

”NO, SE ON JOTENKI
NIIN KAUKANE ASIA TAI SILLEE”



Työpajatoiminta, nuoret ja osallisuus

ONNISTUVAT OPIT – MONIALAISEN YHTEISTYÖN JUURUTTAMISMALLI NUORTEN TUKEMISEKSI

Michael Perukangas, 7.12.2010



Sisältö

1. Miksi osallisuusselvitys on tehty?	3
1.1. Ja miten?	3
2. Osallisuus on kykyä ja mahdollisuutta osallistua	4
2.1. Syy osallistumiseen on osallisuuden tunne	5
2.2. Osallistumisen kasautuminen ja huonompiosaisen muotokuva	6
3. Kädessä hantti- vai valttikortit? Välineitä osallisuuskokemuksien sanallistamiseksi	7
3.1. Johtopäätöksiä valmentautujien ensimmäiseltä kierrokselta	8
4. Osallisuus ristivalotettuna: valmentajien ja valmentautujien haastattelut	9
4.1. Mitä on työpajaosallisuus?	10
4.2. Päätös- ja suunnitteluosallisuus	11
4.3. Tieto- ja palveluosallisuus	13
4.4. Ilmaisuosallisuus	14
4.5. Pajaosallisuus – tekemällä oppimista vai mallioppimista?	15
4.6. Ryhmytymisen haasteita	17
5. Johtopäätöksiä: onko paja itseisarvo vai väline - mihin?	18
5.1. Palautteen antaminen ja saaminen	20
5.2. Työ palkitsee, ja työn jäljen näkeminen	22
5.3. Paja – parempi kuin oikea maailma?	22
Lähteet:	25
Liite 1: Osallisuuspelejä ”Elämän valttikortit”	27
Liite 2: Valmentautujien haastattelukysymykset	28
Liite 3: Valmentajille esitetyt kysymykset:	29

1. Miksi osallisuusselvitys on tehty?

Tämä selvitys työpajatoiminnan osallistavuudesta ja siitä, mitä osallisuus työpajatoiminnassa on, on tehty Onnistuvat opit -projektissa. Hankkeessa ovat olleet mukana rahoittajana Euroopan sosiaalirahasto ESR, Sosiaalikehitys Oy hallinnoijana, Opetusalan koulutuskeskus ja Valtakunnallinen työpajayhdistys TPY ry. Tämä osallisuusselvitys oli yksi TPY:lle hankkeessa asetetuista tehtävistä.

Onnistuvat opit -jatkohankkeen tarkoituksena on ollut vahvistaa hankkeen ensimmäisessä osassa alkanutta, sektorirajat ylittävää nuorisopalveluiden verkottumista ja olla osaltaan varmistamassa nuorten yhteiskuntatakuun toteutumista 1.1.2011 voimaan tulevan uuden nuorisolain suosituksen mukaisesti. Laki sisälsi myös suosituksen nuorten monialaisesta palveluverkostosta. Yhteiskuntatakuu – ettei nuorta jätetä heitteille – toteutuu parhaiten eri viranomaistahojen yhteisvastuulla. Onnistuvissa opeissa painotetaan nuorten tarpeita, joita palvelemaan palvelujärjestelmä tulee rakenteistaa, sen sijaan että koetettaisiin vain työllistää sektoriviranomaisia. Yhteiskuntatakuun ideana on vähentää pudokkuutta takaamalla nuorille kolmen kuukauden sisällä joko opiskelu-, työ- tai työharjoittelupaikka.

Jatkohankkeen tarkoituksena on ollut syventää Onnistuvat opit -hankkeessa aloitettua työtä. Alkuperäisen hankkeen tavoitteena oli mallintaa kunnallisten nuorisotoimijoiden hallintosektorit ylittäviä yhteistyötapoja perusopetuksen jälkeisessä ns. nivelvaiheessa. Projektin ajatuksena oli ehkäistä nuorison syrjäytymistä vähentämällä pudokkuutta työelämän ja opiskelun ulkopuolelle.

Onnistuvat opit -jatkohanke linkittyy temaattisesti EU:n köyhyyden ja syrjäytymisen torjunnan teemavuoteen, jonka yhtenä painopisteenä on ollut aktiivisen osallisuuden ja siihen liittyvien toimintatapojen edistäminen. Työpajat nähdään tavallisesti erityisesti syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten paikoiksi. Niille on annettu palvelutehtäväksi nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen ja jo syrjäytyneiden nuorten osallistaminen työhön ja yhteiskuntaan. Tämän osallisuusselvityksen tarkoituksena on ollut kerätä tietoa niistä tavoista, joilla osallisuutta edistetään nuorten työpajatoiminnassa. Vai edistetäänkö?

Nuorten oikeuksia osallistua määritellään useilla kansallisilla ja kansainvälisillä säädöksillä, sopimuksilla ja suosituksilla. Siihen liittyviä varauksia on Suomen perustuslaissa (1999/731), kuntalaissa (1995/365) ja uudessa nuorisolaissa, lastensuojelulaissa (2007/417) ja monessa koulutusta koskevassa laissa. Jo nuorisolain (2006/72) 8 § edellytti, että nuorille tulee järjestää mahdollisuus osallistua heille suunnattuihin palveluihin koskevaan päätöksentekoon ja heitä itseään koskeviin asioihin (Vainila 2008, 16).

Matti Vanhasen II hallituksen lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma suositteli osallisuuden edistämistä, nähdessä yhteyden osallisuuden ja koetun hyvinvoinnin välillä. Tämän suuntaisesti ajatteli jo suomalaisen sosiologian isähahmo Erik Allardt, jonka tunnetun jaottelun mukaan hyvinvointiin sisältyy ”having, loving, ja being”. Kun ”having” määrittää elintasoa ja ”loving” ihmissuhteita ja yhteisöllisyyttä, ”being” taas liittyy itsensä toteuttamiseen. (Allardt 1976, 37-38.) Todella hyvinvoivalla ihmisellä toteutuvat nämä kaikki hyvinvoinnin aspektit.

Kansainvälisistä etenkin nuorten osallisuutta linjaavista suosituksista mainittakoon EU:n perusoikeuskirja, Valkoinen kirja ”EU:n nuorisopolitiikan uudet tuulet” ja eurooppalainen nuorisopimus (2005). Lisäksi taustalla vaikuttavat YK:n lasten oikeuksien yleissopimus, YK:n maailman nuorison toimintaohjelma ja pohjoismainen lapsi- ja nuorisotyön strategia (Vainila 2008, 1-2; Valtioneuvosto 2007,4).

1.1. Ja miten?

Työpajaosallisuudessa on kyse tunteesta, että tekee oikeita töitä osana pajayhteisöä (ja yhteiskuntaa) = kokee olevansa hyödyllinen (Ukkola 2007, 16; Thomas, 2002; Kohonen & Tiala 2002, 6). Pajaosallisuus on synteyttävä, tätä selvitystyötä varten luotu termi, joka kuvaa paitsi pajan

sisäistä työnjakoa ja ilmapiiriä, myös sitä, missä määrin pajatyöskentely tukee muita osallisuuden lajeja ja osallisuutta pajan ulkopuolisessa maailmassa.

Työpajaosallisuuden ymmärtämiseksi on välttämätöntä saada mahdollisimman kattava näkemys pajayhteisöllisyydestä: on kuultava valmentautujien ja valmentajien kertomuksia samasta asiasta. Selvitys pyrkii ymmärtämään, miten työpajavalmentajat ymmärtävät osallisuuden ja nostamaan esille niitä tapoja, joilla valmentajat tietoisesti pyrkivät osallistamaan valmentautujia. Vai pyrkivätkö? Selvitys ei pyri – eikä edes pysty – selvittämään, ovatko työpajoilla valmentautuvat nuoret objektiivisesti mitattuina osallisia vai eivät, ja missä määrin, etenkin kun yksiselitteisiä osallisuuden mittareita ei ole. Sen sijaan pyrkimys on selvittää, mieltävätkö valmentautajat itse olevansa osallisia, miten he osallisuuden mieltävät ja miten he sen käsitteellistävät. Lisäksi kuulaa, miten valmentajat ymmärtävät osallisuuden ja miten he edistävät sitä pajavalmennuksessa.

Tämän selvityksen tiedonkeruussa on käytetty toiminnallisia menetelmiä, jotka antavat työkaluja havaintojen sanallistamiseksi siitä, miten työpajaosallisuus näyttäytyy ryhmätoiminnassa.

Osallisuuden sanallistaminen on tärkeää siksi, että kyky ilmaista itseään sanallisesti täydentää monien pajuorten käytössä olevan työkalupakin valikoimaa. Sanallinen itseilmaisu lisää todellisen osallisuuden mahdollisuutta mutta myös osallisuuden kokemusta. Se mahdollistaa vaikuttamisen, koska sillä saadaan omat mielipiteet muiden – myös päättäjien ja viranomaisten – tietoon. Lisäksi se on myös yksi itseilmaisun tapa.

Koska osallisuutta ei voi selvittää kysymällä asianosaisilta ”oletko osallinen” tai ”miten ymmärrät osallisuuden” –tyyppisillä kysymyksillä, tematiikka operationalisoitiin käytännönläheiseksi työkaluksi. Asiasta ei saisi paljoakaan irti silloinkaan jos lähettäisiin selvittämään keräämällä dataa osallisuuden negaation eli osattomuuden tai syrjäytymisen kokemuksista, koska suomalaisen kulttuurin onnellisuusmuuri, ”mulla menee hyvin” –julkisivun säilyttäminen koetaan niin tärkeäksi.

Työpajoilla valmentautuvien nuorten osallisuutta selvitettiin pelaamalla tarkoitukseen varta vasten kehitettyä osallisuuspeleä ”Elämän valttikortit”, jonka jokainen 36 korttia edusti nuorten elämän tärkeitä asioita. Korteissa on käsitteen lisäksi sitä valaiseva kuva-aihe. Peliä pelattiin neljällä erityyppisellä työpajalla Etelä-Suomessa, Lapissa ja Pohjanmaalla. Siihen osallistuminen oli vapaaehtoista. Peliin osallistui pajoilta yhteensä 28 valmentautujaa, joista 10 oli tyttöjä, 18 poikia. Pelin herättelemiä teemoja syvennettiin vielä haastatteleamalla peliin osallistuneista nuorista kahdeksaatoista; lisäksi haastateltiin seitsemän työpajavalmentajaa.

2. Osallisuus on kykyä ja mahdollisuutta osallistua

Mitä on osallisuus? Onko se kenties oikeutta, mahdollisuutta tai kenties jopa velvollisuutta istua aikuisten kaivaman ja hallinnon rajaaman hiekkalaatikon reunalla ja osallistua leikkiin nimeltä yhteiskunta? Osallisuus voi olla ideaalityyppi, ihmisen olotila, ominaisuus, tapa toimia, prosessi tai suhde. Täysin osallista ihmistä ei ole olemassa kuin teoriassa, sillä hän on ideaalityyppi. Osallinen ihminen toimii tietyllä tavalla tietyssä tilanteessa, kuten hyödyntää sääntöjen puitteissa tehokkaasti kyseisen toimintaympäristön reunaehtoja ja mahdollisuuksia. Osallisuus voi olla olo-tilan kuvaus, saavutettu olemisen ja osaamisen taso, mutta onko se pysyvää? Voiko osallisuuden menettää? Osallisuus voi olla prosessi, johon osallistumalla tullaan osalliseksi, tekemällä oppimista ja voimaantumista. Osallisuus voi kuvata suhdetta, jossa osallisuus näyttäytyy suhteessa toisiin, osattomiin, tai sitten suhteessa merkitseviin osallisiin, kuten esimerkiksi päättäjiin. Tätä jälkimmäistä osallisuuden tyyppiä sanotaan myös verkottumiseksi.

Anu Flöjt (nyk. Gretschel) (1999, 10) hahmottaa osallisuuden portaikkona (nojautuen Anna-Katriina Salmikankaan määritelmään), jossa kiipeäminen ylemmälle osallisuuden portaalle edellyttää alemmasta portaasta selviytymistä. Ensimmäisen portaan muodostavat tieto ja tietoisuus: omasta tilasta, tarpeistaan ja mahdollisuuksistaan sekä ympäröivän yhteiskunnan tarjoamista mahdollisuuksista ja sen asettamista rajoituksista. Ilman tietoisuutta ei minkään

asteinen osallisuus ole mahdollinen, ei edes tekemällä oppiminen, sillä oppia ei voida ilman tietoisuutta. Toista osallisuuden tasoa hän nimittää konsultaatio-osallisuudeksi, jossa nuorille suodaan periaatteellinen mahdollisuus saada äänensä kuuluviksi itseään koskevissa asioissa. Juuri tästä on nuorten osallisuudessa kysymys, ja tälle portaalle nuoren tie päättyy ainakin yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Käytännössä nuorten mahdollisuudet vaikuttaa omaa itseä koskevaan päätöksentekoon ovat hyvin rajallisia, puhumattakaan näiden päätöksien toimeenpanemisesta.

2.1. Syy osallistumiseen on osallisuuden tunne

Miksi nuori haluaisi osallistua yhteiskuntaan työntekijänä, veronmaksajana, äänestäjänä, päättäjänä? Kannattaako se jotenkin?

Motivaatio osallistumiseen syntyy siitä, että tekojen odotetaan johtavan johonkin odotettuun lopputulokseen. Näihin odotuksiin teot suhteutetaan ja niillä ne selitetään. Osallinen ihminen ymmärtää, että yksilöllisillä valinnoilla on merkitystä ja että jokainen yksilö on vastuussa teoistaan. Hän ymmärtää ainakin periaatteessa, miksi roskat kannattaa mieluummin kierrättää kuin heittää kadulle. Se, missä määrin hän elää tämän periaatteellisen ymmärryksensä mukaisesti, on kokonaan toinen juttu.

Osallisuudella ei ole mitään merkitystä, jollei toimija itse koe itseään osalliseksi. Se, millaisiksi omat mahdollisuudet ja kyvyt vaikuttaa itselle merkityksellisiin asioihin ja omien tekojen merkitys itseä laajemmissa yhteyksissä koetaan, voidaan ymmärtää osallisuuden tunteena. Onnistumisen kokemus osallistumisesta lisää koetun osallisuuden tunnetta (Gretschel 2002, 145). Jos toimija kokee, että hänen tekonsa ovat vailla vaikutusta eli merkitystä, hänen toimijuutensa loppuu siihen paikkaan, ja osallisuus jää toteutumattomaksi potentiaaliksi osallistua. Hän niin sanotusti jää lähtötelineisiin.

Osallisuus eroaa osallistumisesta siinä, että kun osallistuja liittyy jonkun muun määrittelemään toimintaan, osallinen voi määritellä toiminnan raamit itsenäisemmin. Tästä omakohtaisen tekemisen mahdollisuudesta syntyy sitoutuminen kyseiseen toimintaan (Piironen 2007, 5). Eli: osallistumismotivaatio syntyy osallisuuden tunteesta.

