartija-työmuoto on hyvä idea. Heidän mielestään tietojen vaihto ja vuorovaikutus olisivat tärkeitä elementtejä, joita nuorisovartija ja nuorisotyöntekijät voisivat tehdä. He korostavat siis moniammatillisuuden merkitystä. Nuorisotyöntekijät korostavat myös, että nuorisovartija-työmuoto olisi erittäin hyvä ajatus varsinkin, jos nuorisovartijalla olisi koulutusta ja kiinnostusta nuorten kohtaamiseen. Purjon & Kuuselan (2009, 68) mukaan nuori pitäisi

ottaa kohtaamistilanteessa ihmisenä eikä pelkästään häiriönä tai roolina. Heidän mukaansa kohtaaminen pitää toteutua omalla persoonalla, jotta onnistutaan vuorovaikutuksessa kasvattajana. Nuorisovartijan täytyisi tehtävässään toimia omalla persoonalla eikä pelkästään ammattiroolin varassa.

”Sitten jos siellä ois siellä kauppakeskuksessa ja tuolla kylillä semmonen ihminen joka ois siellä kokoajan ja pystyis meille sitten viestimään niitä asioita ja voitais niiku puolin ja toisin viestittää että ois sellanen yhdyshenkilö niin oishan se ihan älyttömän hyvä.”

”Musta vois olla tosi toimiva juttu varsinkin kun tässä puhuttiin siitä, että oiskin meille niissä moniammatillisissa tiimeissä ja tois sitä niiku jatkuvaa vuoropuhelua ja tietoa ja tilanteiden vaihtoa niin musta kuulostais tosi hyvältä.”

Kaikki nuorisotyöntekijät ovat ehdottomasti sitä mieltä, että olisivat valmiita tekemään yhteistyötä nuorisovartijan kanssa. Nuorisotyöntekijät ovat jo aikaisemmin tehneet jonkin verran yhteistyötä vartijoiden kanssa mutta toteavat, että ei vielä näin suuressa mittakaavassa. Yksi haastatelluista on myös tehnyt yhteistyötä aikaisemmin vartiointiliikkeiden esimiesten kanssa mutta toteaa, että olisi järkevää tehdä yhteistyötä nuorisovartijan kanssa, koska nuorisotyöntekijät voisivat sitten auttaa nuoria sellaisissa asioissa, joita nuorisovartija ei hoida. Keskeistä moniammatillisille työskentelylle onkin, että erillaiset tiedot ja taidot käytetään hyväksi siten että asiakkaan tarpeet ovat toiminnan keskiössä (Isoherranen ym. 2008, 133).

”Ilman muuta. Kyllähän periaatteessa vartijoiden kanssa tuleekin tehtyä töitä, ei tosin ihan tässä mittakaavassa mutta niiku sillei osittain mitä nyt joitain tuntee ja sillein.”

Jokainen nuorisotyöntekijä pitää tärkeänä sitä, että nuorisovartija pystyisi tuomaan ajantasaista tietoa nuorten keskuudessa tapahtuvista ilmiöistä nuorisotyöntekijöiden tietoon. Kaikki korostavat ajantasaisen tiedon saamista vartijoilta nuorisotyöntekijöiden keskuuteen, jotta nuorisotyöntekijät pystyisivät paremmin auttamaan näitä nuoria. Isoherranen ym. (2008, 47) mukaan yhdistävän eli holistisen näkemyksen muodostaminen vaatii tietoa eri näkökulmilta. Tämän asiantuntijatiedon ja moniammatillisen ryhmän

osaamisen yhdistämisellä voidaan parhaimmillaan saavuttaa kokonaisvaltaisempi, laadukkaampi ja asiakaslähtöisempi tulos. Nuorisotyöntekijät korostavat myös, että olisi tärkeää saada nuorisovartija esittäytymään kouluille ja nuorisotaloille, jotta nuorisovartijan tunnettavuutta saataisiin paremmin esille. Yhden nuorisotyöntekijän mielestä nuorisovartija voisi tukea myös niitä nuoria, jotka lintsaa koulusta ja olla näin apuna myös kouluille.

”Niiku tällanen nuorisovartija ku se on alkuu ainakin varmaan yks ihminen, niin kannattaakin ehkä kiertää esim. nuokut ja saada naamaa tutuksi kun samat nuoret osittain pyörii kauppakeskuksissa ja nuokuilla.”

”No ainakin just sen, että ne on näkemässä siellä paraatipaikalla sen kaiken mitä siellä tapahtuu ja on parhaiten kartalla siitä ja sitten fakta on se, että meillä on asiakkuudessa paljon niitä nuoria, jotka siellä hengaillee ja viettää aikaansa kaupungilla ja saattaa se koulunkäyntikin unohtua ja muuta, niin tota kyllä se ois älytön etu.”

Kaikki haastateltavat nuorisotyöntekijät totesivat, että nuorisovartija toimisi hyvänä lisänä nuoria kohtaavassa työssä nuorisotyöntekijöiden lisäksi. Yksi haastatelluista toteaa myös, että ajan kanssa nuorisovartija jalkautuisi varmasti hyvin myös nuorten keskuuteen ja alkaisi näyttäytymään uutena nuorten kasvattajana. Erään nuorisotyöntekijän mielestä nuorisovartijalla voisi vaikuttaa positiivisesti myös siihen, että nuoria ei leimattaisi niin helposti muiden silmissä ongelmia aiheuttavaksi ryhmäksi. Kuusisto-Arpsen & Tanin (2009, 53) mukaan nuorten hengailu tilassa, joka ei sitä varten ole tarkoitettu, voidaan muiden asiakkaiden puolesta kokea häiritseväksi. Valentine (2004, 85) kirjoittaa Kuusisto-Arpsen & Tanin (2009) mukaan aikuisten kokevan nuorten hengailun siihen tarkoittamattomassa tilassa vastarintana heidän käyttämäänsä vallankäyttöä kohtaan ja nuoret näin myös tietoisesti tekevät.

