



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## Sosiokulttuurinen innostaminen OmaPolussa

”Sitähän me tehdään.”

Petri Pentikäinen

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2018  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi

PETRI PENTIKÄINEN:  
Sosiokulttuurinen innostaminen OmaPolussa  
”Sitähän me tehdään.”

Opinnäytetyö 72 sivua  
Huhtikuu 2018

---

Sosiokulttuurinen innostaminen on elämän tuomista sinne, missä sitä ei ole. Se on toimintaan, motivoimista, suhteeseen asettumista ja yhteisön puolesta toimimista. Sen tarkoituksena on ajattelemaan herättelemällä saada aikaan toimintaa, joka laadullisen transformaation avulla luo solidaarisuuden arvot tiedostavan inhimillisen yhteiskunnan.

Tutkimuksen toimeksiantaja NEO-OmaPolku tarjoaa elämäntaloutta ja osallisuutta tukevaa toimintaa kehitysvammaisille ja erityistä tukea tarvitseville nuorille sekä heidän läheisilleen. Työmuotoina ovat yksilö- ja ryhmäohjaus, kulttuuri- ja taidepainotteiset työpajat, kansalaistaitoryhmät sekä ammatillinen ryhmätoiminta. Toiminnan perustana ovat elinikäisen oppimisen ja sosiokulttuurisen innostamisen periaatteet sekä ratkaisukeskeinen työote. OmaPolun ovat perustaneet lasten vanhemmat, jotka halusivat lapsilleen tarjolla olevaa parempaa. Tämä omaislähtöisyys näkyy edelleen toiminnassa ja sitä voi kutsua OmaPolun hengeksi.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää, miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee OmaPolun työntekijöiden työotteessa. Lisäksi tavoitteeni oli perehtyä sosiokulttuurisen innostamisen teorian ja käytännön väliseen vuorovaikutukseen. Halusin myös selvittää sen, miten sosiokulttuurinen innostaminen ymmärretään työntekijätasolla.

Opinnäytetyöni oli toimintatutkimus sosiokulttuurisen innostamisen toteutumisesta OmaPolussa. Tutkimusmenetelmänä oli teemahaastattelu ja osallistuva havainnointi. Tutkimukseen haastateltiin viittä OmaPolun työntekijää.

Opinnäytetyön tavoite oli oman sekä muiden työntekijöiden osaamisen lisääminen sosiokulttuurisen innostamisen saralla. Tutkimusaineistoni pohjalta työntekijöille järjestettiin sosiokulttuurisen innostamisen työpaja, jota ohjasi dosentti Leena Kurki.

Tutkimustulokset osoittivat sosiokulttuurisen innostamisen olevan vahvasti läsnä työntekijöiden työotteessa. Se pitää sisällään innostamisen kaikki kolme elementtiä; pedagogisen, sosiaalisen ja kulttuurisen. Lisäksi työ on suunnitelmallista, määrätietoista ja reflektoitua toimintaa, jota ohjaa innostamisen filosofia. Tarkoituksena on nuorten elämän laadullinen paraneminen.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

PETRI PENTIKÄINEN:  
Sociocultural Animation in OmaPolku  
“That’s What We Do.”

Bachelor's thesis 72 pages  
April 2018

---

This thesis is an action research on sociocultural animation in OmaPolku. It was founded in 2003 by parents with disabled children. It provides support in order to improve the life management and participation of young people with a disability. By working at cultural and art oriented workshops they learn skills that will help them live ordinary and meaningful life. The approach in these workshops is based on lifelong learning, principals of sociocultural animation and solution focused methods.

The purpose of this thesis was to examine how sociocultural animation is used and how it is comprehended among the employees in OmaPolku. The aim was to increase the knowledge of theoretical frame that guides the practice in sociocultural animation.

The data were collected through theme interviews, participative observations and documents. Five employees were interviewed for the thesis. The data were analyzed by theory approach.

The results showed that all dimensions of sociocultural animation, individual, social and cultural, appear in OmaPolku. They also indicated that sociocultural animation develops its own theory and it can be seen as action science which includes a continuous dialogue between theory and practice. For further study this data can be used as a baseline for more profound investigations in the field of sociocultural animation in work with people with a disability.

---

Key words: social pedagogy, sociocultural animation

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETÖN TOTEUTUS .....	8
	2.1 Aiheen valinta .....	8
	2.2 Tavoitteet opinnäytetyölle .....	9
	2.3 Tutkimuskysymykset .....	9
	2.4 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen.....	10
	2.5 Tutkimusympäristön kuvaus ja toiminta siellä .....	11
	2.6 Sosiokulttuurinen innostaminen .....	12
	2.7 Aineiston analyysi.....	13
3	SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN.....	15
	3.1 Sosiaalipedagogiset piirteet .....	15
	3.2 Sosiokulttuurisen innostamisen olemus.....	16
	3.3 Innostamisen ulottuvuus ja elementit .....	18
	3.4 Toiminta sosiokulttuurisessa innostamisessa.....	18
	3.5 Innostamisen tavoitteen teoreettinen runko .....	19
	3.6 Innostaja.....	21
	3.7 Innostamisen tavoitteet .....	23
4	NEO- OMAPOLKU .....	24
	4.1 OmaPolku ry:n perustaminen .....	24
	4.2 Työskentely OmaPolussa.....	26
	4.2.1 OmaPolun arvot ja mitä ne tarkoittavat .....	27
	4.2.2 Työskentelyn lähtökohtana olevat Omapolun periaatteet .....	28
	4.3 OmaPolun työskentelymuodot.....	29
	4.3.1 Taide ja kulttuuripainotteiset työpajat.....	29
	4.3.2 Kansalaistaitoryhmät.....	31
	4.3.3 Ammatillinen ryhmätoiminta .....	32
	4.4 Nuoren Oman Polun Suunnitelma .....	33
5	TULOKSET .....	36
	5.1 Haastattelu .....	36
	5.1.1 OmaPolku ja sosiokulttuurinen innostamien .....	37
	5.1.2 Sosiokulttuurisen innostamisen teoreettinen runko .....	43
	5.1.3 Innostajan tehtävät ja ominaisuudet .....	50
	5.2 Havainnointi.....	53
	5.2.1 OmaPolku.....	54
	5.2.2 Setlementti .....	58
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	60

7 POHDINTAA.....	67
LÄHTEET.....	71

## 1 JOHDANTO

Paulo Freiren kirjan, *Sorrettujen pedagogiikka* (2005) ensimmäisellä sivulla on omistuskirjoitus, ”Sorretuille, ja kaikille heille, jotka kärsivät heidän kanssaan ja taistelevat heidän rinnallaan”. Sosiokulttuurinen innostaminen on taistelua paremman ja inhimillisemmän maailman puolesta. Tämä muutokseen pyrkivä sosiaalipedagogiikan filosofis-metodologinen sovellusmuoto uskoo ihmisen omaan haluun saada tämä muutos aikaan. Ihminen nähdään toimijaksi, joka tavoitteen, ajattelun, tahdon ja toiminnan avulla yhteisössä voi integroitua täyteen inhimilliseen olemassa oloonsa. (Kurki 2010, 203.)

Sosiokulttuurisen innostamisen metodologiaa voidaan käyttää hyvin erilaisissa olosuhteissa. Se voi ohjata toimintaa suomalaisen kyläyhteisön nuorisotyössä (Innostuskirja Nyt 2003,16) tai se voi olla katulasten hyväksi tapahtuvaa toimintaa Mosambikissa (Marrengula 2010). Kaiken toiminnan tarkoitus on tukea yksilön kasvua yhteiselämään toisten ihmisten kanssa ja erityistehtävänä sosiokulttuurisella innostamisella on tukea syrjäytyneitä, marginaalissa eläviä ihmisiä heidän arkipäivässä niin, että he kykenevät vähitellen kehittämään omaa sekä yhteisönsä elämää yhä täydellisemmäksi ja inhimillisemmäksi arkipäivän elämäksi (Kurki 2018). Näihin tavoitteisiin pyritään kulttuuripainotteisen toiminnan ja nonformaalin pedagogiikan keinoin.

Työskentelen tällä hetkellä NEO-OmaPolussa, jossa työmme on taide- ja kulttuuripainotteisen työ- ja päivätoiminnan järjestämistä kehitysvammaisille nuorille. Toimintaamme siellä ohjaa mm. sosiokulttuurisen innostamisen metodologia ja näin ollen taiteenkirjo monimuotoisuudessaan on vahvasti läsnä. Ohjaajat ovat asiastaan innostuneita taiteilijoita ja media-alan osaajia. Työn painopiste on luovuuden ja itseilmaisun kehittämisessä taiteen, musiikin, liikunnan ja mediatyöskentelyn keinoin. Minä toimin ohjaajana mediapajassa, jossa valokuvaamme, teemme lyhytelokuvia ja kuunnelmia, käsikirjoitamme, harjoittelemmekin radiotyöskentelyä, editoimme ja miksaamme. Elin pitkään siinä uskossa, että osaan työni, mutta aloitettuani työn ohessa tapahtuneet sosionomin opinnot Tampereen ammattikorkeakoulussa, huomasin, että en ollut nähnyt metsää puilta. OmaPolussa ei sosiokulttuurista innostamista varsinaisesti opeteta, enkä asiaa itsekään sen enempää ollut miettinyt, mutta opintojen myötä tajusin, että työtäni ohjaa teoreettinen viitekehys.

Opinnäytetyöni aiheen valinta oli helppo. Tehtäväkseni otin sosiokulttuurisen innostamisen teoreettisen viitekehyksen etsimisen ja sen dokumentoinnin NEO-OmaPolussa. Ajatus, voiko työtä tehdä paremmin, kun siitä tietää enemmän, ohjasi toimintaani. Esitin opinnäytetyöni aiheen OmaPolun toiminnanjohtajalle ja hän piti ideaani hyvänä. Opinnäytetyöni on siis työelämälähtöinen toimintatutkimus, jonka tarkoitus on parantaa omaa sekä muiden työntekijöiden osaamista. Toimeksiantaja työlleni on NEO-OmaPolku.

Tehtäväni oli selvittää, miten sosiokulttuurinen innostaminen NEO-OmaPolussa toteutuu, sekä tutkia, miten innostamisen teoreettinen viitekehys työntekijöiden työotteessa ilmenee. Tutkimusaineiston keräämistä varten haastattelin viittä OmaPolun työntekijää, neljää nykyistä ja yhtä entistä, sekä käytin osallistuvan havainnoinnin menetelmiä ja OmaPolun dokumentteja tutkimuskysymyksien selvittämiseksi. Tutkimukseni kautta hain vastausta myös siihen, miten toteuttaisin OmaPolun sosiokulttuurista innostamista käsittelevän työpajan. Toimintatutkimuksen tarkoitus on työyhteisön osaamisen kehittäminen (Eskola & Suoranta 2005, 128).

Teoreettisena lähtökohtana opinnäytetyössäni minulla oli sosiokulttuurinen innostaminen. Tämän rinnalle nostin tarkan kuvauksen NEO-OmaPolun toiminnasta, sillä laadullisen tutkimuksen eräs keskeinen luotettavuuden ja pätevyyden vaatimus on tutkittavan toimintaympäristö ja tutkimuskohteiden seikkaperäinen kuvaus. (Ranne 2002, 24.) Näin tutkimusteni avulla tekemäni johtopäätökset ovat perusteltuja.

Tutkimuksissani esiin noussut keskeinen seikka oli sosiokulttuurisen innostamisen teorian ja käytännön välinen tiivis vuorovaikutus. Työtä ohjaavan filosofiaan ymmärtäminen ja sisäistäminen on perusta innostajana toimimiselle. Tämän kytköksen esittäminen ja selventäminen muille työntekijöille oli minun toimintatutkimukseni tavoite. Sen tulen tekemään opinnäytetyöni esittelytilaisuudessa NEO-OmaPolussa. Jotta tilaisuus olisi mahdollisimman hedelmällinen ja vuorovaikutuksellinen, järjestin yhteistyössä NEO-OmaPolun kanssa alustavan luennon sosiokulttuurisesta innostamisesta. Luennoitsijana toimi dosentti Leena Kurki, jonka ansiot sosiokulttuurisen innostamisen monisaajana ovat kiistattomat. Näin opinnäytetyöni tulee toimimaan yhteisen hyväksi.

## 2 OPINNÄYTETÖN TOTEUTUS

### 2.1 Aiheen valinta

Oma työ ja sen kehittäminen kiinnostavat minua. Tätä voidaan pitää merkinä siitä, että ainakin osin olen tällä hetkellä oikeaan aikaan oikeassa paikassa. Työskentelen NEO-OmaPolussa, joka tarjoaa taide- ja kulttuuripainotteista työ- ja päivä toimintaa erityistä tukea tarvitseville nuorille. Nuoret osallistuvat taiteen tekemiseen moni eri tavoin. Minä toimin tässä taiteen luomisprosessissa suunnittelijana sekä ohjaajana, auttaen, inspiroiden ja yllyttäen. Taiteen eri muodot ovatkin yksi sosiokulttuurisen innostamisen keskeisimmistä menetelmistä. Luovan toiminnan avulla saadaan esiin monia ihmisessä piileviä kykyjä ja erityisesti taide tuo niille mahdollisuuden kehittyä. Sosiokulttuurisen innostamisen tehtävänä onkin tarjota mahdollisuuksia juuri siihen, että ihmiset voivat osallistua monipuoliseen kulttuuri toimintaan ja saavat luovasti ilmaista arvojaan ja ajatuksiaan. Näin tapahtuu erityisesti ei-ammattillisten taide muotojen avulla. (Kurki 2000, 138–139; Ruusunen 2005, 55.)

Tämä oman työn kehittämisen ajatus syntyi OmaPolun työtä ohjaavista periaatteista ja metodeista, joista sosiokulttuurinen innostaminen on yksi. Sosionomiopintojen myötä tutustuin sosiaalipedagogiikkaan, jonka eräs soveltamisalana sosiokulttuurinen innostaminen on. Sen tiedeperusta löytyy sosiaalipedagogiikasta. (Kurki, 2000, 44.) Suorittuani sosiaalipedagogiikan opintojakson, kiinnostus tätä tieteenalaa kohtaan kasvoi entisestään. Huomasin, että jo useita vuosia tekemäni työ perustui teoriaan, jonka olemassa olosta en ollut tietoinen. Tiesin kyllä muidenkin omapolkulaisten työntekijöiden tavoin tekeväni sosiokulttuuriseen innostamiseen perustuvaa työtä, mutta en ollut ymmärtänyt mitä se on. Aloitin perusteellisemmän tutustumisen sosiokulttuuriseen innostamiseen ja omat työtehtävät saivat uuden ulottuvuuden. Tuntui kuin kaksiulotteinen maailmani olisi muuttunut kolmiulotteiseksi, sitä myöden, kun sain Leena Kurjen Sosiokulttuurinen innostaminen kirjan luetuksi. Kirjan innoittamana aloin keskustelemaan työyhteisöni kanssa innostamisen teorioista. Tiedustelin heiltä mitä sosiokulttuurinen innostaminen on ja miten he sen omassa työssään kokivat. Käytännöt olivat kaikille varsin tuttuja, mutta niitä ohjaava teoreettinen viitekehys oli hieman vieraampaa. Työmme OmaPolussa on kuitenkin malliesimerkki sosiokulttuurisesta innostamisesta, joten omien sosionomiopintojen ja harjoittamani työn yhdistyminen opinnäytetyöksi oli varsin luontevaa.



Näin syntyi idea opinnäytetyöstä, jonka tarkoitus on kehittää sosiokulttuurisen innostamisen osaamista OmaPolussa. Teen toimintatutkimuksen sosiokulttuurisesta innostamisesta.

## **2.2 Tavoitteet opinnäytetyölle**

Opinnäytetyössäni minun tavoitteeni oli perehtyä sosiokulttuuriseen innostamiseen, sen teorian sekä käytännön väliseen vuorovaikutukseen. Lisäksi halusin selvittää sen, miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee työpaikallani OmaPolussa. Nämä seikat sen vuoksi, että opinnäytetyöni yksi tavoite tulee olemaan oman työpaikkani sosiokulttuurisen innostamisen osaamisen lisääminen.

Lähtökohtanani oli siis oman ja muiden työntekijöiden osaamisen ja ammattidentiteettini kehittäminen. Tämä tiedon avulla tapahtuva ammatillinen kasvu heijastuu parhaassa tapauksessa työntekijöiden lisäksi myös NEO-OmaPolun toiminnassa mukana oleviin nuoriin. Osaamisen kehittyminen näkyy myös ammatillisessa reflektoinnissa, jonka puuttumisesta Leena Kurki varoittaen toteaa. Käytäntö ilman teoriaa on sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta puuhastelua, steriiliä aktivismia ilman pohdintaa (Kurki 2010, 213; Kurki 2000, 27.). Näin ollen koin velvollisuudekseni jakaa sosionomiopintojen avulla hankkimaani osaamista työpaikallani sosiaalipedagogiikan ja sosiokulttuurisen innostamisen saralla. Oman työn ja oman opiskelun yhdistäminen molempia tahoja hyödyttäväksi kokonaisuudeksi on mielestäni varsin hyvä idea. Yksi ammattikorkeakoulun perustehtävistä on kouluttaa asiantuntijoita työelämän kehittämiseen (ammattikorkeakoululaki 12.8.2011/953). Opinnäytetyöhöni liittyen tulen järjestämään koulutustilaisuuden sosiokulttuurisesta innostamisesta.

## **2.3 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuskysymyksen tavoite on selvittää, miten OmaPolussa tapahtuvaa työskentelyä voidaan tarkastella sosiokulttuurisen viitekehyksen avulla. Käytäntö on jo olemassa, mutta kysymys siitä, miten teoria ja käytäntö yhdistyvät, tarvitsee tuekseen selvityksen sosiokulttuurisen innostamisen teoriapohjan tuntemuksen kartoittamisesta.

Toimintatutkimus yhdistää teorian ja käytännön ja sosiokulttuurinen innostaminen on parhaimmillaan toimintatutkimusta. Toiminta, sen reflektointi ja siihen perustuva uusi toiminta ovat innostamisen ydin. Innostaminen toimii teorian ja käytännön rajapinnassa. Tutkimuskysymyksillä pyrin hakemaan vastausta tähän suhteeseen.

1. Miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee OmaPolussa?
2. Miten sosiokulttuurisen innostamisen teoreettinen viitekehys ilmenee työntekijöiden työotteessa?

## **2.4 Tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen**

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusmetodologiseksi perustaksi olen valinnut toimintatutkimuksen, joka Kanasen (2014a, 13) mukaan on tutkimusstrategia, jolla kerätään tietoa jostakin ilmiöstä, jota ollaan muuttamassa. Toimintatutkimuksessa voi olla kysymys esimerkiksi tilanteesta, jossa tutkija auttaa toimijoita kehittämään itsessään taitoja arvioida ja reflektoida omaa toimintaansa pyrkimyksensä kehittää ja syventää omaa ammatillista osaamistaan (Eskola & Suoranta 2005, 128). Toimintatutkimukselle on luonteenomaista se, että se on vahvasti käytäntöön sitoutunut tiede, mistä se myös ammentaa teoriapohjansa. Tutkimusmetodologiaa ei näin ole tarkasti määriteltävissä, joten tutkimusmenetelmiä ei voida lopullisesti määritellä etukäteen. (Kurki 2000, 88; Hämäläinen & Kurki 1997, 43–48.)

Tutkimusongelman määrittämiseksi käytin teemahaastattelua, osallistuvaa havainnointia sekä OmaPolun dokumentteja. Haastattelu on kvalitatiivisen tutkimuksen pääkeino, jonka ominaisuuksia toimintatutkimuksessa on. Siinä tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet ja teemat, joihin vastaamalla haastateltavat tuottavat materiaalia, jonka perusteella tutkimusongelma määrittyy. (Vilka 2015, 122.) Haastattelun ohella varsinkin toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä voidaan käyttää osallistuvaa havainnointia. Tällöin tutkija on itse mukana tutkittavassa ilmiössä (Kananen 2003,41). Itse olen tällä hetkellä työskennellyt OmaPolussa kuusi vuotta ja havainnointia tapahtuu jatkuvasti omien työtehtävien ohessa. Näin minulle on muodostunut käsitys siitä, miten OmaPolussa työskennellään, mutta tiedostan sen olevan vain minun subjektiivinen näkemys.

Opinnäytetyötäni varten haastattelin neljää nykyistä ja yhtä entistä OmaPolun työntekijää. Valitsin haastateltavat niin, että sain monipuolisen läpileikkauksen työntekijäaineksestä. He edustivat kolmea eri työpajaa sekä työnjohtoa ja kaikilla heillä on vähintään kymmenen vuoden kokemus OmaPolussa työskentelystä. Kaksi heistä oli aikoinaan perustamassa OmaPolkua ja tarkoitukseni oli saada näin esiin myös OmaPolun aito henki. Haastateltavilta keräsin sosiokulttuurisen innostamisen teorian avulla teemoitelluin kysymyksin tietoa aiheesta. Minua kiinnosti heidän käsitykset sosiokulttuurisesta innostamisesta ja tapa, millä se heidän työskentelyssään ilmenee. Tämän lisäksi selvitin heiltä OmaPolun ideologisia juuria, ja sitä, miten ne aikoinaan syntyivät.

Tutkimusaineisto perustuu laajaan ja syvälliseen keskusteluun sosiokulttuurisesta innostamisesta ja sitä syntyi kaiken kaikkiaan seitsemän tuntia. Aineisto tallennettiin mp3-soittimella, jonka jälkeen se litteroitiin. Haastattelut tehtiin 2017–2018 välisenä aikana. Näiden haastattelujen perusteella keräsin tietoa, jota analysoimalla sain vertailukohdan Omapolun käytännön ja vallitsevan teoriakäsityksen välille. Toimintatutkimuksen tarkoitus on vallitsevien käytäntöjen ja sitä koskevan teorian lähentäminen. Näin vallitsevaa käytäntöä ja sitä ohjaavaa ajattelua voidaan kehittää. Toimintatutkimus on metodologiaa, jonka tarkoitus on parantaa käytäntöä. (Mökkönen, Nurro, & Väisänen 1999; Hämäläinen & Kurki 1997, 45)

## 2.5 Tutkimusympäristön kuvaus ja toiminta siellä

NEO - OmaPolun toiminta on kehitysvammaisten nuorten elämänhallintaa ja osallisuutta tukevaa toimintaa, jota toteutetaan päiväaikaisena toimintana kulttuuri ja taidepainotteisissa työpajoissa, joita ovat Mediapaja, Taidepaja, Mediastudio ja Ateljee. Lisäksi OmaPolussa toimii oma keittiö- ja siivoustiimi. NEO-OmaPolku sijaitsee Tampereella Yliopistonkadulla Pienteollisuustalossa ja toimintaan osallistuu päivästä riippuen noin 30 – 40 nuorta klo 8- 15 välisenä aikana. OmaPolun toimintakausi alkaa elokuun alusta ja päättyy juhannukseen. Työntekijöitä OmaPolussa on 12.