Osallinen ihminen on tavoitteellinen ja sosiaalinen toimija, joka ymmärtää oman toimintansa syitä ja seurauksia suhteessa itseään isompiin kokonaisuuksiin. Osallinen ihminen kuuluu yhteisöön tai yhteisöihin, ymmärtää ne osiksi laajempia yhteisöjä ja ymmärtää omien tekojensa merkityksen ja realistisesti omat mahdollisuutensa, liikkumavaransa ja omat rajoituksensa tässä kokonaisuudessa. Osallinen voi olla vain, jos kokee, että millään on mitään merkitystä. Mutta: onko mahdollista, että tietoisuus pysäyttää toiminnan? Ainakin jos se on vääristynyttä tietoisuutta eli vieraantuneisuutta marxilaisittain tai lamaantuneisuutta.

Osallisuus voi tarkoittaa mahdollisuutta vallankäyttöön, jolloin osallisuus ymmärretään päätöksenteko-osallisuutena, jonka yksi ulottuvuus on poliittisen osallistumisen taso ja intensiteetti (emt., 8-9). Toinen mahdollisuus määritellä osallisuus tai antaa sille ulottuvuus on nähdä se osatomuuden eli syrjäytymisen vastakohtana, voimaantumisenä. Tähän liittyviä teemoja ovat esimerkiksi motivaatio, sitoutuminen, elämänhallinta, työkyky, ammatillinen kasvu ja oppiminen. Nämä kaikki ovat tavoitteita, joita työpajatoiminta voi tukea tai jotka puoltavat työpajavalmenuksen merkitystä. (Siitonen 2001, 66-68.) Työpajat ovat nuorten osallistamisen potentiaalisia avaintoimijoita, koska työpajojen valmentautujan ”muotokuva” kaipaa osallisuusruiskeen työelämään ja/tai opiskeluun ja niiden kautta yhteiskuntaan laajemminkin.

Sen mukaan, **mistä** ollaan osallisia tai **mihin** osallistutaan, osallisuuden lajeja voi jaotella esimerkiksi seuraavasti:

- palveluosallisuus: nuori saa niitä palveluita, joita tarvitsee ja joihin on oikeutettu, tietää niistä ja tietää, mistä niitä saa ja mistä niistä saa tietoa

- suunnitteluosallisuus (tai päätösosallisuus): omaa itseä koskevan päätöksenteon ja ympäristön suunnitteluun osallistuminen, tapahtui tämä sitten esimerkiksi työ(paja)yhteisössä, omissa palveluissa tai politiikassa
- ilmaisuosallisuus: mahdollisuus toteuttaa ja ilmaista itseään, esimerkiksi työn kautta
- tieto-osallisuus: tietää, miksi pajalla ollaan. Anu Flöjtin (1999) mukaan se on osallisuuden ensimmäinen ”porras”, muiden osallisuuden lajien ”äiti”. Tieto-osallisuus liittyy myös palveluosallisuuteen: tiedetään, mitä palveluita on ja mistä niitä saa ja tiedetään, miten voi vaikuttaa esimerkiksi työn suunnitteluun ja muuhun itseä koskevaan päätöksentekoon.

Toinen tässä yhteydessä järkevä tapa jaotella osallisuutta on sen mukaan, missä ollaan osallisia. Osallisuudessa voi olla kyse oman elämän(piirin) osallisuudesta, yhteiskunnallisesta osallisuudesta ja pajaosallisuudesta. Tässä selvityksessä paja on paitsi yksi osallisuuden areena muiden joukossa, mutta sikäli erityinen, että sillä on muita osallisuuden ”paikkoja” tukeva tehtävä: se voi vahvistaa sekä oman elämän että yhteiskunnallista osallisuutta.

Työpaja voi lisätä valmentautujien osallisuutta lisäämällä heidän motivaatiotaan työhön ja opiskelemiseen ja lisätä elämänhallintaa yleisemminkin. Ero valmennettavan ja valmentautuvan työpajanuoren välillä ei ole ainoastaan terminologinen, vaan se peilaa ajattelutapaa, joka taas puolestaan heijastuu terminologiaan. Suosittaessa valmennettavan sijasta termiä valmentautuja, korostetaan nuoren omaa mahdollisuutta osallistua oppimistilanteen ja valmennusprosessin konstruointiin ja omien työmarkkinavalmiuksiensa aktiivisena kehittäjänä, eli, sanalla sanoen, osallisena, joka ei vain tyydy osallistumaan hänelle valmiiksi suunniteltuihin toimenpiteisiin, istumaan valmiiseen pöytään. Valmentautuja on siis valmennuspalvelun suunnittelija-asiakas.

2.2. Osallistumisen kasautuminen ja huonompiosaisen muotokuva

Osallisuus on aina suhteessa johonkin: se kuvaa jonkun ihmisen suhdetta tai olotilaa suhteessa johonkin tai tapaa toimia jossakin tietyissä tilanteissa. Joku voi olla useammassa suhteessa osallimpi kuin toinen, jota pidetään ”syrjäytyneenä”.

Osallisuus ei ole potentiaalisten toimintamahdollisuuksien optimaalinen ja pysyvä toteutumisen tila, vaan eri ihmiset ovat eriävissä määrin osallisia erilaisilla areenoilla ja erilaisissa tilanteissa ja heidän osallisuutensa aste vaihtelee osallisuuden eri ulottuvuuksilla. Jollakin saattaa painottua enemmän päätösosallisuus kuin taas toisella saattaa olla enemmän ilmaisuosallisuutta; joku on enemmän osallinen yhdenlaisesta sosiaalisuudesta kun taas toinen on enemmän osallinen toisenlaisilla areenoilla.

Osallisuuden ideaalityyppi kuvaisi teoreettista henkilöä, joka olisi kaikilla tärkeillä areenoilla motivoitunut, tietoinen ja aktiivinen toimija, eikä vain toimija vaan kaikkien tilanteidensa ja toimintaedellytyksiensä aktiivinen uudelleenmäärittelijä, näkijä, kokija ja tekijä, todellinen kymmenottelija.

Sosiologiassa vallitsevan käsityksen mukaan osallistuminen kuitenkin käytännössä kasaantuu: yhdellä elämänalueella aktiivinen henkilö on todennäköisesti aktiivinen myös muilla elämänalueilla. Sama pätee menestymiseen. Tämä näkyy jo koulussa: on todennäköisempää, että matematiikasta kympin saanut oppilas saa kympin myös äidinkielestä, sanotaan lahjakkuuden eri lajeista sitten mitä tahansa. Menestyjän vastakohta on huonompiosaisuus: melkein jokainen osaisi piirtää huonompiosaisen ”muotokuvan”; niin vahvasti kiteytyneet ovat mielikuvamme syrjäytymisestä, vaikka emme tuntisikaan henkilökohtaisesti yhtään kuvaukseen sopivaa. (Allardt 1988, 167; Knupfer 1947.)

Osallisuus on osallistumista yhteiskuntaan, yhteisöihin ja oman elämänsä ”sankaruutta” tai ainakin subjektiutta. Osallisuuden vastakohta on välinpitämättömyys, vieraantuneisuus, jopa

apatia ja syrjäytyneisyys. Vaikka työpajat miellettäisiinkin syrjäytyneiden tai ainakin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten paikoiksi, kuitenkin suurin osa työpajoilla valmentautuvista nuorista ei itse koe itseään syrjäytyneiksi (Suutari 2002, 32). Heidän käsityksensä omasta elämäntilanteestaan ja –hallinnastaan on yleensä selkeästi myönteisempi kuin hallinnoimaan ja tulkitsemaan pyrkivien aikuisten: pajavalmentajien, tutkijoiden, poliitikkojen tai virkamiesten (Pietikäinen 2005, 235). Heillä voi olla hyvinkin paljon sosiaalisia verkostoja (Metsämäki 2005, 14-15), joskaan he eivät välttämättä täytä osallisuuden kaikkia kriteereitä, asiaa ulkopuolelta tutkimuksen, hallinnoinnin tai järjestyksenvalvonnan perspektiivistä tarkasteltuna. Ja vaikka he olisivatkin jossakin mielessä osallisia, heidän osallisuuttaan pidetään vääränä tai hyödyttömänä, eikä heidän verkostojaan tunnusteta. Voidaan niitä pitää haitallisinakin. (Suutari 2002, 34.)

Monilla viranomais- tai tutkijanäkökulmasta syrjäytyneiksi ymmärretyillä nuorilla on paljon sosiaalisia verkostoja ja moni heistä voi olla yhteiskunnallisestikin aktiivisia; tosin heidän osallistumisensa muodot eivät välttämättä löydy perinteisen järjestöelämän ja puoluepolitiikan kautta, vaan heidän osallisuutensa toteutuu epämuodollisempina verkostoina, joista monet ovat niin sanotussa virtuaaliodellisuudessa ja kertaluonteisina tempauksina tai sitten esimerkiksi kannanottoina oman elämäntavan - kuten kulutustottumuksien - kautta. Kaikki nuorten verkostot eivät täytä hallinnoimaan pyrkivästä aikuis- ja viranomaisnäkökulmasta ”oikeanlaisen” osallisuuden kriteereitä, ja vallitseva osallisuustulkinta on hyvin palkkatyökeskeinen. (emt., 65.)

3. Kädessä hantti- vai valttikortit? Välineitä osallisuuskokemuksien sanallistamiseksi

Idea korttipelistä on peräisin lapsivaltuutetun toimiston Elina Nivalan toiminnallisesta pelistä ”Pakataan matkalaukku – toiminnallinen tehtävä lapsen oikeuksista” (elina.nivala@stm.fi), joka sovelsi Euroopan neuvoston käsikirjaa ”Compasito – Manual for Human Rights Education for Children (<http://www.eycb.coe.int/compasito/default.htm>). Vihjeitä korttien teemoiksi saatiin YK:n lasten oikeuksien julistuksesta, nuorisotutkimuksista - etenkin Nuorisobarometreista (Myllyniemi 2009) - ja TPY:n sisäisinä ideariihinä. Nämä asiat vaihtelevat hyvin konkreettisista esineistä – kuten tietokone ja kännykkä – abstrakteihin periaatteisiin, kuten tasa-arvoon tai ääni-oikeuteen.

Potentiaalisena vaihtoehtona oli tehdä korteista kuvattomia, koska kuvavalinnat eivät ole koskaan neutraaleja. Kuvallisiin kortteihin päädyttiin kuitenkin siksi, että monille valmentautujille on luontevinta hahmottaa asioita ei-verbaalisesti. Jotta kuvavalinnat eivät suuntaisi tulkintoja liikaa, pajavalmentajan tai muun pelinjohtajan panos onkin tärkeä.

Pelin tarkoituksena on, että ryhmät pystyisivät perustelevaan, miksi he karsivat korteista pois ne jotka he karsivat, ja millainen prosessi tämän karsinnan tuotti: oliko joku ryhmäläisistä aloitteentekijänä jonkun tai joidenkin korttien valinnassa, oltiinko korteista yksimielisiä vai delegoitiinko ryhmässä päätöksenteko esimerkiksi siten, että jokaiselle ryhmäläiselle annettiin mahdollisuus päättää tai tehdä aloite tietystä määrästä kortteja itsenäisesti? Samalla peli antaa nuorille myös työkalut vertailla omia arvostuksiaan muiden nuorten kanssa.

Peli ei arvota sitä, miten ryhmät päätyvät lopputulokseensa. On mahdollista, että korttien karsinta tapahtuu joko tasa-arvoisen keskustelun tuloksena tai sitten mielipidejohtajan aloitteesta, tai ainakin mielipidejohtajan ehdotukset toimivat korttien karsinnan pohjana. Pelinjohtajana toimivan henkilön onkin seurattava ryhmäprosessia pelin kuluessa ja tarpeen mukaan tehtävä interventio passiivisempien pelaajien osallistamiseksi.

Peliä pelattiin riippuen osallistujien lukumäärästä noin 3–6 hengen pienryhmissä, joita voi olla 1–3. Ryhmät valitsivat korteista pois ensin ne kymmenen, joiden he katsoivat edustavan kaikkein vähiten tärkeiksi katsottuja asioita, joita ilmankin nuoret voisivat kuvitella tulevaisuuteen. Pyrkimyksenä oli vielä karsia toisella kierroksella korteista lisää vielä kuusi, jolloin jäljelle jää 20 korttia.

Korttipeliä pelattiin kuitenkin joustavin säännöin. Jos ryhmissä oltiin sitä mieltä, ettei kortteja ole mahdollista karsia enemmän kuin kymmenen, toinen karsintakierros jätettiin väliin. Kun korttien määrää ei enää voitu karsia pienemmäksi, seurasi ryhmien yhteinen purkukeskustelu pelinjohtajan – jollaisena voi toimia esimerkiksi valmentaja – johdolla.

Peli tuottaa kolmenlaisia tuloksia: sisällöllistä tietoa siitä, mitä asioita pelaajat pitävät enemmän ja vähemmän tärkeinä, havainnoitavaa tietoa siitä, miten tämä arvottamisprosessi tapahtuu ja ennen kaikkea se ruokkii keskustelua: se antaa välineitä sanallistaa omat arvonsa ja jakaa ne toisten kanssa. Korttipeliä kannattaa pelata joustavin säännöin, koska sen tarkoitus ei ole kerätä yleistyskelpoista sisällöllistä tietoa nuorten arvoista vaan innostaa asioiden jakamiseen toisten kanssa omat kantansa perustellen.

Ihannetapauksessa jokainen peliin osallistunut ymmärtää ja toivon mukaan osaisi perustella, miksi ryhmässä päädyttiin valintaan kunkin kortin kohdalla, miten valintaprosessi tapahtui, mikä oli kunkin osallistujan osuus valinnassa ja siihen liittyvässä keskusteluprosessissa ja mistä korteista hän oli eri mieltä ryhmäpäätöksen kanssa ja miksi. Peli antaa tietoa siitä, miten arvotusprosessi tapahtuu ryhmissä. Tämä tieto saattaa auttaa myös mahdollisesti omalta osaltaan sen suunnittelemisessa, miten ryhmäytymisprosessia voitaisiin edistää siten, että se tukisi kaikkien osallisuutta. Peli antaa myös valmentautujille itselleen työkaluja ymmärtää omia arvotuksiinsa, toimintatapojaan ja roolejaan ryhmätilanteissa, jotka saattavat olla monille valmentautujille varsin uusia.

3.1. Johtopäätöksiä valmentautujien ensimmäiseltä kierrokselta

Millaista oppia sitten osallisuusselvityksen ensimmäinen ”erä”, osallisuuspelejä, tarjosi? Ainakin se antoi eväitä arvioida erilaisia rooleja ja tapoja toimia ryhmätilanteissa. Jotkut tarvitsevat toisia enemmän tukea oman mielipiteensä ilmaisemisessa. Varsinkin hiljaisempia valmentautujia on vedettävä tarvittaessa erityisesti mukaan, ainakin viimeistään purkuvaiheessa esimerkiksi kysymällä erityisesti heidän mielipidettään. Tämä pitää kuitenkin tehdä diskreetisti, leimaamatta heitä erityisen tuen tarvitsijoiksi.

Peliryhmissä nousi säännönmukaisesti yksi henkilö dominoivaan asemaan. Tähän yleiseen ryhmätyödynamiikkaan liittyvään piirteeseen kannattaa kiinnittää huomiota. Jokaisessa pienryhmässä kannattaisikin olla oma pelinjohtajansa ja keskusteluttajansa, ”fasilitaattori”, tai ainakin ryhmien sisäinen työnjako kannattanee suunnitella ja ohjeistaa tarkasti. Näyttäisi, että pajavalmentajan tai muun pelinjohtajan interventio, puuttuminen ryhmäprosessiin tai korttien teemojen avaaminen helpottaisi korttien karsintaa.