4.4 Nuorisovartijan koulutus ja palkkaus

Kysyttäessä vartijoilta, tarvitsisivatko he erityistä koulutusta nuorisovartijan tehtävien hoitamiseen, toteavat kaikki kysymyksen haasteelliseksi mutta ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että tarvitsisivat jonkinlaista nuorten kohtaamiseen liittyvää koulutusta var-

tijan koulutuksen lisäksi. Nykyisellään esimerkiksi vartijan ammattitutkinnon ammattitaitovaatimukseen kuuluu, että vartija tuntee lainsäädännön ja vartiointitaktiikan perusteet sekä että vartija osaa toimia oikein uhka-, ongelma- ja väkivaltatilanteissa. Ammattitaidon vaatimuksissa ei ole mainintaa ihmisten kohtaamiseen liittyviä hallittavia osioita. (OPH 2007, 8.) Yksi vartijoista toteaaakin tarvetta siihen, että hän saisi koulutusta nuorten kasvuolosuhteiden ymmärtämisestä. Toinen vartija toivoo, että koulutuksen pitäisi olla samanlaista kuin nuorisotyöntekijöilläkin on. Eräs vartijoista taas on sitä mieltä, että koulutusta tärkeämpää ovat omat puheenlahjat ja taidot nuorten kanssa toimimiseen.

”Nyt on vähän vaikee sanoo mutta tota kyllä kai sitten tietysti varmaan jotain sellasta ehkä vähän niiku sellasta koulutusta että oppis vähän ymmärtämään vähän nuoria ku ne tulee eri olosuhteista ku jos aattelee niiku itteesä niin itellä on ollu hyvä lapsuus ja nuoruus ku kaikilla ku ei oo ollu niin ehkä vähän niiku tällaiseen että osais senkin näkökulman paremmin ehkä kattoo sieltä ni ymmärtäis samalla paremmin niitä.”

”Ei tohon oikeen osaa sanoo mitään ku siinä on kuitenkin ne lakipykälät ja muuta mut mun mielestä ihan joku perus että yleistä mitä että tietäs vähän mitä nuorisotyöntekijätkin puhuu tai muuta että enemmänkin sellanen että kyllähän se jokainen ite omalla puheellaan ja taidollaan niin. Että ei siinä koulutus auta, jos siihen hommaan ei oo, että osaa puhua nuorten kaa.”

Palkkauksesta kysyttäessä haastattelemamme vartijat totesivat, että mikäli työ tapahtuu perustyön ohessa, ei lisää palkkaa tarvita. Yhden vartijan näkemys on, että nuorisovartijalle pitäisi varata kuitenkin työaika nuorten kohtaamiseen siten, että ei joudu kesken keskustelun lähtemään esimerkiksi muihin työtehtäviin, vaan pystyisi hoitamaan nuoren kohtaamisen alusta loppuun.

”Ei välttämättä palkkana ihan sillein enempää mutta että sille vaikka varattais aikaa siihen enemmän että sisällytettäis työtunteja siihen enemmän ja annettais työaika siihen sillei enemmän että ei tarviis sen enempää, että sitä nuorten kaa keskustelua ei joudu keskeyttämään vaikka yhtäkkiä vaan pystyis sillei sumplimaan sen.”

”Jos se niiku vartijan työn ohessa tekee tätä siihen sisältyen niin en mä tiedä tarviiko se nyt sen enempää palkkaa silloin.”

”No en, ei se nyt oo mun käsityksen mukaan silleen kummimpaa raskaampaa.”

Vartiointiliikkeiden esimiehet eivät näe nuorisovartijatehtävän haittaavan normaalia vartiointitehtävää vaan heidän mielestään sitä pystyy toteuttamaan muiden työtehtävien ohella. Pärnä (2012, 144) kirjoittaa, että moniammatillisen ja ylisektorisen yhteistyön käynnistymisen edellytyksenä ovat hallinnollinen ja rakenteellinen tuki. Tällä Pärnä tarkoittaa esimiesten positiivista asennetta sekä motivaatiota auttaa yli rajojen toimimista. Esimiesten haastatteluista tulee ilmi positiivinen ajattelu rajojen ylittämistä kohtaan. Yksi esimiehistä toteaaakin, ”että paljonhan me nytenkin nuorison kanssa jutellaan tuolla töissä, että niin miksi se ei onnistuisi siinä samalla.” Eräs esimiehistä kuitenkin painottaa, että nuorisovartijan työtehtävät pitää selvittää tarkasti ennen kuin niiden vaikutuksia normaaleihin työtehtäviin pystytään täysin arvioimaan.

Isoherrasen (2012, 110) mukaan moniammatillisissa työskentelyissä ylitetään roolirajoja, jotka perustuvat ammatilliseen tehtäväkeskeiseen ajatteluun. Esimiesten ajattelusta huomaa tehtäväkeskeisyyden. Ammatillisia rajojen ylityksiä joutuvat tekemään kaikki moniammatillisen ryhmän jäsenet. Hänen mukaansa tällaiset rajojen ylitykset ovat monelle ryhmänjäsenelle herkkää aluetta. Jotta rajan ylitys onnistuu, täytyy olla riittävästi osaamista.

Kysyttäessä nuorisovartijan vaatimasta koulutuksesta haastatellut esimiehet toivoivat koulutuksen sisältävän nuorten kohtaamista ja vuorovaikutustaitoja. Erään haastatellun mielestä nuorisovartijan pitäisi tietää kasvatopsykologian perusteita, nuoruuden elämänvaiheita sekä siihen liittyviä asioita, kuten nuorten kehitysvaiheita. Hänen mielestään olisi myös tärkeää, että nuorisovartijan pitäisi olla ajan hermolla ja tietää, mitkä asiat ovat nuorten elämässä tällä hetkellä tärkeitä. Myös ryhmädynamiikan hallitsemisen ja sen ymmärtämisen hän näkee tärkeänä. Yhden esimiehen mielestä nuorisotyöntekijät voisivat pitää koulutuksen vartijoille siitä, mitä pitää ottaa huomioon toimiessa nuorten parissa.

”Jaa-a. Varmaan tuota vähän jotain, että miten lähestyä nuoria ja sillei, että ne nuoret ei nää heti punasena vaatteena sitä järjestyksenvalvojaa ku se saapuu siihen paikalle, että ehkä jotain semmosta.”

”Varmasti näiltä nuorisotyöntekijöiltä pitäis jonkunlainen brieffi saada siihen, mitä kaikkea siellä pitäis ottaa huomioon ja sitä kautta.”