NEO-OmaPolun ovat perustaneet erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhemmat vuonna 2002. Toiminnan päämääränä on kehitysvammaisen nuoren osallisuuden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen sekä kansalaistoiminnan ja yhteisöllisyyden vahvis-

taminen. Lisäksi työllä pyritään ehkäisemään nuorten syrjäytymistä ja tuetaan jo syrjäytyneitä nuoria elämän ja arjen hallinnan keinoin. Toiminnan perustana ovat elinikäisen oppimisen ja sosiokulttuurisen innostamisen periaatteet sekä ratkaisukeskeinen työote.

OmaPolku ry yhdistyi 1.8.2016 Setlementtiyhdistys Naapuri ry:n kanssa ja näin syntyi Setlementti Tampere ry. Yhdistymisen myötä OmaPolkun viralliseksi nimeksi tuli NEO-OmaPolku. Etuliite muodostuu Nuorten Elämönhallintaa ja Osallisuutta korostavasta työtoteesta.

## 2.6 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen innostaminen kuuluu sosiaalipedagogiikan tieteenalaan, joka tähtää motivoinnin, innostamisen, rohkaisun ja yllyttämisen avulla, aikaan saamaan halun muuttaa valitsevaa epäoikeudenmukaisuutta, jossa ihminen elää. Tavoitteena on toiminnan ja yhteisön avulla saada tämä ihmisen aktiivisuuden tahtotila heräämään. Yhteinen päämäärä, tiedostaminen, suunnittelu, toteutus ja tilanteen uusi arviointi hermeneuttisen kehän mukaisesti tuottaa lopputuloksen, jossa tavoitteeksi asetettu utopia toteutuu. Tarkoitus on siis saada aikaan sosiaalista muutosta, joka on yhtä aikaan henkilökohtainen ja yhteisöllinen. Freiren mukaan ihmisen henkilökohtaisen kasvun täyteen ihmisyyteen onnistuu ainoastaan yhteisön avulla (Freire 2005, 92). Toiminnan avulla integroidutaan yhteiskuntaan.

Sosiokulttuurinen innostaminen on ideologisesti radikaalimpaa kuin sosiaalipedagogiikkaa ja sen tavoite on tehdä maailmasta parempi ja inhimillisempi paikka. Brasilialainen Paulo Freire on suunnannäyttävä. Sosiokulttuurinen innostaminen korostaa kulttuurin merkitystä tässä praksiksessa. Praksis on reflektoitua toimintaa, jonka avulla pyritään maailman laadulliseen muutokseen. Toiminta kumpuaa taiteen ja kulttuurin eri muodoista. Merkille pantavaa on, että sosiokulttuurisen näkökulman mukaan ihmisen elämä itsessään nähdään jo kulttuuriksi.

Sosiokulttuurinen innostaminen ja sosiaalipedagogiikka ovat tieteenaloja, jotka poimivat teoriansa aina tapauskohtaisesta käytännöstä. Se on toimintaa, joka lähtee liikkeelle ajattelusta, jossa korostuu Hämäläisen (2000, 87) mukaan asioiden ja tapahtumien oikein ymmärtäminen. Oikein ymmärryksen jälkeen ihmistä ja yhteisöä koskeva kulttuu-

rinen tieto organisoidaan erilaisiksi toimintamalleiksi. Nämä toimintamallit muodostavat spiraalinomaisen tavan edetä, jossa jokainen uusi kokemus korjaa vanhaa tuoden mukaan uuden tarkennetun toimintamallin. (Kurki 2006, 154.) Tämä voidaan ymmärtää toimintatutkimukseksi, jossa teorian ja käytännön kokemuksellista tietoa hyväksikäyttäen pyritään ratkaisemaan yhteisöjä koskevia ongelmia. Sosiokulttuurisessa innostamisessa on oleellista se, että tutkija on mukana tutkimassa tätä käytäntöä. (Kurki 2018)

Sosiokulttuuriselle innostamisen toiminnalle on tyypillistä, että toiminta lähtee liikkeelle ihmisen tarpeista, eikä niinkään jo valmiina olevista järjestelmistä. Päätaavoitteena voidaan pitää elämän herättämistä sinne, missä sitä ei ole, sekä saada ihminen unelmoimaan. Näin sisältöpäin tapahtuva motivoituminen sitouttaa ihmisen paremmin toimintaan, mikä sosiokulttuurisessa innostamisessa usein on taiteen ja kulttuurin keinoin tapahtuvaa nonformaalista toimintaa. Tämän avulla on mahdollista saada ihminen liikkeelle ja toimijaksi oman elämän hallinnan suhteen. Sosiokulttuurinen innostaminen tähtää transformatioon eli elämän laadulliseen muutokseen (Kurki 2010, 206).

Sosiokulttuurinen innostaminen on kasvun, osallisuuden ja luovuuden liike, jonka taavoitteena on yksilön ja yhteisön kehitys. Tämä tarkoittaa tuen antamista niille, jotka ovat heikkoja. Sosiokulttuurinen toiminta motivoi, herättää ja vahvistaa yksilön voimia sekä tukee hänen osallistumista sosiaaliseen, kasvatukselliseen ja kulttuuriseen toimintaan. Nämä kolme elementtiä sosiaalinen, pedagoginen sekä kulttuurinen ovat aina mukana sosiokulttuurisessa toiminnassa, tosin ne painottuvat aina eri lailla tapaus ja projekti kohtaisesti. Innostamista voidaan pitää kaikkena sellaisena toimintana, joka aikaansaa sellaisia prosesseja, joiden vaikutuksesta ihmiset kasvavat yhteisönsä aktiivisiksi toimijoiksi. Sosiokulttuurisessa innostamisessa on hyvä huomata, että innostajan toiminnan motiivit ovat lähtöisin osallistujilta eikä häneltä itseltään.

## **2.7 Aineiston analyysi**

Opinnäytetyössäni aineiston luokittelussa käytin teorialähtöistä sisältöanalyysia. Ensin kerätty aineiston koodattiin eli luokiteltiin helpommin käsiteltävään muotoon. Tämän jälkeen se jäseneltiin temahaastattelurunkona olleiden sosiokulttuurista innostamista käsitelleiden osa-alueiden mukaan. Koska aineiston luokittelun lähtökohta on teoreettinen, voidaan sen luokittelussa käyttää apuna teorian luomia käsitteitä. Näiden käsittei-

den avulla pyritään tutkimaan aineistoa. (Kananen 2014b, 108.) Tämä tarkoittaa sitä, että aineistoa tarkastellaan teoreettisen viitekehyksen avulla. Tässä tapauksessa vertailin työntekijöiden teoriaa ohjaavaa ajattelua, käytäntöjä ja toimintamalleja sosiokulttuurisen innostamisen teorianmallien mukaan.

Aineistoa siis verrataan aiempaan tutkimus ja teoria tietoon. Tällöin voidaan puhua teorialähtöisestä sisältöanalyysistä, jolloin liikkeelle lähdetään teoriasta. (Vilka 2015, 170). Tutkimus nojaa jo alun alkaen, jonkun auktoriteetin teoriaan, malliin tai ajatteluun. Tällöin tavoitteena on uudistaa tutkimusmateriaalin avulla teoreettinen käsitys tai malli tutkittavasta asiasta. Eskola (2007, 163) toteaa teorialähtöisestä sisältöanalyysistä, että ensin esitellään teoria, sitten muutetaan se mitattavaan muotoon, kerätään aineisto ja palataan empirian maailmasta takaisin teoriaan katsomaan, saiko teoria ja siitä johdettu hypoteesi tukea tältä aineistolta. Tällä tavoin vertailin Omapolun työntekijöiden käsityksiä omasta työstään, sosiokulttuurista innostamista selittäviin teorioihin. Tutkimalla aineiston sain vastakset tutkimuskysymyksiini. Näin muodostui käsitys siitä, miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee organisaatio tasolla sekä yksilötasolla. Lisäksi sain selvityksen siitä, miten työntekijät sosiokulttuurisen innostamisen työssään ymmärtävät.

### 3 SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN

#### 3.1 Sosiaalipedagogiset piirteet

Sosiokulttuurinen innostaminen on yksi sosiaalipedagogiikan filosofismetodologinen sovellusmuoto. Sosiaalipedagogiikalla tarkoitetaan muun muassa sellaista koko yhteiskunnallisen elämänmuodon läpäisevää periaatetta, jossa korostuu ajatus inhimillisyydestä, henkisten arvojen ja yhteisöllisyyden edistämistä pedagogisin keinoin. Sitä ei voida kuitenkaan kaavamaisesti määritellä, vaan se käy jatkuvaa teoreettis-praksista vuoropuhelua sosiaalisen todellisuuden kanssa. Sosiaalipedagogiikassa teoriaa ja käytäntöä ei ole mahdollista erottaa toisistaan. Teoria on joustavaa ja se on ensisijaisesti ajattelun väline, joka samalla ohjaa ajatteluun perustuvaa toimintaa. Sosiaalipedagogiikka on siten luonteeltaan hyvin soveltavaa ja käytännöllistä. Se on myös ongelmalähtöistä, reflektiivistä ja dialogista pedagogiikkaa, joka tähtää persoonan ja yhteisöllisyyden yhtäaikaiseen tukemiseen. Kun sosiaalipedagoginen kasvatuksellinen, kulttuurinen ja sosiaalinen toiminta tapahtuu varsinaisen koulujärjestelmän ulkopuolella, niin on se lähellä Latinalaisessa Amerikassa, Ranskassa ja Espanjassa sekä muualla romaanisella kielialueella vahvasti vaikuttavaa sosiaalipedagogiikan suuntausta, sosiokulttuurista innostamista. Se on arkipäivän sosiaalisen toiminnan, tiedostamisen ja muutoksen väline, jonka tavoitteena on luoda solidaarisuuden arvot tiedostava yhteiskunta. Oleellista sosiokulttuurisessa innostamisessa on saada ihmiset osallistumaan ja sen avulla kehittämään ja toteuttamaan omaa saavutettavissa olevaa sosiaalista utopiaa. (Kurki 2002,34; Kurki 2010, 179.)

Teoksessa Sosiaalipedagogiikka (Hämäläinen & Kurki 1997, 196) todetaan sosiaalipedagogiikan ja sosiokulttuurisen innostamisen suhteesta, että innostaminen on ammatillista toimintaa, jonka tiedeperusta löytyy sosiaalipedagogiikasta. Innostamisen ja sosiaalipedagogiikan suhdetta pidetään joidenkin yliopistollisten alojen edustajien mielestä kuitenkin varsin vähäisenä juuri siksi, että jälkimmäinen on tiedettä ja innostaminen puolestaan nähdään ammatillisena aktiviteettina, jolla kuitenkin on selkeä paradigmaattinen orientaatio, vaikka oma teoria puuttuu. Kurki (2018) huomauttaa, että keskieu-rooppalaiseen idealistiseen sosiaalipedagogiikkaan verrattuna Ranskassa vallalla oleva

innostaminen on kriittisempää ja poliittisempää kuin Saksassa, Espanjassa ja Italiassa vallalla oleva sosiaalipedagogiikan orientaatio.

Useat innostamisen käsitteen analyysoijat ovat kuitenkin sitä mieltä, että sosiokulttuurinen innostaminen hakee teoriapohjansa toisista tieteistä, suurimmaksi osaksi sosiaalipedagogiikasta. Se ei siis itse tuota teoriaa, vaan käyttää toisten tieteiden luomia teorioita käytäntöjensä tuottamiseen ja muokkaamiseen. Kyse on tällöin kaikesta sellaisesta teoreettiskäytännöllisestä tiedosta, joka auttaa saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Sosiokulttuurinen innostaminen on siis hyvin monimuotoista, mitä mitkään käsitteellistämisyritykset eivät ole kyenneet selittämään sitä tyydyttävällä tavalla. Ongelmana on se, että sosiokulttuurinen innostaminen on sosiaalinen ilmiö, joka vastaa hyvin erilaisiin todellisuuksiin. Toisaalta tämä näkemys ilmentää kulttuurin moninaisuutta. (Hämäläinen & Kurki 1997, 202–203.)

### 3.2 Sosiokulttuurisen innostamisen olemus

Sosiokulttuurinen innostaminen syntyi liikkeenä ja sosiaalisen työn menetelmänä Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen vapaan sivistystyön perustalle. Vapaus, veljeys ja tasa-arvo olivat sodan melskeessä kadonneet, yhteisöt rikkoutuneet, joten ranskalaiset tarvitsivat toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Sosiaalisen kasvatuksen ammatiksi innostaminen muodostui 1960-luvulla. Tämän jälkeen se on voimakkaasti levinnyt ympäri Eurooppaan, varsinkin ranskaa, espanjaa, portugalia ja italiaa puhuvissa maissa. Ranskassa, jossa käsitettä sosiaalipedagogiikka ei käytetä, voidaan innostamisen katsoa olevan maan sosiaalipedagogiikkaa. Maissa kuten Suomi ja Saksa, käsite sosiokulttuurinen innostaminen on osa sosiaalipedagogiikkaa, josta sen katsotaan hakevan teoriansa. Latalaisessa Amerikassa innostaminen liitetään Paulo Freiren vapautuksen pedagogiikkaan ja sillä on kiinteä suhde innostamisen emansipaatioon sekä ihmisen vapautumiseen tukahduttavista rakenteista. Oman leimansa siihen antaa myös latalaisamerikkalainen educacion popular-liike, joka on alusta asti ollut eurooppalaista innostamisen kulttuuria radikaalimpi muoto, jossa yhdistyy aikuiskasvatus, freireläisyys, sosiaalityö ja toimintatutkimus. (Kurki 2010, 204–205.)

Sosiokulttuurinen innostaminen kuuluu sosiaalipedagogisen toiminnan kriittisempiin ja dynaamisimpiin sovellusalueisiin ja sopii siksi erityisen hyvin esimerkiksi nuorten kas-



vun tukemiseen. Innostamista pidetään myös sosiaalipedagogiikan filosofimetodologisena sovellusmuotona. Kasvatusta ja sen mukaan syntyvää oppia, ei tällöin väkisin syötetä nuoreen ihmiseen, vaan se on aitoa toimintaa, praksista, joka pitää sisällään toiminnan ja reflektion. Tämän tavoitteena on maailman laadullinen muuttaminen. Tämä edellyttää myös perinteisen kasvattaja-kasvatettava vastakkainasettelun ohittamista ja uskallusta asettua syvempään dialogiseen vuorovaikutukseen toisen ihmisen kanssa. Kukaan ei kasvata ketään, vaan kaikki kasvavat yhdessä yhteisen maailmansa välityksellä. (Kurki 2010, 204; Kurki 2018)

Sosiokulttuurisessa innostamisessa käsite praksis voidaan nähdä sellaisena toimintana, jonka tarkoitus on muuttaa materiaalista ja sosiaalista maailmaa. Ajatus on peräisin brasilialaiselta innostamisen ikonilta Paulo Freireltä, joka on suuresti vaikuttanut innostamisen leviämiseen Euroopassa. Freiren näkökulma innostamiseen on peräisin hänen vapautuksen pedagogiikasta, jonka avainkäsite on tiedostaminen. Tätä hän käsittelee 1968 julkaistussa kirjassaan *Sorrettujen pedagogiikka* (2005). Hänen pedagogiikkansa tarkoituksena on sorrettujen ja alistettujen ihmisten itsetunnon ja toimintakyvyn herääminen ja väestön vapauttaminen olosuhteita muuttavaan toimintaan. Teoksessaan *Pedagogy of hope* (1992) Freire korostaa myös rakkauden, toivon ja yhteisyyden teemaa todeten: ”Mitä enemmän ihminen rakastaa ja häntä rakastetaan, sitä paremmin hän myös osaa rakastaa.” (Hämäläinen & Kurki 1997, 209; Kurki 2000, 38.)

Sosiokulttuurinen innostaminen voidaan määritellä pedagogiseksi liikkeeksi, jonka päämäärä on saada ihmiset osallistumaan oman ja yhteisöjensä elämään aktiivisen ja tiedostavaan rakentamiseen. Käsitteenä innostamista (animation, animacion), voidaan lähestyä sen etymologiasta. Latinankielisen alkuperän mukaan se on elämän antamista, toimintaan motivoitumista, suhteeseen asettumista, yhteiskunnan puolesta toimimista. Kyse on siis aina voimien liikkeelle saamisesta, aktivoinnista sekä aktiviteettien herättämisestä. Se voidaan myös määritellä sellaiseksi arkipäivän sosiaalseksi toiminnaksi, joka tähtää tiedostamiseen ja laadulliseen muutokseen. Tavoitteena on luoda solidaarisuuden arvot tiedostava yhteiskunta. Samalla kiinnitetään erityistä huomiota ihmisen, persoonan kokonaisehitykseen. (Hämäläinen & Kurki 1997, 203; Kurki 2010, 206.)

### 3.3 Innostamisen ulottuvuus ja elementit

Sosiokulttuurinen innostaminen pitää sisällään aina kolme ulottuvuutta, jotka ovat **pedagoginen, sosiaalinen** sekä **kulttuurinen** ulottuvuus. Ne nivoutuvat yhteen kaikessa toiminnassa. Leena Kurki (2000, 46) toteaa, että innostaminen näin ollen sopii erityisen hyvin toimintaan nuorten kanssa. Nuorisotyössä nämä elementit yhdistyvät. Tämä kolminaisuuden avulla pyritään sekä ihmisen yhteisölliseen sitoutumiseen, että heidän omien persoonallisten arvojen kehittymiseen. Tässä kolmiulotteisessa prosessissa yhdistyvät toisiinsa individuaalinen ja kollektiivinen, jotka innostamisen yhteydessä määritellään persoonallisen ja yhteisöllisen käsitteiden kautta. Innostaminen kulttuurin avulla tähtää erityisesti luovuuden ja ihmisen ilmaisun monipuoliseen kehittymiseen. Tällöin toiminnassa korostuvat taiteen eri muodot. Sosiaalinen ulottuvuus puolestaan keskittyy ryhmään ja yhteisöön. Ihmisen oma osallistuminen ja sen avulla yhteisöön ja yhteiskuntaan integroituminen sekä toisaalta laadullinen muutos, transformaatio ovat avainasemassa. Persoonaa on puolestaan kasvatuksellisen ulottuvuuden ydin ja kasvatuksellisella toiminnalla pyritään ihmisen persoonan kehittämiseen, asenteiden muutokseen, kriittisen ajattelun kehittymiseen, oman vastuun tiedostamiseen sekä motivaation heräämiseen.

Innostamisen voidaan katsoa koostuvan kolmesta elementistä. Ensin on oltavan välittäjänä toimiva **innostaja**, jonka tehtävä on luoda ihmisille erilaisia toiminnan mahdollisuuksia. Toiseksi on itse **toiminta**, jonka avulla saadaan aikaan transformaatio, persoonan ja yhteisön laadullinen muutos. Kolmantena on itse innostamisen **kohde**, eli se yhteisö tai ryhmä, jonka kanssa toiminta toteutetaan. Näiden kolmen elementin lisäksi voidaan mukaan laskea vielä neljäs elementti, joka mahdollistaa tämän toiminnan. Se on taustaorganisaatio, viranomainen, yhdistys tms., jonka tukemana toiminta kulloinkin on mahdollista järjestää. (Kurki 2000, 47.)

### 3.4 Toiminta sosiokulttuurisessa innostamisessa

Sosiokulttuurinen innostaminen on osallistavaa pedagogiikkaa ja sen menetelmät perustuvat siihen. Innostamisella ei varsinaisesti ole omia menetelmiä, vaan ne haetaan eri tieteiden piiristä. Sopivia ovat kaikki sellaiset toimintatavat, joilla innostettavat saadaan vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Metodien ja todellisuuden tulee vastata toisiaan

niin, että lähdetään liikkeelle aina siltä tietoisuuden tasolta, jolla innostettavat ovat ja asetutaan sellaiseen dialogiin, joka kohtaa molemmat osapuolet, sekä innostajan että innostettavat: esim. nuoret ja ohjaavan työntekijän. Innostaminen on sidoksissa aina kyseiseen kohderyhmään eikä sitä voi mallintaa ja siirtää sellaisenaan eri kontekstiin. Jokainen yhteisö on ainutlaatuinen ja tarvitsee oman, juuri sen yhteisön analyysistä ja tulkinnasta tehdyn toimintasovelluksen. On tunnettava se todellisuus, jossa toiminnan on tarkoitus tapahtua. (Kurki 2010, 210; Kurki 2000, 98.)

Tarkan ja perusteellisen todellisuuden kartoituksen jälkeen innostamisen toiminnassa on kolme vaihetta, jotka Leena Kurjen(2010b) mukaan ovat Paulo Freiren mallin mukaiset. Ensimmäisenä on **sosiaalialalyttinen** vaihe, eli tehdään kriittinen analyysi todellisuudesta. On tunnettava todellisuus, ennen kuin sitä voi muuttaa. Apuna tässä voidaan käyttää useita eri menetelmiä aina kirjoista haastatteluihin. Seuraavassa vaiheessa tulkitaan ja ymmärretään analyysin tuloksena avautuva todellisuus, **analyttinen** vaihe. Kysytään ja vastataan, miksi todellisuutemme on sellainen kuin se meille on. Tämän jälkeen katsotaan kohti tulevaisuutta ja pyritään konkreettisen kuvan tavoin näkemään millainen tulevaisuus voisi parhaimmillaan olla. Paulo Freire puhuu utopian luomisesta. Myös argentiinalainen tunnettu innostaja ja sosiaalipedagogi Ezequile Ander-Egg uskoo utopioihin ja niiden liikkeellepanevaan voimaan. Hänen mielestä utopioiden kuoleminen merkitsisi saamaa kuin se, että ihminen ja tämän elämä olisi lopullisesti kirottu. (Hämäläinen & Kurki 1997, 215.) Lopuksi etsitään yhdessä välineet näiden utopioiden saavuttamiseksi. Tätä vaihetta voidaan kutsua **käytännölliseksi** vaiheeksi. Toimintaa ja sen edistymistä arvioidaan yhteisön jäsenten omien kokemusten valossa koko prosessin ajan. (Kurki 2010, 211.)

### 3.5 Innostamisen tavoitteen teoreettinen runko

Sosiokulttuurinen innostaminen on suunniteltua ja päämäärätietoista toimintatutkimusta. Se tähtää muutokseen ja lähtee niistä ongelmista, joita prosessiin mukaan lähtijät itse elämässään kokevat ja tuntevat. Tutkimukseen ja toimintaan osallistuvat kaikki ryhmän jäsenet. He yhdessä määrittävät ongelman, asettavat tavoitteet, suunnittelevat toiminnan ja osallistuvat yhdessä myös lopulliseen tulosten arviointiin. (Kurki 2010, 212.)

Innostamisen teoreettinen runko on Fernandez Merinon luoma. Näiden kahdeksan piirteen tulee näkyä innostamisen toiminnassa. (Kurki 2010, 212–214.)