Jo suhteellisen pienenkin otoksen perusteella peli antaa alustavaa aineistoa tehdä johtopäätöksiä nuorten arvomaailmasta; onko nuorilla mahdollisesti joitain yhdistäviä nimittäjiä, joita he pitäisivät yleisesti tärkeinä? Ainakin ihmissuhteet, tasa-arvo, oikeus fyysiseen koskemattomuuteen ja ystävät - jotka tosin jotkut mielsivät ”ihmissuhteisiin” kuuluviksi - koettiin yleisesti tärkeiksi, ja matkustelu, äänioikeus, pelit ja uskonto yleisesti varsin vähän tärkeiksi. Peli ei anna mahdollisuuksia päätellä, ovatko työpajoilla valmentautuvat nuoret arvostuksiansa suhteen erityisryhmä - kenties yksi nuorison alakulttuuri - tosin se ei ole tarkoitukseen. Luultavasti eivät ole.

Pajaosallisuuden ja sen sanallistamisen kannalta erityisen mielenkiintoista oli, miten ”mahdollisuus ilmaista itseään” ja ”mahdollisuus sanoa mielipiteensä” suhteutettiin toisiinsa. Jos mahdollisuus ilmaista itseään nähdään tärkeämpänä, se sisältää mahdollisuuden sanoa mielipiteensä, mutta se kattaa muunkinlaisia itseilmaisutapoja kuin mielipiteen ilmaisun (tietenkin sisältäen sen). Tällaisia itseilmaisutapoja voivat olla esimerkiksi työ tai erilaiset kulttuuriset ilmaisumuodot, oli kyse sitten laulamisesta tai räpistä, valokuvauksesta tai graffitista sekä vaatteet. Jos ei ole mahdollisuutta ilmaista itseään, ei ole myöskään mahdollisuutta sanoa mielipidettään. Sitä paitsi mielipiteen ilmaiseminen miellettiin ehkä hieman poliittisesti värityneeksi – kuten äänioikeudenkin käyttäminen - ja luultavasti siksi vieraaksi. Toiseksikin, mielipiteen ilmaiseminen

edellyttää verbalisointia, ja moni työpajoilla valmentautuva nuori ilmaisee itsensä luontevimmin ei-verbaalisesti, kouriintuntuvamman tekemisen avulla. Eli työllään.

Omien totunnaisten tapojen ja arvostusten ja alitajuisen nostaminen tietoisiksi osoittautui pelin varsinaisen tavoitteen, sanallistamisen sivutuotteeksi. Jotkut peliin osallistuneet valmentautajat antoivatkin pelin jälkeen palautetta, että he eivät olleet aikaisemmin tottuneet pohtimaan kriittisesti omia arvostuksiaan ja tottumuksiaan. Peli siihen liittyvine purkukeskusteluineen oli heidät tavallaan pakottanut tähän, ja tätä pidettiin hyvänä asiana. Yksi valmentautuja totesi, että hän tulee aamuisin pajalle skootterilla, vaikka tietää että skootterilla ajaminen saastuttaa ja että hän tupakoi vaikka tietää sen olevan epäterveellistä. Tietoisuus on – kuten Flöjtin portaikossa – ensimmäinen askel osallisuuteen, vaikka projektin opetussuunnitelmaan, ei edes piilosellaiseen, kuulu valistus saatikka saarnaaminen.

4. Osallisuus ristivalotettuna: valmentajien ja valmentautujien haastattelut

Valmentautujien osallisuusselvityksen jatkokierros selvitti ensimmäisellä kierroksella esiin nousseita kysymyksiä, syventäen sen teemoja. Tämä tapahtui yksilöhaastattelemalla Elämän valttikorit –pelin osallistujia. Haastattelujen tarkoitus oli kerätä valmentautujien näkemyksiä siitä, miten pajavalmennus on vaikuttanut heidän yleiseen elämäntilanteeseensa, työllistymismahdollisuuksiinsa ja -edellytyksiinsä, heidän tietoihinsa opiskelumahdollisuuksista ja opiskelumotivaatioon, tietoihinsa yhteiskunnasta ja vaikutusmahdollisuuksista siinä, sosiaaliseen verkostoitumiseen ja vapaa-ajan viettoon. Pajakäytäntöjen sanallistamisen pääpaino oli valmentautujissa, koska selvityksen piilolukujärjestykseen kuului myös valmentautujien osallistaminen. Valmentautujien rohkaiseminen puhumaan palveli tätä päämäärää. Jotta työpajaosallisuudesta kuitenkin saataisiin mahdollisimman kattava kuva, myös pajavalmentajia haastateltiin.

Jatkotyöstön tavoitteena oli yrittää löytää vastauksia seuraaviin teemoihin:

- Ovatko pajavalmentautajat ryhmä? Onko se edes mahdollista?
- Miten ryhmäyttäminen on tehty?
- Hahmottavatko valmentautajat itse työpajan yhteisöksi, ryhmäksi?
- Onko valmentautujien käsitys heidän oikeuksistaan palveluihin ja mahdollisuuksistaan ja kiinnostuksestaan koulutukseen ja/tai työhön lisääntynyt työpajakson aikana?
- Ovatko valmentautajat sitoutuneita olemaan pajalla? Jos ovat, miksi? Liittyykö tämä syyhyn olla pajalla – kenties ajatukseen siitä, että paja valmentaa jonnekin? - pajan työtapoihin, pajan ilmapiiriin, sen ”piilolukujärjestykseen”?
- Miten valmentajat ymmärtävät osallisuuden, ja mitä he tekevät osallisuuden lisäämiseksi? Miten pajojen ilmapiiristä pyritään luomaan osallistava = avoin, keskustelemaan ja mielipiteiden esittämiseen rohkaiseva?
- Missä suhteessa valmentautajat ovat osallisia, ja mitä osallisuuden ulottuvuuksia pajavalmennus tukee? Eroavatko valmentajien ja valmentautujien näkemykset osallisuudesta toisistaan?
- Nämä teemat purettiin konkreettiseksi haastattelukysymyksiksi. Haastattelujen taustateemoina oli ajatus kolmesta osallisuuden ulottuvuudesta ja areenasta: osallisuus yhteiskunnassa, osallisuus omaan elämään ja pajaosallisuus. Tarkoituksena oli yrittää selvittää, ovatko työpajat lisänneet osallisuuden kokemusta niin omassa elämässä kuin yhteiskunnassakin.

Haastattelukysymykset suunniteltiin siten, että osallisuuden ulottuvuudet – yhteiskunnallinen osallisuus, oman elämän osallisuus ja pajaosallisuus – yritettiin integroida, mikäli mahdollista, samojen kysymyksien alle. Kysymykset rakennettiin siten, että ne selvittivät, onko työpaja sellainen areena, joka lisää koettua yhteiskunnallista tai oman elämän osallisuutta.

Ensimmäisellä kierroksella korttipeliin osallistuneista 28 valmentautujasta haastateltiin 18; lisäksi haastateltavaksi tarjoutui vapaaehtoisesti yksi vastikään aloittanut valmentautuja, joka ei ollut osallistunut peliin. Haastattelut tehtiin sillä kotimaisella virallisella kielellä millä haastateltava halusi haastattelun antaa: 16 haastattelua tehtiin suomeksi, 2 ruotsiksi. Yhden suomeksi haastattelun valmentautujan kotikieli oli venäjä.

Osa valmentautujista ei ollut haastateltavissa, koska he olivat haastatteluhetkellä sairaina tai edenneet pajalta työharjoitteluun; lisäksi muutama kieltäytyi haastattelusta. Haastattelujen ”peittävyys” on siis lähes kaksi kolmesta, mitä voi pitää varsin hyvänä saldona ja riittäväksi sisällöllisen informaation saamiseksi.

Haastattelujen kysymyspatteristoa sovellettiin luovasti tilanteen mukaan; jos haastateltava ei ollut kiinnostunut esimerkiksi politiikasta, sitä sivuavat jatkokysymykset jätettiin tekemättä, jolloin yhteiskunnallisessa osallisuudessa painoutuivat enemmän esimerkiksi palveluosallisuus tai ilmaisuosallisuus työn kautta. Jos haastateltava ilmaisi tarvitsevansa tukea joidenkin kysymyksien ymmärtämiseksi, haastattelijana selvensin kysymyksiä tarvittaessa. Jos taas vaikutti siltä, että haastateltavalla oli johonkin kysymykseen enemmän annettavaa kuin mitä alkuperäisillä kysymyksillä oli mahdollista kerätä, teemaa saatettiin syventää tilanteen mukaan räätälöidyillä lisäkysymyksillä.

Kysymyksiin saattoi suhtautua joustavasti, koska tarkoitus ei ollut kerätä tilastollisesti yleistettävää tietoa, vaan saada valmentautajat kertomaan omasta tilanteestaan, jakamaan omia arvostuksiinsa ja avautumaan omista kokemuksistaan. Haastattelujen piilolukujärjestykseen sitä paitsi kuulussa osallisuustiedon keräämisen lisäksi myös osallistamisen, tämä osoittautui oikeaksi strategiaksi.

Jotta käsitys osallisuudesta täydentyisi, valmentautujien haastattelujen lisäksi haastateltiin yhteensä seitsemää pajavalmentajaa.

4.1. Mitä on työpajaosallisuus?

Valmentautujien osallistaminen työpajoilla tapahtuu työvalmennuksen keinoin, yhdessä tekemisellä, opettamalla nuoria yhteisvastuuseen antamalla mahdollisuuksien mukaan vastuuta omasta tekemisestä. Tämän lisäksi he saavat yksilövalmennusta tarpeidensa ja pajan resurssien mukaan.

”No, siis osastollahan on nää ohjoajat jotka päättää, sitte jos siihe omaan työpanokseen ei o tyytyväine, ni sitähän voi sitte aina mennä S:lle sanomaan sitte, S:n kanssa keskustella, mite sitä asiaa vois muuttaa.”

Valmentautajat ymmärtävät pääsääntöisesti hyvin yksilö- ja työvalmentajan työnkuvien erilaisuuden ja heidän välisensä tehtävän- ja vastuunjaon. Olettaen, että kyseiset henkilöt ovat paitsi saatavilla, myös saavutettavissa ja näkyvillä:

Tääl on joku, mille voi puhua yksityisasiosta, mä en tiiä, mä en muista, mikä sen nimi on. Täällä pystyy puhua yksityisasiosta viereisessä luokassa.

Jatkokysymys: Tiedäksä, kuka se on?

En tiedä.

Valmentajien mukaan osallisuus on sitä, että otetaan mukaan, kuunnellaan, huomioidaan ja arvostetaan:

”Osallisuus...sitä, että on mukana, otetaan huomioon...kuunnellaan ja arvostetaan...että pääsee vaikuttamaan ite tota heti alusta lähtien siihen, miten... kyllähän meillä täälläkin

sitä osallisuutta ihan alusta lähtien niinku pyritään nuorten kohallaki mahollistamaan, elikkä jo siinä hetkessä kun nuori ottaa yhteyttä ja tulee käymään täällä paikan päällä, ni siinä vaiheessa jo kuulostellaan, että mikä hänellä on, onko hänellä joku tarve jonnekki, vaikka puuosastolle, että onko halu lähteä sitä puolta opiskelemaan tai työkokeilusta, että sitä puolta haluaa kehittää lissää. Että siinä vielä ku taloon tulee ni siinä vielä tarkennetaan sitä lissää ja sisältöä tarkemmin.”

”Osallisuus on sitä, että otetaan nuori mukaan siihen prosessiin, että hän saa ite vaikuttaa siinä oman elämänsä rakentamisessa tai se, että hän saa olla osallisena siinä koko prosessissa. Eli että häntä kuunnellaan, oli ne sitten talon yhteisiä asioita vai onko ne hänen omaan elämäänsä liittyviä juttuja, se, ettei hän ole siinä se ulkopuolinen vaan on siinä mukana ja sen pohjalta lähetään menemään sieltä etteenpäin eli minä en niinku määrää, että mitä sinä teet tai mitä me tehään vaan mä kuuntelen sitä.”

Valmentajien näkemyksissä yllä painottuu osallistaminen; se, että osallisuus riippuu siitä, miten valmentaja toimii. Tällöin kyse ei oikeastaan olekaan valmentautujien osallisuudesta vaan osallistumisesta valmennukseen.

Osallisuus voi toteutua työn kautta: valmentajat antavat töitä valmentautujille, joiden osallisuus toteutuu työtä tekemällä. Toinen, enemmän yksilövalmentamisen näkökulmasta lähtevä tapa lähtee siitä, että osallisuus liittyy oman elämän hallintaan ja suunnittelemiseen kokonaisuudessaan.

Pajan sisäistä osallisuutta on varsin helppo selvittää, mutta kun astutaan ulos pajan ovesta ja koetetaan miettiä pajan tuottamaa lisäarvoa voimautumiseen ja osallisuuteen pajan ulkopuolisessa maailmassa, kysymys osallisuudesta mutkistuu.

Millainen on osallinen ihminen? Näin häntä luonnehtii yksi työvalmentaja:

”Siis joo, ehdottomasti, ryhdikkyys ja semmonen hyvävoipaisuus ja itsetietoisuus. Siinä olis sellasia selviä määrittäviä tekijöitä. Kun taas ihminen, joka ei ole osallinen, on syrjäänvetäytyvä, kokee muut uhkakseen tai poissulkevaksi.”

Osallisuus on tilannesidonnaista: sama ihminen voi olla osallinen joissakin tilanteissa mutta osaton toisista tilanteista.

”Osallisuus...mä näen sen ehkä vähän liian konkreettisenä tässä hetkessä. Se on osallisuus tässä yhteisössä toimimiseen, tässä hetkessä, se on osallistuminen tähän näin hetkeen.”

Osallisuuden vastakohtaa, osattomuutta, on vaikea käsitteellistää, sillä todellinen osattomuus – passiivisuus ja apaattisuus – on piilossa eikä käsitteellistämisen pohjaksi edellytettävää havaintoaineistoa ole saatavilla riittävästi. Todella osaton ihminen ei jaksa eikä halua nousta edes sängystä. Kaikkein suurimmassa osattomuudessa on kyse patologiseksi muuttuneesta epäonnistumisen kasautumisesta (vrt. Knupfer). Etsivä nuorisotyö on avainasemassa kaikkein syrjäytyneimpien nuorten etsimisessä ja nostamisessa, ja löydettyt nuoret on saatava saumattomasti starttivalmennukseen.

”Meillä on paljon sellasia, jotka tarvii apua mutta eivät pysty sitä ite hankkimaan. Siinä mielessä se etsivä työ on ihan niinku huippu että kuka vaan sitä apua hoksaa ottaa vastaan ja monesti ottavatkin koska se ei ole mikään viranomaistaho.”

4.2. Päätös- ja suunnitteluosallisuus

Kun osallisuuden eri ulottuvuuksia ristivalotetaan valmentajien ja valmentautujien näkökulmasta, saadaan mielenkiintoisia tuloksia. Suunnittelu- ja päätösosallisuus pajoilla ilmenee valmentajien haastatteluissa enemmän kuin valmentautujien haastatteluissa.