”No sen kun tietäisin ja osaisin sanoa, niin olisi ihan hieno asia mutta ajattelin itse tuossa nopeasti sitä, että jos ajattelis tällaista kasvattavaa otetta nimenomaan nuorten kohtaamiseen niin ajattelisin näin, että ehkä tota niin tämmöstä ihan kasvatuspsykologian perusteita ja ajatellaan niiku tällasta nuoruutta elämänvaiheena ja siihen liittyviä asioita ja kehitysvaiheita, että niihin vois paneutua enemmän ja totta kai muitakin ihan ihmisen kohtaamiseen ja vuorovaikutustaitoihin.”

Esimiesten mielestä vartiointiliikkeillä on rajallisesti resursseja nuorisovartijan toteutumiseen. Yksi esimiehistä toteaa, että raha on aina ongelmallista mutta hänen mielestään toteutuminen voisi olla mahdollista, koska hän näkee asian tärkeänä. Toisen mielestä vartijoilla on oman työnsä puolesta resursseja toteuttaa nuorisovartijan tehtäviä, mutta ihannetilanteessa olisi toinen työntekijä, joka pystyisi toimimaan täyspäiväisesti nuorisovartijana. Eräs haastelluista kertoo, että paljon riippuu siitä, millaisia työtehtäviä nuorisovartija saisi ja ylimääräinen aika, mikä menee yhteistyöhön esimerkiksi nuorisotyöntekijöiden kanssa, jää pois vartijan perustehtävistä. Tästä syntyvät ylimääräiset kustannukset pitäisi saada hänen mielestään jollain katettua.

”Kyllähän joltain osin olemassa olevissakin työvuoroissa resurssia on toteuttaa mutta ihannehan olisi se, että siinä olisi ihan oma kaveri mikä koulutettais siihen, esim että joka vuorossa ois, missä ois toinen kaveri tommosessa tehtävässä.”

”No rahahan se on tällä alalla on aina se ongelmana, että kun ruvetaan kouluttamaan niin raha ratkaisee paljon, mutta miks ei, hyvä asia kyseessä niin kyllä tuommoseen pitäis rahaa löytyä.”

Palkkauksesta kysyttäessä esimiehet kokevat nuorisovartijan tarvitsevan lisää palkkaa, koska koulutus erityistehtäviin muuttaa työnkuvaa ja työtehtäviä vaativampiin. Yksi esimiehistä nostaa kuitenkin esille ongelman siitä, mistä vartiointiliikkeet saavat ylimääräistä rahaa, josta maksaa nuorisovartijoille. Hän näkeekin epätodennäköisenä, että normaalit kauppakeskuksissa toimivat vartijat saisivat lisää palkkaa, vaikka toimisivat nuorisovartijoina.

”Onhan se tuota taas semmonen erikoisosaamista vaativa juttu, että kyllä se kannattaisi varmaan palkkauksessakin huomioida koska se ei oo enää sitä normaalia sellasta katselua, että kaikki toimii vaan ollaan kokoajan nuorison kanssa tekemisessä ja joutuu viemään asioita eteenpäin ja olemaan yhteyksissä muihin tahoihin.”

”No kyllähän tämä keskustelu varmasti tulisi työntekijöiden kanssa esille. Että jos tulee sitä, että on enemmän koulutusta johonkin erityistehtävään tai sitten tämä luokiteltaisiin sellaiseksi erityistehtäväksi ja varmaan se sitten työehtosopimuksessa niin palkkatasovaatimuksessa ja palkkatasossa otettaisiin huomioon, että varmaankin tämä keskustelu tulisi vastaan että enemmän pitäisi maksaa palkkaa mutta sitten taas toisaalta se, että vartioimisliikkeille pitäisi jostain sitten tulla se raha sitä palkanmaksua varten, että mikä se taho sitten olis joka tämmösen nuorisovartijan palkkakustannuksiin osallistuisi.”

Vartiointiliikkeen imagon kannalta esimiehet olivat yhtä mieltä siitä, että nuorisovartijan palkkaaminen toimisi positiivisena asiana. Yksi haastatelluista nostaa esille sen, miten kauppakeskukset kokevat nuorten vaikuttavan negatiivisesti yleisiin tiloihin ja nuorisovartija pystyisi mahdollisesti korjaamaan tätä asiaa. Esimiehet kokevat asian kuitenkin hyödylliseksi, varsinkin silloin, jos työmuotoa saataisiin näkyville mediaan. Eräs haastatelluista nostaa nuorisovartijan myös osaksi yhteiskuntavastuuta, koska tällä työmuodolla olisi sosiaalista ja yhteiskunnallista merkitystä ja nuorisovartija toimisi hänen mielestään myös myönteisenä imagotekijänä. Hän ei kuitenkaan näe suoranaisen kilpailun kannalta nuorisovartijalla olevan merkitystä vielä tänä päivänä, mutta hän näkee sen olevan mahdollista tulevaisuudessa.

”Se olis varmaan sellanen ns. uusi palvelumuoto niin se saattaisi liikevaihtoa lisätäkin koska nyt nää isot kauppakeskukset kokee, että nuorisolla on sellanen vaikutus, että ne sotkee ja särkee paikkoja niin sitten ku ne tietäisi, että siihen saadaan jollain tavalla korjausta siihen asiaan, niin se saattais ollakin, että siihen ois tilausta sille asialle.”

”Sehän tois positiivisen kuvan, jos tämmönen saatais. Jos se saatais vielä tonne lehtiin ja mediaan. Eihän siitä ois muuta kuin hyötyä.”

Esimiehet toivat esiin myös haastattelun vapaa sana osiossa, että nuorisovartija pystyisi toteuttamaan nykyään nuorisopoliisille kuuluvia tehtäviä, johtuen siitä, että nuorisopoliiseilla ei ole resursseja toteuttaa kyseistä työmuotoa. Nuorisovartijat toimivat myös enemmän nuorten reviiireillä, kuin poliisit, ja näin pystyisivät toteuttamaan työmuotoa paremmin.

”Mielenkiintoinen aihe, että poliisithan sitä jonkin verran on tehnyt, mutta heilläkään nyt resurssit ihan älyttömästi riitä tuohon niin miksei tosiaan vartiointifirmat vois lähteä mukaan tuohon. Toivotaan, että lähtee homma kehittymään.”