1. Innostamisella pyritään sosiaalisen liikkeen aikaansaamiseen ja sosiaalisen muutoksen luomiseen ja vahvistamiseen.
2. Innostaminen on sellaista kasvatusta, joka juurtuu aktiivisen osallistavaan pedagogiikkaan ja siitä nousevaan metodologiaan.
3. Innostamisen avulla murretaan elitistinen näkemys kulttuurista harvojen yksinoikeutena ja tunnustetaan jokaisen ihmisen kyvyt toimia oman elämänlaatunsa luoja ja aktiivisena osallistujana yhteisönsä kehityksessä.
4. Innostaminen luo ja vahvistaa sekä itsenäisten sosiaalisten ryhmien että toimivien ryhmäprosessien syntymistä.
5. Innostaminen koostuu sellaisista sosiaalisista käytännöistä, jotka saavat aikaan aloitteellisuutta, osallistumista sekä toimintaa ja sen merkityksen pohdinnan vuorovaikutusta.
6. Innostamisessa on kaksi pilaria. Toinen on pohdittu aatteellis-filosofinen kehys ja toisena pilarina ovat filosofisesta kehityksestä nousevat menetelmät ja innostamiseen käytännössä tarvittavat tekniikat.
7. Innostamiseksi ei voida sanoa mitä tahansa toimintaa, joka sisältää osallistavaa sosiaalista toimintaa ja ryhmien muodostamista, sillä innostaminen perustuu aina suunnitteluun, refleктоituun päämäärätietoiseen toimintaan.
8. Innostaminen on yksilöllisen ja ryhmien välisen kommunikaation järjestelmä sekä horisontaalisella että vertikaalisella tasolla. Horisontaalinen taso tarkoittaa suhdetta toisiin rinnakkaisiin, samalla tasolla toimiviin yksilöihin ja ryhmiin. Vertikaalinen taso kuvaa suhdetta esimerkiksi viranomaisiin.

### 3.6 Innostaja

Sosiokulttuurisen innostajan, animaattorin, tehtävä on luoda elämää sinne, missä sitä ei ole. Siksi toiminnassa lähdetään liikkeelle ihmisen tarpeista. Yksi ammatillisen innostajan perusvaatimuksia onkin kyky herkistellä ja herätellä ihmisiä. Innostaminen on sosiaalipedagogiseen orientaatioon perustuva tapa ajatella ja tulkita yhteiskunnallista todellisuutta. Siinä korostuu syvä humanisuus, jonka tavoitteena on ylläpitää ihmisen turvallisuutta ja saada aikaan sosiaalisia prosesseja erilaisten toimintojen avulla. (Kurki 2000, 80–81.)

Sosiokulttuurisessa innostamisessa tapahtuvaa voidaan tarkastella tapahtuvaksi kolmella eri tasolla. Ne voidaan ymmärtää hierarkkisesti liittyvän toisiinsa, ruohonjuuritason toiminnasta aina yhteiskunnan huipulla tapahtuvaan toimintaan. **Ensimmäinen taso** pitää sisällään rationaalista toimintaa yleensä moniammatillisessa työryhmässä. Näihin toimintoihin osallistuu suuri määrä ihmisiä, jolloin kasvatuksellinen merkitys korostuu. Näiden projektien tavoitteet vaihtelevat. Ne voivat olla fyysisten ja älyllisten kykyjen harjoittamista, vapaan ilmaisun tukemista sekä sosiaalisten että inhimillisten suhteiden luomista. Tällöin innostaja toimii järjestelijänä, ohjaajana ja vastaa perustoiminnan järjestämisestä. **Seuraavalla tasolla** toimiminen on helpottajana ja välittäjänä toimimista. Esimerkkinä tämän tason toiminnasta voidaan mainita nuorisotalon johtaminen. Tällöin innostajan työnkuvaan kuuluu työnjohtamista, suunnittelua, organisointia ja toiminnan mahdollistamista. **Kolmannella tasolla** työskentelevä innostaja on yhteiskunnallinen vaikuttaja sekä mielipiteen muokkaaja. Tällöin hän toimii suunnittelun ja tutkimuksellisen toiminnan parissa, johon vaaditaan ylemmän yliopistotason tutkinto. (Kurki 2000, 81-82)

Ander-Egg on Kurjen (2000, 82) mukaan kuvannut innostamisen ammattia seuraavasti. Olennaista innostajan roolissa on se, että siinä on paljon vapautta. Hänellä on varsin laajat mahdollisuudet järjestää itse työtään ja toteuttaa omaa aloitteellisuuttaan, jota ohjaa jokin ideologinen ja edistyksellinen pohjavire. Ammatillisia vaatimuksia ovat luovuus, sosiaaliset taidot, spontaanisuus ja ilmaisun herkkyyt. Näiden lisäksi tarvitaan perusasenne, mitä ilman ei innostajan ammatissa voi toimia, sillä hänen pitää olla itse innostunut siitä, mitä hän tekee. Innostajalla tulee myös olla kyky ratkaista ja kohdata konflikteja ja vähentää jännitteitä sekä hänen on ymmärrettävä ihmissuhteiden luonne ja merkitys, voidakseen muodostaa ryhmäsuhteita. Lisäksi innostajan on luotettava ryh-

mänsä kykyyn ratkaista itse omat ongelmat ja kehittyä eteenpäin. Tämän lisäksi hänellä tulee olla kyky johtaa johtamatta ja ilman että ohjaaminen vaikuttaa määräilyltä. Innostaja pitää myös kyetä ottamaan vastaan muiden tekemät aloitteet sekä hänellä tulee olla työn vaatima fyysinen ja hermostollinen vastustuskyky, koska työ on usein sellaista, että siinä ei ole selkeää aikataulua ja tehtävää on paljon. Ammatilliset erityistaidot korostuvat, kun tehdään työtä musiikin, kuvataiteen sekä käsityötaitoja vaativien tekniikoiden kanssa. Innostajalta vaaditaan myös kykyä oppia tarpeellisia uusia tekniikoita. Tällöin työntekijän hyvä itsetuntemus nousee keskeiseksi ominaisuudeksi. (Kurki 2000, 81–86.)

Ranskalaisen J-C Gillet on Kurjen (2018) mukaan jakanut sosiokulttuurisen innostamisen tehtävät kolmeen osa-alueeseen. Hänen mukaansa innostaminen on kollektiivinen tehtävä, joka voidaan ryhmitellä seuraavasti. **Ensimmäisenä** on innostamisen tekninen tuotantotehtävä, joka on esimerkiksi tuotettava projekti, josta syntyy tuote, joka on joko konkreettista tai henkistä. Tällöin innostajat ovat tuotannon eksperttejä ja agentteja ja he saavat aikaan sen, että ryhmä toimii. **Toisena** on helpottajana ja välittäjänä toimimisen tehtävä, jossa innostaja toimii organisoijana ja suunnittelijana, tavoitteiden ja metodien asiantuntijoina, toiminnan selkeyttäjänä, luovuuden herkistäjänä sekä kaikenlaisen kommunikaation helpottajana. **Kolmantena** on valaistumisen taisteleva tehtävä. Tämä innostamisen tehtävä pyrkii luomaan mahdollisimman hyvin ne psykologiset olosuhteet, joita tarvitaan muiden tehtävien toteuttamiseen. Hänellä on myös kyky nähdä pidemmälle kuin muut ja hän uskaltaa ottaa kantaa asioiden puolesta. Tällöin toiminnan taisteleva puoli ja kulttuurin merkitys korostuvat. Tämä ideologiaan pohjautuva kulttuurinen toiminta on yhteisten utopioiden luomista. (Kurki 2000, 77–79.)

Gilletin mukaisten sosiokulttuuristen tehtävien perusteella hän myös muodosti innostajan kolme päätyyppiä. Ne ovat yhdistelmä erilaisia rooleja, jotka ohjaavat innostajan toimintaa riippuen ryhmästä ja sen iästä. Innostajan rooli korostuu erityisesti toiminnan alkuvaiheessa. Innostajan päätyypit ovat militantti innostaja, joka on ideologinen ja karismaattinen ja hän pyrkii herättämään ihmisten tietoisuuden. Toinen tyyppi on tekninen innostaja ja hänen toimintaansa leimaa rationaalisuus ja tehokkuus. Kolmantena on välittäjä, jonka ammatillinen tehokkuus näkyy taidoissa luoda ja ylläpitää ihmissuhteita. Näitä päätyyppejä ei oikeastaan esiinny sellaisenaan vaan innostaja omaa niistä hieman jokaista, ja nämä piirteet korostuvat aina tilanteen mukaan. (Kurki 2018.)

### 3.7 Innostamisen tavoitteet

Sosiokulttuurisen innostamisen tavoite on parantaa ihmisten elämän laatua niin, että tämän laadullisen muutoksen toteuttajana toimii ihminen itse. Toiminta on siis tukemista, kannustamista, voimavarojen herättelyä, suunnittelua ja mahdollistamista tavalla, jossa ihminen itse nähdään toimijana. Toiminnan avulla hän integroituu yhteisöön, joka innostamisen käsitteiden mukaan syntyy persoonien välisestä sosiaalisesta toiminnasta. Tällaisessa yhteisöllisessä toiminnassa osallistujien välille muodostuu yhteinen ymmärrys tavoitteista ja toiminnasta sekä subjektiivinen vuorovaikutuksellinen suhde toisten toimijoiden kanssa. Näin muodostuneet yhteisöt muodostavat yhteiskunnan, jossa kaikki sen jäsenet nähdään arvokkaiksi ja ainutlaatuisiksi persooniksi. Nämä persoonat voivat kuitenkin kasvaa täyteen kukoistukseen vasta yhteisössä toisten yhtä arvokkaiden persoonien kanssa. Näin sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteena voidaan pitää paremman maailman luomista. Kurjen (2000, 130) mukaan lopullisena tavoitteena voidaan pitää sellaisen sosiaalisen järjestelmän luomista, joka mahdollistaa inhimillisen ja oikeuden mukaisen yhteiskunnan syntymisen. Lopullinen tavoite sisältää kuitenkin lukemattoman määrän osatavoitteita, joissa korostuvat muun muassa kulttuuriset, sosiaaliset, kasvatukselliset sekä osallistumisen tavoitteet. **Kulttuuriset** tavoitteet liittyvät kulttuurisen identiteetin etsimiseen, kulttuurien väliseen tasa-arvoon, kulttuurisen ilmaisun kehittämiseen, kulttuuriseen demokratiaan sekä kulttuurien välisen kunnioittamisen vahvistamiseen. **Sosiaalisina** tavoitteina voidaan pitää sorrettujen ja marginaalissa olevien auttamista, elämän laadun parantamista, sosiaalisen omatunnon sekä yhteisöjen kehittämistä. Osallisuuden tavoitteista tärkeimpiä ovat sosiaalisten suhteiden luomisen tukeminen sekä sosiaalisen verkoston että uusien kommunikaatiotapojen syntyjen tukeminen. Myös ruohonjuuritason demokratian vahvistaminen kuuluu tähän osaluueeseen. **Kasvatuksellinen** ja persoonallisen kehityksen tavoitteita ovat emansipaatio, itseymmärryksen lisääminen, jatkuvan kasvun ja koulutuksen tukeminen, kriittisen ajattelun kehittäminen, yksilöllisten aloitteiden motivointi sekä ihmisen auttaminen ilmaiseemaan omia arvojaan sekä tarpeitaan. (Kurki 2008, 115–116; Kurki 2018.)

## 4 NEO- OMAPOLKU

NEO-OmaPolku on voittoa tavoittelematon kansalaistoimintajärjestö. Yhdistyksen ovat perustaneet erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhemmat ja toiminnan perustana ovat elinikäisen oppimisen ja sosiokulttuurisen innostamisen periaatteet sekä ratkaisukeskeinen työote. Perustehtävänä OmaPolussa on nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen ja jo syrjäytyneiden tukeminen elämän- ja arjenhallinnan keinoin. OmaPolku on toteuttanut ja kehittänyt nuorten elämänhallintaa ja osallisuutta tukevaa toimintaa vuodesta 2003 alkaen. Toiminnan päämääränä on kehitysvammaisen nuoren osallisuuden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääminen sekä kansalaistoiminnan ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. OmaPolku ry. yhdistyi 1.8.2016 Setlementtiyhdistys Naapuri ry:n kanssa ja näin syntyi Setlementti Tampere ry. Yhdistymisen myötä OmaPolun viralliseksi nimeksi tuli NEO-OmaPolku. Etuliite muodostuu nuorten elämänhallintaa ja osallisuutta korostavasta työotteesta. (NEO-OmaPolku 2017.)

OmaPolku tarjoaa työ- ja päivätoimintaa 41 kehitysvammaiselle 17-30 vuotiaalle nuorelle ja se mahdollistetaan mm. Tampereen kaupungin myöntämän kumppanuusavustuksen turvin. Vammaisten henkilöiden päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolella järjestettävä itsenäisessä elämässä selviytymistä tukeva ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 22.12.2006/1267). OmaPolun tarjoamat työmuodot pitävät sisällään yksilö- ja ryhmäohjaukselta kulttuuri- ja taidepainotteisten työpajojen avulla sekä kansalaistaitoryhmiä ja ammatillista ryhmätoimintaa. Järjestettävä toiminta suunnitellaan yhteistyössä nuoren sekä hänen lähiverkostonsa kanssa. Kaikki toiminta on suunnitelmallista sekä tavoitteellista ja se perustuu Nuoren Oman Polun Suunnitelmaan (NOPS). Edellä mainittujen lisäksi OmaPolku järjestää myös perheyhteistyötä. Perhe on tärkeä yhteistyökumppani ja voimavara, jonka luottamus tukee OmaPolun työkulttuuria (NEO-OmaPolku 2017.)

### 4.1 OmaPolku ry:n perustaminen

OmaPolku syntyi vuosituhaten vaihteessa erityistä tukea tarvitsevien nuorten vanhempien aloitteesta. Huoli oman lapsen tulevaisuudesta ja vammaispalveluiden vanha-kantaisuudesta saivat aikaan tarpeen luoda jotain uutta, omaislähtöistä toimintaa. Tarjot-



la oleva työ- ja päivätoiminta eivät vastanneet niihin odotuksiin, joita vanhemmilla oli omien lasten tulevaisuuden suhteen. Kehitysvammaiset olivat kymmeniä vuosia jatkuneen perinteen mukaan hoidon ja hyväntekeväisyyden kohteita, missä sinällään ei ole mitään pahaa, mutta tällainen kohtelu ei voi mitenkään vahvistaa kenenkään itsetuntoa. 15 vuotta sitten työtä tehtiin enemmän sellaisella ylihuolehtivalla otteella, toteaa Jaakko Bashmakov (2018). OmaPolussa haluttiin heti alusta alkaen antaa nuorille vastuuta ja mahdollisuuksia oman elämänsä suhteen. Otettiin riskejä ja opeteltiin elämässä selviämisen taitoja.

OmaPolku syntyi omaisten toimesta. Apua, neuvoja ja ideoita toimintansa tueksi he saivat Tampereella sijaitsevan Raholan koulun opettajilta sekä Setlementtiyhdistys Naapuri ry:ltä. Taloudellista tukea OmaPolku on saanut alusta alkaen Tampereen kaupungilta sekä Pispalan Rukoushuoneelta. Muutaman toimintakauden jälkeen Omapolku alkoi saada tukea myös Raha-automaattiyhdistykseltä. Näin toimintaan saatiin varmuutta ja jatkuvuutta.

Perustamisesta lähtien on OmaPolun toimintaa ohjannut tekemisen tavoitteellisuus sekä professionaalisuus. Ollakseen uskottava toimija, on oltava ammattimainen työote siihen, mitä ollaan tekemässä, kertoo Bashmakov. OmaPolkulaiset kävivätkin ottamassa mallia Lyhty Ry:n toiminnasta. Omaan toimintaansa he ammatillisuuden lisäksi ottivat mukaan omaisnäkökulman. Näin syntyi OmaPolun henki, joka kuvaa hyvin nykyistäkin toimintaa. Tämän lisäksi omapolkulaisuuteen kuuluu myös moniammatillinen työyhteisö. Monella työntekijällä on useampia ammatteja ja osaamisalueita. Henkilökunnassa on eri alojen ammattilaisia muun muassa sosiaali-, taide, musiikki-, kulttuuri-, kasvatus-, teollisuus- ja media-alalta, jotka yhdessä muodostavat varsin kattavan ammatillisen kirjjon. Tätä hyväksi käyttäen on OmaPolun toiminnasta saatu laadun lisäksi myös hyvin monipuolista. Ammattitaidoista löytyy esimerkiksi taide- ja kuvataideohjaajan, soitinrakentajan, artesaanin, nuorisotyöntekijän, lavastajan, autoteknikon, sosionomin ja lähihoitajan pätevyudet. Tätä ammatillista osaamista täydentää vielä työntekijöiden omat mielenkiinnon kohteet työelämän ulkopuolella, jotka hyvin usein linkittyvät oman työn tekemiseen. Niitä ovat muun muassa ovat musiikki, näyttämö- ja kuvataiteet. Bashmakovin (2018) mukaan OmaPolun alkuperäinen ajatus työn tekemistä ajatellen oli se, että työntekijät pääsevät hyödyntämään työssään omia voimavaroja ja mielenkiinnon kohteita. Työntekijöillä oli täysi vapaus tehdä työstään oman näköistä. Siinä oli riskinsä, mutta

kuten historia on osoittanut, onnistuessaan se synnyttää jotakin ainutlaatuista ja merkityksellistä, jossa lopputulos on enemmän kuin osiensa summa.

## 4.2 Työskentely OmaPolussa

OmaPolussa työskentelee tällä hetkellä 12 työntekijää. Heistä kahdeksan osallistuu päivittäisen pajatoiminnan järjestämiseen. Työpajojen ohjaamisen lisäksi he huolehtivat nuorten töihin saapumisesta ja kotiin lähtemisestä, sekä huolehtivat nuorten arjen toimivuudesta. Nuoret työskentelevät OmaPolussa pääsääntöisesti maanantaista perjantaihin kello 9-15. Työpäivät alkavat nuorten ja ohjaajien yhteisellä aamiaisella, jota tarjoillaan kello kahdeksasta alkaen. Lounas tarjoillaan porrastetusti 11.15 -12.30 välisenä aikana. Työpäivät päättyvät välipalaa 14.30, jonka jälkeen nuoret lähtevät kotiin.

OmaPolussa panostetaan olosuhteiden ohessa myös työtiloihin ja työvälineisiin. Viihtyisyyden lisäksi tilojen tulee olla tarkoituksenmukaiset ja niiden sisustukseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Työrauhaa voidaan edistää asiaankuuluvilla tilaratkaisuilla ja akustisen suunnittelun keinoin ja juuri näin on OmaPolussa toimittu. Tarkoituksenmukaiset välineet ja materiaalit mahdollistavat ammattimaisen työskentelyn. Hyvillä välineillä syntyy ammattilaisten ohjauksessa hyvää jälkeä ja tämä on nuorille erityisen tärkeää. He kokevat tekevänsä työtä, jolla on merkitystä, eikä se ole näennäistä puuhastelua. Myös toimipisteen sijainti on suunniteltu palvelemaan kaikkia käyttäjiä tasapuolisesti. Monet nuoret käyttävät OmaPolkuun kulkemiseen julkisia kulkuneuvoja osan kulkiessa takseilla. Keskeinen sijainti mahdollistaa myös kaupungin tarjoamien palveluiden vaivattoman käytön, mutta se mahdollistaa myös katukuvassa näkymisen, mikä on toimialajohtaja Anne Myllylän mukaan olennainen osa OmaPolun toimintaa.

Nuoret jakautuvat työpajoihin oman mielenkiinnon ja taipumusten perusteella. Heistä tulee OmaPolkuun saapuessaan joko media- tai taidepajalaisia. Näissä pajoissa he ovat aina toimintakauden ajan. Taitojen karttuessa heidän on mahdollista siirtyä joko Media-studioon tai Ateljeehen, joissa toiminta on ammattimaisempaa. Samoin OmaPolun keittiö- ja puhtaanapitotiimi toimii ammattimaisesti, valmistaen kaikkia ateriat omapolklaisille.

### 4.2.1 OmaPolun arvot ja mitä ne tarkoittavat

OmaPolun työtä ohjaavat yhteiset arvot, jotka ovat syntyneet yhteistyössä työyhteisön ja sidosryhmien kanssa. Yhteisten arvojen julkituominen auttaa työyhteisöä ymmärtämään oman työnsä merkityksen ja tarkoituksen, ja näin on helpompi perustella ulkopuolisille tahoille omaa arvojen ohjaamaa toimintaa. Vuoden 2015 toimintakertomuksessa arvoja avataan seuraavasti:

#### ***Yhdenvertaisuus***

*Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Oikeudenmukaisessa maailmassa kaikilla ihmisillä on oltava yhdenvertaiset mahdollisuudet mielekkääseen kouluttautumiseen, kykyjen mukaan räätälöityyn työn tekoon sekä elämää rikastuttavaan arkeen ja ajanmukaisiin palveluihin.*

#### ***Itsemääräämisoikeus***

*Itsemääräämisoikeus tarkoittaa vapautta tehdä omia vapaaseen tahtoon perustuvia valintoja ja ratkaisuja elämän suurissa ja pienissä asioissa. Itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa on suojeltava ja muiden ihmisten on kunnioitettava niitä. Itsemääräämisoikeudet on pidettävä mielessä, vaikka ihminen voi tarvita oikeuksiensa toteuttamiseen apua, tulkkeja, tulkintaa, läheisten ymmärrystä ja tietoa, viisautta ja pitkäjänteisyyttä.*

#### ***Osallisuus ja yhteisöllisyys***

*Osallisuus käsitteenä on enemmän kuin pelkkä osallistuminen. Osallisuus on todellista kuulumista johonkin, aitoa kuulluksi tulemistä ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan elämänsä ja ympäristöönsä. Osallisuus on myös sitoutumista ja vastuun ottamista.*

*Osallisuuden tärkeä edellytys on, että ihminen pääsee aktiivisesti mukaan yhteiskunnan toimintaan juuri sellaisena, kun hän on. OmaPolussa nuori asettaa yhdessä yhteisön kanssa omia tavoitteita, pohtii eri ratkaisuja, osallistuu suunnitteluun ja päätöksentekoon ja kantaa osansa vastuusta. Tämä innostaa nuoria kehittämään ja tekemään itse sekä sitouttaa ja kasvattaa nuoren motivaatiota. OmaPolku on yhteisö, jossa nuoret ja työntekijät tekevät yhdessä. Nuori ei ole toiminnan kohde, vaan aktiivinen toimija. Osallinen nuori kokee itsensä merkittäväksi.*

#### ***Oikeus mielekkääseen elämään***

*OmaPolussa jokainen nuori suunnittelee omaa mielekästä elämäänsä, opiskeluaan, työtään, asumistaan, sosiaalista elämäänsä ja omaa yksityisyyttä. Tavalliseen elämään kuuluu omien valintojen tekeminen, vastuullisuus, jakaminen ja realistinen kuva omasta toimintakyvystä.*

#### ***Oikeus oppimiseen***

*Oppiminen jatkuu peruskoulun jälkeen. OmaPolussa nuoria kannustetaan oppimaan uusia asioita ja vahvistamaan aiemmin opittua työ- ja päivätoiminnassa, asumisessa ja*

*harrastuksissa. Oppiminen on monipuolista tietojen ja taitojen opiskelua, yhdessä ole-  
misen ja tekemisen opettelua, uuden oppimista ja omien vahvuuksien löytämistä itsestä  
sekä vastuullisuuden ja itsenäisyyden harjoittelemista. Elinikäinen oppiminen laajentaa  
maailmankuvaa, tuo uusia kokemuksia, lisää osallisuutta, vahvistaa taitoja sekä itsetun-  
toa ja itsetuntemusta. OmaPolun työ ja päivätoiminnassa jokaiselle nuorelle laaditaan  
yhdessä nuoren ja hänen läheistensä kanssa oma yksilöllinen oppimisen polku.*

#### **4.2.2 Työskentelyn lähtökohtana olevat Omapolun periaatteet**

Arvojen lisäksi OmaPolun toimintaa ohjaa joukko tiettyjä periaatteita, jotka koskevat kaikkea, suunnittelusta toteuttamiseen. Työntekijöille nämä ovat myös ajatusmalleja, joiden avulla työn kuva on selkeä. Työntekijät ovat myös sitoutuneet noudattamaan näitä työn lähtökohtana olevia periaatteita. Vuoden 2015 toimintakertomukseen on kirjattu seuraavat kohdat ohjeistamaan omapolkulaisten työn tekoa.