Päätös- ja suunnitteluosallisuus liittyy mahdollisuuteen vaikuttaa omaan elämäänsä suoraan esimerkiksi työn suunnittelun kautta mutta myös mahdollisuuteen voida vaikuttaa epäsuoremmiin, omaan itseen koskevaan päätöksentekoon. Jos painotetaan jälkimmäistä, ainakaan valmentautujat eivät näe omia vaikuttamismahdollisuuksiaan kovin hääveinä. Tosin eivät he näe tätä tärkeänäkään. Monia heistä ei voisi vähempää kiinnostaa.

Pajoilla valmentautuvat nuoret kokevat yhdistyselämän ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen itselleen vieraaksi: ei ymmärretä, että aivan kuka tahansa voi vaikuttaa, yhdistyksien kautta tai muutoin. Tosin puoluepolitiikan ja yleisemminkin järjestöelämän vierastaminen ei ole valmentautujien erityispiirre, vaan se koskee nuoria yleisemminkin (esim. Haikkola 2005, 145), eikä tätä yleistä trendiä voida pajavalmennuksen keinoin muuttaa. Jos pajavalmentautujien mielletään olevan marginaalissa, se on paikka, jonne ei aurinko paista ja josta ääni ei kuulu:

”No, se (poliittinen ja järjestövaikuttaminen) on jotenki niin kaukane asia tai sillee. Mä en oikeen ymmärrä noista tommosista hommista mitään suoraan sanottuna.”

Suunnitteluosallisuus pajoilla liittyy ensisijaisesti oman työnkuvan suunnitteluun. Valmentautujien toiveita ja taipumuksia pyritään selvittämään heti alkuhaastattelusta alkaen, ja valmennusjakson aikana kuva näistä toiveista ja taipumuksista luonnollisesti tarkentuu. Valmentautujilla voi olla mahdollisuus olla osallisia myös omaa työtään laajemmassa suunnittelutyössä. He voivat olla mukana vaikuttamassa esimerkiksi silloin kun talossa tehdään muutostöitä. Yksilövalmentaja kuvaa tätä seuraavasti:

”Mutta sitten myös kaikkea mitä talossa tulee, erilaisia tapahtumia ja muita, esimerkiksi muutostöitä tai jotain tämmösiä osastolla, ni pyritään jo ennen ku otettii tässä meillä oli kevään aikana tämmöne kehittämishomma ni otettii nuoret ihan niiku mukaan, istuttii alas ja kysyttii että ihan kirjallisestiki sai esittää niitä mielipiteitä, että mitä mieltä on tämän hetken tilanteesta ja miten toivoo tätä muututtavan, mikä toimii hyvin, mikä huonosti. Ihan sitä samaa mietintää, mitä me ohjaajatkin tehdään ni hekin tekivät. Samate siinä tekemisessä mukana ja sitte taas lopussa mukana ku pähkäiltiin, että tuliko tästä semmone ku tarkoitus.”

Osallisuutta voidaan tukea myös vahvistamalla valmentautujien käsityksiä heissä piilevistä kyvyistä ja antamalla heille mahdollisuuksia kokeilla erityyppisiä pajatoimintoja, tilaa olla oma itsensä ja tekemällä oppimisella: antamalla löytää itse vaihtoehtoisia ja itselle omilta tuntuvia tapoja tehdä asioita, riippuen tietenkin pajan tarjoamista mahdollisuuksista, valmentautujan omaohjautuvuuden asteesta ja erityisen tuen tarpeen määrästä.

”Tukemalla, voimistamalla niitten omia näkemyksiä niitten omasta ehkä piilossa olevasta kyvystä. Tukemalla, nostamalla esiin sellasia asioita. Plus se, minkä mä oon itte huomannu tossa työssä, niin ihan itsenä oleminen, semmonen ei kauheen päälleikävä, mutta kuitenkin semmonen sillee, että mä annan niille tilaa olla mitä ne on... on ollu esimerkiksi ihminen (valmentautuja), joka joutuu syystä tai toisesta olemaan ryhmän ulkopuolella ja sit se, että puhuu sen kanssa, mutta antaa sit samalla tilaa sille eikä mee tavallaan häiritsemään sitä siinä ja tukemaan sitä ulkopuolelle jäämistä sillä, että menee antamaan sille huomiota vaan huomioi hänet aika sillei vähäelkeisesti, voi saada hänet tuntemaan ittensä enemmän osalliseksi.”

Useimmat valmentautijat pitivät hyvänä mahdollisuutta voida vaikuttaa omaan työnkuvaansa ja ”pajakalenteriinsa”. Se, missä määrin valmentautijat sitten käyttävät tämän mahdollisuuden, riippuu heidän itseohjautuvuutensa ja omatoimisuutensa asteesta. Usein valmentautijat eivät edes hahmota voivansa vaikuttaa omaan työnkuvaansa ja työn suunnitteluun. Suunnitteluosallisuus pajoilla on jatkuva ja sisäänrakennettu ja ainakin osittain piilotettu käytäntö, eivätkä valmentautijat ehkä hahmota että he voivat osallistua työn suunnitteluun. Tämä ilmenee seuraavasta valmentautujan haastattelusitaatista:

”Kyllä siinä varmaan voi olla vähän mukana, mutta mä en oikein tiiä, että millä tavalla siinä suunnittelemasa.”

Jos mahdollista, pajakalenteri kannattaa suunnitella pidemmäksi aikaa kuin päiväksi kerrallaan, ettei koe kuten seuraava tunnollinen valmentautuja, joka tulee pajalle sääntillisesti jo aamuvarhain:

”no... nn... no välillä tulee sillo, jos no, tulee töihin ja sit on tehny sen edellisen päivän työt valmiiks ja ei o kukaan paikalla niistä niinku ni sitä vaan istuskelee siinä eikä tiiä että mitä pitäs tehä ni sitte ni silloin mutta ei sitä muute. Joskus tulee semmosii öö niinku ettei tiiä mitä tekkee ja ohjaaja ei oo paikalla ni sit vaan menee kysyy sitte.”

Tosin kovin pitkäjänteinen suunnitteleminen voi olla vaikeaa, etenkin jos paja tekee alihankintatöitä.

4.3. Tieto- ja palveluosallisuus

Päinvastoin kuin päätös- ja suunnitteluosallisuudessa, valmentautujien palvelu- ja tieto-osallisuus näyttyy huomattavasti positiivisemmassa valossa haastateltaessa heitä itseään verrattuna siihen miten se näyttyy valmentajien haastatteluissa.

Valmentaminen on tasapainottelua, tilanneherkkyyttä perinteisen hierarkkisen työn johtamisen ja saatavilla olevan aikuisen tarjoamisen välillä. Etenkin päihdekuntoutusta tai mielenterveyspalveluita tarvitsevalle nuorelle valmennuksen kokonaisuuden räätälöinnissä tulee huomioida hänen erityistä ammatillista osaamista edellyttävät tarpeensa, ja tällöin paikalliset tukipalveluverkostot otetaan käyttöön. Verkostot otetaan myös silloin käyttöön jos nuori ilmaisee aikovansa lopettaa pajalla, mikäli tällaista ennakkovaroitusta on kuultavissa. Joillekin nuorille valmentautujille valmentaja on paitsi keskusteluihin saatavilla oleva aikuinen, tarvittaessa myös palveluohjaaja ja ”asiointitulkki”, joka neuvoo sopivan palvelun tykö:

”Välillähän tässä tuntuu siltä, että välillä mun pitää olla jollekki nuorelle niinku äiti, välillä mun pitää olla se topakka rajojen asettaja, välillä tuntuu että pitää olla ammatinvalinnanohjaaja, välillä psykologia ja välillä asuntojen välittäjä ja velkaneuvoja, siis että niinku niitä rooleja löytyy hirveän paljon. Mä en sano, että oon, mutta että tuntuu välillä siltä, mutta että se on välillä hyvä herätys, että hei, kenen puoleen sitä pitää näissä asioissa kääntyä, että kuka voi auttaa. Sillä ku mun asiakkaaks tulee ni ei välttämättä o tieossa että on terapian tarvetta.”

Kaikki haastatellut valmentautajat ilmaisivat tietävänsä, mistä ja miten he saavat tarvitsemiaan julkisia palveluita:

”Työvoimatoimistoon työvoimatoimiston asioissa. Ja lääkäriin sitten lääkärinasioissa.”

Valmentajien mukaan jotkut valmentautajat eivät kuitenkaan tosiasiasa hahmota edes sitä, mihin palveluihin heillä on oikeus ja mitä palveluita he tarvitsisivat. Jotkut valmentautajat ovat jo kokeneita hyvinvointipalveluiden käyttäjiä kun taas toisilla on samanlainen suhde palveluihin kuin alkutuotannosta vieraantuneella maitoon. Maito ei tule maitokaupasta eikä raha seinästä. Tätä kuvaa pajaorganisaatiossa työskentelevä kuntoutusohjaaja:

”Ei tiiä. Ihan semmoset perusjutut, niin ei oo tietoa, että mistä saa, tai mikä olisi se taho, josta saa tietoa, niin ei o. Suoraan sanoen osa on kyllä ihan pihallakin että ei ne tiiä, mistä pitäis lähteä hakemaan palveluja.”

Mistään hyvinvointipalveluiden porsaanreikiä väärinkäyttävästä massasta ei voitane kuitenkaan puhua. Sama kuntoutusohjaaja jatkaa:

”Kyllä ite on saanu olla se, joka on opastanu, neuvonu ja vieny niihin palveluihin, että mistä sitä kenelleki kuuluvaa apua saa ja ihan siis konkreettisesti lähteä mukaan, koska jonkinlaista virastopelkoa näillä nuorilla on. Ne ei uskalla lähteä yksin sinne.”

Onko syynä palveluosattomuuteen sitten tiedon puute, viranomaispelko vai itsellisen selviytymisen eetos, vaatisi toisen tutkimuksen. Joka tapauksessa kyse ei todellakaan ole mistään sosiaalipummien massasta. Tämän vahvistaa myös seuraava valmentautuja:

- *Onks sua sitte täältä neuvottu eteenpäin, että mihin sä voisit mennä juttelemaan?*
- *No ei o kun mä en o kysynykään.*

Mahdollinen syy valmentajien ja valmentautujien toisistaan eroaviin tapoihin ymmärtää palveluosallisuus on se, että valmentautujille on luonnollista vastata kysyttäessä, tietävätkö he itseään koskevista palveluista ”kyllä”, koska on inhimillisesti ymmärrettävää haluta välttää tietosattoman leimaa, kun taas valmentajat – etenkin yksilövalmentajat ja kuntoutusohjaajat – ovat käytännössä palveluohjaajia monille valmentautujille.

”No, kyllä tuon S:n kanssa voi aina. Siltä voi kysyä aina kaikkee.”

Tämä asetelma luonnollisesti ohjaa valmentajien ja valmentautujien toisistaan poikkeavia tulintoja palveluosallisuudesta.

Jos ei valmentautujia voida pitää sosiaalijärjestelmän hyväksikäyttäjinä, eivät he ole työnvieroiksi. Haastatelluista kahdeksastatoista valmentautujasta vain yksi luonnehti itseään kysymättäkin ihmiseksi, jolle nyt vaan ei palkkatyö oikein nappaa, ainakaan kokopäiväinen.

”Mm. Hyvä paikka tää on sinänsä. Hyvä paikka tässä on se, että tää ei o samanlainen kun normaalityöpaikka. Työpaikassa käsketään, täällä kysytään ”voisitko”. Se on mun mielestä ainaki yks positiivinen juttu täällä, ei tehdä töitä hiki hatussa ja sit mä tykkään myös siitä, kun täällä on se että on neljän tunnin työpäiviä ja mulla on se, että ei työt niin paljoa kiinnostaa. En tiä, minkä takia, vaikka sitä on hyvä tehäkki. Ja sit täs on se hyvä puoli, että on jotakin tekemistä arkipäiväks, ettei se me siihen kotona notkumiseen ja sit rapistutaan siellä. Ei tässä mitään huonoo ainakaan o. Mun mieleen ei ainakaan tuu, että tässä olis jotain huonoo. Ja sit täällä saa ilmasen ruuan. Hyvää tässä.”

4.4. Ilmaisuus

Valmentautajat pitävät yleisesti mahdollisuutta ilmaista itseään tärkeänä:

”Niin niin... kyllähän se on tärkeää, että saa itte niinku ilmaista oman mielipiteensä, että mitä niinku sillee haluaa tehdä... ja omat ajatuksensa sanoo..sillei, vaikka pomo kuitenkin päättää sen sitte lopulta, mutta kuitenkin, että... ittekki saa sanoo oman mielipiteensä, että mistä tykkää.”

Jos työ itsessäänkin on yksi itseilmaisun muoto, itseilmaisuun voidaan kiinnittää myös erityistä huomiota. Osallisuuspuolin purkukeskusteluissa yksi valmentautuja spontaanisti tuhahti:

”Ei täällä voi kukaan ilmaista itseään”

Jäi epäselväksi, oliko ”täällä” paja vai koko yhteiskunta, mutta ilmeisesti nuorilla on itseilmaisun tarpeita, jotka jäävät ainakin joillakin tyydyttämättä. Pajojen kannattaakin ottaa vakavasti mahdollisuutensa tarjota näitä itseilmaisun mahdollisuuksia.

Mahdollisuus ilmaista mielipiteensä on yksi ilmaisuusallisuuden laji. Jos valmentaja rohkaisee valmentautujia esittämään omat mielipiteensä, tämä voi tapahtua luomalla - tai suomalla - puitteet, jotka avoimuudellaan ja hyväksyvyydellään rohkaisevat mielipiteiden esittämiseen. Valmen-

tautuja voidaan myös rohkaista mielipiteiden esittämiseen kysymällä erityisesti hiljaisimpien tai eristäytyneimpien mielipidettä. Tosin, valmentajien mukaan tämä on syytä tehdä diskreetisti, jottei joidenkin valmentautujien rohkaiseminen leimaisi heitä erityistä tukea tarvitseviksi, jolloin hyvää tarkoittava rohkaisu itse asiassa vain saisi heidät sulkeutumaan kuoreensa.

Ilmaisuosallisuus voi toteutua myös työn kautta. Ilmaisullisuus voi olla kaiken tekemisen perusta, kaikki muut osallisuuden lajit ovat oikeastaan alisteisia sille ja valmentaja pyrkii rajoittamaan roolinsa työkalujen antamiseen.

”Me ollaan pyritty rakentamaan pajajakso sellaseks, että se tukee monenlaista ilmasua, monenlaista oppimista ja pyritään myös näyttämään monenlaista asiaa oman osaamisen kautta.... Esimerkillä mä saan ihmiset toimimaan tietyllä tavalla mutta sit ku mennään itseilmaisuun, niin ainoastaan työkalujen antaminen on mun oman näkemyksen mukaan ainoa.”