”Idea sinänsä ihan mielenkiintoinen ja on noussut monessa kohtaakin esille ja on noussut myös viranomaispuolen kannalta sitä, että on lähipoliisiajattelua, joka on levinnyt moniin poliisipiireihin ja näillä lähipoliiseillakin on osittain tämmönen niinkun nuorisotyön tehtäviä jos voi sanoo näin niin liittyy siihen perustyöhön ja idea on erittäin mielenkiintoinen ja ajatus on varmasti erittäin hyvä ja tutkimiskelpoinen myöskin. Ongelmaksi mun mielestä tulee lähinnä se, että tota niin kuka tämän toiminnan rahoittaa.”

Kaikki nuorisotyöntekijät olivat nuorisovartijan koulutuksesta kysyttäessä sitä mieltä, että nuorten kohtaamiseen ja nuoruuden ilmiöihin liittyvää koulutusta pitäisi järjestää nuorisovartijalle. Yksi nuorisotyöntekijöistä ehdotti, että esimerkiksi yhteisöpedagogin tai nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan koulutuksista voisi käyttää joitain osia nuorisovartijan koulutukseen. Nuorten kohtaaminen, nuoruuden ilmiöt ja ryhmien hallinta nousivat

kuitenkin yhteiseksi teemaksi koulutuksesta kysyttäessä. Lisäksi haastateltavat totesivat, että myös persoonalla on iso vaikutus työtekkoon. Heidän mielestään nuorisovartijan pitäisi olla kiinnostunut nuorten parissa työskentelemisestä ja persoonan pitäisi olla työhön sopiva.

”No varmaan siihen sitä kohtaamista ja niihin nuorten ilmiöihin, että ymmärtäis niitä nuorten ilmiöitä. Se tavallaan se turvallisuuspuoli tulee siinä vartijakoulutuksessa ihan muutenkin mutta että ymmärtäis tavallaan niitä, mitä on meneillään samalla tavalla kun meidänkin pitäis olla askel edessä näissä asioissa mutta ei todellakaan olla. Mutta ihan samoja niitä nuorten ilmiöitä ja asioita, mitä mekin tai mistä yritetään olla kartalla.”

”Ei ainakaan mitään nuoriso-ohjaajan koulutusta, että ei sinällään mitään leikkien vetämistä nuoriso-opistolla, että se ei istu kauppakeskukseen, että ehkä enemmän sitä nuorten kohtaamista ja myöskin sitä, mitä minäkin pidän tärkeänä niin on se persoona, että se näyttelee vahvasti sitä minkälainen työntekijä olet.”

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksessamme haimme vastausta kysymykseen, minkälainen kiinnostus ja tarve vartiointialalla on ryhtyä toteuttamaan uutta nuorisovartija-työmuotoa? Vastausta ongelmaamme haimme seuraavien alakysymysten kautta: Millaista motivaatiota vartiointiliikkeillä ja vartijoilla löytyy uuden kasvatuksellisen työotteen toteuttamiseen? Lisäksi kartoitimme nuorisotyön ja vartiointiliikkeiden odotuksia moniammatilliseen yhteistyöhön ja selvitimme vartiointiliikkeiden resursseja työmuotoon sekä nuorisovartijan koulutusvaatimukseen. Kysyimme myös nuorilta heidän mielipidettään nuorisovartija-työmuodon tarpeellisuudesta.

Kaikilta haastatelluilta tuli ilmi, että nuorten hengailu kaupallisissa tiloissa on suotavaa, mutta siinä esiintyy haasteita. Suurin osa haasteista koskee kuitenkin vain pientä osaa hengaavista nuorista. Tutkimustuloksissa tuli ilmi, että vartijoiden ja nuorten vuorovaikutus koostuu enimmäkseen ongelmatilanteiden ratkaisemisesta mutta tuloksissa kerrotaan vuorovaikutusta tapahtuvan myös arkisiin asioihin sekä nuorten henkilökohtaisiin ongelmiin liittyen.

Nuorten haastatteluista ilmeni, että he pitäisivät nuorisovartija-työmuotoa tarpeellisena. Mielestämme onnistuimme saamaan haastatelluilta nuorilta tutkimuskysymykseemme vastauksen, mutta vastaus jäi suljetuksi, emmekä saaneet riittävästi kattavia perusteluja. Jatkokehittämissideana ehdotammekin, että nuorilta kysyttäisiin mielipidettä työmuodon tarpeellisuuteen sen jälkeen, kun työmuotoa on toteutettu käytännössä jonkin aikaa.

Vartijoiden haastatteluista tuli ilmi ambivalentti suhtautuminen nuoriin. Osa haastatteluista kertoi, että heidän mielestään hengailu on hyväksyttävää niin kauan, kuin nuoret käyttäytyvät hyvin. Nuorisotyöntekijät painottivat hengailun haasteiden johtuvan pääasiallisesti siitä, että kauppakeskuksista puuttuu aikuiskontakti. Tutkimuksen tuloksista ilmenee tarve sille, että kauppakeskuksissa kohdattaisiin nuoria enemmän kasvatuksellisesti ja voimmekin tulkita, että nuorisovartija pystyisi toimimaan kyseisenä aikuiskontaktina ja vaikuttamaan nuorisoa kohtaan olevaan ambivalenttiin suhtautumiseen.

Nuorisovartijan toimiminen kasvatuksellisella työotteella voisi mahdollistaa nuorten ja vartijoiden kanssakäymisen muokkautuvan paremmaksi. Tämän takia nuorisovartija pystyisi olemaan nuorisotyöntekijöiden mainitsema aikuiskontakti nuorille, joka kaupallisista ympäristöistä puuttuu. Vaikka nuoret viettävät kauppakeskuksissa aikaa sen vuoksi, että heitä ohjaava aikuiskontakti puuttuu (Tuononen 2008) toimii tiloissa kuitenkin vartijoita. Loogista meidän mielestämme olisikin, että jo paikalla oleva kaupallisen tilan työntekijä toimisi nuoria kohtaavana tahona paremmin kuin kaupallisen tilan ulkopuolinen taho. Tällöin myöskään nuoret eivät kokisi, että heitä tullaan ohjaamaan ulkopuolelta ja heidän vapaa-ajan viettoa tullaan määrittämään. Nuorisovartija pystyisikin toimimaan kasvatuksellisella työotteella ja samalla olemaan osa kauppakeskuksen päivittäistä toimintaa, jolloin kaupallisissa tiloissa olisi aikuiskontakti nuoria varten. (Kuusisto-Arpinen & Tani 2009, 52.)