##### ***Ennen kaikkea nuori***

*OmaPolussa nuori on ensisijaisesti nuori, ei vammainen. Etsitään ratkaisuja ja mahdollistetaan monipuolinen tekeminen mahdollisista rajoitteista huolimatta. Nuoruus on haasteellinen ikävaihe ja täynnä herkkiä, usein vaikeita aiheita. Hyvä nuoruus antaa uskoa ja toivoa hyvään aikuisuuteen. Ohjaajat luovat ilmapiirin, jossa tekeminen ja osallistuminen mahdollistetaan kaikille. Se voi tarkoittaa esimerkiksi apuvälineiden räätälöintiä, kannustavan ilmapiirin luomista, päivärytmin rakentamista, vuorovaikutuksen mahdollistamista tai ryhmän kokoonpanon säätämistä.*

##### ***Itsenäisyys ja sen tukeminen***

*Nuoria ei katsota ylhäältäpäin, kohteina, vaan he ovat tasavertaisia. Työntekijän paikka on nuorten vieressä vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutus on kuulemista, yhteisten rajojen hakemista, etenemiseen luottamista, vastuun ja vapauden tasapainoa.*

##### ***Vuorovaikutus***

*Haastavaa käyttäytymistä on monenlaista ja siihen voi olla monta eri syytä. Käytökseen voivat vaikuttaa aistiyliherkkyys tai se, että elämänhallinnan eri osa-alueet eivät ole nuoren toiveiden mukaiset. OmaPolun toimintatapamalliin kuuluu aito läsnäolo vuorovaikutustilanteissa sekä jatkuva ennakointi ja kommunikaation tuki.*

##### ***Polut ulos ja sisään***

*OmaPolku luo polkuja sekä sisään omaan itseen, että ulkopuoliseen maailmaan. Sisäinen polku sisältää matkan püileviin taitoihin, uuteen tietoon, oivalluksiin, itsetuntemukseen, itsetuntoon ja tunteisiin. Matka ulkopuoliseen maailmaan johtaa opiskelemaan, omaan asuntoon, työhön, uusien harrastusten ja muiden ihmisten ja yhteisöjen luokse. Matka yksilöllisyyteen ja yhteisöllisyyteen ovat OmaPolun työn kulmakiviä.*

Arvojen ja työn lähtökohtana olevien periaatteiden lisäksi OmaPolun toiminta pitää sisällään tiiviin yhteistyön perheiden kanssa. Perheet nähdään tärkeäksi voimavaraksi, joiden toiveita kuunnellaan tarkasti, sillä molemminpuolinen luottamus luo vankan perustan OmaPolun toiminnalle.

### 4.3 OmaPolun työskentelymuodot

OmaPolku tarjoaa nuorille sekä **ryhmä-** että **yksilöohjausta**. Yksilöohjauksen ydin on nuoren kanssa tehtävä NOPS-suunnitelma eli Nuoren OmaPolun Suunnitelma. Sen tehtävä on varmistaa toiminnan suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Yksilöohjausta on mahdollista saada myös **Ansaitsemista kehittävässä** toiminnassa, jonka tarkoitus on ansaitsemismahdollisuuksien kehittäminen tuetun työllistymisen menetelmin sekä **Asumisen tuki** -toiminnassa, jossa tuki on omassa asunnossa asuvan nuoren yksilölliset tarpeet huomioivaa tukea. Ryhmätoiminnot puolestaan pitävät sisällään taide- ja kulttuuripainotteista **työpajatoimintaa**, **kansalaistaitoryhmiä** sekä **ammattillista** ryhmätoimintaa. Yhteistä kaikissa pajatoiminnoissa on nuorten vaikuttamismahdollisuuksien ja osallisuuden lisääminen. Nuoret ovat mukana suunnittelemassa, toteuttamassa ja arvioimassa pajatoimintaa. Työskentelyn tarkoitus on aktivoida nuoria, saada jokaisen ääni kuuluville sekä vahvistaa nuorten keskinäistä yhteistyötä. OmaPolussa työpajat on jaoteltu seuraavassa esitellyllä tavalla (NEO-OmaPolku 2017).

#### 4.3.1 Taide ja kulttuuripainotteiset työpajat

##### **Taidepaja**

Taidepajassa nuoret työskentelevät kahtena päivänä viikossa, tiistaina ja keskiviikkona. Työssä käytetään erilaisia kuvataiteen ja käsityön tekniikoita. Työskentely on tavoitteellista, pitkäjänteistä ja prosessinomaista ja näin se vahvistaa itseilmaisua sekä arjen taitoja. Ohjaus on ammattitaitoista ja työskentelyssä käytetään laadukkaita työvälineitä ja materiaaleja. Pajassa on vuosittain vaihtuva teema, joka ohjaa aiheiden ideointia taiteessa ja sisältää myös pedagogisen, yleissivistävän näkökulman. Taidepajan nuoret tuottavat myös omia näyttelyitä ja valmistavat tilaustöitä ulkopuolisille tahoille kuten yhtei-

söille ja yrityksille. Lisäksi he valmistavat omaa taidettaan myyntiin. Ohjaajia taidepajassa on kaksi ja nuoria kymmenen.

### **Mediapaja**

Mediapajassa nuoret työskentelevät tiistaina ja keskiviikkona median eri välineillä, käyttäen hyväksi kameroita, videokameroita, tietokoneita, editointiohjelmiä, digitallentimia ja erilaisia soittimia. Kymmenen hengen ryhmää ohjaa kaksi ohjaajaa. Mediapajassa nuoret oppivat arki- ja työelämän taitoja, kehittävät itsetuntemustaan ja ryhmätyöskentelytaitoja nykyaikaisilla välineillä. Mediapajassa valokuvataan, äänitetään, käsikirjoitetaan, tehdään kuunnelmia ja lyhytelokuvia sekä tutustutaan Tampereen taide näyttelytarjontaan vieraillemalla keskiviikkoisin jossakin paikallisessa galleriassa. Mediapajassa ollaan myös tiiviisti ajan hermolla ja vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Nuoret tekevät myös tilaustöitä ja osallistuvat erilaisiin yhteistyöprojekteihin, kuten Radio Valon kanssa toteutettu live-radiolähetys sekä Villa Vuohenojan kanssa toteutettava valokuvausprojekti.

### **Intensiivipaja**

Intensiivipajassa työskennellään torstaisin kahden ohjaajan ja yhdeksän nuoren voimin. Intensiivipaja on tarkoitettu nuorille, joilla on taipumuksia ammattimaiseen taiteen tekemiseen. Työskentely tapahtuu pienryhmissä ja pyrkimyksenä on mahdollisimman itsenäinen ja syventävä työskentely taiteen parissa. Nuoret valmistavat teoksia ja tuotteita myyntiin sekä tekevät tilaustöitä ulkopuolisille tahoille. Intensiivipajassa toteutetaan pajatoimintaa myös kuvataideterapeuttisin keinoin.

### **Luovaraati**

Luovaraati on levyraadın sovellus, jossa ollaan kiinnostuneita nykytaiteen kentästä ja ilmiöistä. Raadissa kaivetaan esiin sisäiset kriitikot, pohditaan, ihmetellään ja opitaan yhdessä. Luovan raadın tarkoituksena on löytää vastauksia kysymykseen: Mitä nykytaide on? Luovaraati tekee tutustumiskäyntejä gallerioihin ja julkisiin tiloihin. Tämän lisäksi ryhmä tuottaa taidetapahtumia kaupungin kaduille, ajatuksella, että taide kuuluu kaikille. Luovaraadissa on kaksi ohjaajaa ja yhdeksän nuorta ja se kokoontuu perjantaisin.

## **Elokuvakasvatus**

Elokuvakasvatuksessa on kaksi ohjaajaa ja kymmenen nuorta, ja paja toimii torstaisin. Nuoret tutustuvat elokuvien maailmaan kattavasti elokuvakasvatuksellisin keinoin.

Toiminta ei siis ole pelkkää elokuvien katselemista, vaan ryhmä myös syventää tietojään ja taitojaan elokuvissa esiin tulleita teemoja kohtaan. Elokuvista nousseita ihmiselämääkin koskettavia asioita käsitellään ja pohditaan yhdessä. Elokuvakasvatus on katselua, kokemista ja keskustelua.

## **Jamit**

Jameissa sukellaan musiikin ytimeen elämyksellisesti ja nautiskellen. Ryhmän tavoitteena on hukata rytmi, melodia ja kaikki totutut käsitykset, jotta musiikki voitaisiin löytää uudestaan omakohtaisemmin. Jameissa soitetaan, sävelletään, kirjoitetaan lyriikoita, kuunnellaan eri kulttuurien musiikkia ja tarpeen vaatiessa tehdään keikkoja OmaPolun tilaisuuksissa. Ohjaajia on kaksi ja he ovat bändiorientoituneita amatöörimuusikoita. Nuoria pajassa on mukana kymmenen ja toimintaa on maanantaiaamupäivisin.

### **4.3.2 Kansalaistaitoryhmät**

#### **Liikeryhmä**

Liikeryhmä on kahden ohjaajan vetämä kokonaisuus, joka toimii perjantaisin ja toiminnassa on mukana kymmenen nuorta. Liikeryhmä liikkuu luovin keinoin, pelaa ja tanssii sekä käsittelee ajankohtaisia aiheita, tutustuu luontoon, käy kirjastossa ja rentoutuu.

#### **Kieliryhmä**

Kieliryhmässä opetellaan ja vahvistetaan lukemisen ja kirjoittamisen taitoja monin eri menetelmin sekä harjoitellen vieraiden kielten alkeita. Tällä hetkellä opetellaan espanjaa ja ryhmää vetää ulkopuolinen opettaja. Ryhmän tukena toimii myös OmaPolun ohjaaja. Nuoria ryhmässä on viisi ja se kokoontuu maanantai-iltapäivisin.

#### **Ohjattu liikunta**

Liikuntaryhmä toteutetaan yhteistyössä Tampereen kaupungin liikuntatoimen kanssa. Toiminnan suunnittelee ja toteuttaa kaupungin liikunnanohjaaja. Apuohjaajina toimii kolme OmaPolun ohjaajaa, ja he tukevat nuoria osallistumisessa, auttavat välineiden kanssa ym. Liikuntaa on kerran viikossa maanantai-iltapäivisin.

### **Vaikuttamisryhmä**

Vaikuttamisryhmä kokoontuu aina tarpeen mukaan noin 1-2 kertaa kuukaudessa. Ohjaajana ryhmässä on yksikön johtaja ja nuoria mukana on viisi. Vaikuttamisryhmässä ollaan kiinnostuneita yhteiskunnallisiin asioihin vaikuttamisesta. Ryhmän tehtävänä on tuoda esille erityistä tukea tarvitsevien nuorten näkökulmia ja mielipiteitä sekä edistää erityistä tukea tarvitsevien nuorten tietoisuutta yhteiskunnallisista asioista ja vaikuttamismahdollisuuksista, vahvistaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten taitoja ja tietoja omaan elämään liittyvässä päätöksenteossa ja esittää kehittämisideoita ja toimenpiteitä NEO - OmaPolun toiminnan kehittämiseksi.

### **Pläjäys**

Pläjäyksessä aiheena ovat ajankohtaiset asiat, tapahtumat sekä uutiset, joita käsitellään mediakasvatus- ja mediatietoisuushengen mukaisesti. Nuoret tuottavat ryhmissä suurimman osan työpajan sisällöistä oman mielenkiinnon mukaisesti. Tavoitteena työpajatyöskentelyssä ovat innostaminen ajankohtaisten asioiden seuraamiseen ja ryhmätyötaitojen harjoittelu. Ryhmää vetää kaksi ohjaajaa ja nuoria on mukana kymmenen. Ryhmä kokoontuu maanantaiaamupäivisin.

### **4.3.3 Ammatillinen ryhmätoiminta**

#### **Ateljeepaja**

Syksyllä 2014 alkanut Ateljeepaja on OmaPolun uusimpia työmuotoja. Sen työskentely on suunnattu taiteellisesti suuntautuneille ja lahjakkaille nuorille, joita tuetaan itsenäiseen taiteelliseen työskentelyyn, ilmaisuun ja vastuunottoon omasta työskentelystä. Ateljee toimii Tampereen taiteilijaseuran taidetalossa Takahuhdissa. Taidetalolla ateljeelaiset työskentelevät taiteilijaseuran taiteilijoiden keskuudessa neljänä päivänä viikossa, maanantaista torstaihin. Toiminnassa on mukana viisi nuorta ja kuvataideohjaaja.

#### **Mediastudio**

OmaPolun uusi toimintamuoto on mediastudio. Toiminta alkoi syksyllä 2015. Mediastudio keskittyy erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymis- ja ansaintamahdollisuuksien edistämiseen. Studiassa työskentelee neljä motivoitunutta ja media-alalle suuntautunutta nuorta yhden ohjaajan tukemana. He työskentelevät kolmena päivänä



viikossa, tiistaista torstaihin. Studio tekee media-alan tilaustöinä lähinnä videoita ja lyhytelokuvia.

### **Keittiö- ja puhtaanapitotiimi**

OmaPolussa työskentelee myös keittiö- ja puhtaanapidon tiimi, joka tarjoaa toimintaa ammatillisen koulutuksen saaneille nuorille. Keittiötiimi valmistaa viitenä päivänä viikossa aamupalan, lounaan ja välipalan noin 35 hengelle. Tiimissä on yksi ohjaaja ja nuoria päivästä riippuen on kolmesta neljään. Toiminnan tavoitteena on nuorten ammatillisen osaamisen vahvistaminen. Näin ryhmästä on väylä auki kohti palkkatyötä tuetun työllistymisen menetelmän avulla.

## **4.4 Nuoren Oman Polun Suunnitelma**

OmaPolku on erikoistunut nuoruuden ikävaiheeseen. Peruskoulun päättymisen ja sen jälkeinen elämä on nivelvaihe, joka nähdään erittäin tärkeänä elämänkaaren välipysäkinä nuoren elämässä. OmaPolussa työskennellään juuri tämän elämänvaiheen kanssa. Peruskoulun ja toisen asteen välistä siirtymävaihetta pidetään yleisesti syrjäytymiselle alttiina ikävaiheena. (Ammatilliset erityisopettajat ry. 2009.)

Nuoret tulevat OmaPolkuun useita eri väyliä pitkin. Osa nuorista tulee toimintaan suoraan peruskoulusta, mikä lähtökohtaisesti on pääväylä OmaPolkuun. Tämän lisäksi tulijoita ovat myös toisen asteen opinnot päättäneet nuoret, jotka eivät sijoitu työelämään. Kolmantena ryhmänä ovat nuoret, jotka haluavat vaihtaa työ- ja päivätoimintapaikkaansa. OmaPolku tarjoaa näille nuorille tilaisuuden miettiä mahdollisuuksiaan ja seuraavaa askelta heidän elämässään. OmaPolun nuoriso- ja perhetyön painotus antavat hyvän kasvualueen nuoren jatkosuunnitelmia varten. Tämän lisäksi yhteistyö peruskoulujen kanssa luo oppivelvollisuuttaan suorittaville nuorille pohjaa ja väylän toteuttaa tulevaisuuden suunnitelmiaan. Monet peruskoululaiset suorittavat Tet-jaksonsa OmaPolussa, tutustuen paikan toimintaan. Vuoden 2015 toimintakertomuksen mukaan nuoria Omapolun toimintaan tuli seuraavista syistä.

- ei opiskelupaikkaa
- oppiminen pois koulumaailman rutiineista
- kiinnostus opiskeluun ei herännyt

- halu kasvaa kohti mahdollisimman suurta itsenäisyyttä, arjen haasteista selviämisen tahto
- valmentautuminen opintoihin, työhön, asumiseen ja mielekkääseen vapaa-aikaan
- tutustuminen omiin voimavaroihin ja taitoihin
- nuorisoyhteisö voimauttavana tekijänä, sosiaaliset taidot
- mielekäs ja tavoitteellinen tekeminen
- kiinnostus media- ja taidealoista
- oman elämänpolun suunnittelu

Nuoret siis tulevat Omapolkuun hakemaan tukea elämää ohjaaviin valintoihin. Peruskoulun päättymisen ei kaikkien kohdalla merkitse opiskeluun vaadittavien perustaitojen hallintaa. Ne voivat olla puutteelliset ja OmaPolussa niitä voi tuetusti harjoitella.

Työ OmaPolussa nuorten kanssa on ensisijaisesti vahvuuksien etsimistä, tukemista, ennakointia ja mahdollistamista. Toiminta ei ole ongelmakeskeistä, vaan se painottuu nuoren omien voimavarojen herättelyyn ja aktivointiin. Tällainen työ vaatii huolellista suunnittelua ja pitkäjänteisyyttä sekä nuorilta että työntekijöiltä. Nuoren saapuessa ja aloittaessa työnsä OmaPolussa, hänen kanssaan tehdään oma henkilökohtainen tavoitesuunnitelma, johon kuuluvat seuraavat osa-alueet; asuminen, opiskelu, työelämä, arki- taidot, vuorovaikutustaidot sekä liikunta ja terveys. Näiden osa-alueiden avulla kartoitetaan nuoren itsensä kanssa hänelle tavoitteet.

OmaPolussa toteutetaan tavoitteellista **Nuoren Elämänhallintaa ja Osallisuutta** tukevaa toimintaa ja siitä käytetään lyhennettä NEO. Näiden tavoitteiden tueksi OmaPolussa nuorelle laaditaan **Nuoren Oman Polun Suunnitelma**, eli NOPS. Se on prosessi, joka kehittyy ja elää nuoren ja hänen lähiyhteisönsä välillä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. Prosessissa pyritään vahvistamaan nuoren osallisuutta oman elämän hallintaan, suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen. Tämä tapahtuu korostamalla nuoren omaa ääntä ja mielipidettä häntä koskevissa kysymyksissä. Prosessin myötä myös nuoren lähi-ihmiset ja ohjaavat työntekijät sitoutuvat tukemaan häntä näissä tavoitteissa. Tärkeää niiden asettelussa on, että ne ovat lähtöisin nuorelta itsestään. Tavoitteet määritellään yhdessä mahdollisimman konkreettisiksi ja helposti arvioitaviksi, jolloin niiden seuranta ja saavuttaminen on mahdollista. Tätä prosessia tukee se, että nuori kokee tavoitteet itselleen tärkeiksi ja tavoittelemisen arvoisiksi. Tämän lisäksi tärkeää on myös pohtia sitä, miten

tavoitteiden saavuttamien tai niiden saavuttamatta jättäminen vaikuttaa nuoren tulevaisuuteen. (OmaPolku ry 2016, Rantanen & Kärkkäinen 2016)

Nuoren OmaPolun Suunnitelma NOPS on dynaaminen prosessi, johon kuuluu kolme osa-aluetta. Ensimmäinen on elämänhallinta ja perustaidot, jossa kartoitetaan nuoren perustaitoja suhteessa hänen tulevaisuuden tavoitteisiin. Toisena on poluttaminen, jossa selvitetään nuoren toiveet opiskelun ja työllistymishaaveiden suhteen. Viimeisessä osiossa, osallisuus ja osallistuminen pohditaan sitä, kuinka nuori osallistuu yhteiskunnan eri toimintoihin, sekä mitkä ovat hänen vapaa-ajan vietto mahdollisuudet. Näin kartoitetaan myös häntä tuen tarve harrastustoimintaan. (OmaPolku ry 2016)

NOPS-prosessi nuoren kanssa alkaa perustietolomakkeen täyttämällä, jonka jälkeen nuori ja OmaPolun tavoitevalmentaja käyvät alustavan tavoitekeskustelun. Tavoitekeskustelun tarkoituksena on saada esiin nuoren omia ajatuksia tilanteestaan ennen varsinaista NOPS-palaveria. Kyseinen keskustelutilaisuus käydään kahden kesken nuoren sekä tavoitevalmentajan välillä. Osalle nuorista tämä on ensimmäinen kerta, kun heiltä itseltään kysytään omaa elämää koskevista asioista, toiveista ja unelmista, ilman että mukana olisi läheisiä. Tämän jälkeen järjestetään NOPS-palaveri, johon kutsutaan myös nuoren omaisia ja ohjaajia. Näin saadaan laajempi näkökulma nuoren elämään käsittävistä kokonaisuudesta. Palaverin jälkeen nuori ja tavoitevalmentaja laativat yhdessä lopulliset tavoitteet koskien nuoren tulevaisuutta ja työskentelyä OmaPolussa. Tässä niin sanotussa tavoitevalmennuksessa sovitaan keinot tavoitteiden saavuttamiseksi sekä päätetään tavoitteiden toteutumisen seurannasta. (OmaPolku ry 2015)

NOPS- prosessin avulla on tarkoitus poluttaa nuoria eteenpäin elämässä. Vuodet OmaPolussa kehittävät nuorten sosiaalisia, henkisiä että arjessa selviämisen taitoja, joiden karttuessa nuoret voivat siirtyä elämässä eteenpäin. Tämä voi merkitä opiskelemaan pääsyä, itselle sopivan työ- ja päivätoiminta paikan löytämistä, itsenäistä asumista, työllistymistä tai siirtymistä OmaPolun ammatilliseen, ateljee- tai mediastudiotoimintaan, joissa tavoitteena on ansaitsemismielessä tapahtuva taide- ja mediatyöskentely.

## 5 TULOKSET

Tutkimusongelman selvittämiseksi minun oli aluksi tarkoitus kerätä aineistoa vain haastatteleamalla. Opinnäytetyöprosessin edetessä havaitsin kuitenkin haastatteluaineistossa piilevän ongelman, jonka ratkaisemiseksi katsoin parhaaksi turvautua myös osallistuvaan havainnointiin. Tämän toteuttaminen onnistui suhteellisen vaivattomasti, sillä olen työskennellyt useita vuosia NEO-OmaPolussa pajaohjaajana, ja toiminta on minulle tuttua. Sosionomiopintojen myötä tein lähiesimiesharjoittelun OmaPolussa, ja oppimistehtävien avulla selvitin itselle organisaatioon sekä lähiesimiestehtävien hoitoon liittyviä faktoja. Lisäksi olen työskennellyt Setlementti Tampere ry:n Miesten kansalaistalo Mattilan harjoittelijana kaksi kuukautta.