Ilmaisuosallisuus voi kuitenkin sisältää paradoksin. Yhtaikaisesti viestitään omaa ainutlaatuisuutta mutta toisaalta kuitenkin liputetaan johonkin tiettyyn ryhmään tai tyyliin kuulumista. Tarvetta kuulua johonkin saatetaan jopa alitajuisesti ja paradoksaalisestikin haluta jopa vahvistaa yksilöllisillä tyyleillä ja ilmaisulla. Myös ”indie” on tyyli:

”Kaikki aina haluavat kuulua johonkin, eikä kukaan edes voi olla ainutlaatuinen, vaikka yrittäisikin viestittää esimerkiksi vaatteillaan omaa persoonallisuuttaan.”

4.5. Pajaosallisuus – tekemällä oppimista vai mallioppimista?

Ehkä avainkäsite pajaosallisuuden ymmärtämiseksi voisi olla tekemällä oppiminen, mitä luonnehdintaa valmentajat yleisesti itsekin käyttävät. Tosin, jo tekeminen itsessään voi olla valmentautujan palkinto:

”No eei oikeastaan o (tärkeää nähdä työnsä jäljet valmiina), koska mulla jää useimmitte töitäkin kesken sillee, niit saattaa jopa kasaantuu. Mun mielestä se on varmaan se tekemine se juttu siinä.”

Yksi työvalmentaja luonnehti tekemällä oppimista ainoana tapana oppia:

”Se on sitä ainoota oikeeta oppimista. Pitää tehdä virheitä että voi oppia myös. Voi oppia myös, että ei ainakaan niin ja oppii sen oman reitin tehä. Jos joku sanoo niin, että sun täytyy tehä näin ja näin ja näin niin se voi olla sulle oikeasti ihan väärä tapa tehä se. Sä voit tehä sen jollain paljon helpommin, mikä on sulle luontaisempaa... jos nauttii jonkun tekemistä, sit myös oppii.”

Yksi tapa ymmärtää osallisuus on nähdä se voimautumisena, mitä edistetään vastuuttamalla. Tätä voisi luonnehtia valmennuksen tekemistä näkymättömäksi: pyritään tukemaan valmentautujien itseohjautuvuutta, jolloin he kasvavat tekemällä aina suurempiin haasteisiin. Toki pajoilla valmentautuvat nuoret kaipaavat elämästään ehkä aiemmin puuttuneita rooleja ja niihin liittyviä odotuksia ja säännöllisyyttä, mutta myös tunnetta siitä että heihin luotetaan. Eräs tyttö ilmaisi osallisuuspelin purkukeskusteluissa:

”Lakeja on aivan liikaa! Ihmisille on tärkeää kokea, että heihin luotetaan, että he osaavat. Ihmisiä tarkkaillaan kaupungeissa aivan liikaa, peilejä ja valvontakameroita on kaikkialla, elämä on jatkuvaa Big Brotheria.”

Valmentautajat voimaantuvat eniten kun he saavat tekemällä ja saamalla vastuuta itse oivaltaa, miten paljon he itse pystyvät. Se on säännönmukaisesti paljon enemmän kuin mitä he ovat itse aikaisemmin oivaltaneet. Jo aikaisemmin vastaavia töitä tehneille voidaan antaa piirustukset kä-

teen, ja he saavat ratkaista mahdollisimman itsenäisesti, miten he työn toteuttavat. Osaavimpia valmentautujia ei kädestä pitäen ohjata, vaan he kysyvät neuvoa vain tarvittaessa. Onnistumisen elämykset ruokkivat itsetuntoa ja rohkeutta yrittää seuraavalla kerralla tehdä taas vähän vaativampia töitä.

Pajaosallisuus voi tarkoittaa ”yksin yhteisössä” tekemistä; tehdään yhdessä muiden kanssa tai ainakin muiden seurassa, mutta omia töitä. Tämä mahdollistaa passiivisen mukanaolon ryhmässä, antaen tilaa myös niille, joita ryhmätilanteet voivat muuten ahdistaa. Oma-aloitteisuus ei olekaan välttämättä sama asia kuin aktiivisuus. Osallinen työpajalla voi olla myös olemalla mukana passiivisemmin, tekemällä muiden mukana. Joillekin valmentautujille juuri tämäntyyppinen osallisuus sopiikin parhaiten.

Tällöin valmentajan tehtävä on antaa valmentautujalle puitteet osallistumiseen, ja on tämän omista tarpeista ja kyvyistä kiinni, miten hän käyttää mahdollisuutensa: kokeeko hän luontevammaksi olla keskiössä vai syrjässä. Jo mukana muiden kanssa oleminen on monelle paljon parempi vaihtoehto kuin kotona eristäytyminen tai virtuaaliyhteisöihin sulkeutuminen. Osallisuus näin ymmärrettynä on mahdollisuutta osallistumiseen omien mahdollisuuksien ja halujen mukaan, ja mahdollisuutta määritellä itse nämä mahdollisuutensa ja halunsa.

Kun valmentaja ja valmentautuja tekevät yhdessä töitä, muodostuu keskusteleva ja vuorovaikutteinen työyhteisö, jossa valmentautuva mallioppii vieressä ja mukana tekevältä valmentajalta.

”Tekemässä sitä työtä, en näyttämässä kädestä pitäen, miten joku asia tulee tehdä. Se on nimenomaan oma esimerkki, jolla täällä tehdään, ja se osallistaa ihmiset heidän oman historiansa ja persoonansa kautta.”

Valmentaja toimii paitsi työnteon mentorina mestari-kisälliperiaatteen mukaisesti, hän on muutoinkin esimerkkinä siitä, miten työelämässä ollaan ja toimitaan, jolloin myös oman elämän hallinta lisääntyy työosallisuuden kautta. Yksi työvalmentaja käytti termiä ”ohjattu mallioppiminen”, joka on:

”Tärkeää etenkin sosiaalisten ja elämäntaitojen kannalta, opitaan kysymään neuvoja. Vaihtelee, missä määrin kysyvät.”

Mallioppiminen onkin valmentajien mukaan pajoilla yleistä; se ei ole tärkeää vain työn oppimisen vaan myös työmotivaation kannalta. Toisilta valmentautujilta voi saada myös kipinän harastuksiin tai jonkin muun pajatoiminnon kokeilemiseen. Itsenäisemmin suoriutuvat valmentautajat, joiden työvalmiudet ovat parhaat, voivat auttaa jopa työpaikan saamisessa, antaa vinkkejä ja suositella.

Työpajojen päivittäisessä toiminnassa, esimerkiksi kahvi- ja ruokatauoilla ei ole kovin oleellista, millä ”lähetteellä”, missä pajatoiminnossa ja missä tehtävässä ollaan. Pajamaailma on varsin epämuodollinen, tuttavallinen ja avoin. Yksilövalmentajan mielestä:

”Meillä on täällä erilaiset tehtävät, mutta mä olen yrittänyt sitä, että minua ei pidettäis minään auktoriteettina, että koetan olla välitön sillei että mua olis helppo lähestyä...että aina ku oon täällä, osallistun työntekoon. Se on hirveän hyvä konsti päästä, oppia tuntemaan niitä ihmisiä paremmin ja päästä tasavertaseksi. Aina ku se on mahdollista, mä pyrin tekemään rinnallatyötä. Me ollaan täällä samalla viivalla kaikki”

Usea valmentaja korosti, että on tärkeää oppia olemaan ei vain toisten vaan myös toisenlaisten ihmisten kanssa, ja valmentajan tehtävänä on olla tässä prosessissa siltana. Jos työpajoilla syntyy klikkejä, valmentaja voi ”hajottaa” ja koota uudelleen pajalla luontaisesti muodostuneita ryhmiä tietoisesti:

”Ei auta muuta kun hajottaa ihmiset ja keksiä niille jotain ryhmätyötä, tekemistä, retkeilyä, mitä vaan, missä ne joutuu olemaan eri ryhmässä, ja sit sen jälkeen taas koota se ryhmä kokonaan yhteen. Lähettää ihmisii ikäänkun vähän eri suuntiin ja uusien naamojen kanssa.”

Työvalmentajat saattavat esimerkiksi ”parittaa” erilaisia tekijöitä tietoisesti laittamalla itsenäisemmin suoriutuvan ja enemmän opastusta tarvitsevan valmentautujan eräänlaiseksi mestarikisälli –taistelupariksi. Ihannetapauksessa molemmat osapuolet oppivat: ymmärtämään tärkeänä työelämävalmiutena erilaisuutta työelämässä ja toinen voi lisäksi vielä mallioppia toiselta työmenetelmiä:

”Se kehittää kumppaaki. Se kehittää tätä, joka opettaa toista ja se oppii se toine ja tulee läheiseksi työtoveriksi, automaattisesti tutustuu toisiinsa.”

Jotkut valmentautajat ilmaisivat, että pajalla parasta on ryhmän tuki, jolloin työyhteisö, valmentajat ja jopa muut valmentautajat ”potkiskelevat” heitä eteenpäin. Yksi valmentautuja sanoi mielipiteenään, että ei ole realistista räätälöidä jokaiselle valmentautujalle erikseen kovin yksilöllisesti poikkeavaa työnkuvaa, koska pajatyöt ovat joka tapauksessa jokaiselle sopivia ja koska valmentajilla ei ole aikaa kädestä pitäen opastaa jokaiselle valmentautujalle kaikkea erikseen:

”Öö, no en, koska niinku noilla ohjaajilla on sulle aina ollu joku ehdotus, et seuraavaks tehään tätä ja tätä, mut se on hyvä, et kaikki tekee yhes samaa juttuu sulle, et ei jokainen väsää jotain omaa. Sit se olis tosi hankalaakin neuvoo, ei noil ohjaajil riittäis aika varmaan, jos meil ois kaikille eri työ. Ja sitte jos jokasta opastettas eriksee ja sulle, et ihan hyvä, et tääl on samoi töitä. Kyl nyt loppuvaiheessa ni sit meil on ollu eri töitä.”

Jos valmennus tapahtuu mallioppimisena ja vertaistukea pidetään tärkeänä, työnkuvien samankaltaisuus saattaa auttaa ja ryhmän tuki on sitä vahvempaa, mitä samankaltaisempia töitä valmentautajat tekevät. Tosin, yksilöllinen työnkuvien räätälöinti voi toteutua sitenkin, että eri tavoin edistyneille valmentautujille annetaan saman työprosessin eri osia, jolloin hän edistymisensä myötä saa vaativampia osia prosessista. Työvalmentajan sanoin:

”Asteittain vaikeutuvien harjoitustehtävien kautta opetetaan asioita, työtehtävät katsotaan vähän kunkin yksiköllisen taipumuksen kautta, jotta työ motivoisi, antaisi palkitsevia onnistumisen kokemuksia siitä, että on yrittänyt.”

4.6. Ryhmäytymisen haasteita

Yleensä ottaen yksi pajaorganisaatio muodostaa yhden yhteisön, ryhmän. Alaryhmiä voi kuitenkin syntyä esimerkiksi valmentautujien kieli- ja kulttuuritaustan tai lähetteen mukaan.

Yksi potentiaalinen heimoutumisen perusta työpajoilla on kieli. Alueen ja pajan kaksikielisyys asettaakin pajavalmennukselle oman erityisen osallisuushaasteensa. Kaksikielisillä alueilla pajoilla tulisi olla myös ruotsin kieltä sujuvasti taitavia valmentajia. Tosin haastatteluista ruotsinkielisistä toinen ilmoitti pärjäävänsä suomeksi siinä missä ruotsiksikin ja toinenkin yritti, vaikka tunnusti sen vaikeaksi. Haastattelujen onnistumiseksi, haastattelin valmentautujat sillä virallisella kotimaisella kielellä millä he itse halusivat.

Ryhmätilanteissa kielelliset haasteet ovat erityyppisiä kuin yksilövalmennuksessa; ruotsinkieliset joko joutuvat kieltämään oman kielellisen identiteettinsä ja ”sulautumaan” tai eristäytymään omaksi alaryhmäkseen, edellyttäen, että heitä on samassa yksikössä sen verran että ryhmäytymisen on mahdollista:

”Aa...inte känner jag men nån kom... ja. Inte känner jag inte riktigt någon förut så där... så kommer man ju bra överens om. Kanske är det litt svårt ibland när man har dåligt finska. (hostar)”

Samantyyppiset haasteet liittyvät toki mihin tahansa kieli-, miksei kulttuurivähemmistöön yleisemminkin. Mahdollisesti muutenkin oman mielipiteensä ilmaisemista arastelevien valmentautujien osallistumisen rohkaisemiseksi ei riitä ”följer du med” -kysymys. Mitä sitten

heimoutumisesta seuraa osallisuuden kokemukselle työyhteisössä, on hyvin ristiriitaista. Haastateltujen valmentajien mukaan kuitenkin mahdollisen heimoutumisen syinä on esimerkiksi sama ”lähete” ja/tai tuttuus ennakoita, ei niinkään esimerkiksi kieli- ja kulttuuriyhteys. Jos heimoutumista kielen ja/tai kulttuurin perusteella tapahtuu, se on tapahtunut jo pajan ulkopuolisessa maailmassa, ei pajalla. Yleisesti ulospäin suuntautuneet ihmiset tutustuvat muihin oma-aloitteisemmin, ja yksi työvalmentaja taas näki aktiivisemmat ja varovaisemmat ihmiset selkeästi omina porukkoinaan.

Toinen haaste pajayhteisöllisyydelle on lähetteen mukainen heimoutuminen. Kuntouttavan työtoiminnan läheteellä valmentautuvilla ryhmäytymiseen kiinnitetään huomiota erityisillä ryhmäpäivillä, joihin voidaan ottaa mukaan myös muita nuoria valmentautujia, ja joskus ote taankin. Niiden pääpaino on virkistyksessä tai työhön, opiskeluun tai esimerkiksi päihteisiin liittyvissä erityiskysymyksissä. Tosin ryhmäpäivien osallistavuuteen voi liittyä potentiaalinen paradoksi, jos ne erottavat toisistaan kuntoutujat ja ”muut”. Vantaan kaupungin nuorisopalveluiden johtaja Eija Ahola totesikin Kuntapajapäivällä 6.10.2010 kommenttipuheenvuorossaan, että kuntouttava työtoiminta voidaan herkästi kokea leimaavaksi lähetteeksi. Tosin, haastateltujen valmentajien mukaan tämä ei onneksi näytä heikentävän sanottavammin heidän motivaatiotaan valmentautumiseen. Yleensä kuntoutujat ovat erittäin motivoituneita valmentautujia.

”Mun täytyy sanoa, että nämä mielenterveyskuntoutujat on hirveän sitoutunutta. Niillä ei ole poissaoloja, niillä ei ole myöhästymisiä. Melkeen voin sanoa, että 95-prosenttisesti näin. Ne on tosi tunnollisia. Se johtuu mun mielestä siitä, että niillä on sairaus takana ja niille on tosi merkityksellistä, että ne on pääsy johonki tekemään. Moni on jopa sanonu, että voisi olla joka päivä, että olis viikonloppusinki”

5. Johtopäätöksiä: onko paja itseisarvo vai väline - mihin?

Työ merkitsee valmentautujille rytmiä, arkea, fyysistä, ensisijaisesti konkreettista tekemistä ja myös näkyviä työn tuloksia. Paitsi työ itsessään, myös siitä maksettava rahallinen korvaus on tärkeä osallistaja, koska se motivoi. Se, että valmentautuja saa Kelan ylläpitokorvauksen - jonka voi mieltää palkaksi - työttömyysrahan päälle, voi saada hänet tuntemaan itsensä oikeasti asiakkaaksi, enemmän ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi ja kansalaiseksi.