Esimiehiltä saaduista tuloksista voimme päätellä nuorisovartijan olevan tarpeellinen ja sen avulla voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa positiivisesti kaupallisissa ympäristöissä esiintyviin haasteisiin. Sekä osa esimiehistä, vartijoista ja nuorisotyöntekijöistä olivat kuitenkin sitä mieltä, että nuorisovartijana toimiminen vaatii nuorten parissa työskentelemisen motivaatiota sekä persoonan, joka haluaa sekä osaa kohdata nuoria ja toteuttaa kasvatuksellista työtettä. Myös meidän mielestämme nuorisovartijalta vaaditut omi-

naisuudet kiteytyvät hyviin vuorovaikutustaitoihin. Kiesiläisen (1998, 30) mukaan hyvän kasvattajan työnlaatua voidaan mitata enimmässä määrin vuorovaikutustaitojen avulla.

Tuloksien perusteella sekä vartijoilta että vartiointiliikkeiden esimiehiltä löytyy motivaatiota nuorisovartija työmuotoon ja kasvatuksellisen työtteen tekemiseen. Osa vastanneista vartijoista toteutti osin tiedostamattaan kasvatuksellista työtettä. Tuloksista tuli ilmi, että kaikki haastatellut vartijat voisivat toimia nuorisovartijana. Haastatteluista kävi ilmi, että nuorisovartijan työ toteutuisi parhaiten kauppakeskuksissa. Esimerkiksi piirivartijan hektinen ja liikkuva työ ei soveltuisi nuorisovartijana toimimiseen, koska kohtaamistilanteet olisivat lyhyitä ja aikaa tavoitteelliseen sekä kasvatukselliseen kohtaamiseen ei löytyisi.

Kaikilta haastatelluilta löytyi motivaatiota ja kiinnostusta tehdä moniammatillista yhteistyötä vartioimisliikkeiden ja nuorisotyöntekijöiden välillä. Tärkeimpänä yksittäisenä odotuksena moniammatillisen yhteistyön toteuttamiseen nousi esiin tietojen vaihto toimijoiden välillä. Tällä hetkellä tieto kulkee rajallisesti, jolloin tietoa, josta olisi hyötyä esimerkiksi nuorisotyölle, jää pimentoon. Tietojen vaihdon lisäksi nousi esiin se, että nuorisovartija voisi käydä kouluilla ja nuorisotaloilla esittäytymässä. Roivainen & Ruuskanen (2008, 159) kirjoittaa siitä, miten nuoret eivät tunne esimerkiksi järjestyslakia ja julkisen sekä puolijulkisen tilan asettamia lainsäädännöllisiä velvoitteita. Mielestämme nuorisovartijan esittäytyminen näissä paikoissa pystyisikin lisäämään nuorten tietoisuutta hyväksyttävistä käyttäytymismalleista. Lisäksi esittäytyminen ja tunnetuksi tuleminen nuorten keskuudessa lisää työn jatkuvuutta ja pitkäikäisyyttä. Samalla nuorisovartija työmuotona tulisi tutuksi uutena moniammatillisuuden osana muille kasvatustyötä tekeville sekä nuorille.

Tuloksista tuli ilmi tietojen vaihtoon liittyen, että tietoa pystytään jakamaan rajallisesti. Lainsäädäntö määrittää kuinka paljon tietoa voidaan jakaa eri toimijoiden välillä. Esimerkiksi henkilön yksityisyyteen kuuluvia asioita ei voi jakaa avoimesti muille. Tällöin nuorisovartija ei voisi kertoa yksittäisen nuoren asioita eteenpäin nuorisotyöntekijöille. Sen sijaan yleistettäviä asioita nuorten keskuudesta voisi jakaa, kuten nuorten parissa esiintyviä ilmiöitä tai ongelmia.

Moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen haastatteluista nousi esiin vartijoiden vaatimus siihen, että nuorisotyöntekijät ymmärtäisivät vartijoiden lainsäädännöllisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että nuorisotyöntekijät tietäisivät, mitä vartijat saavat työssään tehdä ja mitä eivät. Nuorisovartija pystyisikin työssään toimimaan yhdyshenkilönä nuorisotyöhön, jolloin ammattien väliset työhön liittyvät velvoitteet ja oikeudet tulisivat ilmi sekä nuorisotyöntekijöille että vartijoille. Yhteistyön toteutumiseen vaaditaan myös, että aloitettaessa moniammatillista yhteistyötä sille olisi määritelty selkeästi tavoitteet ja toiminta olisi huolellisesti suunniteltua.

Kartoittaessa vartiointiliikkeiden resursseja olivat tulokset osin ristiriitaisia. Kaikki vartiointiliikkeiden esimiehet totesivat, että resurssit riittäisivät, jos nuorisovartijan työtehtävät tapahtuisivat vartijan normaalien työtehtävien ohessa. Tuloksista tuli kuitenkin ilmi, että jos vartijoiden työaika joudutaan käyttämään perustehtävien ulkopuolella, esimerkiksi moniammatillisissa tiimipalaverissa, pitäisi käytetty työaika saada katettua. Esimiesten mielestä nuorisovartijalle tulisi mahdollisesti maksaa enemmän palkkaa kuin normaaleja vartiointitehtäviä suorittaville vartijoille. Ylimääräiset palkkakulut pitäisivät esimiesten mielestä saada katettua. Haastateltujen vartioiden mielestä kuitenkin lisäpalkan saaminen ei ole tarpeellista.

Mielestämme puhuttaessa nuorisovartijan resursseista pitää ottaa huomioon, mitkä ovat ne konkreettiset työtehtävät, joita nuorisovartija tulisi suorittamaan. Nuorisovartijan työtehtävät ja työajan käyttö tulisikin määritellä erityisen tarkasti. Tutkimuksemme mukaan nuorisovartijan käyttö onnistuisi nykyisen työajan puitteissa ja normaalin vartiointityön ohessa mutta työmuotoa ja resurssikysymyksiä pitäisi tutkia kuitenkin lisää.