### 5.1 Haastattelu

Haastattelumetodina oli teemahaastattelu, joka pohjautui sosiokulttuurista innostamista ohjaavaan teoriaan. Haastattelu koostui kolmesta osa-alueesta: sosiokulttuurinen innostaminen, innostamisen tavoitteiden teoreettinen runko sekä työntekijän omat ominaisuudet. Ensimmäisessä osiossa käydään läpi, mikä on sosiokulttuurisen innostamisen tarkoitus, miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee työntekijän työotteessa, ja mitä elementtejä ja asioita hän työssään pitää sosiokulttuuriseen innostamiseen kuuluvaksi. Lisäksi selvitin missä määrin innostamisen kolme ulottuvuutta, pedagoginen, sosiaalinen sekä kulttuurinen, ilmenevät OmaPolun arjessa. Toisen osion kysymykset nivoutuivat Fernandez Merinon luomaan innostamista määrittelevään teoreettiseen kokonaisuuteen. Kolmas osio rakentui työntekijän ominaisuuksiin ja niihin taipumuksiin, joita innostajalta hänen työssään vaaditaan.

Haastattelua ohjasivat tutkimuskysymykset, joista ensimmäinen, ”**Miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee OmaPolussa?**”, haki vastausta siihen mitä ja mitkä ovat niitä käytännön toimia, joita voidaan pitää sosiokulttuurisen innostamisen toiminnan mukaisia. Toinen kysymys, ”**Miten sosiokulttuurisen toiminnan viitekehys ilmenee työntekijöiden työotteessa?**” haki vastausta innostamisen teorian kautta tapahtuvan, teorian ja käytännön välisen vuorovaikutuksen ymmärtämiseen. Kysymykset nousivat sosiokulttuurisen innostamisen keskeisistä teemoista. Haastattelun tulokset esitän kol-

messa osassa ja ne määräytyivät haastattelujen analyysissä muodostuneiden kokonaisuuksien mukaan.

### 5.1.1 OmaPolku ja sosiokulttuurinen innostaminen

Kaikki haastattelut alkoivat kysymyksellä siitä, miten sosiokulttuurinen innostaminen toteutuu OmaPolussa. Kysymys oli hyvin laaja-alainen, mutta se avulla päästiin hyvin alkuun. Vastauksissa määriteltiin innostamisen toiminnan lähtökohtia omaan työhön ja toimintaan.

*”Tavallaan jo ennen ku ymmärrettiin, että semmonen teoria on jo olemassa, me puhuttiin innostamisesta ja siitä motivoinnista, että annetaan niitä impulsseja. Ihmiset toimii itse aktiivisesti, mut että miedänkin porukat tarvii, et siellä on joku, joka rohkasee ja tsemppaa, et lähe ja uskalla ja oo rohkea ja että tuetaan et se onnistuu.”*

*”No mä miellän sosiokulttuurisen innostamisen niin, että se on semmosta yhdessä tekemistä, jossa ei oo voimakasta auktoriteettia, kuitenkin niin, että ne ketkä järjestää sitä toimintaa, niin kunnioittaa osallistujia, että tilat on hyvät ja materiaalit laadukkaat ja on annettu riittävästi virikkeitä sen sisällön muokaantumiseen, niin että sitten niillä yksilöllä ja ryhmällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä se lopputulos tai tekeminen on. Ja mun mielestä jokainen päivä on niiku työntekijänä oppimisen paikka, että päivät muokkautuu aina ja me työntekijöinä ollaan osana tätä yhteisöä. Toki on se suunnitelma olemassa, mut jotenkin se on sellasta läsnäoloa ja mahdollistamista. Kaikessa tekemisessä.”*

*” Sitähän me tehdään.”*

*”Ja ihan varmasti jokainen työntekijä on täällä toteuttanut sitä sosiokulttuurista innostamista, mutta ei oo ikään kuin ymmärtäny toteuttavansa sitä.”*

*”Meidän työskentelyssä, ainakin sillä tavalla, että meillä ohjaajat on oman alansa ammattilaisia, aina ja on sillai innostuneita siitä omasta tekemisestä, mikä kyllä tarttuu ympäristöön.”*

Haastateltavat toivat vastauksissa esiin motivoinnin ja motivaation, mahdollistamisen, yhteisöllisyyden, oppimisen, vuorovaikutuksen ja ajatuksen siitä, että toimintaa ohjaa yhteisesti suunnitellut tavoitteet. Tämä yhteisöllisyyden tunne korostui muutenkin OmaPolun toiminnasta puhuttaessa. Ohjaajat ja nuoret viettävät suuren osan työpäivästä yhdessä ja se ilmeni myös haastatteluissa.

*”Kyllä täällä on aika voimakaskin semmonen yhteisöllisyyden tunne, kun tossa aamukahvista lähtien, niin meillä on semmonen oma juttu.”*

*”Ja kyllä mä luulen, että meillä kaikilla on aika vahva sellanen OmaPolku identiteetti, että uskoisin, että työntekijöille omapolkulaisuus on vähän enemmän kuin työpaikka.”*

*”Ja musta tuntuu, että yks syy minkä takia OmaPolussa on hyvä tehdä töitä ja nuoret viihtyy, ja monet sanoo semmosesta OmaPolun hengestä, on se, että jollakin tasolla työntekijöillä on siellä taustalla aika samanlain ajatus maailmasta”*

*”Mut tässä OmaPolun tavassa tehdä, on tullu se, että, joka päivä mä tuun tänne niin, kun mä tulisin omaan kotiin, tietyllä tapaa. Totta kai mulla on se työrooli olemassa, mutta että, no joo en mä osaa sitä sen enempää sanoa.”*

Turvallinen ja viihtyisä yhteisö luo hyvät perusedellytykset työ- ja päivätoiminnalle. Tapa, jolla nuoret OmaPolussa kohdataan, vaikuttaa siihen minkälaiset edellytykset nuorilla on hallita ja käsitellä omaa elämää koskevia kysymyksiä. Innostamisessa korostetaan tietynlaista ihmiskäsitystä, joka ohjaa toimintaa filosofisella tasolla. Haastatteluissa työntekijä kertoivat omia kokemuksiaan nuorten ja ohjaajien välistä kohtaamisista seuraavasti.

*”Mahdollisimman tasa-arvoinen, esteetön lähestymine päivittäin ilman että esimerkiksi se kehitysvamma tai joku muu erilaisuus olis siinä esteenä. Tutustutaan ihmiseen.”*

*”Varmaan niin, että me pyrimme kohtaamaan toisemme semmosina ihmisinä olentoina tasavertaisesti.”*

Työn tekeminen sosiokulttuurisen innostamisen lipun alla asettaa toiminnalle tiettyjä kriteereitä, joiden oletetaan täyttyvän. Toimintaa ja työtä ohjaa siis innostamisen filosofia. Seuraavaksi olen nostanut esiin joitakin haastattelussa esiin tulleita seikkoja, joita arvioimalla innostamista voidaan määritellä tapahtuvaksi tai voidaan nähdä, että se ei toteudu. Haastattelussa keskusteltiin nuoren ja ohjaajan välisestä suhteesta sekä siitä, mitä se pitää sisällään.

*”Varmaan tossa just haetaan sitä, mistä just puhuttiinkin elikkä tämmönen yhdenvertanen vuorovaikutus ja että mä työskentelen omien nuorten kanssa työryhmässä yhtenä jäsenenä siinä.”*

*”Työskentely on hyvin yhteisöllistä toimintaa, vaikka se on pieni se yhteisö, siinä on tämmönen hyvin yhteen hitsautunut porukka, joka toimii hienosti yhdessä.”*

*”Se on ainakin ollu meidän tavoite, et me opitaan toinen toisiltamme, koska me opitaan toinen toisiltamme. Me ollaan niitä rinnalla kulkijoita ja kun lähdetään sitä vuorovaikutusta rakentaan, ni sehän on sen kaiken ydin, että pystytään kommunikoimaan toinen toisen kanssa. Se on koko ajan sitä, että opitaan toinen toisiltamme, että se en ole vain minä siinä antamassa ja opettamassa, vaan mä oon myös oppimassa. Se voi olla siihen omaan ajatteluunkin hyvin tärkeää, että ymmärtää sen, että minä en ole se, jolla on kaikki viisus ja kaikki, vaan me yhdessä rakennetaan ja saadaan se isompi osaaminen.”*

*”Koko ajan varmaan pyritään enemmän ja enemmän ottaan nuoria mukaan niin, kun suunnitteluun ja sisällön tuottamiseen, mutta kyllä mä oon*

*sitä mieltä, että kohderyhmän kanssa on välillä niin haastavia tilanteita, että sun on otettava sellainen auktoriteettirooli. Että tapahtuu.”*

OmaPolussa nuoren henkilökohtaista kasvua tuetaan moni keinoin. Haastattelussa ilmille seikkoja olivat oman elämän haltuun ottaminen, itsenäisyyden vahvistaminen, oman mielipiteen ilmaisuun kehittäminen ja rohkaisu sekä ihmisen arkeen ja siinä selviämiseen liittyvien perustaitojen opettelu. Yksilön ominaisuudet huomioidaan toimintoja suunniteltaessa. Nuorta siis herätellään omien toiveiden ja halujen ilmaisuun. Näin syntyvät tavoitteita ja päämääriä, joita kohden yhdessä mennään.

*”Me pyritään tarjoamaan laadukkaita ja prosessin omaisia sisältöjä, jotka tukevat sen nuoren kasvua.”*

*”Tää nyt tossa vähän tuli, mutta semmonen luovuus ja itseilmaisuus ei tuu välttämättä sillalailta itellään esille kaikilla, niin niitä kanavia sitten etsitään, että millä tavalla sitä itseilmaisuuta pystyy kehittämään tai millä tavalla itseään ylipäätään pystyy ilmaisemaan.”*

*”Niin tää asenne pitäis ikään kuin olla siinä nuoressa, taide tuo merkityksellisiä sisältöjä ja taiteen kautta ihminen oppii itsestään ja ympäröivästä maailmasta ja täällä taiteen kautta nuoret harjoittelee semmosia, teknisten taitojen lisäksi, nii ku monenlaisia arjen ja elämän hallintaan liittyviä asioita.”*

*”Kaikilla on halu kohti parempaa elämää ja ne voi olla pieniä asioita. Tieto siitä, että mä haluan vaikuttaa siihen omaan elämään, vaikka kuunnella semmosta musiikkia, kun mä haluan. Mun mielestä ne on kaikki semmosia asioita, sitä ei voi mun mielestä arvottaa, kuinka suurta asiaa tarvitsee omaan elämään ja mikä jonkun elämästä tekee hyvää.”*

*”Ja sitten se, että tulee niitä oman elämän toiveita ja tästä meidän toiminnan sisällöstä ja kaikkee, että nuoret pyrkii vaikuttamaan, siihen että mitä meillä tehdään ja se muokkaa terveempään suuntaan tätä meidän tekemistä.”*



*”Pyrimme tekemään nuorista semmosii luojia, jotka pyrkii vaikuttamaan siihen omaan elämäänsä.”*

Vastauksissaan haastateltavat toivat esiin toiminnan avulla tapahtuvan nuoren aktivoinnin, jossa huomioidaan nuorten yksilöllisyys. Tämä yksilön tukemisen avulla nuori herää huomaamaan omat voimavaransa, jotka ehkä ovat kateissa pitkään jatkuneen oman elämän sivustaseuraamiskokemuksen vuoksi. Vahvistuessaan henkilökohtaisella tasolla nuoren on helpompi aloittaa toimijana yhteisössä. Nuoren OmaPolun Suunnitelma, NOPS mainittiin useampaan kertaan, kun haastattelussa tiedustelin sitä, miten OmaPolussa toteutetaan määrätietoinen ja tavoitteellinen toiminta, joka liittyy nuoren olemiseen OmaPolussa.

*”Yhdessä tehdään niitä tavoitteita ja haetaan kiinnostuksen kohteita ja kun ne saavutetaan, niin sitten mietitään taas seuraavia tavoitteita ja määritellin, että nää kaikki toteutuu meillä. Ne tehdään siinä Nopsissa jo näitä asioita ja niitä on siinä niin pitkälle mietittynä. Tässä on se meidän NOPS-prosessi esitettyinä.”*

*”Sitä tää on. Tää on se meidän NOPS-suunnitelma. Siis ne periaatteet miten tää toimii. Edistystä arvioidaan koko ajan ja niitä korjataa. Tarvittaessa tavoitesuunnitelmaa voidaan muuttaa, jos näkee että se ei oookkaan...että tavoitteet on liian suuret tai sitten liian pieniä tai vääränlaisia tai nuoren mieli saattaa muuttua, mihin haluaa töihin tai mitä haluaa oppia.”*

Nuorten tullessa mukaan OmaPolun toimintaan hänen kanssaan tehdään siis NOPS-suunnitelma, jonka avulla nuoren henkilökohtaista kasvua tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tuetaan. Tätä yksilövalmennusta voidaan pitää nuoren punaisena lankana, joka ohjaa hänen toimiaan OmaPolussa. Tästä suunnitelmallisesta toiminnasta on löydettävissä erilaisia ulottuvuuksia, joista tulosten kannalta tärkeimmät nostan esille. Ne ovat pedagoginen, sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus.

*”Kulttuurin ja taiteen avulla ihminen saa haltuunsa ja oppii monia asioita. Ilmaisua, sä voit niiku monella tavalla kehittää sitä omaa ilmaisua, et*

*ehkä se kulttuuri ja taidekin on sellanen, että se pitää ajatella laajemmin, me tupataa ajatteleen se kapeemmin. Se pitää sisällään paljon enemmän, kun se hieno kulttuuri. Ja tää toteutuu OmaPolussa sitä kautta että ...kaikissa meidän toiminnoissa on mukana se luovuus...ei haeta perinteisiä helppoja malleja vaan lähetään niiku hulluttelemaan ja etsitään sitä ja sammalla hulluttelemalla etsitää itse ilmaisua, missä itsekin olen kovin taitava ...se tulee esille kaikessa meidän toiminnassa ...ruuan laitossa, pajatoiminnassa, arjen toiminnassa.”*

*”Se ilmenee varmaan sillee, että täällä on töissä eri alojen ammattilaisia, jotka osaa sen oman asiansa ja osaavat sen sitten hyvin opettaa.”*

*”Sosiaalinen tulee varmaan sitten hyvin pitkälle tän yhteisön ja vuorovaikutuksen ja yhdessä tekemisen kautta ja kulttuurinen sitten taas niiku meidän sisällöstä...ja toiminta on kulttuuripainotteista ja kulttuuriin osallistavaa.”*

Sosiaalinen ulottuvuus on OmaPolussa tärkeää. Kaikki haastateltavat puhuivat jo aiemmin omapolkulaisuuden hengestä. Omapolkulaisuus koettiin asiaksi, josta sekä nuoret että ohjaajat ovat ylpeitä. Kulttuurinen ulottuvuus korostuu OmaPolun toiminnassa sen ollen vahvasti mukana kaikessa, mitä OmaPolussa tehdään. Taidepaja, Mediapaja, Ateljee ja Mediastudio työskentely ovat kaikki kulttuurin ilmentymiä. Haastatteluisissa korostui OmaPolussa tehtävän taide- ja kulttuuriprojektien laatu ja korkealuokkaisuus. Henkilökohtainen kasvu ilmenee OmaPolussa myös ammatillisten taitojen oppimisena ja kehittymisenä. Mediastudion nuoret toimivat tuetusti media-alalla tehden tilaustöitä ulkopuolisille tahoille. Samoin Intensiivipajan tuotanto menee pääsääntöisesti tilaustöiden muodossa myyntiin. Näin nuoret ovat askeleen lähempänä ammatillista toimijuutta. Tämä ajatus kehitysvammaisista ammattitaiteilijoina on yleisen mielipiteen näkökulmasta vielä melko utopistinen. Omapolku on toimillaan pyrkinyt vahvasti yhteiskunnalliseen toimintaan ja sen muokkaamiseen. Haastatteluisissa nousi esiin seuraavia asioita.

*”Nyt ihan konkreettisia esimerkkejä oli noin kunnallisvaalit, meillä tehdään tutuks, miten yhteiskunnassa toimitaan ja rohkaistaan sitten toimi-*

*maan, että se on mun mielestä hieno juttu. Ja se että mahdollistetaan vaikuttamiseen muutenkin kaupungissa.”*

*”OmaPolun toiminnassa rohkaista siihen vaikuttamiseen ja onhan tässä vuosien varrella tehty, ja on käyty eduskunnassa ja on tavattu kansanedustajia”*

*”Taiteen kautta myös, mutta mehän viedään tietynlaista toimintakulttuuria myös tuonne kaupungin päättäjien suuntaa ja tiettyä henkeä, kaikissa palavereissa ja vierailuissa on tilaisuus vaikuttaa ja pyrkiä muuttamaan sitä vanhaa kulttuuria toimia kehitysvammaisten kanssa ...herätellä ihmisiä ajattelemaan laajemmin.”*

*”Ja kun meidän nuorethan pääsee osallistumaan ihan mielettömiin projekteihin. Moni ei pääse elämänsä aikana. Me saadaan kaupungin paraatipaikalle näyttelyitä ja muita juttuja niin se on aika ...”*

Näin on pyritty myös murtamaan yleistä käsitystä siitä, millaista kehitysvammaisten ihmisten elämä tai vaikka taiteen tulisi olla ja kuinka korkealle tai matalalle tavoitteet tulisi asettaa. Haastattelussa näiden määritelmien mukaan ja edellisten lisäksi esiin nousi OmaPolun uraauurtava edistyksellinen ote kehitysvammaistyössä. Yleisen mielipiteen muokkaaminen, rajojen rikkominen ja uuden luominen. Oltiin kriittisiä tarjolla olevia palvelumalleja kohtaan ja muutenkin ymmärrettiin, että toimimalla toisin olisi mahdollista saavuttaa enemmän.

### **5.1.2 Sosiokulttuurisen innostamisen teorettinen runko**

Tässä osiossa esitän sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteiden teoreettisen rungon avulla tehdyn haastattelun vastaukset. Tämän teoreettisen rungon perusteella pyrin seikkaperäiseen selvitykseen omapolkulaisten työntekijöiden työotteesta suhteutettuna innostamiseen. Vastaukset näin ollen sisältävät jonkin verran toistoa edelliseen osioon verrattuna, mutta näin toiminnasta saa perusteellisemmän kuvan.

Ensin tiedustelin työntekijöiltä, miten aloitteellisuuden ja vastuullisuuden syntymistä tuetaan OmaPolun toiminnassa.

*”Täähän voi olla, vaikka tää NOPS ja kaikki pajatyöskentely.”*

*”Sillä tavalla, että pyritään löytään nuorille asioita, jotka motivoi heitä omassa elämässään.”*

*”Ja sit annetaan taas se mahdollisuus. Ei sille yritetä, että tässä on tää muotti, johon sun täytyy sulloutua, vaan sille joustetaan ja katotaan sitä tilannetta sille kokonaisuudessa ja pyritään keksiin mielekkäitä juttuja, että saadaan se ihminen mukaan tähän juttuun. Ja sitä kautta vahvistetaan, ku saadaan se mukaan tähän ... se semmonen vastahakonen kovia kokenu tyyppi, ni se on semmosta vuoropuhelua, ei oletusta, että mä tiedän miten tää pitää parhaiten tehdä.”*

*”Kaikessa tässä toiminnassa haetaan sitä. Tuetaan kehitystä ja valintojen tekoa. Ja tuo vastuuhan on kanssa, että ymmärtää sitä, kun tekee päätöksen ja kantaa vastuun siitä päätöksestä. Ja tekojensa vastuu ymmärtää, että mitä siitä seuraa.”*

Vastauksissa kävi ilmi työntekijän merkitys voimavarojen etsimisessä ja herättelyssä. Työntekijä toimii ikään kuin vaivihkaa herättelijänä ja lähestyy nuorta tämän omilla ehdoilla tuputtamatta omia ideoitaan väkisin. Myös päätöksen tekoon ja vastuun ottamiseen kannustetaan. NOPS-prosessilla tuetaan oman elämän haltuun ottamista ja sen avulla nuoria tuetaan aktiivisiksi toimijoiksi. Seuraavaksi tiedustelin, miten OmaPolun työpajojen sisällön suunnittelua toteutetaan, ja mitkä ovat nuorten mahdollisuudet osallistua tähän toimintaan. Erityisesti minua kiinnosti se, onko toiminta pääsääntöisesti lähtöisin nuorista vai ohjaajista.

*”Parhaimmillaan se menee niin, että se nuorilta tulee ehdotus, että tehdään astiasto ja sitten ruvetaan nuorien kanssa miettiä, että mitä astiastoon kuuluu ja millasia astiastoja haluatte”*

*”Pajatyöskentelyn suunnittelu on lähtöisin nuorista.”*

*”Kyllä se näin on. Toiminta lähtee nuorista ja työntekijät mahdollistavat sen resurssien puitteissa.”*

*”Mutta se on ehkä lähtenyt meistä työntekijöistä enemmän kuin nuorista.”*

Pääsääntöisesti voidaan katsoa, että nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa pajatoimintojen sisältöihin. Pajat ovat sisällöltään hyvin taidepainotteisia, joten kulttuurin merkitys on korostunut OmaPolun toiminnassa. Tästä syystä erääksi haastattelun teemaksi nousi omapolkolaisten nuorten taiteilijuus. Minkälaisina taiteilijoina ja taiteen kuluttajina yhteiskunta työntekijöiden mielestä kehitysvammaiset nuoret näkevät? Miten työntekijät sen kokivat ja miten se vaikutti heidän tapansa tehdä työtä? Haastattelun perusteella työntekijät kokivat olevansa osa yhteiskunnallista muutosprosessia, jossa esimerkiksi kysymys siitä, kuka on oikea taiteilija, kyseenalaistetaan. Haastateltavat pohtivat asiaa seuraavasti.

*”Ja tässä voi esimerkiksi sanoa nää yhteiset näyttelyt, missä on meidän nuorten taidetta ja muiden taiteilijoiden taidetta.”*

*”Me murretaan se elitistinen näkemys joka kerta kun me juodaan pillimehut taidenäyttelyssä.”*

*”Tää on nyt täällä OmaPolussa taiteen saralla semmosta isoo muutostyötä, koska valitettavasti edelleen on etenkin kuvataiteen alalla käsitys, että kuvataiteilijat on vaan niitä oikeita taiteen tekijöitä ja muillakin aloilla ... että mikä on oikeeta taidetta”*

OmaPolun taide on monin tavoin viety suuren yleisön ulottuville taidenäyttelyiden, videoiden ja katutapahtumien muodossa. Tällä toiminnalla on vaikutusta yksilön ja yhteisön sekä yhteiskunnan väliseen suhteeseen. Yleinen mielipide on muokattavissa, mutta se tarvitsee tapahtuakseen tekijöitä.