Tässä selvityksessä osallisuus on ymmärretty kykyjen ja mahdollisuuksien kokonaisuutena, jota pajavalmennus tukee ja joka mahdollistaa täysivaltaisen osallistumisen yhteiskuntaan. Konkreettisimpia, määrällisiä ja tavallisimmin käytettyjä osallisuuden mittareita selvittäessä työpajatoiminnan vaikuttavuutta ovat koulutukseen, työharjoitteluun tai työpaikkaan päässeiden nuorten osuus valmentautujista. Tällöin pajavalmennuksella voidaan ajatella olevan mitattavissa olevaa lisäarvoa elämänhallinnan ja työllistymisvalmiuksien lisääjänä. Tästä ei kuitenkaan ollut saatavilla kattavasti tietoa. Selvityksessä onkin painotettu valmentautujien elämänhallintaa ja voimautumisen kokemusta, joita tilastolliset selvitykset eivät kykene huomioimaan. Näitä tärkeitä osallisuuden indikaattoreita työpajatoiminta tämän selvityksen mukaan selvästi tukee. Työpajoilla on siis tärkeä panos syrjäytymisvaarassa olevien nuorten osallistamisessa yhteiskunnan jäseniksi, työmarkkinatoimijoiksi ja oman elämänsä subjekteiksi. Työpajat antavat valmentautujilleen mielekästä tekemistä, elämänrytmin, uusia ystäviä, ilmaisukanavan työn kautta, opiskelu- ja työnhakuvirikkeitä, työ- ja opiskelunvalmiuksia sekä uusia tietoja ja taitoja, joista joissakin tapauksissa poikii myös ammattitaidon aihio.

Pajan havainnoitava tai mitattava vaikutus yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja ennen kaikkea osallisuuden kokemukseen riippuu paljolti siitä, mitä yhteiskunnallisella osallisuudella ymmärretään ja millaista yhteiskunnallista osallisuutta tavoitellaan. Jos se ymmärretään siten, että valmentautujien työllistymis- ja opiskelunvalmiudet ja asiakaskansalaisuus ja sen edellyttämät kansalaistaidot kohentuvat pajavalmennuksessa, pajojen voidaan sanoa lisäävän valmentautuji-

en yhteiskunnallista osallisuutta. Jos edellytetään päätösosallisuutta, pajan tuottaman lisäarvon osoittaminen onkin jo paljon vaikeampaa.

Työpajat lisäävät osallisuutta, jos ne lisäävät valmentautujien ymmärrystä työllisyyden ja koulutuksen merkityksestä ja heidän ymmärrystään siitä, että työpajatoiminta tukee näiden tavoitteiden toteutumista, motivoiden osallistumaan työpajatoimintaan. Jos valmentautujien käsitys omasta tulevaisuudestaan on selkeytynyt ja parantunut valmennusjakson aikana, työpajojen voi ajatella lisäävän kykyä ja halua toimia elämässä tavoitteellisesti. Tämä tavoitteellisuus on yleinen tapa suuntautua elämään, ei vain työhön, opiskeluun tai muuhun tuottavaan toimintaan tai ainakin. Jos pajatoiminta ei suoranaisesti poikisikaan ammattia tai antaisi virikettä ammatilliseen opiskeluun, elämänhallintaa ja mielekkyyden kokemusta se voi kuitenkin lisätä esimerkiksi uusiin ystäviin tai harrastuksiin muodossa.

Viestikapulaa ei saa päästää putoamaan. Se, että yhteiskunta uskoo työpajoilla valmentautuvat nuoret, tämän kaikkein haasteellisimman ryhmän työpajojen huomaan, on itse asiassa suuri luottamuksenosoitus työpajojen kykyyn tarjota asiakkailleensa kokonaisvaltainen osallisuusratkaisu. Näyttää toisin sanoen siltä, että päättäjät ja virkamiehet uskovat pajaosallisuuden voivan lisätä oman elämän osallisuutta ja yhteiskunnallista osallisuutta.

Jos yhteiskunnallinen osallisuus onkin nuorelle mahdollista vain rajallisesti, hän voi kuitenkin olla oman elämänsä tarinan pää-äänenkannattaja. Ja tässä oman äänensä löytämisessä moni on tullut autetuksi työpajatoiminnassa, jolloin palkinto on tekemisessä. Kiinnittyminen yhteiskunnallisiin instituutioihin tapahtuu sitten ikään kuin tekemisen sivutuotteena, työn – kaiken hyödyllisen toiminnan – kautta. Ja työnteko voi kannattaa, jos siitä saa rahaa tai ystäviä. Tai sitten työ voi itsessään olla palkinto, itseilmaisun kanava.

Olisi syytä keskittyä varmistamaan, että valmentautijat olisivat suunnittelu-, ilmaisu- ja palveluosallisia: motivoituneita ja kykeneviä osallistumaan työnsä ja yleisemminkin tulevaisuutensa suunnitteluun, että he saisivat omalle osaamiselleen ilmaisukanavan ja tietäisivät, mihin palveluihin heillä on oikeus ja osaisivat myös hankkia niitä. Pajoilla valmentautuvien nuorten yhteiskunnallisen osattomuuden kokemuksessa ei olekaan kyse ainoastaan vaikutusmahdollisuuksien puuttumisesta vaan myös kokemuksesta heille sopivien palvelujen puutteesta. Yhteiskunta ei ikään kuin ole heitä varten. Miksi vaatia heitäkään olemaan siitä kiinnostuneita? (Pietikäinen 2005, 247.)

Pajoilla valmentautuvat nuoret eivät ole arvostuksiansa suhteen luultavasti mikään erityisryhmä tai alakulttuuri, tosin marginaalissa yhteiskunnallisen osattomuuden kokemus ja palveluosallisuuden tarve korostuvat (Suutari 2002, 66). Tosin marginaalikin voidaan joskus käsitteellistää omana valintana; sinne ei olla jouduttu vaan se ilmaisee enemmistölle vaihtoehtoista arvomaa-ilmia, jossa esimerkiksi palkkatyö ei ole niin keskeisessä asemassa kuin tavallisesti (emt., 74). Työttömyys voidaan käsitteellistää vapauden ilmauksena (Häggman & Walldén 2007, 31). Tosin näkemys marginaalinuorista työtä vieroksuvinä sosiaalivaltion aukkojen hyväksikäyttäjinä on vahvasti liioiteltu; haastatellut valmentautijat ilmaisivat pääsääntöisesti haluavansa palkkatyöhön. Kuten osallisuuspelin purkukeskustelussa yksi nuori valmentautuja totesi, että jos on työ, ei tarvitse (enää) opiskella, vaikka opiskelu tosin voi auttaa saamaan työtä ja että luotetaan siihen, että työ opettaa.

Realistisinta lienee koettaa vaikuttaa valmentautujien osallisuuden kokemuksiin suhteessa heidän oman arkielämänsä hallintaan ja työvalmiuksiinsa; omaa itseä laajemmissa yhteyksissä vaikuttaminen on mahdollista vasta kun ihminen kokee itsensä merkitykselliseksi ja osalliseksi:

- *Voisikö kuvitella että sä alkasit itse keräämään nimiä sellaseen listaan (että elokuvateatteri saataisiin takaisin)?*

- *En.*

- *Mutta laittasit nimen kyllä alle?*

- *Joo.*

Onnistuvien oppien ihmiskuva olkoon siis homo habilis (kätevä ihminen) ensisijaisesti ja homo politicus (poliittinen ihminen) vasta toissijaisesti. Vaikuttaminen kannattaa aloittaa omas-

ta elämästä, esimerkiksi osallistumisena oman työn suunnitteluun, josta voi mahdollisesti kutsu-
muksen ja jaksamisen salliessa siirtyä laajemmille vaikuttamisen areenoille.

Luottamustehtävissä tulisi olla ”*idearikas ja rohkea toisten puolesta puhuja*”, kuten asian ilmaisi
luottamusoppilaana koulussa ollut valmentautuja, joka koki epäonnistuneensa tässä luottamus-
tehtävässä, ja juuri ideoita ja rohkeutta, luottamusta omaan tekemiseen valmentautujat kaipaa-
vatkin. Ja tätä kaikkea työpajoilta voi saada.

Työn tekeminen on paras osallistaja, ymmärretään osallisuus sitten mielekkäänä tekemisenä,
sosiaalisina päivittäisverkostoina, joita työ voi tarjota tai veronmaksukykyä. Työn tekeminen,
varsinkin työpajatyypinen työskentely saattaa olla palkitsevaa pajalla valmentautuvalle nuorelle
myös siksi, että siellä nuorella on mahdollisuus osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon sekä
yksilö- että työvalmennuksessa, ja työtä tekemällä mahdollisuus vielä ilmaista itseään. Hän saa
myös mahdollisuuden panna toimeen ne päätökset joita hän on ollut mukana tekemässä (vrt. Flöjt
1999, 10) ja näin nousta osallisuuden portaikossa vielä ylemmille askelmille.

Kaikki haastatellut valmentautujat ilmaisivat viihtyvänsä työpajoilla hyvin. Jolleivät he ole
tulleet osanneeksi keksiä mitään muuta perustetta viihtymiselleen, he ovat todenneet, että se
ainakin on huomattavasti parempi vaihtoehto kuin kotona oleminen tekemättä mitään. Ja moni
valmentautuja ei todella muista tehneensä ennen pajalle tuloaan oikeastaan juuri mitään. Heidän
arjessa selviytymistään pajalle pääseminen on parantanut, koska aikaisemmin päivät vain kului-
vat sumussa, menen ohitse yhtenä hahmottomana massana. Ennen pajalle tulemista sosiaalisia
verkostoja on kyllä saattanut olla, mutta edes valmentautujat itse eivät pidä esimerkiksi virtuaa-
lisiä verkostoja (esimerkiksi internetissä) riittävinä tai ”oikeina”. Ne saattavat eristää jopa samalla
paikkakunnalla elävistä ystävistä, jos heitäkin tavattiin vain verkossa. Paja on antanut monille
aiemmin puuttuneen elämänrytmin, erottaen päivän yöstä ja arjen viikonlopusta:

*”Noo..olin kavereiden kaa ja sitte niinku olin kavereiden kaa. Kyl se aika siin vaan meni.
Et ku ei ollu yksin, ni ei huomannu, et se aika vaan siin meni. No siis ei siinä kyl sillee ollu
väliä, että oliko viikonloppu vai viikko, koska ööö.. no sit tietenkä jotkut kaverit oli jossain
töis tai koulussa tai jossai, et sitte mut tota sit mul oli just sillee muutama kaveri ni nekään
ei ollu missään, ni sitte tota öö sit ei niinku ollu eroo, onks viikonloppu tai viikko tai toi-
saalta sit taas kaikki nuoret oli enemmän jossain niinku näkyvillä ku oli niinku perjantai
tai lauantai, tai sillee jossain kaupungilla tai jossai.”*

Onko paja sitten muuttanut valmentautujien elämänrytmiä?

*”Joo, kyllä mä uskallan (väittää, että valmentautujien elämänrytmi olisi muuttunut pajal-
la). Ja se on aika merkittävää. Siksi mä toivoisinkin, että sille ajalle täällä olis jotain jatku-
moa.”*

Paja lisää valmentautujiensa elämän mielekkyyden kokemusta:

*”Ne on todella hyviä paikkoja nää pajat, kannattaa tulla tänne mukaan, että jos ei oo mi-
tään tekemistä, jos on niinku kotona ja ei oo mitään sellasta järkevää tekemistä, ni tänne
tullaa ja tehdään töitä ja uusia kavereita ja tulee hyvä mieli ja näin, että siis myös se aut-
taa löytämään just sen sopivan paikan sillee tän jälkeen. Että tää koko paja on positiivinen
juttu. Mun mielestä. Kannattaa tulla tänne.”*

5.1. Palautteen antaminen ja saaminen

Valmentautujat eivät koe saavansa juurikaan kriittistä palautetta suoriutumisestaan, kehujenkin
kanssa on vähän niin ja näin:

”En kyllä muista että olis ollu sellasta, kumpaakaan, palautetta tai kritiikkiä.”

Kyse lienee suomalaisesta kulttuuripiirteestä yleisemminkin, jota ei pajavalmennus voi muuttaa, mutta palautteen antamiseen kannattaa kiinnittää huomiota. Etenkin kehujen vastaanottaminen on vaikeaa, ja ehkä se on erityisen vaikeaa nuorille ihmisille, jotka näkevät itsensä kroonisina epäonnistujina. He saattavat vähätellä itseään saadessaan kehuja, pannen onnistumisensa esimerkiksi hyvän tuurin piikkiin.

”Negatiivista palautetta ottavat huomattavasti helpommin vastaan mutta sitten kun antaa sitä positiivista palautetta, että tämä ryhmä (kuntoutujat) on ainakin semmoinen, että saattaa sanoa siinä, että no, se oli vaan mun hyvää tuuria, tai sitten oon mä saanut semmosiakkin vastauksia, että ”pittäähän sun noin sanoa kun sä saat siitä palkkaa.” Sitten on tosi paljon semmosia, joille pitää olla joku syy kun antaa sitä hyvää palautetta... kyllä mä tiedän, että nämäkin saa siitä tosi paljon, mutta ei vaan pysty sitä sillä hetkellä. Että mä oon kuullu, että kun on antanu jollekki positiivista palautetta ni on sitte ylpeänä sitä terapiassa kertonu.”

Yleensä valmentautajat tyytyvät olettamaan, että työ on hyvin tehty, jos siitä ei kukaan tule sanomaan mitään:

”No, ei varsinaisesti o tullu sillai palautetta, mutta minähän totean sen niin, että ku sieltä ei haukkujakaan tu, ni työ on tehty niinku pittääkki. En mä kiitoksia kaipaakka. Työ tehhä työnä ja ei siitä tarvi erikseen kiitellä.”

Minkäläistä valmentajilta saatu kriittinen palaute on ollut?

”Että minä en osaa kuunnella perusteluja.”

”Mä oon ollut välillä lempee ja välillä huono.”

Erityistapauksensa ovat ne valmentautajat, jotka tekevät asiakastöitä. Useimmat heistä saavat kaiken palautteen valmentajien suodattamana:

”Ohjaajilta. No se tulee näitten kautta jos on jotai. Ei nyt yleensä o mitään, mihinkään suuntaan saanu sitä palautetta. On joskus tullu sitä palautetta että se tulos on ollu hyvä.”

Näyttää siltä, että jotkut valmentajat suojelevat valmentautujia suorilta asiakaskontakteilta. Eräs työvalmentaja totesi, että jollakin asiakkaalla voi olla tapana valittaa kaikesta vain neuvotellakseen itselleen ilmaisia tuotteita ja palveluita:

”On meillä joitakin asiakkaita kun valittaa kaikesta, niin en mä vieny niitä ollenkaan työntekijöille. Ku ei saanu alennusta ni tehtii uus.”

Kuitenkin jotkut valmentautajat ovat suoraan asiakkaiden kanssa tekemisissä, esimerkiksi kahvilassa tai kirpputorilla. Yhden valmentautujan sanoin asiakaspalautteesta:

”öö, kyllä sieltä on tullu joitakin palautetta, että on hyvin tehty...mutta...mm...niin no, ei ne varmaan itte, ne H:lle sanoo sen, mutta ei ne niinku tu mulle sanomaan ku ei ne varmaan oikein tiä, et kuka sen on tehny sen työn. Kyllä sitä on kuitenkin tultu kehumaan.”