Kaikki haastatellut olivat yhtä mieltä siitä, että nuorisovartija tarvitsisi lisäkoulutusta vartijan koulutuksen lisäksi. Koulutuksen sisältöehdotukset vaihtelivat nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan tutkinnonosista kasvatopsykologian perusteisiin. Yhteisenä nimittäjänä kaikista haastatteluista nousi tarve nuorten kohtaamistaitoihin liittyvästä koulutuksesta. Haastatteluista ei kuitenkaan tullut ilmi, kuka koulutuksen järjestäisi ja maksaisi.

Tutkimuksesta nousseiden tuloksien valossa voimme todeta, että nuorisovartijan tehtävät vaatisivat nuorten kohtaamiseen liittyviä taitoja, joita voidaan saavuttaa ainoastaan koulutuksen avulla, koska nykyisessä vartijan koulutuksessa tällaisiin taitoihin ei perehdytä ollenkaan. Lisäksi voimme todeta koulutuskysymyksen linkittyvän olennaisesti

resurssikysymykseen ja mielestämme sitä pitäisi tutkia lisää saadaksemme tietoa kyseisen koulutuksen järjestäjästä ja maksajasta. Pohdimmekin mahdollisuutta siihen, että voisiko nuorisovartijan koulutukseen hakea ulkopuolista rahoitusta esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriöltä, jota muun muassa nuorisoalan järjestöt voisivat hyödyntää koulutuksen järjestämisessä. (OPH 2007, 8.)

Tutkimuksen perusteella voimme päätellä, että tarve nuorisovartijalle tulee kaupallisessa tilassa hengaillevien nuorten kohtaamisen haasteista. Tutkimuksen tuloksista nousi esiin myös vartiointiliikkeiden sekä vartijoiden motivaatio toteuttaa työssään moniammatillista yhteistyötä ja kasvatuksellista työtettä. Mielestämme tutkimuksemme pysyy vastaamaan luotettavasti sekä kattavasti tutkimuskysymykseemme vartijoiden ja vartiointiliikkeiden kiinnostuksesta kasvatuksellista työtettä ja moniammatillista yhteistyötä kohtaan. Mielestämme selvitys vaatisi kuitenkin jatkotutkimusta, jotta nuorisovartija-työmuodosta saataisiin valtakunnallisesti yleistettävä käsitys, koska oma tutkimuksemme toteutettiin Etelä-Savon alueella. Käsitkset voivat olla hyvinkin erilaisia suurissa asutuskeskuksissa. Etelä-Savon alueella vartiointiliikkeet ja nuorisotyöntekijät ovat tehneet jo entuudestaan hieman yhteistyötä, joka saattoi vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin myönteisellä tavalla.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että moniammatillisen yhteistyön odotukset nuorisotyöntekijöiden ja vartiointiliikkeiden välillä olisi toimiva informaation kulku, jossa otetaan huomioon salassapitovelvollisuudet. Lisäksi moniammatillinen yhteistyö vaatisi ymmärrystä molempien ammattikuntien työkentästä sekä oikeuksien ja velvollisuuksien tuntemista. Edellytyksenä toimivalle yhteistyölle asetettiin toiminnan huolellinen suunnitteleminen. Mielestämme tutkimustulokset moniammatillisuuden osalta voidaan yleistää valtakunnallisesti, koska saamamme tulokset ovat samoja, joita aiemmissa moniammatillisuuteen liittyvissä tutkimuksissa olemme käsitelleet. Kuitenkin mielestämme hyvänä jatkotutkimuksena tulisi selvittää, mitkä olisivat ne konkreettiset muodot, joita vartiointiliikkeiden ja nuorisotyön yhteistyössä tehtäisiin. Tällaisella tutkimuksella saataisiin myös informaatiota nuorisovartijan työtehtäviin liittyen.

Mielestämme emme saaneet tutkimuksemme täysin selville, mitä resursseja nuorisovartijan toteutuminen vaatii. Saaduista tutkimuksen tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että jatkotutkimuksia nuorisovartijan toteutumiseen vaadituista resursseista tarvitaan. Oman tutkimuksemme perusteella nuorisovartijan työmuotoa voitaisiin käyttää,

mikäli se tapahtuu normaalin työajan ja työtehtävien puitteissa. Jatkotutkimuksissa tulisikin mielestämme selvittää, voiko tällaista työmuotoa rahoittaa ulkopuolisen tahon puolesta, jolloin vartiointiliike ei joutuisi selvittämään, millä nuorisovartijan aiheuttamat mahdolliset ylimääräiset kustannukset katettaisiin.

Lisäkoulutuksen tarve nousi esiin tutkimuksemme tuloksista. Etenkin nuorten kohtaamiseen liittyviä taitoja pitäisi kouluttaa nuorisovartijana toimivalle vartijalle. Saadut tulokset olivat samoja, joita olimme pohtineet ennen tutkimuksen aloittamista. Mielestämme onnistuimme hyvin kartoittamaan, minkälaista koulutusta nuorisovartija tarvitsisi yleisesti mutta jatkotutkimuksia tarkan koulutuksen sisällöstä tarvitaan. Lisäksi olisi hyvä selvittää mahdollinen koulutuksen järjestäjä ja sen rahoittaja.

Kokonaisuutena tutkimuksemme onnistui hyvin, koska pystyimme tuottamaan arvokasta ja työelämälähtöistä tietoa, jota myös opinnäytetyön tilaaja Nuorten Palvelu ry pystyy hyödyntämään. Kuitenkin tutkimuksesta olisi saanut kattavamman, jos olisimme hioneet haastattelukysymyksiä enemmän. Kysymysten selkeämpi teemoihin jaottelu tutkimuskysymyksiin peilaten, olisi helpottanut myös tutkimustulosten kirjallista raportointia selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Tutkimuksen huolellisempi suunnittelu ja valmistelu olisi voinut ehkäistä sen, että tutkimuskysymykset muokkautuivat useasti tutkimuksen aikana.

Mielestämme saimme vastauksen tutkimusongelmaamme; minkälainen kiinnostus ja tarve vartiointialalla on ryhtyä toteuttamaan uutta nuorisovartija-työmuotoa? Tutkimuksemme tuloksista tuli selkeästi ilmi, että uudelle työmuodolle on tarvetta ja se on myös mahdollista. Kaikki haastateltavat olivat kiinnostuneita uuden työmuodon toteuttamisesta. Kuitenkin lisätutkimuksia vaaditaan resurssien, työtehtävien ja koulutuksen osalta, jotta työmuotoa voidaan mahdollisesti toteuttaa. Mielestämme seuraava looginen vaihe nuorisovartijan tutkimisessa olisi toteuttaa työmuotoa tietty aika esimerkiksi muutamia kuukausia tai puoli vuotta, jotta saataisiin konkreettinen ja tarkka kuva siitä, mitä työ tulisi pitämään sisällään. Lisäksi tämän kokeilun aikana työmuotoa pystyisi kehittämään kentältä saatujen kokemusten perusteella.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani, Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä 2001: PS-Kustannus.