Tutkimustani varten selvitin myös, miten ja millaisia sosiaalisia suhteita ja ryhmiä OmaPolun nuorten välille muodostui. Haastatteluissa nousi esiin seikkoja, että ryhmän

koolla ja sen koostumuksella oli merkitystä ryhmäytymiseen ja sosiaalisten suhteiden kehittymiseen. Jos ryhmä ei toimi, niin onko vika ryhmässä vai metodeissa, oli hyvä kysymys, joka nousi esiin. Kaikki elämässä ei ole hauskaa ja joskus ponnistelu yhteisen hyvän puolesta nähdään oman edun menettämiseksi. Osa nuorista tarvitsee enemmän tukea kyetäkseen kanssakäymiseen muiden kanssa, mutta kaiken kaikkiaan ryhmiä työntekijöiden mielestä syntyi ja niiden muodostumista myös tuettiin.

*”Ryhmässä on hyvä synergia, kun siihen on valittu tietynlainen ryhmä ja se on toimiva ryhmä.”*

*”Siinä kannustetaan tämmöseen nuorten keskinäiseen kanssakäymiseen ja ne toteutuu vaihtelevasti ihan siitäkin syystä, että osalla nuorista voi olla niiku tosi paljon haasteita siinä tota, kanssakäymisessä ihmisten kanssa ja niitä sitten pyritään tukemaan enemmän, jotka sitä tukea enemmän tarvitsevat ja osalla tulee sitten ihan automaattisesti.”*

*”Ja eri pajat toimii omina yhteisöinä ja sitten tauoilla tulee erilaisia porukoita eli meillä on niiku tavallaan ne toiminnan sisällä olevat puitteet, jotka me ollaan sanottu et ne on nää ryhmät ja sitten syntyy niitä nuorten omia porukoita ja pyritään kannustamaan et niitä syntyiskin. Ja mielellään syntyis, sillä se on kiva, kun niitä on syntyny sellasia vapaa-ajan juttuja.”*

*”Taidepajan monissa tehtävissä sä keskityt itseen ja taideteoksen tekemiseen, mutta sitten me halutaan aina säännöllisesti tuottaa jotain taideteoksia, johon osallistutaan yhdessä tai tehdään pareittain, että tulee sitä harjoitusta siihen sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja toisen kohtaamiseen ja tuetaan nuoria niitten ystävyys-suhteiden syntyemisessä ja siihen, että he vois tavata työpaikan ulkopuolella.”*

*”Ja sitten sellaset nuoret, jotka on kiinnostuneita esimerkiksi tukemaan toisia niin hyödynnetään sitä ja he toimii ikään kuin apuohjaajina ...auttaa ja tukee toinen toisiaan semmosissa tehtävissä, jonka vois hoitaa ohjaajakin, mutta se on niiku jotenkin luontevampaa, että se on toinen nuori.”*

Työ OmaPolussa on myös nuorisotyötä. Nuorten kanssa toimittaessa työntekijän tulee olla aidosti kiinnostunut heistä ja heidän elämästään ja siihen liittyvistä nyanssista, kuten mitä musiikkia nuoret kuuntelevat tai mitä elokuvia tai tv-sarjoja he katsovat. Työtä tehdään osin heidän lähtökohdistaan, ja työntekijät ikään kuin ovat osa nuorten elämää.

*”Nuoret saa tuoda sitä omaa maailmaansa, nuoret saa tuoda omia levyjä pajan taustalle soimaan, kun tehdään taidepajassa hommia.”*

*”Ja kun katsellaan elokuvia niin nuoret saa ehdottaa mitä katsotaan, ettei ne ole mun maailmasta.”*

*” On tosi tärkeätä pysyä nuorten ihmisten ... niiku siinä ajan hermolla, että tietää jos nuori on ollu Michael Gabrielin keikalla... ja nuorten asioissa ajan hermolla tai olla ainakin avoin niille ja että kuulostelee ja kyselee niistä ja on kiinnostunu.”*

Tutkiessani miten innostaminen OmaPolussa toteutuu, minun tuli selvittää myös työntekijöiden näkemykset tästä yhteiselosta ja kuinka merkityksellisenä he sitä nuoren näkökulmasta pitivät. Luottamuksen saavuttaminen on hidas prosessi, eikä sen syntymiselle ole oikoteitä. Haastatteluissa näitä keinoja pohdittiin ja yleisesti sen nähtiin johtuvan tavasta, jolla nuoret ja ohjaajat toisensa kohtaavat. Työntekijöiden mielestä työ OmaPolussa luo puitteet sellaiselle luontevalle yhdessä ololle. Eletään samaa elämää. Ohjaajat ja nuoret syövät aamupalan, lounaan ja välipalan yhdessä ja viettävät tauot yhdessä. Näin ohjaajat elävät nuorten kanssa heidän jokapäiväistä arkea, eli ovat siellä missä nuoret ovat. Tauolla tapahtuva vuorovaikutus on vapaamuotoisempaa kuin työskentelyn lomassa käydyt keskustelut. Tällaiset kohtaamiset ovat luonteeltaan enemmän nuoren ehdoilla tapahtuvia, heidän lähtökohdistaan esiin tulevia aiheita ja jutun juuria, jolloin keskustelu saattaa parhaimmillaan olla nuoren tulevaisuuden kuvan rakentamista.

*”Kohtaamalla joka päivä, keskustelemalla asiasta, tekemällä yhteisiä juttuja, Mulla on usein ollu se, että mä rupeen laittaa hiuksia, ni siinä tulee se luottamuksen tunne, ja silloin me ollaan kaksin ja se on myös intiimi tilanne. Taikka sitten menee viereen sohvalle ja rupee kyseleä jotain asioita tai voi siinä olla vaan ei siinä tarvi välttämättä olla keskustelua, on vaan.”*

*”Tää toimintahan tietysti tapahtuu täällä meidän tiloissa ja nuoret tulee tänne, mutta on siellä semmosia tunnuspiirteitä et me käydään esim. nuorten luona ja puhutaan nuorten elämästä muullakin tasolla, kun pelkästään sillä pajatyöntasolla ja kokonaisuudessaankin nuoruuden ajasta. Ja sitten ehkä tää, että me tehdään nuorisotyötä. Tää on niiku erityisvaihe ihmisen elämässä.”*

*”Ja sitten tää nuoren kotiasia, että kun nuori on muuttamassa omaan kotiin, niin ollaan siinä muutossa mukana ja mennään sinne hänen maailmaansa.”*

Usein lapsuudenkodista omilleen muuttaminen sijoittuu nuoren aikaan OmaPolussa. Näitä muutoksia työntekijät tukevat esimerkiksi käymällä nuoren luona kylässä muiden nuorten kanssa. Näin myös motivoidaan toisia samaan. Tämä tapahtuu nuorten kanssa samalla tietoisuuden tasolla.

OmaPolku on toimintansa alusta lähtien panostanut laatuun. Työskentelystä on tehty mahdollisimman mielekästä. Työntekijälle on suotu vapaus ja vastuu. Sitä ohjaa molemminpuolinen luottamus ja ymmärrys siitä, miksi OmaPolussa työtä tehdään. Tarkoitus on mm. mahdollistaa nuorten integroituminen yhteiskuntaan ja lisätä heidän mahdollisuuksiaan yhteiskunnassa ja samalla pyritään yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Työntekijöille on näin ollen järjestetty viikoittaista henkilökohtaista suunnitteluaikaa. Tämän lisäksi on koko työyhteisöä koskevia suunnittelupäiviä sekä joka toinen viikko järjestettävä tiimipalaveri. Näiden toimintojen tarkoitus on varmistaa ja luoda puitteet suunnitelmalliselle ja päämäärätietoiselle toiminnalle. Reflektiota omapolkulaisten työssä tapahtuu jatkuvasti.

*”Meillä ruhtinaallisesti huomioitu se suunnittelu ja että sillä tavalla, kun meillä kaikilla on sitä suunnitteluaikaa, niin saadaan laadukkaampaa pajasisältöä. Ja siinä pystyy myös rauhassa miettiä sitä ... just tätä reflektiota, että ei vaan tulla töihin ja ruveta tekeen”*



*”Kun on suunnittelupäivä, niin silloin sulla on mahdollisuus niinku miettiä, miten tää viikko-ohjelma toteutuu ja miten päivät kulkee ja ... miten ollaan viime viikolla menty...mihin jäätiin ja ennen kaikkea tehdä sitä reflektioo silloin suunnittelupäivänä ...toimiko se asia. Ja jos ei se toiminu, nii mitä mä teen sitten toisin ja mihin suuntaan me lähdetään sitä viemään. Siinä on se vapaus muuttaa sitä suunnitelmaa.”*

*”Pyritään koko ajan luomaan työpaikkoja nuorille, joka on isoa yhteiskunnallista muutosta tai tota muokkaamaan ihmisten asenteita meidän nuoria kohtaan tai madaltaan muutenkin meidän nuorten mahdollisuuksia osallistua kaikkiin juttuihin. Niin eikö se oli inhimillisempää ja parempaa?”*

*”No ensinnäkin se, että me ei jäädä tänne neljän seinän sisään...me pyritään siihen, että ne sisällöt on laadukkaita ja että ne näkyä ulospäin ja että ne myös ulospäin laadukkaita töitä...tilaustöitä ja muuta...näyttelyitä ja sitten mitä Mediastudio tekee ihan valtavan hienoja tilaustöitä”*

OmaPolun toiminta on monimuotoista. Tämä ilmenee esimerkiksi niin sanotuissa viranomaispalaverissa, joissa OmaPolun nuoret halutessaan saavat tukea OmaPolun ohjaajilta. Heidän tehtävänä on tällöin toimia nuoren tulkkina ja tuoda esiin nuoren omaa näkökulmaa. Lisäksi OmaPolussa tuetaan nuoren suhteita hänen sidosryhmiinsä, kuten vanhempiin, terveyspalveluihin ja asumiseen liittyviin tai muihin viranomaisiin.

*”Mehän osallistutaan siihen nuoren muuhunkin maailmaan, verkostoon, asumiseen ja perheeseen ja muihin viranomaisiin ja ollaan tulkkina ja joskus edunvalvojana monenlaisissa rooleissa. Ja pyritään kertoon mitä se nuori sanoo...mikä on iso työ.”*

*”Joo ja mehän tuodaan se oma näkökulma sie aina (palavereissa) ja ite ainakin, kun on niissä palavereissa, niin totta kai siinä tuodaan tää OmaPolun ja tän meidän työn näkökulma.”*

*”Palvelusuunnitelmaa kun tehdään eli mitä tarpeita, sillä nuorella on, niin niissä on sosiaalityöntekijä mukana. On kehitysvammapoliklinikkaa ...on meidän*

*yhteistyökumppania ja kouluja ja eri terapeutit, jotka tekee työtä meidän kanssa ... haluaa raportteja ja asumisyksiköt.”*

### **5.1.3 Innostajan tehtävät ja ominaisuudet**

Viimeisessä haastatteluosiossa esittelen työntekijä-innostajan tehtävät, ominaisuudet ja päätyypit. Ne ovat Leena Kurjen (2000) Sosiokulttuurinen innostaminen kirjan määrittysten mukaisia ja ovat tietysti osin vain viitteellisissä, mutta ne toimivat kuitenkin hyvin lähtökohtana niille ominaisuuksille ja taipumuksille, joita innostajana toimijalta vaaditaan. Ensimmäinen esiin noussut ominaisuus oli, että pitää olla itse innostunut, jotta voi toimia innostajana.

*”Jotta voi toimia innostajana niin pitää olla itse innostunut, se on siis tärkein asia, että oot utelias ja ennakkoluuloton.”*

*”Melko hyvä mittari on se, että ovesta tulee sisälle innostuneita ohjaajia ja ovesta ei lähde ulos ketään.”*

*”Mä niiku ainakin koen, että pitää ohjaajana olla innostunu oikeesti siinä sillä mä en vois ainakaan tehdä semmosta asiaa, että tuuppa palkkakäymistä... tai jotain. Mun täytyy olla oikeesti sisällä siinä jutussa ja kun mä olen itse innostunut, niin mä saan sen ryhmänkin innostumaan, kyllä se sen vaatii”*

Kaikkien haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden mielestä tämä toteutuu OmaPolussa kautta linjan. Työntekijät ovat innostuneita työstään. Toki aina ei voi olla yhtä innostunut, mutta lähtökohtaisesti asia on näin. Innostajan tehtäviin kuuluu myös innostettavien henkilökohtaisesta turvallisuudesta huolehtiminen ja vastaajat olivat sitä mieltä, että turvallisuuden kokemus on mahdollista, ja että nuoret niin kokevatkin. Siihen on pyritty vaikuttamaan erilaisilla ryhmäratkaisuilla ja päiväohjelman avulla, mutta myös ohjaajien ja nuorten väliset luottamukselliset suhteet luovat turvallisuuden tuntua.

*”Me pyritään tällä meidän synkronoidulla viikko- ja päiväohjelmalla ja kaikilla näillä ryhmäjoilla mahdollistaa se, että kaikilla on hyvä ja turvallinen olla.”*

*”Tarvitaan se työntekijä ja ne turvalliset puitteet siihen, että tapahtuu kehitystä ja että se on laadukasta se toiminta. Mutta vuorovaikutus on ole-massa. Kuuntelulaite päällä ohjaajilla jatkuvasti, mutta onhan meillä aika rutinoitunut viikkorytmi, se pitää olla tavallaan turvalline ja mä ainakin koen, että se on ollut hyvä sellainen selkee rutiini sillä. Se antaa sitten siellä sisällä sitä vapautta, niiku kuunella, kun siinä on se tietty selkee sabluuna.”*

Organisaation toimintakulttuuri on yksi innostajan työn mahdollistaja. OmaPolun toimintakulttuurista pyritään viestimään myös päättäjien suuntaan. Kaikki kokoukset, palaverit, vierailut ja näyttelyt ovat vaikuttamismahdollisuuksia, joita ei saa jättää käyttämättä, silloin kun kyse on ihmisten hyvinvoinnista, totesi eräs haastateltava.

*”Kun mä mietin sitä, kun tää Omapolku perustettiin sinne Tesomalle siihen risteykseen, se oli just oivallinen paikka, lähellä keskustaa, risteyksessä isot ikkunat, eikä ollu ajatustakaan, että niitä ikkunoita mitenkään peitetään, vaan että ylpeesti oltiin esillä. Ja ihmiset tulikin kysyyn, että mikä paikka tää on ja mitä te täällä teette. Ja kun liikuttiin kirjastoissa, kaupassa ja terveyskeskuksessa niin ihmiset tunsivat meidät ja meidät otettiin omakseen. Ja se on sitä vaikuttamista ja tärkeitä vaikuttamista.”*

Työntekijän ominaisuudet ja luonteenpiirteet olivat myös esillä haastatteluissa. Työntekijät arvioivat itseään suhteessa innostajan kolmeen päätyyppiin, jotka olivat militantti innostaja, tekninen innostaja ja välittäjänä toimiva innostaja.

*”Meissä on vähän jokaista ja meiltä löytyy nämä kaikki.”*

*”Kyllä meillä on näitä kaiken maailman hahmoja. Joo ilman muuta on. Ite oon aika selkeä kakkonen mutta humanistiset arvot on siellä kuitenkin isona osana.”*

*” Näin äkkiseltään ajatellen ykköstä ja kolmosta tai varmaan vähänsekoitusta kaikkea. Niiku meidän porukoissa, meissä on kaikissa kaikkea.”*

Omaisuuksia olivat mm. spontaanisuus, ilmaisuuden herkkyys, vapaus ja luovuus, kyky omistautua ja kyky organisoida suuria määriä ihmisiä ja asioita. Vastaajat kokivat edellä mainittujen ominaisuuksien löytyvän OmaPolusta.

*”Kyllä mä tän näkisin, että mussa on näitä ominaisuuksia.”*

*”Itse ja koko yhteisöön...mä nään, että nää toteutuu monella tasolla.”*

Viimeisinä innostajan ominaisuuksista haastattelussa esiin nousivat kyky vähentää jännitteitä, kohdata ongelmia, kyky johtaa johtamatta, kyky ratkaista ongelmia ja kyky ymmärtää ihmissuhteiden merkitys. Lisäksi hänellä tulee olla usko ryhmänsä kykyyn ratkaista itse omat ongelmansa.

*”Toihan on korostunut kaikilla täällä, toi konfliktien ratkaisu, siihen on harjaannuttu. Toi on taitolaji toi johtaa johtamatta, rinnalla kulkemista pajoissa, ja toi on tärkeä, että luottaa siihen, että ryhmä pystyy itse ratkaisemaan ongelman.”*

*”Mietin että miten tämän kohderyhmän kanssa toteutuu se, että antaa ryhmän itse ratkaista ongelmia. Että tietynlaista semmosta...dialogin johtajaa tai ohjaajaa ...ei johtajaa ...siinä tarvitaan aika usein meidän ryhmien kanssa.”*

*”Kyllä mä nääkin allekirjoitan... mutta tota kyllä toi, niiku mun ryhmä on oikein kyvykäs ratkaisemaan ongelmia ja se tekee siitä ryhmästä toimivan, kun ne tota, jos tulee joku pulma, nii sitä koitetaan yhdessä kattoo, että mitä sille voi tehdä ja tota se tekee siitä ryhmästä toimivan ja tämmöisen kehittymiskykyisen.”*

Tutkimuksessani pyrin myös selvittämään, mitä ajatuksia työntekijöillä oli liittyen henkiseen kypsyyteen, itsetuntemukseen sekä muihin persoonallisuutta määritteleviin seik-

koihin. Näillä tekijöillä on merkitystä, kun tehdään vaativaa työtä ihmisten parissa. Paikoin hektisessä työympäristössä toimimiseen vaaditaan tiettyjä ominaisuuksia, kuten psyykkistä tasapainoa ja oikeaa asennetta.

*”Ja sitten oon itte kokenu, että tää on helppo paikka olla töissä, mutta sitten eipä olekkaan, jos on sen tyyppinen ihminen ...meillä täytyy kestää aika paljon semmosta epävarmuutta. ”*

*”Joo ja sitä kohden tässä kait mennään ja kai se on sitten siitä, että on avoinna punnitsemaa niitä... ei tässä elämässä tulla valmiiks. Itsetuntemus kehittyy koko ajan ... pyrkimys balanssiin, matkalla ollaan. Avoimuus ja nöyryys asioille ja niiden edessä.”*

*”Kyllä mä varmaan aika tasapainoinen oo. Kypsydestä en osaa sanoa.”*

Viitaten käytyyn keskusteluun, esitin haastateltaville viimeisenä kysymyksen:” Minkälainen työntekijä sinä olet?”

*”Kyllä mä olen innostava innostaja näiden kriteerien pohjalta ainakin.”*

*”Varmaan vähän noita kaikkia. Toiset myös täydentävät toisiaan. Pidän tiimityöstä. Jokaisella on meillä oma paikkansa.”*

*”Kyllä mä oon aika monipuolinen ja osaan arvostaa itteeni tässä työyhteisössä ja osaan arvostaa muita ...sanotaan että vuorovaikutteinen.”*

Näiden haastattelussa esiin tulleiden vastausten ja keskustelun avulla pyrin hakemaan vastaukset tutkimuskysymyksiini.

## 5.2 Havainnointi

Osallistuvassa havainnoinnissa on tyypillistä, että havainnoitsija osallistuu tutkittavien toimintaan. Hän myös pyrkii pääsemään tutkittavan ryhmän jäseneksi. Minä olen työskennellyt OmaPolussa vuodesta 2012 alkaen ja toimin tällä hetkellä ohjaajana mediapa-

jassa, liikunnassa, jameissa sekä luovassaraadissa, joten olin aitiopaikalla tekemässä huomioita talon toiminnasta. Minulla oli jo haastattelumateriaali valmiina, mutta halusin myös tutkien ja havainnoiden hakea vahvistusta jo syntyneille aavistuksille ja arvioille. Saadakseni kyseisestä ilmiöstä selkeän kokonaiskuvan, yritin selvittää sen, mikä oli työntekijän henkilökohtainen tulkinta ja tieto sosiokulttuurisesta innostamisesta ja mikä oli yhteisön yleistä käsitystä samasta aiheesta. Oliko näitä edes mahdollista erottaa toisistaan? Päättyäkseni luotettavaan ja monitasoiseen lopputulokseen päätin selvittää asian. Mukana on myös retrospektiivistä tutkimusta.

### 5.2.1 OmaPolku

OmaPolun 2016 vuosikertomuksen mukaan sen toimintaa ohjaa mm. sosiokulttuurinen innostaminen. Omien havaintojeni mukaan tämä saattaa hyvin pitää paikkansa, mutta riittäkö pelkkä oma ilmoitus määrittelemään toiminnan tietynlaiseksi. Minulla oli tiedossa ja käytössä OmaPolun arvot ja työtä ohjaavat periaatteet. Vertasin niitä Johdatus sosiaalipedagogiikkaan (Hämäläinen 1999) kirjan liitteen 1 mukaisiin peruskäsitteisiin sosiaalipedagogiikasta. Havaitsin seuraavia yhtäläisyyksiä.

”OmaPolun toimintatapamalliin kuuluu aito läsnäolo vuorovaikutustilanteissa.” (OmaPolku 2016)

”Nuoria ei katsota ylhäältäpäin, kohteina, vaan he ovat tasavertaisia.” (OmaPolku 2016)

” Dialogisuus on kahden subjektin vuorovaikutusta ja kommunikointia. Siinä osapuolet kohtelevat toisiaan tasavertaisina kumppaneina.” (Hämäläinen 1999, 105)

Dialogi on toisen kohtaamista tasavertaisessa sinä-minä suhteessa. Silloin kun näin ei tapahdu, suhde on niin sanotusti minä-se suhde, jolloin lähtötilanne ei ole toisarvoinen. Omien havaintojeni perusteella olen myös pannut merkille tämän toista kunnioittavan kohtaamisen, joka OmaPolussa toteutuu alusta alkaen nuoren saapuessa. Seuraava havaintoni liittyi yhteisöllisyyden vahvistamiseen ja toiminnan järjestämiseen.

”Ohjaajat luovat ilmapiirin, jossa tekeminen ja osallistuminen mahdollistetaan kaikille. Se voi tarkoittaa esimerkiksi apuvälineiden räätälöintiä, kannustavan ilmapiirin luomista, päivärytmin rakentamista, vuorovaikutuksen mahdollistamista tai ryhmän kokoonpanon säätämistä.” (OmaPolku 2016)

”Sosiaalipedagogiikassa, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja elämyksellisyys voidaan käsittää myös toimintaperiaatteeksi. Niiden mukaisesti sosiaalipedagogisessa toiminnassa korostuvat yhteisö-, aktiivisuus-, ja elämyspedagoginen työote. Siinä otetaan käyttöön juuri se, mitä ihminen on luonnostaan.” (Hämäläinen 1999, 105)

Hämäläinen mainitsi toimintaperiaatteen, jolla hän viittaa esimerkiksi sosiokulttuuriseen innostamiseen, jossa korostuu taiteen ja kulttuurin keinoin tapahtuva pedagoginen työote. Se on yksi tapa kuvata OmaPolun toimintaa. Tämän lisäksi ajatus; ”Juuri se mitä ihminen on luonnostaan”, ohjaa OmaPolun toimintaa. Havaintojeni ja haastattelujeni perusteella olen päätenyt siihen päätelmään, että juuri näin tapahtuukin. Eräs haastateltava kertoi seuraavanlaisen esimerkin.