Kyllä valmentajat kuitenkin antavat valmentautujille palautetta, niin sanattomasti kuin sanallisestikin. Suuri näkemysero valmentautujien ja valmentajien välillä palautteesta johtuneen erilaisista tavoista käsitteellistää palautteenanto. Palautetta voi saada myös epäsuoraan, sanattomasti. Myös asiakkailta, jos valmentautuja on suoraan heidän kanssaan tekemisissä, kuten seuraava valmentautuja, joka ymmärtää sanattoman, epäsuoran palautteen seuraavasti:

”No, ei siinä, mutta niitten olemuksesta sen voi saaha, että jos on vaikka huonolla päällä ni he ei varmaan paljon puhu, valittaa tai jotain. Lähinnä olemuksesta sen mun mielestä näkee. En mä näe muuten, mistä sen työn jälki. Ei oo sillei. Positiivista on se tullu, että ne on vaan kehuu. Sitte oli yks, joka tykkäs siitä, että täällä on vanhanaikasia tavaroita.”

ta. Kyllähän se on vaan hyvä, jos tykkää. Tulee uuestaan joskus käymään. Näinhän se tapahtuu.”

Palautteen antaminen epäsuoraan, vaikka sitten sanallisestikin, voi olla valmentajalta tietoisesti valittu strategia: ei haluta tehdä ja ajatella valmentautujien puolesta vaan saattaa heissä prosesseja liikkeelle, auttaa heitä löytämään oma äänensä:

”Sillä tavalla, että mä koetan antaa monessa asiassa, jos multa kysytään jotain, niin mä annan palautteen sillä tavalla, että ne ihmiset, nuoret, niin saavat itse vielä kerran vaihtoehdon, tai mahdollisuuden nähdä joku toinen vaihtoehto, että miten sen olis voinu tehdä, mutta mä en sano, että tässä olis tällanen vaihtoehto ollut mahdollinen, vaan mä annan ymmärtää, että sitten kun se on omasta mielestä oman käden jälki ja oman mielen tulos on siinä, niin silloin se on hyvä. Silloin se on rehellinen. Riippuu persoonasta.”

Yksi tapa antaa valmentautujille palautetta on pidentää työpäivää. Tämä toimii kannustavana palautteena valmentautujan lisääntyneistä kyvyistä ja voimavaroista. Työpäiviä voidaan tarvittaessa myös vähentää tai lyhentää, jos aloituskorkeus on laitettu liian ylös. Joskus voi olla välttämätöntä ottaa kaksi askelta taaksepäin, jotta voisi myöhemmin ottaa yhden askeleen eteenpäin.

5.2. Työ palkitsee, ja työn jäljen näkeminen

Kaikki haastatellut, sekä valmentautijat että valmentajat, pitivät tärkeänä mahdollisuutta nähdä oman työn tulokset ja/tai ymmärtää, mihin isompaan kokonaisuuteen työ liittyy. Valmentautujan sanoin:

”No kyllähän sitä kaipaa, ja on kyllä tällä hetkellä nähdään suoraan sen, että mitä mä teen. Mä teen jonkun diaesityksen valmiiks, ni sehän on mulla saman tien käsissä, mikä se on, ja noita kuvia ku oon tehny on tuolla seinillääki ja tuossa myymälässä, ni ne on kaikki mun ottamia, tekemiä, että kyllähän sen sillai näkkee, mikä on työn jälki. Ja mukavahan se on aina tietää, että tai se että kun näkkee suoraan sen, että mitä on tehny ja näkkee sen, miten se homma on onnistunu.”

Työvalmentaja kuvasi asiaa näin:

”Me tehdään oikeastaan hyvin vähän mitään sellaista, missä ei oo näkyvää työnjälkeä, paitsi psyykkisellä puolella. Mutta se on hyvä, että siinä työssä näkyy selkee kaari, että on joku lähtöpiste ja että se on nouseva ja sitten että se ei edes välttämättä jää meille itellemme, vaan se on vielä sitten jossain oikeesti esillä ja joku muu voi jatkaa sitä työtä vielä eteenpäin. Asioitten ei tarvii jämähtää.”

Koska osallisuutta lisää tunne, että omalla tekemisellä (ja omalla itsellä) on merkitystä, olisikin tärkeää kiinnittää huomiota valmentautujien rakentavan palautteen saamiseen – myös mahdollisilta ulkopuolisilta tilaaja-asiakkailta, jos pajalla tehdään asiakastöitä - ja oman työn tulosten näkemiseen: mihin ja missä omaa työtä käytetään, mihin isompaan kokonaisuuteen se liittyy, mitä siitä tulee. Työvalmentajan sanoin:

”Se motivoi, että tietää, että puupalat ovatkin vaikka hyllyn kannakkeita.”

5.3. Paja – parempi kuin oikea maailma?

Onko paja parempi kuin ”oikea” maailma? Ehkä, ainakin verrattuna työelämään! Työpajan ilma-
piiri on sallivampi, tasa-arvoisempi ja lempeämpi kuin työelämän.

Moni haastateltu valmentautuja nosti esille Suomessa erityiseksi rakenteelliseksi tasa-arvo-

ongelmaksi ja yhteiskunnallisena epäoikeudenmukaisuutena maahanmuuttajien kovan arkitodellisuuden päivittäisrasismien ja työllistymisvaikeuksien puristuksissa. Joku haastateltu valmentautuja nosti esille yhteiskunnallisina epäkohtina myös sukupuolten välisen epätasa-arvon työelämässä ja koulutuksen merkityksen korostumisen:

”Siis joo, on tää (paja) kyl sillee, eikä tääl on pahempi nyt ollu mitään, että ketään syrjittäis tai joka aiheuttas sillee huomioo mut vaik oiski ni en mä usko, et siitä olis mitään ongelmaa ollu, et se menis ihan muiden mukana tai sillee. Niin, sitä mä olin sanomassa, miesten ja naisten väline niinku tasa-arvosuus, niin sillee et naiset saa vähemmän palkkaa ja tolleen, ni siin ollaan viel niinku paljon jäljes sillee, et niinku... miesten ja naisten niinku palkat ja kaikki pitäs saada tasa-arvoseks ja sillee. Ja sitte ehkä se, et sit jos jollaki ihmisel on koulutus, ni sit tota sit jos on ihminen jol ei o koulutusta, ja ihminen jol on koulutus, ni sitte se, jolla on koulutus, saa tasa-arvo parempaa palkkaa, ni sit jos sil toisella on ei o koulutusta mut sil on vaikka kokemusta ja on vaik työtodistukset niist, ni kyl senkin pitäs sit saada niistä samanmääräst palkkaa tai sillee.”

Pajat koettiin ”rauhan paikoiksi”, joissa kaikki ovat samalla lähtöviivalla, mukaan lukien maahanmuuttajat. Pajat ovat paikkoja, joissa voi saada onnistumisen ja löytämisen elämyksiä, paikkoja, joissa voi kokeilla uusia asioita ja löytää itsestään uusia kykyjä. Pajoilla monien valmentautujien käsitys itsestään selkeytyy ja itsetuntemus ja itsetunto paranevat silloinkin kun pajalla opitusta taidosta ei tule suoraan palkkatyöksi muunnettavaa ammattitaitoa.

Kun pajojen tehtävänä on antaa eväitä paitsi ammatilliseen koulutukseen myös ammatilliseen toimintaan, siihen kuuluu myös työelämän pelisääntöjen oppiminen. Kuten eräs valmentaja totesi: näissä talkoissa on kaikkien nuorisotoimijoiden puhallettava yhteen hiileen. Yhteiskuntatakuu tehdään tyhjäksi, jos työpajat ovat ensin opettaneet pitämään kiinni työajoista ja työelämän käyttäytymissäännöistä, jos niihin ammatillisessa opetuksessa – joka on työpajoilla valmentautuvien nuorten yksi tärkeimmistä mahdollisista seuraavista etapeista – suhtaudutaan leväperäisesti. Pajaorganisaatiossa työskentelevän kuntoutusohjaajan kokemus yhteiskuntatakuusta:

”Mä kritisoin pikkuisen ammattioppilaitoksiakin, että siellä päästetään se semmoinen löysäily. Ainakin tällä alueella. Mä tiien, että siellä saa tulla tunneille niinku haluaa, ei siellä kauheesti poissaoloja kysellä ja sitte opettajat päättää yhtäkkiä, että no niin, että ”tämä päivä, lähetäänpä nytte ja tehään etätehtäviä. Että sellainen tietynlainen vapaus... kuitenkin siellä ollaan oppimassa ammattia, että musta olis hirveen tärkeää, että myös siellä olis semmoset. Että vaikka se onkin niin sanottu vapaaehtoinen koulu, ni siellä ollaan oppimassa sitä ammattiin niitä pelisääntöjä ja muuta, että ne nuoret, jotka tykkää mennä sieltä, missä on aita matalin, ne nehän sitte omaksuu sellasen tavan toimia, mutta sehän kolahtaa sitte aika äkkiä ku työelämään mennään ni omaan nilkkaan että ei hitsi, eihän tää näin toimikkaa. Että tässä voisi ajatella vastuuta vähän laajemminkin, on myös oppilaitoksilla, tai ainaki pitäis olla.”

Eikä auta, jos paja onkin tasa-arvon ja rauhan paikka, jos ympäröivä yhteiskunta ja työelämä eivät sitä ole!

”Jos porukka ei tykkää minusta ja minä en tykkää, niin sitten mulla on paikka täällä, että pääsen takasin tänne.”

Valmentautujien osallisuus pitää nähdä elämän yleisenä mielekkääksi kokemisena. He ovat osallisia jos heillä on ystäviä ja mielekästä tekemistä, jonka mielekäs alalaji on myös useimpien haastateltujen itsensä mielestä palkkatyö. Ja palkkatyöhön työpajat sitten osallistavat. Tämä osallistaminen on joko suora: toimimalla välietappeina työ- ja harjoittelupaikoille tai epäsuora: opettamalla työelämässä tarvittavia taitoja ja asenteita. Palkkatyö sitten viimeistelee osallistamisen, kiinnittämällä yhteiskunnallisiin instituutioihin, yhteisöihin ja veronmaksajaksi:

”Öö, no siis se (paja) on hyvä sen takii, et tääl ei jätetä ketään yksin ja kaikki nuoret saa niinku just tsemppausta ja öö... sit just se, et ei himaan norkailee tai mitään, koska sit on tosi vaikee ku on ollu pitkän aikaa vaan himas tekemättä mitään, ni tosi vaikee päästä takasin siihen normaaliin elämään. Nii sitte tää on kuitenkin, täst saa pient korvaust, se on hyvä, kosk nuoret tarvii rahaa ja sitä ei usein saa mistään, tai ei saa töitäkään välillä ja tota.. en mä tiiä. Tää on tosi hyvä juttu kyl. Et niinku sillei saa kyl kavereit, kaikki ottaa huomioo ja mukaan ja tollel.”

On hyvä, jos pajalla tehty työ tunnustetaan ja tunnustetaan myös pajan ulkopuolisessa maailmassa, oppilaitoksissa ja työpaikoilla, mutta myös työelämää sietäisi rukata. Yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen tilinpito eivät ole silkköjä imagotekijöitä, vaan ehkä pajailmapiirin osallistavuudessa olisi paljoakin opittavaa. Ehkä pajapedagogiikka kannattaisi tunnistaa ja jalostaa potentiaalisiksi menestystuotteeksi tai tuotantotekijäksi.

Lähteet:

- ALLARDT, Erik (1976): Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. WSOY, Porvoo.
- ALLARDT, Erik (1988): Sosiologia I. WSOY, Juva.
- COMPASITO (2007) – Manual on Human Rights Education for Children. Council of Europe. Ladattu 3.11.2010 osoitteesta <http://www.eycb.coe.int/compasito/default.htm>
- FLÖJT, Anu (1999): Nuoret ympäristön kehittäjinä – Nuorten Ääni –ryhmien menetelmäopas. Sisäasiainministeriön osallisuushankkeen julkaisu.
- GRETSCHEL, Anu (o.s. FLÖJT) (2002): Nuori, ei asiakkaaksi vaan vaikuttamaan nuorisotyön keinoin. Artikkelit ladattu 8.10.2010 osoitteesta http://www.kommentti.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=291
- HAIKKOLA, Lotta (2005): Kunnan kansalaisia. Nuoret, ikä ja osallistuminen. Teoksessa Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. Toimittaneet Aapola, Sinikka & Ketokivi, Kaisa. Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 56, Tampereen yliopistopaino, Tampere
- HANNONEN, Eveliina, RYNNÄNEN, Leila (2009): Miekkiä olin vuorotellen tekemässä. Se oli hyvä kokemus. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten osallisuus Elämänlanka-projektin kuntoutuskursseilla nuorten ja työntekijöiden kokemana. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, ladattu 7.10.2010 osoitteesta http://www.savas.fi/tiedostot/File/Materiaalipankkiin/OPINNAYTETYO_Erityista_tukea_tarvitsevien_nuorten_osallisuus.pdf
- HÄGGMAN, Erik, WALLDÉN, Jaana (2007): Nuoret ja ulkopuolisuus. Artikkelit teoksessa Nuoret eivät odota. Palvelurakenteen muutos nyt. Toimittaneet Tarvainen, Tom, Pietiläinen, Ville, Kuure, Tapio. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:61
- KNUPFER, Genevieve (1947): Portrait of the Underdog. Public Opinion Quarterly 11
- KOHONEN, Kirsi, TIALA, Toni (toim.) (2002): Kuntalaiset ja hyvä osallisuus. Lupaavia käytäntöjä kuntalaisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien edistämiseksi. Sisäasiainministeriö, Suomen kuntaliitto, Helsinki.
- METSÄMÄKI, Tuula (2007): Nuorisotyöttömyys. Nuorten kokemuksia työttömyydestä Helsingin kaupungin opetusviraston nuorten työpajoilla. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, ladattu 7.10.2010 osoitteesta http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2007/f2249e_Helsinki_Metsmki_5960.pdf
- MYLLYNIEMI, SAMI (2009): Aika vapaalla. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2009. Nuorisotutkimusverkosto/nuorisotutkimusseura, julkaisuja 92. Nuorisosiain neuvottelukunta, julkaisuja 40. Yliopistopaino, Helsinki.
- PIETIKÄINEN, Reetta (2005): Vaihtoehtoisia polkuja etsimässä – työpajanuorten orientaatit. Teoksessa Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. Toimittaneet Aapola, Sinikka & Ketokivi, Kaisa. Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 56, Tampereen yliopistopaino, Tampere
- PIIROINEN, Tiina. (2007): Ohjaajan opas lasten osallistavien ryhmien ohjaamiseen. Kuunnelkaa meitä! Lasten osallisuushanke 2006-2007.
- SIITONEN, Juha. (2001): Voimaantumisen (empowerment) työyhteisön hyvinvoinnin kehittäjänä. Teoksessa Hautala, M. (toim.): Elämän totuutta etsi. Kajaanin opettajankoulutusyksikkö 100 vuotta. Studia generalia. Oulun yliopiston Kajaanin opettajankoulutusyksikön julkaisuja B 16:65-77.
- SUUTARI, Minna (2002): Nuorten sosiaaliset verkostot palkkatyön marginaalissa. Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 26.