Aaltola, Juhani, Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä 2001: PS-Kustannus.

Antikainen, Ari 1998. Kasvatus, elämäntyyli ja yhteiskunta. Porvoo 1998: WSOY kirjapainoyksikkö.

Denzin, Norman & Lincoln, Yvonna 1994. Handbook of qualitative research. Lontoo 1994: Sage cop.

Dunderfelt, Tony 1990. Elämänkaaripsykologia. Porvoo 1996: WSOY:n graafiset laitokset.

Ervamaa, Suvi, Haahkola, Kimmo, Illi, Marja, Markkola, Antti, Tukiainen, Henna, Suomalainen, Kirsi 2014. Tajua Mut! -toimintamalli lasten ja nuorten tukena. PDF-dokumentti. <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksiä-sarja/Selvityksia83.pdf>. Helsinki 2014: Sitra. Ei päivitystietoa. Luettu 9.3.2015.

Grönfors, Martti 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. PDF-dokumentti. http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 3.3.2015.

Hirsjärvi, Sirkka, Hurme, Hilikka 1985. Teemahaastattelu. Helsinki 1985: Kyriiri Oy.

Hirsjärvi, Sirkka, Huttunen, Jouko 2001. Johdatus kasvatustieteeseen. Vantaa 2001: WSOY.

Isoherranen, Kaarina 2004. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa 2005: Dark Oy.

Isoherranen, Kaarina 2012, Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsinki 2012: Sosiaalitieteiden laitos. PDF-dokumentti. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 8.3.2015.

Isoherranen, Kaarina, Nurminen, Raija, Rekola, Leena 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki 2009: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Karila, Kirsti, Nummenmaa, Anna Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki 2001: WSOY.

Kiesiläinen, Liisa 1998. Vuorovaikutusvastuu – ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Tallinna 2004: Arator Oy.

Komonen, Katja 2014. Tutkimusongelman muotoilu/kehittämisen tavoite. Powerpoint-esitys. Mikkeli 2014: Mikkelin ammattikorkeakoulu. Ei päivitystietoa. Luettu 6.3.2015.

Koskela, Seija 2013. Tarkastelussa moniammatillinen yhteistyö ja sen edellytykset. WWW-dokumentti. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/03/28/tarkastelussa-moniammatillinen-yhteistyö-ja-sen-edellytykset/>. Päivitetty 22.1.2015. Luettu 8.3.2015. Jyväskylä 2013: Jamk-verkkolehti.

Kuusisto-Arponen, Anna-Kaisa, Tani, Sirpa 2009. Hengailun maantiede – Arjen kaupunki nuorten olemisen tilana. PDF-dokumentti. http://www.ays.fi/aluejaymparisto/pdf/aluejaymp_2009_1_s51-58.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 6.11.2014.

Kyttä, Marketta 2003. CHILDREN IN OUTDOOR CONTEXTS - Affordances and Independent Mobility in the Assessment of Environmental Child Friendliness. PDF-tiedosto. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/2192/isbn9512268736.pdf?sequence=13>. Päivitetty 16.1.2014. Luettu 11.3.2015.

Lampela, Pauliina, Nuotio, Jaakko 2013. Kauppakeskus nuorten vapaa-ajan tilana – kauppakeskusten nuoret –hankkeen loppuraportti. Nuorten Palvelu Ry.

Lampela, Pauliina, Nuotio, Jaakko 2014. NUORI ELI HENGAILIJA, HÄIRIKKÖ, ASIAKAS – KULISSINA KAUPPAKESKUS. Nuorten Palvelu Ry.

LYTP = Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 12.4.2002/282. WWW-dokumentti. [http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020282?search\[type\]=pika&search\[pika\]=laki%20yksityisist%C3%A4%20turvallisuuspalveluista](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020282?search[type]=pika&search[pika]=laki%20yksityisist%C3%A4%20turvallisuuspalveluista). Ei päivitystietoa. Luettu 6.11.2014.

Malin, Salla 2011. Kamppi, nuorten olohuone. Humanistinen Ammattikorkeakoulu.

Metsämuuronen, Jari 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki 2000: International Methelp Ky.

Nuorisolaki, 27.1.2006/72. WWW-dokumentti. [http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search\[type\]=pika&search\[pika\]=nuorisolaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search[type]=pika&search[pika]=nuorisolaki). Ei päivitystietoa. Luettu 6.11.2014.

Opetushallitus 2007. Näyttötutkinnon perusteet – Vartijan ammattitutkinto. PDF-dokumentti. http://www.oph.fi/download/111161_vartija_ammattitutkinto.pdf. Päivitetty 11.3.2015. Luettu 11.3.2015.

Purjo, Timo, Kuusela, Jani 2009. Tappelusta jutteluun – nuoren kohtaamisen taito. Tampere 2009: Non Fighting Generation ry.

Pärnä, Katariina 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyöprosessina – Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Turku 2012: Turun yliopisto.

Roivainen, Outi, Ruuskanen, Elina 2008. Poliisien ja kaupunkilaisten näkemyksiä järjestyslaista sekä yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvonnasta. Tampere: Poliisi-ammattikorkeakoulu.

Silverman, David 1994. Interpreting Qualitative Data. Lontoo 1994: Sage Publications.

Tani, Sirpa 2011. Oikeus oleskella? Hengailua kauppakeskuksen näkyvillä ja näkymättömillä rajoilla. PDF-dokumentti. http://www.ays.fi/aluejaymparisto/pdf/aluejaymp_2011_2_s3-16.pdf. Päivitetty 7.12.2012. Luettu 09.03.2015.

Tikkanen, Sami, Aapio, Lasse, Kaarnalehto, Anssi, Kammonen, Lasse, Laitinen, Jouko, Mikkonen, Jarmo, Pisto, Martti Herman 2008. Ammattina turvallisuus, Helsinki: WSOY Oppimateriaalit oy.