*”Ja se että, meihin usein otetaan yhteyttä, että meillä on tällanen tosi haastava nuori, joka ei oo löytäny paikkaa, me ollaan hirveen monelle tällaselle nuorelle tarjottu paikka ja tehty siitä mahdottomasta nuoresta mahdollinen nuori ja ohjattu sitä taas eteenpäin.”*

OmaPolussa kaikille annetaan mahdollisuus. Yleensä tällaisen mahdollistamisen ja ihmisen oikeiden tarpeiden kuulemisen avulla syntyy onnistumisia. Pehdytään ihmiseen perusteellisesti ja otetaan hänet vastaan sellaisena kuin hän on. Näin mahdollistetaan osallisuus, ensin omaan elämään ja myöhemmin koko yhteiskunnan tasolla. OmaPolun ja Hämäläisen ajatukset osallisuudesta ovat viimeinen esimerkkini vertailevasta havainnoinnista.

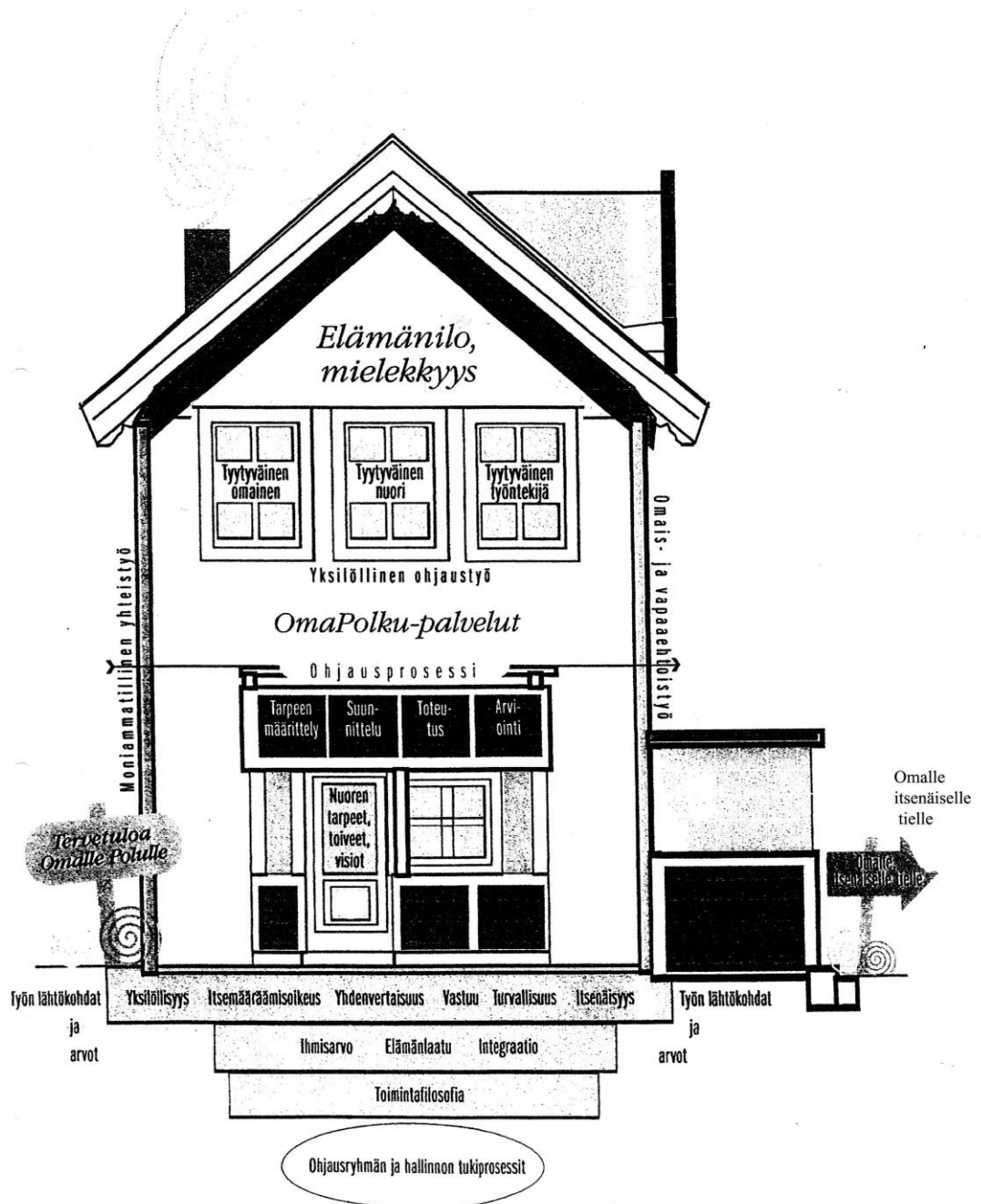
”Osallisuus käsitteenä on enemmän kuin pelkkä osallistuminen. Osallisuus on todellista kuulumista johonkin, aitoa kuulluksi tulemistä ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan elämäänsä ja ympäristöönsä. Osallisuus on myös sitoutumista ja vastuun ottamista. Osallisuuden tärkeä edellytys on, että

ihminen pääsee aktiivisesti mukaan yhteiskunnan toimintaan juuri sellaisena, kun hän on.” (Omapolku 2016)

”Osallisuus on välttämätön osa elämänhallintaa ja ilman sitä yhteiskunnallinen subjektius ei voi kehittyä.” (Hämäläinen 1999, 106)

Olen siis sosiokulttuurista innostamista ja sosiaalipedagogiikkaa käsittelevän kirjallisuuden avulla muodostanut käsitystä siitä, miten sosiokulttuurinen innostaminen OmaPolussa ilmenee. Edellä kuvasin muutamain esimerkein havainnointiani kirjallisuuden ja OmaPolun kirjattujen arvojen välillä. Tämän lisäksi olen työtä tehdessäni tehnyt paljon yleisellä tasolla olevia havaintoja, jotka tukivat oletusta sosiokulttuurisesta toiminnasta. Nämä olivat tietysti minun omia tulkintojani ja halusin löytää myös lisää ulkopuolisia todisteita näiden arvioiden tueksi. Tällaisen tunsin löytäneeni, kun sain käsiini OmaPolun perustamiseen liittyvän toimintakaavion vuodelta 2003. Tämän kaavion (kuva1) perusteella voi tehdä johtopäätöksiä siitä, millaiseksi tulevan yhdistyksen toiminta suunniteltiin. Sain myös kuulla, että kaavio oli puhtaasti yhdistyksen perustajien oma luomus. He eivät olleet silloin vielä kuulleetkaan sosiokulttuurisesta innostamisesta, joten oli todella mielenkiintoista nähdä heidän suunnitelmansa ja verrata sitä omaan käsitykseeni sosiokulttuurisesta innostamisesta.





KUVIO 1. OmaPolku ry: palveluiden toiminnallinen rakenne (Bashmakov & Myllylä 2003)

Tämän toimintamallin mukaan OmaPolun työtä ohjaavia lähtökohtia olivat ihmisarvo, elämänlaatu ja integraatio. Toimintafilosofiaan kuuluivat myös yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus, yhdenvertaisuus, vastuu, turvallisuus ja itsenäisyys. Kaavion perusteella voidaan tämän lisäksi todeta, että ohjaustyön tavoitteiksi mainitaan tyytyväinen omainen, tyytyväinen nuori ja tyytyväinen työntekijä. Näin mahdollistuu elämänilon ja mielekkyyden kokeminen. OmaPolun palveluprosessia puolestaan ohjaavat seuraavat kokonaisuudet; palvelun tarpeen määrittely, suunnittelu, toteutus ja arviointi. Tämä lisäksi huomionarvoista on, että tavoitteet, tarpeet, toiveet ja visioit lähtevät nuoresta itsestään.

OmaPolun toiminta on siis perustamisesta lähtien ollut suunnitelmallista, tavoitteellista ja määrätietoista toimintaa. Työn lähtökohtana ovat olleet nuoren omat toiveet, joiden päämääränä on ollut oman elämän haltuun ottaminen ja sitä koskevien päätösten tekeminen. Tätä prosessia on OmaPolussa toteutettu taiteen ja kulttuurin keinoin tapahtuvala pajatyöskentelyllä.

### **5.2.2 Setlementti**

OmaPolku yhdistyi vuonna 2016 Setlementtiyhdistys Naapuri ry:n kanssa ja näin syntyi Setlementti Tampere ry. OmaPolku on kuitenkin alusta asti kuulunut Suomen Setlementtiliittoon. Minua kiinnosti millaisten arvojen kanssa setlementit toimivat ja mitkä ovat työn lähtökohdat ja tavoitteet, koska niillä varmasti on ollut jonkinlaista vaikutusta yhdistyksen toimintaan. Opinnäytetyötäni varten havainnoin ja otin selvää millaisia yhtymäkohtia sosiokulttuurisella innostamisella ja setlementtityöllä on. Ensin etsin setlementtityötä Suomessa käsittelevän kirja Silta (1998), jota lukemalla kävi melko yksiselitteisesti selväksi, miten työtä kyseisellä ideologialla toteutetaan.

Setlementtityössä irtisanoudutaan hyväntekeväisyydestä ja pyritään rakentamaan tulevaisuutta vaikeassa tilanteessa olevan ihmisen omalla aktiivisuudella. Tarkoituksena on oman osallisuuden vahvistaminen. Setlementtityö on ennaltaehkäisevää, korjaavaa sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen tähtäävää työtä. Inhimillinen kasvu tapahtuu ihmisessä itsessään setlementin järjestäessä hänelle siihen tarvittavat välineet ja metodit. Setlementtiliikkeen toiminnan taustalta löytyvät seuraavat määreet; persoona, yhteisö, yhteenkuuluvuus, vastuu, naapuruus, vapaus ja vapaaehtoisuus. (Pontela 1998, 16-17.)

Vuonna 2016 tapahtuneen yhdistymisen myötä olen osallistunut useita kertoja Settlementti Tampere ry:n työyhteisö- ja kehittämispäiville. Niiden tarkoituksena on ollut kehittää settlementtityötä muuttuvassa yhteiskunnassa. Muun toiminnan lisäksi niissä on pysähdetty pohtimaan yhdistyksen omia arvoja, joista keskeisimmiksi ovat nousseet seuraavat.

1. Kunnioittava kohtaaminen
2. Usko ihmisen omiin voimavaroihin
3. Ihminen ihmiselle
4. Oikeudenmukaisuus
5. Yhdenvertaisuus
6. Dialogisuus
7. Osallisuus ja mahdollistaminen -vierellä kulkien
8. Ihminen ihmiselle, lähelläsi ja läsnä
9. Paikallisuus ihmisten kesellä
10. Paikallisuus ja yhteisöllisyys

Näitä arvoja ja toiminnan lähtökohtia vertailemalla olemassa olevaan sosiokulttuurisen innostamisen metodologiaan voin tehdä johtopäätökset organisaatiotasolla tapahtuvasta innostamisesta.

### **Yhteenveto**

Olen tehnyt havaintoja työntekijöiden toimista yksilötasolla. Se on näyttäytynyt minulle jokapäiväisten työtehtävien hoitamisena. Sen lisäksi olen havainnoiden ja dokumenttien avulla selvittänyt, miten sosiokulttuurinen innostaminen näkyy NEO-OmaPolun toiminnassa ja miten se ohjaa yksikön toimintaa. Jotta havainnointini olisi mahdollisimman kattavaa, selvitin myös, miten sosiokulttuurisen innostamisen piirteet ilmenevät koko organisaation tasolla. Näin minulle on muodostunut kolmen eri tason tuloksia, joista voin tehdä tarvittavia johtopäätöksiä.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitän opinnäytetyötä varten kokoaman aineiston perusteella vastaukset tutkimuskysymyksiini, joita oli kaksi. Ensimmäinen oli: ”Miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee OmaPolussa? Tätä asiaa voi tarkastella useammalta tasolta. Itse otin lähtökohdaksi sen, miten se ilmenee koko organisaation tasolla eli aloitan Settlementti Tampere ry:stä. Seuraavaksi pohdin innostamisen ilmenemistä yksikkötasolla eli NEO-OmaPolussa. Tämän jälkeen etsin aineistosta vastauksia siihen, miten sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee työntekijätasolla. Pyrkimykseni on hakea vastaus kysymykseen mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti. Toimimalla näin saan itsekin perustellumman käsityksen asiasta ja samalla ymmärrys OmaPolun toimintaa kohtaan kasvaa. Yksi opinnäytetyöni tavoitteista on nimenomaan oma ammatti-identiteetin syventäminen ja tässä tapauksessa teen sen tiedon avulla.

OmaPolku on osa Settlementti Tampere ry:tä. Tältä osin vastaus kysymykseen olisi, että työtämme ohjaavat settlementtiliikkeen arvot ja ihmiskäsitys ihmisestä oman elämän aktiivisena luojana ovat seikkoja, joiden perusteella settlementtityötä voidaan pitää sosiokulttuurisena innostamisena. Settlementtityön lähtökohtana on ihminen itse, persoona, jonka olemassa olosta ja ominaisuuksista ollaan kiinnostuneita, joten työn arvoja ohjaa vahva humanisuus. Tärkeää työssä on se, kuka tämä ihminen on, mitä hän tekee, mitä hän tuntee, mistä hän unelmoi ja missä hän on. Toiminta lähtee ihmisestä itsestään ammattilaisten tai vapaaehtoisten ollessa toiminnan mahdollistajina. Toiminta voi olla oman elämän laadun ja elämäntilanteen korjaamista tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämistä settlementin tarjoamissa kulttuuripainotteisissa harrastusmahdollisuuksissa. Kaikessa settlementtityössä korostuu myös yhdessä tekeminen ja usko yhteisön voimaan tuen antajana yksilön pyrkiessä kohti jotakin asettamaansa utopiaa. Tähän samaan päätelemään Settlementtiliikkeen toiminnan olemuksesta suhteessa sosiokulttuuriseen innostamiseen päätyi myös Leena Kurki (1998,62).

Yksikkötasolla sosiokulttuurinen innostaminen ilmenee NEO-OmaPolussa toiminnan järjestämisenä ja mahdollistamisena työntekijöiden toimiessa työpajojen ohjaajina. Kaikkea yksikön toimintaa ohjaavat OmaPolun arvot sekä taide- ja kulttuuripainotteiset työmuodot, jotka ovat olennainen osa sosiokulttuurisen innostamisen toimintaa (Kurki 2010, 221). Näiden työpajojen toiminnan sisältö pyritään suunnittelemaan yhdessä

kaikkien omapolkulaisten kesken. Toimintakauden alussa elokuussa OmaPolussa on tapana valita kaikkia työpajoja ja työskentelymuotoja koskeva yhteinen teema ohjaamaan työskentelyä. Vuoden 2017-18 teemaksi valittiin ihmisoikeudet. Sosiokulttuurisen innostamisen toiminnassa on aina mukana pedagoginen, sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus (Kurki 2000, 46). Vuoden teemaan perustuvan työskentelyn avulla nuoret perehtyvät ihmisoikeuksiin ja siihen mitä ne tarkoittavat, mutta voivat myös kokemusasiantuntijoina kertoa sen, mitä se tarkoittaa, kun ne eivät toteudu. Näin ohjaaja-nuori asetelma muuttuu vastavuoroiseksi ja tasavertaiseksi suhteeksi, jossa kukaan ei kasvata ketään, vaan kaikki kasvavat yhdessä yhteisen maailman välityksellä. (Kurki 2010, 197.) Näin on myös mahdollista päästä nuoren kanssa syvempään dialogiseen vuorovaikutukseen, mikä on ehtona sille, että nuori aidosti persoonana tulee huomioiduksi. Vasta sen jälkeen on mahdollista alkaa vahvistamaan yhteisöllisyyttä. Dialogin perusta Paulo Freire mukaan on rakkaus, jota ei käytetä vallankeinona, vaan joka ohjaa vastuullisen subjektin toimintaa (Freire 2005, 98). Näin yhteisen teeman ympärille kietoutunut toiminta pitää sillään pedagogisen ja sosiaalisen ulottuvuuden. Kulttuurinen ulottuvuus toteutuu OmaPolussa esimerkiksi taidepajatyöskentelyssä. Siellä murretaan vallalla olevaa käsitystä taiteesta elitistisenä korkeakulttuurina tekemällä taidetta itse, järjestämällä kulttuuritapahtumia ja taidenäyttelyitä, joista yksi oli TR1:ssä, joka toimiessaan oli yksi Tampereen keskeisimmistä taidegallerioista. Tämä OmaPolun 10-vuotistaipaleen kunniaksi järjestetty tapahtuma vahvisti myös yhteisöllisyyttä.

Tämänkaltaisen tilaisuuden järjestämisellä pyritään nuorten ja ohjaajien taiteen esille tuomiseen, mutta sillä pyritään myös yleiseen näkyvyyteen ja huomion herättämiseen. Sosiokulttuurinen innostaminen, verrattuna vaikka sosiaalipedagogiikkaan, on luonteeltaan poliittisempaa ja radikaalimpaa. Se omaa yhteiskuntakriittisiä piirteitä, jotka myös ohjaavan sen toimintaa. Kehitysvammaisten nuorten taiteen ja taiteilijuuden esille tuominen näin suurissa puitteissa on juuri yhteiskuntakriittistä ja radikaalia toimintaa. Yleisen mielipiteen ja toimintakulttuurin muokkaamisella on suuri merkitys ja se koetaan OmaPolussa erittäin tärkeäksi. Yleinen mielipide on hyvin vaarallinen asia, kun sitä käytetään jotakin heikommassa asemassa olevaa ihmisryhmää vastaan. Se ei varsinaisesti ole kenenkään omaisuutta, joten kukaan ei ole siitä vastuussa, mutta sen turvin ja takaa ja siihen vedoten annetaan kovimmat iskut, kun poljetaan ihmisoikeuksia. Tätä yleistä mielipidettä pitää siis muokata ja muuttaa suvaitsevampaan suuntaa, kun ajatellaan kehitysvammaisten ihmisten elämää ja mahdollisuuksia oman elämän kunniakkaaseen elämiseen. OmaPolku perustettiin aikoinaan toimimaan periaatteella, joka oli joil-

takin osin yleisen mielipiteen vastainen. Nyt mielipiteet ovat muuttuneet ja toimintaa ihaillaan ja kunnioitetaan. Sosiokulttuurinen innostaminen tähtää juuri tähän, maailmaan muuttamiseksi parempaan ja inhimillisempään suuntaan. Tältä osin sosiokulttuurisen toiminnan kriteerit täyttyvät yksikkötasolla. (Freire 2005, 70, 199.)

OmaPolun toiminnan olennainen osa on NOPS-suunnitelma. Haastatteluissa tuli ilmi, että juuri tätä nuoren omaa osallisuutta vahvistavaa ja tukevaa metodia pidettiin sosiokulttuuriseen innostamiseen kuuluvan toimintona. Yhtäläisyyksiä on juuri siinä tavassa, jolla se toteutetaan. Ensin tehdään perusteellinen kartoitus OmaPolkuun saapuvan nuoren tilanteesta. Tämä jälkeen nuorelle asetetaan hänestä itsestä lähtevät toiminnan tavoitteet sekä suunnitellaan, miten nämä tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Tilannetta seurataan jatkuvasti ja näihin tavoitteisiin on mahdollista tehdä tarvittavia muutoksia ja korjauksia. Päämääränä on oman elämän hallinnan vahvistaminen ja integroituminen yhteiskuntaan. Innostamisessa on samat elementit ja samoja tavoitteita. (Kurki 2000, 65.)

Innostamisen tarkoituksena on saada aikaan muutosta parempaan. OmaPolussa kyse on nuorten elämästä. Tätä muutosprosessia on mahdotonta saada alulle, jos henkilö itse ei siihen ole motivoitunut. Innostajan tehtävä onkin herätellä ja motivoimalla saada aikaan tätä transformaatiota (Kurki 2000,18). OmaPolussa työkaluna tähän toimintaa käytetään kulttuuri- ja taidepainotteista pajatyöskentelyä. Luovuuden ja itseilmaisun avulla ihminen aktivoituu. Hänen kiinnostuksensa oma elämää kohtaa toiveiden ja unelmien avulla herää, ja hän myös kiinnostuu muiden ihmisten elämästä. Yhteisön ja yhteisöllisyyden kehittäminen on yksi sosiokulttuurisen innostamisen päämäärä. Sillä ainoastaan muiden ihmisten kanssa hän voi kasvaa täydeksi persoonaksi (Kurki 2018). Työprosessina taide on luonteeltaan juuri sellaista, jossa kaikkien on mahdollista saavuttaa onnistumisen kokemuksia, sillä raja oikean ja väärän välillä on häilyvä ja paikoin se katoaa kokonaan.

Innostajana toimiminen on esimerkiksi työn tekemistä NEO-OmaPolussa. Sosiokulttuurisessa innostamisessa korostuu mahdollisuus ja vapaus tehdä työstään oman näköistä (Kurki 2000, 82). OmaPolussa tähän on panostettu. Työntekijällä on riittävästi aikaa suunnitella viikoittaista toimintaa, jonka toteuttamisessa hänellä on vapaat kädet. Näin hän voi hyödyntää omia vahvuuksiaan ja mielenkiinnon kohteita. Tämän lisäksi OmaPolun työntekijöillä on työyhteisön tuki ja luotto takanaan. Työntekijä nähdään voimavaraksi, josta on pidettävä huolta. Sosiokulttuurinen innostaminen määrittelee työntekijöille tiettyjä pääpiirteitä ja ominaisuuksia. Haastattelujen perusteella työntekijät omasta

mielestään omasivat näitä innostamiseen liittyviä piirteitä. Heillä oli kykyä johtaa johtamatta, heillä oli sosiaalisia taitoja ja he osasivat ratkaista konflikteja. Luonteenomaista heille oli myös luovuus, spontaanisuus, kyky omistautua, ilmaisun herkkyys, luotettavuus ja kyky kuunnella ja ilmaista positiivisesti tunteitaan. Nämä tietysti painottuvat henkilöistä ja tilanteesta riippuen, kuten myös sosiokulttuurisessa innostamisessa määritellyt innostajan perustyyppit. Militantti innostaja toimii karismaattisesti ja hänen toimintansa painottuu kulloistenkin projektien alkuun, jolloin on tarkoitus saada ihmiset mukaan toimintaan. Tekninen innostaja osaa menetelmät ja työskentelytavat ja hänen avullaan turvataan toiminta ja sen eteneminen. Helpottamisen alueella työskentelevä innostaja toimii välittäjänä ja hallitsee sosiaaliset suhteet ja niiden luomisen. Nämä ominaisuudet painottuvat tapauskohtaisesti, mutta haastattelujen perusteella työntekijät kollektiivisesti muodostavat sosiokulttuurisen innostamisen moniosaajan. Näin voidaan sanoa, että sosiokulttuurinen innostaminen työntekijätasolla ilmenee heidän toimiessaan pajaohjaajina edellä mainituin ominaisuuksin Omapolkua ohjaavien arvojen mukaisesti taide- ja kulttuuripainotteisten työmuotojen toteuttajina.