THOMAS, Nigel (2002): Children, family and the state. Decision-making and child participation. Polity Press, Bristol.

UKKOLA, Elina (2007): Lapsen osallisuuden vahvistaminen lastensuojelun huoltosuunnitelmatyössä. Kuopion yliopiston pro gradu -työ, ladattu 7.10.2010 osoitteesta http://www.pslas-tensuojelu.fi/opinnaytetyot/elina_ukkola.pdf

VAINILA, Erika. (2008): Oikeus osallistua – nuorten ääni kunnassa. Nuorisolain 8 § perusteella järjestettävä vajaanvaltaisten osallistuminen ja kuuleminen kunnissa. Teoksessa Nuorten vaikutusmahdollisuuksien arviointi, toimittanut Gretschel, Anu. Julkaissut Suomen nuorisoyhteistyö Allianssi ry, Helsinki.

Liite 1: Osallisuuspelejä ”Elämän valttikortit”

Luettelo pelikorteista ja yhteenveto niiden karsintaprosessista:

Elämän valttikortit –korttipelin kortit:

- mahdollisuus ilmaista itseään
- oikeus fyysiseen koskemattomuuteen
- mahdollisuus sanoa oma mielipiteensä
- järjestäytymisvapaus
- mahdollisuus käyttää omaa kieltä
- mahdollisuus opiskella
- mahdollisuus tehdä työtä
- mahdollisuus levätä
- äänioikeus
- tasa-arvo
- rahaa
- kansalaisuus
- terveys
- demokratia
- laki ja järjestys
- kulttuuri
- kotimaa
- uskonto
- alkoholi ja tupakka
- matkustelu
- kännykkä
- ystävät
- puhtaus
- ruoka
- harrastukset
- liikunta ja urheilu
- vapaa-aika
- perhe
- luonto
- ihmissuhteet
- koti
- tietokone ja internet
- eläimet
- pelit
- kulkuväline
- vaatteet

Puoltoäänijärjestyksessä eniten suosiota vähiten tärkeiksi kortteiksi saivat:

1.-4.: Matkustelu, äänioikeus, pelit ja uskonto. Neljä ryhmää karsi nämä pois ensimmäisten joukossa, ja viideskin ryhmä toisten karsittavien korttien joukossa.

5.-6.: Harrastukset, tietokone ja internet. Neljä ryhmää karsi harrastukset pois ensimmäisen karsittavien joukossa, kun taas viides ryhmä ei karsinut sitä pois ollenkaan. Tietokone ja internet -kortin karsi pois kolme ryhmää viidestä ensin karsittavien korttien joukossa, ja loput kaksi ryhmää seuraavaksi karsittavien korttien joukossa.

7.-11.: Alkoholi ja tupakka, liikunta ja urheilu, demokratia, järjestäytymisvapaus, kulkuväline. Kolme ryhmää viidestä karsi näistä neljä ensimmäistä pois heti alussa, ja kaksi ryhmää ”kulkuvälineen”. Tämän lisäksi vielä yksi ryhmä mahdollisti näistä neljä ensimmäistä seuraavaksi karsittavien korttien joukkoon, ja kaksi ryhmää kulkuvälineen seuraavaksi karsittaviin kortteihin.

12. Kännykkä. Kaksi ryhmää viidestä karsi sen pois ensimmäisten korttien joukossa, ja kaksi muuta ryhmää seuraavassa erässä.

13. Kulttuuri. Kaksi ryhmää viidestä karsi sen pois ensimmäisten joukossa, ja lisäksi yksi ryhmä seuraavaksi karsittavien ”keräilyerässä”.

Kaikki ryhmät kokivat seuraavat 4 korttia ainakin jossakin määrin tärkeiksi, sillä yksikään ryhmä ei karsinut näitä pois missään vaiheessa: **Ihmissuhteet, tasa-arvo, oikeus fyysiseen koskemattomuuteen, ystävät.**

Mielenkiintoista oli myös havainnoida, miten valmentautujat käsitteellistivät korttien teemoja ja miten he suhteuttivat niitä toisiinsa. Joissakin tapauksissa he karsivat pois jonkin kortin sillä perusteella, että he katsoivat jonkin toisen kortin jo ”kattavan” kyseisen kortin käsittämisen asian. Esimerkiksi ”ihmissuhteet” kattaa ystävät ja perheen, jolloin ystävät voi karsia pois, jos jättää ihmissuhteet jäljelle. Yleinen olettamus oli, että äänestämisen edellyttää kansalaisuutta, eikä siitä, että kuntavaaleissa äänestämiseen riittää kotipaikka, oltu kovinkaan tietoisia. Terveysten katsottiin yhdessä ryhmässä kattavan puhtauden, ollen sitä tärkeämpi, jolloin puhtauden voi karsia pois. Harrastuksien katsottiin yhdessä ryhmässä kuuluvan kortin ”vapaa-aika” alle, jolloin ne voi karsia pois, jos vapaa-ajan jättää jäljelle.

Liite 2: Valmentautujien haastattelukysymykset

Haastattelut aloitettiin **taustoituskysymyksillä**, joiden tarkoitus oli myös luoda henkilökohtainen luottamussuhde haastattelijan ja haastateltavan välille.

- No niin, X, millaisia töitä olet tehnyt täällä pajalla?
- Oletko tehnyt muunlaisia töitä?
- Mitä pajalla oleminen on merkinnyt sinulle? Oletko viihtynyt täällä?
- Oletko täältäpäin kotoisin?
- Mitä teit ennen kuin tulit pajalle? Opiskelitko, olitko töissä, työtön?
- Kuinka kauan olet ollut pajalla?

Oman elämän osallisuutta selvittäviä kysymyksiä:

- Millainen oli päivärytmisi ennen kuin tulit pajalle? Entä viikkorytmi, oliko arkipäivissä ja viikonlopussa mitään eroa? Miten päivärytmisi on muuttunut täällä pajallaoloaikana-si?
- Miten sait aikasi kulumaan ennen kuin tulit pajalle?
- Oletko saanut pajalla uusia kavereita tai tuttuja?
- Oletko saanut täällä ollessasi uusia harrastuksia?
- Tiedätkö, mitä teet sitten kun pajajaksosi päättyy?

Yhteiskunnallista osallisuutta selvittäviä kysymyksiä:

- Mitä demokratia voisi tarkoittaa sinun kannaltasi?
- Toteutuvatko ihmisoikeutesi?
- Onko Suomi mielestäsi tasa-arvoinen yhteiskunta?
- Aiotko äänestää seuraavissa eduskuntavaaleissa? Jos et, miksi et?
- Oletko aiemmin äänestänyt?
- Tunnetko ketään poliitikkoa, johon voisit olla yhteydessä, jos haluat muuttaa jotakin omalla paikkakunnallasi?
- Kuulutko mihinkään yhdistykseen, kerhoon, seuraan tai vastaavaan?
- Onko sinulla tai onko sinulla ollut luottamustehtäviä?
- Voisitko kuvitella haluavasi lähteä mukaan politiikkaan?
- Kiinnostaisiko sinua jatkossa jokin luottamustehtävä, esimerkiksi työpaikan luottamushenkilö tai taloyhtiön hallitus tai oppilaskunnassa?

- Tiedätkö, mitä palveluita sinulla on oikeus saada kunnalta ja mistä niitä saa?
- Onko niistä kerrottu sinulle täällä pajalla?
- Millaisia terveisiä sinulla on päättäjille tai virkamiehille, onko paja mielestäsi hyvä paikka, ja miksi? Ja jos ei ole, mikä täällä voisi olla paremmin?

Pajaosallisuutta selvittäviä kysymyksiä:

- Oletteko tehneet pajalta tutustumisretkiä mahdollisiin työpaikkoihin, yrityksiin, oppilaitoksiin tai käyneet tutustumassa paikallisiin palveluihin?
- Oletteko tehneet vapaamuotoisempia virkistysretkiä?
- Onko paja tasa-arvoinen työyhteisö?
- Onko sinulle selvää se, kuka pajalla päättää, ja mistä? Tiedätkö, kenen kanssa voi puhua työasioista ja kenen kanssa henkilökohtaisista asioista?
- Voitko itse suunnitella työtäsi pajalla tai voitko osallistua työsi suunnittelemiseen?
- Onko sinulle tärkeää nähdä työsi jälki, työ valmiina?
- Onko se mahdollista täällä pajalla?
- Saatko palautetta pajavalmentajilta? Jos olet tehnyt työsi hyvin, saatko kiitosta, ja jos sinulla on jotain parannettavaa, saatko rakentavaa kritiikkiä?
- Teetkö asiakastöitä?
- Antavatko asiakkaat sinulle palautetta?
- Onko sinulla joskus ollut pajalla sellainen olo, että et olisi tiennyt, mitä sinun tulee tehdä seuraavaksi, että olisit jäänyt yksin etkä olisi saanut neuvoja mistään?

Liite 3: Valmentajille esitetyt kysymykset:

Osallisuuden filosofia: taustakysymykset

Yksilövalmentajille:

- Mitä on mielestäsi osallisuus?
- Millainen on mielestäsi osallinen ihminen? Miten hän toimii, miltä hän näyttää? Erottuuko hän jotenkin ei-osallisesta ihmisestä?
- Onko osallisuus pysyvä olotila?
- Miten valmentautujien osallisuus näkyy pajalla?
- Valmentajan työ osallistajana – onko paja osallistava?
- Kuinka nuoren kokemusta omasta osallisuudesta voidaan mielestäsi lisätä?
- Mitkä ovat sellaisia osallisuutta edistäviä toimintoja, joita pajan arkeen tulisi kuulua?
- Miten annat valmentautujille palautetta? (suoraan sanallisesti, epäsuoraan sanallisesti, vastuuttamalla)?
- Miten valmentautajat ottavat palautteen vastaan, reagoivat palautteeseen?
- Miten valmentautuja voi vaihtaa pajaorganisaation sisällä toiselle pajalle? Valmentautujan omasta aloitteesta vai työ-/yksilövalmentajan aloitteesta?
- Jos valmentautuja haluaa lopettaa pajalla, miten tämä tapahtuu? Miten toimit tässä tilanteessa?
- Työn, työnkuvan, työjärjestyksen, pajakalenterin suunnittelu - miten tapahtuu?

- Valmentautujan persoona ja kehitys – syrjäytyneestä osalliseksi?
- Miten valmentautujien elämänrytmi/päivärytmi on muuttunut valmennusjakson aikana?
- Millä keinoin voidaan myötävaikuttaa siihen, että valmentautujien käsitys omasta ammatillisesta tulevaisuudestaan/opiskelustaan/itsestään selkiytyisi pajajakson aikana?
- Tietävätkö valmentautajat, mitä julkisia palveluita he tarvitsevat, mihin palveluihin he ovat oikeutettuja ja mistä he niitä saavat? Mitä olet tehnyt sen hyväksi?
- Millaisissa asioissa valmentautajat ovat tarvinneet tukea (esim. elämänhallinta ja yhteiskunnallinen osallisuus, asuminen, palveluosallisuus, raha-asiat, päihteet..)? Minne olet ohjannut niissä kysymyksissä joissa tarvitaan pajan ulkopuolista tukea?
- Miten nuorten lahjakkuutta ja osaamista selvitetään pajalla? (Juttelemalla, havainnoiden avulla, antamalla kokeilla vai annetaanko lahjakkuuden vain tulla esille?)

Työvalmentajille:

- Osallisuuden filosofia: taustakysymykset
- Mitä on mielestäsi osallisuus?
- Millainen on mielestäsi osallinen ihminen? Miten hän toimii, miltä hän näyttää? Erottuuko hän jotenkin ei-osallisesta ihmisestä?
- Onko osallisuus pysyvä olotila?
- Miten valmentautujien osallisuus näkyy pajalla?
- Mitkä ovat mielestäsi hyviä keinoja tukea nuorten osallisuutta pajalla?
- Palautteen antaminen
- Miten valmentautajat saavat palautetta? (suoraan sanallisesti, epäsuoraan sanallisesti, vastuuttamalla, työn kautta, antamalla vaativampia tehtäviä)?
- Tekevätkö valmentautajat asiakastöitä tai ovatko he asiakaspalvelutehtävissä? -> jos ovat, miten he saavat palautteen? Tuleeko palaute valmentajan kautta vai asiakkailta suoraan?
- Miten palkitset onnistumisesta, sopimuksessa pysymisestä, tavoitteen saavuttamisesta? Asetatko valmentautujan kanssa tavoitteita ja teetkö selväksi, mitä häneltä odotetaan?
- Miten toimit jos valmentautuja rikkoo ”sopimuksen”, ei pysy aikatauluissa tai muuten tee työtään sovitusti tai luistaa yhteisistä pelisäännöistä?
- Miten valmentautajat ottavat palautteen vastaan, reagoivat palautteeseen?
- Työnsuunnittelu ja -jako
- Kysyvätkö valmentautajat ohjeita silloin kun heille on epäselvää, mitä tehdään tai miten tehdään?
- Delegoidaanko pajan sisällä vastuuta valmentautujille, eli annetaanko heille vastuuta laajemmin oman työpaikkansa ja työyhteisönsä siisteydestä, turvallisuudesta, työnjaosta? -> Jos delegoidaan, miten ja millaisissa asioissa?
- Työn, työnkuvan, työjärjestyksen, pajakalenterin suunnittelu - miten tapahtuu? Millä aikajänteellä työ suunnitellaan: tehtävä kerrallaan, päivä kerrallaan, viikko kerrallaan, koko valmennusjaksoksi..? Voivatko valmentautajat itse osallistua näiden suunnittelemiseen?
- Onko pajatyöskentely osallistavaa?
- Mitä kuuluu mielestäsi tekemällä oppimiseen?
- Soveltuuko mallioppiminen menetelmänä pajallesi, eli että opitaan muilta?

- Saavatko valmentautajat pajalla vertaistukea muilta valmentautujilta?
- Suhde muihin pajiin ja ympäröivään maailmaan
- Lahjakkuuksien selvittäminen; miten tapahtuu? Jutteleamalla, havainnoimalla, antamalla kokeilla?
- Pajalaisten suhteet saman pajaorganisaation muiden pajojen valmentautujiin: onko niitä, miten tämä näyttäytyy? Ovatko kaikki saman pajaorganisaation valmentautajat yksi ”suuri ryhmä” vai ovatko he jakautuneet keskenään ”heimoiksi”? Mitä teet tälle, vai katsotko tarpeelliseksi tehdä mitään?
- Miten valmentautuja voi vaihtaa pajaorganisaation sisällä toiselle pajalle? Valmentautujan omasta aloitteesta vai valmentajan aloitteesta?
- Onko valmentautujien mahdollista nähdä työnsä jäljet? Miten tämä tapahtuu?
- Onko valmentautujien työ osa suurempaa prosessia? -> Onko tarpeellista tehdä näkyväksi valmentautujille, miten heidän työnsä liittyy suurempaan kokonaisuuteen? Jos on, miten valmentautujille tehdään näkyväksi heidän työnsä tarkoitus, sen liittyminen kokonaisuuteen?