Tuononen, Päivi 2008. Asiaa aikuisille! Lapset ja nuoret kertovat omien oikeuksiensa toteutumisesta Suomessa. Lapsiasianvaltuutetun toimiston selvityksiä 4.

Tynjälä, Päivi, Nikkanen, Pentti, Volanen, Vesa-Matti, Valkonen, Sakari. 2005. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Jyväskylän yliopisto 2005: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Yhdistyneet Kansakunnat 1989. Lapsen oikeuksien sopimus, WWW-dokumentti. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>. Päivitetty 11.3.2015. Luettu 11.3.2015 .

Nuorisovartijan määritelmä

Vartiointiala on jatkuvasti kasvussa oleva ala ja vartijat ovat entistä enemmän tekemisissä ihmisten kanssa ja työ on muuttunut kokoajan asiakaspalveluhenkiseksi. Vartijat ja järjestyksenvalvojat kohtaavat myös nuoria päivittäin ja monessa tapauksessa jopa enemmän kuin nuorisotyöntekijät. Nuorisovartija ilmiönä on uusi asia, jota ei ole aikaisemmin tutkittu. Kuitenkin nuorisovartijan käyttö liittyy olennaisesti ilmiöön, jota kutsutaan nuorten hengailuksi. Vartijat ja järjestyksenvalvojat työskentelevät nykyisin erittäin paljon juuri näillä alueilla, joissa nuoriso viettää vapaa-aikaansa ja toteuttaa ”hengailuaan”. Tällaisia alueita ovat useat kaupalliset tilat etenkin kauppakeskukset ja liikenneasemat.

Nuorisovartijalla tarkoitamme vartijastatuksella toimivaa, vartiointiliikkeen palveluksessa olevaa henkilöä, joka oman työnsä ohessa pyrkii toimimaan nuorten parissa ja edesauttamaan vartijoiden ja nuorten kohtaamista sekä toimisi kasvattavammalla otteella kohdatessaan nuoria. Nuorisovartijalla olisi erityinen koulutus ja erityinen motivaatio nuorten parissa toimimiseen.

Koulutettu, ammattimaisella ja kasvattavalla otteella nuoria kohtaava vartija pystyisi mahdollisesti vaikuttamaan positiivisesti esimerkiksi kokonaisen kauppakeskuksen ilmapiiriin ja nuorten sekä vartijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Lisäksi nuorisovartija toimisi omalla esimerkillään ohjaajana muille vartijoille ja nuorisovartija voisi yhtenäistää vartiointiliikkeiden vartijat kohtaamaan nuoria ja toimimaan nuorten kanssa yhtäläisillä toimintatavoilla.

Lisäksi nuorisovartija toimisi yhteyshenkilönä paikkakunnan nuorisotyöntekijöille ja edustaisi yksityistä vartiointiliikettä moniammatillisuuden osana. Nuorisovartija toimisi linkkinä nuorisotyön moniammatilliselle verkostolle ja toisi vartiointiliikkeiden vartijoiden tiedot nuorista verkoston tietoon. Näin moniammatillinen verkosto saisi arvokasta tietoa ja yhteistyötä nuorisotyön ja vartijoiden välillä pystyisi virittämään tehokkaasti kun vartiointiliikkeellä on oma yhteyshenkilö eli nuorisovartija. Nuorisovartijalla nuorisotyön moniammatillinen verkosto rikastuisi ja työtä nuorten hyväksi voitaisiin tehdä tehokkaasti myös yksityisellä turvallisuussektorilla.

Haastattelukysymykset

ESIMIEHELLE:

- Onko kaupallisissa ympäristöissä haasteita nuorten kohtaamisissa etenkin hengailun osalta?
- Onko vartiointiliikkeellä intressejä toteuttaa työssään kasvatuksellista ja moniammatillista työtettä?
- Mikä on näkemyksenne nuorisovartijasta?
- Koetko, että vartija pystyy toteuttamaan tehokkaasti perustehtävänsä ollessaan myös nuorisovartija?
- Onko vartiointiliikkeillä halua auttaa nuoria?
- Mitä mieltä olet vartiointiliikkeiden yhteistyön tekemisestä paikallisten nuorisotyöntekijöiden kanssa?
- Mitä osaamista/koulutusta nuorisovartija tarvitsisi tehtävän suorittamiseen?
- Onko vartiointiliikkeillä resursseja toteuttaa palveluksessaan olevan vartijan työnohessa nuorisovartijan tehtäviä?
- Koetko, että nuorisovartijalle pitäisi maksaa enemmän palkkaa?
- Miten nuorisovartija vaikuttaa yrityksen liiketoimintaan kilpailun/imagon näkökulmasta?
- Vapaa sana

VARTIJALLE:

- Miten koet nuorten hengailun kaupallisissa tiloissa?
- Mistä vartijat ja nuoret juttelevat keskenään?
- Millä tavalla nuorisovartijasta voisi olla apua nuorisotyössä?
- Voisitko kuvitella tekeväsi oman perustyösi ohella nuorisovartijan tehtäviä?
- Onko sinulla halua auttaa nuoria??
- Mitä mieltä olet yhteistyön tekemisestä nuorisotyöntekijöiden kanssa?
- Minkälaisen koulutuksen mielestäsi tarvitsisit?
- Koetko, että nuorisovartija tarvitsee enemmän palkkaa?
- Vapaa sana

Haastattelukysymykset

NUORISOTYÖNTEKIJÄLLE

- Onko kaupallisissa ympäristöissä haasteita nuorten kohtaamisissa etenkin hengailun osalta?
- Mikä on näkemyksenne nuorisovartijasta?
- Voisitko kuvitella tekeväsi töitä nuorisovartijan kanssa?
- Mitä etuja nuorisovartija voisi tuoda moniammatilliseen yhteistyöhön?
- Minkälaista koulutusta nuorisovartija mielestäsi tarvitsisi?
- Vapaa sana

NUORELLE

- Mistä vartijat ja nuoret juttelevat keskenään?
- Onko vartijoiden kohtaamisessa ollut ongelmia tai haasteita, kun vietätte aikaa kaupallisissa tiloissa?
- Miten haluisit vartijoiden kohtaavan nuoria?
- Mitä mieltä olet nuorisovartijasta?
- Vapaa sana