Toisena tutkimuskysymyksenä minulla oli: ”Miten sosiokulttuurisen innostamisen viitekehys ilmenee työntekijöiden työotteessa?”. Tähän kysymykseen vastaus olikin hyvin mielenkiintoinen. Miten siis määrittelen sosiokulttuurisen innostamisen teorian kautta OmaPolun toimintaa, kun teoria innostamisen ja sosiaalipedagogiikan näkökulmasta nousee aina tapauskohtaisesti juuri niistä lähtökohdista, jotka kulloinkin kyseisessä paikassa vallitsevat. OmaPolun toiminta tuottaa sille omaa teoriaa. Olenko siis tutkimassa teorian ilmenemistä tilanteessa, jossa paikka itse tuottaa itselleen oman teorian? Vastaus tutkimuskysymykseeni joka on, miten teoreettinen viitekehys ilmenee työntekijöiden työotteessa, olisi siis, että se ilmenee juuri niin, kuin se heidän omaa työtä tehdessään ilmenee. Tämä tietysti sillä oletuksella, että työ OmaPolussa täyttää yleiset sosiokulttuurisen innostamisen metodologiset kriteerit. Leena Kurjen (2018) näkemyksen mukaan OmaPolussa kriteerit täyttyvät. Tässä viitataan hänen vierailuunsa OmaPolussa, jolloin hän totesi, että työ täällä on sosiokulttuurista innostamista. Hän myös mainitsi, että innostamisessa käytäntöä ja teoriaa on mahdotonta erottaa toisistaan, sillä teoria syntyy aina käytännöstä. Näin on kuitenkin tehtävä, silloin kun halutaan tutkia sosiokulttuurista innostamista tieteenalana. Kirja Sosiokulttuurinen Innostaminen (Kurki 2000) käsittelee juuri innostamista teoreettisesti ja etymologisesti. Tässä kirjassa olevien tieteellisten määritelmien mukaan voin siis tarkastella innostamisen viitekehyyksen ilmenemistä omapolkulaisten ohjaajien työotteessa. Leena Kurki (2018) toteaa, että sosiokulttuurisen

innostamisen käytäntöä ei voi harjoitella. Hänen mukaan innostamisen toimintaa ohjaa ajatus. Ensin on sisäistettävä tämä filosofismetodinen kokonaisuus, joka perustuu tietynlaiseen ihmiskäsitykseen sekä filosofiseen näkökulmaan. Tämän jälkeen toiminnasta nousevat esiin ne metodit, joita esimerkiksi sosiokulttuurisessa innostamisessa käytetään. Hämäläinen (1999, 96) puhuessaan sosiaalipedagogiikasta, johon innostaminen myös kuuluu, painottaa sen olevan ajatteluun perustuvaa tiedettä, jonka toimintaa ohjaa tietty filosofia. Integraatio, emansipaatio, dialogisuus ja pedagoginen suhde ovat esimerkkejä, jotka määrittelevät ja ohjaavat sosiokulttuurisen innostamiseen toimintaa.

Minun tehtäväni oli selvittää työntekijöiden työtä ohjaavat ajatukset. Tätä pyrin selvittämään haastattelun ja havainnoinnin avulla. Heidän työskentelyään ja työtöitä olen seurannut oman työni ohessa. Osaa havainnoista voidaan pitää retrospektiivisenä, mutta sen avulla olen täydentänyt kokonaiskuvaa. Havaintojeni mukaan heidän työtään ohjaa vahva humaanius ja inhimillisyys. Yleinen ilmapiiri työpaikalla on kannustava ja innostava. Sitä voi kuvata jopa hyväksi, mistä merkinä voidaan pitää sitä, että työntekijöiden vaihtuvuus on minimissään. Se on mitattava tulos, joka perustuu siis hyvin toimivaan vuorovaikutukseen, tasa-arvoon ja toisten kunnioittamiseen. Nämä ovat lähtökohtia innostamisessa.

Ajatteluun ja filosofiaan perustuvan työtöiden mittaaminen perustuu hyvin vahvasti tutkijan omaan näkemykseen tutkittavasta ilmiöstä ja sen vertaamiseen siihen, mitä hän olettaa tutkittavien, tässä tapauksessa OmaPolun työntekijöiden, samasta ilmiöstä ajattelevan. Tämä toisten ajatuksien tulkinta on rivien välistä tapahtuvaa vastauksien etsimistä, mihin teemahaastattelulla muun muassa pyritään. Vilkka (2015, 120) toteaa laadullisen tutkimuksen erityispiirteistä, että tutkija pyrkii tulkinnan avulla tuomaan esiin sellaisia ihmisen toimintoja, jotka eivät ole välittömästi havaittavissa. Haastatteluissa etsin työntekijöiden vastauksista kristallinkirkkaita kytköksiä sosiokulttuurisen innostamisen teoriaan suhteessa omaan työhön. Minun tehtäväni oli myös muodostaa käsitys esimerkiksi siitä, millä tasolla keskustelu sosiokulttuurisesta innostamisesta käytiin. Oliko keskustelu vain yleisellä tasoa tapahtuvaa ajatusten vaihtoa, vai muodostuiko minulle vaikutelma siitä, että haastateltavalla oli myös syvempi ymmärrys itse ilmiöstä, teoreettisesta viitekehuksesta, sen käytännön ja teorian välisestä vuorovaikutussuhteesta. Tämän asian selvittämiseksi minun piti ensin muodostaa oma käsitys sosiokulttuurisesta innostamisesta organisaatio- ja yksikötasolla, jonka jälkeen minulla oli vertailukohta juuri tähän yleiseen ymmärrykseen asiasta. Näin minun oli tapauskohtaisesti helpompi



määrittää haastateltavan oma henkilökohtainen näkemys ja tulkinta sosiokulttuurisesta innostamisesta. Lopullinen päätelmä perustuu siihen, miten paljon omaa näkemystään haastatteluun osallistuneet tutkimusaineistoon toivat tämän yleisen käsityksen rinnalle.

Haastattelujen sekä oman työni ohessa tapahtuneen havainnoinnin, että useiden epävirallisten sosiokulttuurista innostamista käsitelleiden keskustelujen perusteella minulle kertyi riittävästi aineistoa johtopäätösten tekemiseen. NEO-OmaPolun työntekijöiden työotteessa ilmenee selkeästi teoreettinen viitekehys. Monet Leena Kurjen Sosiokulttuurinen Innostaminen -kirjassa esitetyt määritelmät, innostamisen elementit ja tavoitteet sekä työntekijöiden ominaisuudet täyttyvät. Esille nousi myös ulkopuolisen silmin havaittavissa olevia monia teoreettiseen viitekehukseen kytkeytyviä toimintoja, mutta tutkimukseni tehtävä oli löytää niitä myös työntekijän omasta ajatusmaailmasta. Tähän pyrin asettamalla vastauksille tietyt kriteerit, joiden odotin haastatteluissa täyttävän. Tutkiessani miten innostamisen teoreettinen viitekehys ilmenee työotteissa, toivoin työntekijän myös itse mainitsevan tai viittaavaan olemassa olevaan teoriaan. Näin ei juurikaan käynyt. Oma tulkintani ja johtopäätökseni kuitenkin on, että sosiokulttuurisen innostamisen teoreettinen viitekehys ilmenee monin tavoin työntekijöiden työotteissa, vaikka he eivät sitä itse tule teoreettis-filosofisesti ilmaiseeksi. Toisaalta koska sosiokulttuurinen innostaminen itse tuottaa oman teorian, jota ei voi mallintaa minnekään muualle, niin voidaan todeta, että NEO-OmaPolun työtä ohjaava teoria syntyy juuri siitä työstä, jota omapolkulaiset työntekijät siellä tekevät. Näin ollen vastaus toiseen tutkimuskysymykseeni on, että teoreettinen viitekehys toteutuu heidän työotteissaan, koska he itse luovat oman työnsä teoriaa.

Opinnäytetyöni on toimintatutkimus, jossa tarkoitus on selvittää jokin asia syvällisesti ja seikkaperäisesti. Näin voidaan suunnitella toimet tavoitteen saavuttamiseksi. Toimintatutkimuksella on aina tavoite. (Eskola & Suoranta 2005, 129) Opinnäytetyöni tavoite on vahvistaa NEO-OmaPolun tietoisuutta sosiokulttuurisen innostamisen teorian ja käytännön välisestä vuorovaikutuksesta sekä työn refleктоimisesta sosiokulttuurisen innostamisen teoreettisen viitekehysten mukaan. Tutkimustulokset osoittivat, että työ OmaPolussa on sosiokulttuurista innostamista, mutta teorian ja käytännön välistä syyseuraussuhdetta suuremman, yhtenäisemmän ja selkeämmän kokonaiskuvan muodostamiseksi olisi paikallaan pohtia. Sosiokulttuurinen innostaminen on olemukseltaan ja käsitteistöltään niin laaja kokonaisuus, että sen kokonaisvaltainen hallitseminen on vain harvojen etuoikeus. Elämässä on kuitenkin hyvä olla tavoitteita ja omaa työtä ajatellen

tässä on yksi. Oman työn ja sitä ohjaavan teorian tiedostamista on hyvä pohtia, sillä sen avulla voi avartaa käsitystä oman työnsä merkityksestä laajemmassa mittakaavassa. Samalla on mahdollisuus saavuttaa syvempi ymmärrys henkilökohtaisen osaamisen tasolla. Teorian kautta saa myös tukea toimilleen ja tekemilleen päätöksilleen. Opinnäytetyön tavoite on kirkastaa innostamisen kokonaiskäsitys ja ylipäätään herätellä omapolkulaisia pohtimaan, mitä sosiokulttuurinen innostaminen OmaPolun työntekijöille merkitsee.

## 7 POHDINTAA

Asioita pitää aina joskus pysähtyä miettimään, on ajatus, joka sopii mielestäni hyvin opinnäytetyön kohtaan pohdinta. Oppiminen, virheet ja oivallukset ovat läpi ihmiskunnan historian luotsanneet toimintaamme kohti utopioita, joita itse itsellemme olemme asettaneet. Tämä osin sisään rakennettu uteliaisuus on ohjannut minutkin sosionomiopintojen pariin. Ammattikorkeakoulun tarkoitus on kouluttaa asiantuntijoita työelämän kehittämiseen. Tätä voi tietysti pitää sopivana sattumana, sillä itsekin olen ollut kiinnostunut työelämän kehittämisestä. Kehittääkseen työelämää on tietysti ensin kehitettävä itseään. Tämän vuoksi valitsin opinnäytetyöni aiheeksi sosiokulttuurisen innostamisen. Tämä on metodologia, jota työpaikallani NEO-OmaPolussa käytetään. Se, miten sen opintojeni alussa mielsin, on tietysti muuttunut. Tätä prosessia voisi kuvata koiraksi, joka omaa häntää jahdattuaan, jossakin vaiheessa herää todellisuuden. Etsimäni sosiokulttuurisen innostamisen teoreettinen viitekehys nouseekin oman työni käytännöstä.

Animation socioculturelle on ranskaa, mikä suomeksi käännettynä tarkoittaa sosiokulttuurista innostamista. Se on syntynyt Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen rakentamaan yhteiskuntaa uudelleen demokraattiseksi, vapauden, veljeyden ja tasa-arvon yhteiskunnaksi (Kurki 2018). Opinnäytetyöprosessin myötä havahduin huomaamaan, että innostamisen historialla on myös rinnakkaistodellisuus. Niitä varmasti on useita, mutta tässä on seuraavanlainen. Tapa, jolla OmaPolussa toimitaan, syntyi vuosituhanen vaihteessa Raholan koulun liepeillä rakentamaan yhteiskuntaa sellaiseksi, jossa kaikille ihmisille, kehitysvammaisillekin, suodaan vapauden, veljeyden ja tasa-arvon suomat oikeudet elää täyttä ihmiselle tarkoitettua elämää. Toiminta ei perustunut johonkin jo olemassa olevaan toimintamalliin, vaan se lähti liikkeelle ihmisten tarpeista, unelmista ja utopioista. Olen opiskellut sosiaalipedagogiikkaa ja sosiokulttuurista innostamista Tampereen ammattikorkeakoulussa työskennellen samanaikaisesti sosiokulttuurisen innostamisen ytimessä. Tämän asian tiedostaminen oli kuin ammatillista osaamistani rajoittavaa verhoa olisi raotettu käytännön työstä teorian suuntaan. Apuna tässä prosessissa minulla olivat ammattikorkeakoulun sosiaalipedagogiikan opettajat. Oman työn kehittäminen ja kehittyminen ovat joskus kiinni hyvin pienistä ajatteluun ja tiedostamiseen perustuvista korjausliikkeistä. Oivallus asioista syntyy usein silloin, kun niitä pysähtyy hetkeksi miettimään.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli lisätä omaa osaamista, perehtyä tutkimukselliseen työtoteeseen sekä lisätä oman työpaikan osaamista sosiokulttuurisen innostamisen suhteen. Näiden asioiden toteuttamiseksi tein toimintatutkimuksen sosiokulttuurisesta innostamisesta NEO-OmaPolussa. Opinnäytetyön aiheesta ja tavoitteista keskustelin vuonna 2016 OmaPolun toiminnanjohtajan kanssa. Hän piti opinnäytetyön aihetta hyvänä, koska sen myötä OmaPolun osaamista ja toimintaa tulisi näin myös dokumentoitua ja ajatus NEO-OmaPolun sosiokulttuurisen innostamisen työpajasta tarjoaisi työntekijöille mahdollisuuden oman osaamisen kehittämiseen ja innostamisen metodologian pohtimiseen. Näin ollen opinnäytetyöni oli työelämälähtöinen.

Tutkimusluvan saatuani haastattelin neljää nykyistä ja yhtä entistä työntekijää. Tämän lisäksi keräsin aineistoa havainnoimalla sekä keskustelemalla aiheesta työntekijöiden kanssa. Perehdyin myös OmaPolun perustamiseen ja toimintaa liittyviin toimintakertomuksiin ja suunnitelmiin. Toimin opinnäytetyöprosessin aikana myös erään työntekijän opintoihin liittyvän sosiokulttuurisen innostamisen opintojakson arvioijana. Näiden edellä mainittujen tiedonkeruumenetelmien tarkoitus oli varmistaa tutkimukseni luotettavuus. Kananen (2014a, 135) toteaa, että jos tiedonkeruumenetelminä käytetään vähintään kolmea eri menetelmää, niin sitä voidaan kutsua aineistotriangulaatioksi. Tällä olen pyrkinyt saamaan vahvistusta tutkimustuloksille. Näin opinnäytetyöni luotettavuuden ehdot täyttyvät. Olen myös noudattanut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä piirteitä. Olen dokumentoinut tiedonkeruun, analyysimenetelmät ja tulosten syntyprosessit riittävän yksityiskohtaisesti. Olen mm. perustellut teorian avulla ilmenneitä käytäntöjä tarkasti ja muutenkin olen yrittänyt kuvata opinnäytetyöprosessia seikkaperäisesti. Näin olen saanut vastaukset molempiin tutkimuskysymyksiin. Validius merkitsee riittävän kuvauksen ja siihen liittyvien tulkintojen yhteensopivuutta suhteessa tutkimuskysymyksiin, joihin omassa työssäni sain vastaukset. (Hirsjärvi ym. 2007, 227; Vilkka 2015,197.) Olen myös tiedostanut sen tosiasian, että työskentelyni OmaPolussa saattaa vaikuttaa objektiivisuuteeni. Olen pyrkinyt kuitenkin siihen, että se ei vaikuta tutkimukselliseen otteeseeni, ja uskon, että ulkopuolinenkin tutkija päätyisi samoihin lopputuloksiin.

Sosiokulttuurinen innostaminen on ominaisuuksiltaan hyvin laaja kokonaisuus toimintoja, joiden tarkoituksena on edistää ihmisten välistä vuorovaikutusta, dialogia ja oppimista yhdessä tekemällä ja kokemalla. Samalla sosiokulttuurinen innostaminen määrittelee

maailman kylmäksi ja kuumaksi, mikä lyhyesti sanottuna tarkoittaa sitä, että onni ei ole ostettavissa. Innostamisen teoreetikot määrittelevät myös erilaiset solidaarisuuden ja kulttuurin ilmenemismuodot, jotka kuuluvat osana innostamisen teoriaan. Niiden sanoma suurelta osin liittyy nyky-yhteiskunnan markkinavoimavetoisen vapaa-aika- ja viihdeteollisuuden merkityksen ymmärtämiseen ihmistä passivoivana voimana. Omassa opinnäytetyössäni en näihin osa-alueisiin viittaa, vaan rajasin työni käsittämään ainoastaan innostamisen perusmetodeja, tavoitteita ja innostajana toimimista työn tekemisen näkökulmasta. Vaikka sosiokulttuurinen innostaminen on hyvin laaja kokonaisuus, ei siitä löydy juurikaan suomenkielistä kirjallisuutta, pois lukien dosentti Leena Kurjen kirjat sekä Paulo Freiren Sorrettujen pedagogiikka. Tämän vuoksi suuri osa opinnäytetyöni lähdekirjallisuudesta on Kurjen kirjoittamaa tai aineistoa, jossa hän on ollut mukana yhtenä tekijänä. Myös englanninkielisen lähdekirjallisuuden löytäminen oli vaikeaa. Suurin osa sosiokulttuurisesta innostamisesta on ranskan, espanjan tai portugalin kielisiä teoksia. Näin minulla on varsin kapea tieteellinen näkökulma ilmiöstä, mutta pyrkimykseni on ollut tehdä siitä sitäkin syvempi.

Harvoin pääsee henkilökohtaisesti tapaamaan lähdekirjallisuutensa tekijöitä. Minulla ja omapolkulaissilla oli ilo saada Leena Kurki vieraaksi työpaikallemme kertomaan oma-kohtaisesti ajatuksiaan sosiokulttuurisesta innostamisesta ja sen olemuksesta. Oma ammatillisen osaamisen kasvu voi joskus tarkoittaa myös sitä, että tunnistaa omat rajansa ja osaa olla hiljaa oikeaan aikaan. Leena Kurjen johdolla, alun perin minun ohjaamakseni suunniteltu, sosiokulttuurisen innostamisen työpaja, muuttui hänen myötä vuorovaikutukselliseksi keskustelutilaisuudeksi, jossa koeteltiin innostamisen ja innostumisen rajoja. Tilaisuus herätti paljon ajatuksia ja antoi pohtimisen ja reflektoinnin aiheita OmaPolun arkeen. Teorian ja käytännön välisen syy-yhteyden ymmärtäminen myös kirkastui. Vieraaksi tilaisuuteen oli omapolkulaisten lisäksi kutsuttu myös muut Settlementti Tampere ry:n työntekijät sekä Tampereen ammattikorkeakoulun opettajia ja opilaita. Tilaisuus pidettiin 14.2.2018 NEO-OmaPolussa.

Sosiokulttuurista innostamista ei esiinny missään täysin puhdasoppisesti, se on sula mahdottomuus, totesi Leena Kurki (2018) luennoidessaan NEO-OmaPolussa. Esimerkkinä hän mainitsi ilmoitustaululle ilmestyneen lapun, joka ilmoittaa lounaan jossakin paikassa olevan kello 13 ilman, että asiasta olisi etukäteen keskusteltu kaikkien osallistujien kanssa. Tällöin ei puhdasoppisesta sosiokulttuurisesta innostamisesta voida puhua. Voiko sen tavoittelu olla edes mielekäästä on hyvä kysymys, jota olisi mielenkiin-

toista selvittää jatkotutkimuksessa tarkastelemalla yksityiskohtaisemmin sosiokulttuurisen innostamisen metodeja. Tutkimusta voisi laajentaa hakemalla vertailukohtaa jostakin muusta työ- ja päivätoimintakeskuksesta. Tällöin tietysti muuttujien määrä lisääntyisi, mutta se vain lisäisi mielenkiintoa tutkimustuloksia kohtaan.

## LÄHTEET

Ammatilliset erityisopettajat ry. 2009. Luettu 27.12.2017

<http://www.aeo.fi/wordpress/wp-content/uploads/2009/11/nuorten-koulutuksellisen-syrjaitymisen-ehkaisy.pdf>

Bashmakov, J. graafikko, yksi OmaPolun perustajista. 2018. Haastattelu 26.2.2018. Haastattelija Pentikäinen, P. Litteroitu. Tampereen kaupunki.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. 2007. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 2. painos. Jyväskylä: PS- kustannus.159–183.

Freire, P. 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Suom. Kuortti, J. Tampere: Vastapaino. Alkuperäinen teos 1968.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita.13. painos. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, J & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Kananen, J. 2013 Design Research (Applied Action Research) as Thesis Research. Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences.

Kananen, J. 2014a. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoittaa toimintatutkimuksen opinnäytetyö. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014b. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kurki, L. 1998. Setlementtityö sosio-kulttuurisena innostajana. Teoksessa Ajo, M. & Väliharju, T. (toim.) Silta. Silta ihmiseltä ihmiselle. Setlementti toimintaa Suomessa vuodesta 1918. Helsinki: SR-kustannus Oy.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kurki, L. 2002. Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. Jyväskylä: Paino Kopijyvä.

Kurki, L. 2006. Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Johdatus kansalaisen sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kurki, L. 2008. Innostava matkailu. Sosiokulttuurinen innostaminen ja vapaa-aika. Helsinki: Oy FINN LECTURA Ab.

Kurki, L. 2010. Nuorisokasvatus sosiokulttuurisen innostamisen kehyksessä. Teoksessa Saastamoinen, M. (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.

Kurki, L. dosentti. 2018. Sosiokulttuurinen innostaminen. Luento. Sosiokulttuurinen innostaminen OmaPolussa 14.2.2018. NEO-OmaPolku. Tampere.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista  
22.12.2006/1267

Marrengula, M. L. 2010. Addressing Socio-cultural Animation as Community Based Social Work with Street Children in Maputo, Mozambique. Department of Social Work Research. University of Tampere. Academic Dissertation.

Mönkkönen, K., Nurro, M. & Väisänen, R. 1999. Sosiaalipedagogiikan käytännön sovelluksia. Kuopio: Kuopion yliopisto.

NEO- OmaPolku. 2017. Vuosikertomus 2016. Tampere: Setlementti Tampere ry.

OmaPolku ry 2016. OmaPolku ry:n toimintakertomus 2015. Tampere: OmaPolku ry.

Pontela, R.1998. Setlementtiliike 2000- luvun yhteiskunnassa. Teoksessa Ajo, M. & Väliharju, T. (toim.) Silta. Silta ihmiseltä ihmiselle. Setlementti toimintaa Suomessa vuodesta 1918. Helsinki: SR-kustannus Oy.

Ranne, K. 2002. Sosiaalipedagogiikan ydintä etsimässä. Sosiaalipedagogiikka suomalaisten ja ruotsalaisten asiantuntijahaastattelujen sekä dokumenttien valossa. Turku: Turun yliopiston.

Rantanen, V. & Kärkkäinen, N. 2016. ”Miten mä sen sanoisin, sano sä” Kehitysvammaisten nuorten osallisuudesta asiakasprosessiin. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Ruusunen, T. 2005. Ilmaisulliset menetelmät - siltoja itseen ja toisiin. Teoksessa Ruusunen, T. (toim.) Sosiaalipedagoginen ammatillisuus- Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. 55

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.