

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

ToukoFest-tiiminvastaavien ja apuvalmentajien ohjauksen kehittäminen

*Jenni Piispanen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma 210 op

11/2012

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Jenni Piispanen	<b>Sivumäärä</b> 34 ja 2 liitesivua
<b>Työn nimi</b> ToukoFest-tiiminvastaavien ja apuvalmentajien ohjauksen kehittäminen	
<b>Ohjaava opettaja</b> Kimmo Lind	
<b>Työn tilaaja ja työelämäohjaaja</b> Nuorten Keski-Suomi ry, Arto Lampila	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimi Nuorten Keski-Suomi ry, joka on keskisuomalaisten nuorten ja heidän kanssaan toimivien tahojen palvelujärjestö. Järjestö pyrkii omalta osaltaan lisäämään nuorten hyvinvointia, tukemaan heidän henkistä kasvuaan sekä kasvattamaan yrittäjämäiseen toimintaan.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kuinka kehittää järjestön ohjaamisen näkökulmaa. Työ keskittyy erityisesti apuvalmentajamallin sekä vertaisjohtajuuden tutkimiseen ja kehittämiseen. Menetelmänä työssä käytetään kvalitatiivista, eli laadullista menetelmää ja työn aineisto on kerätty teemahaastattelu- ja hyödyntäen.</p> <p>Työn merkitys ammattialalle on merkittävä, sillä siinä tutkitaan nuorten osallistumisen ja omaehtoisen toiminnan tukemista sekä vertaisjohtajuutta, josta löytyy tietoa varsin vähän. Vaikka työssä käsitellään nimenomaan ToukoFest – tapahtuman järjestäjänuoria, ajatuksena on että tuottamaani tietoa ja ideoita voitaisiin käyttää soveltaen hyväksi myös muissa vastaavissa toiminnoissa.</p>	
<b>Asiasanat</b> Kansalaistoiminnan keskus, Nuorten Keski-Suomi ry, vertaisjohtajuus, vapaaehtoistyö, osallistava yrittäjyyskasvatus	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**The Degree Programme in Civic Activities and Youth Work**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Jenni Piispanen	<b>Number of Pages</b> 34, 2 appendix
<b>Title</b> Developing Youth organizations instructing perspective	
<b>Supervisor</b> Kimmo Lind	
<b>Subscriber and Mentor</b> The Youth Organization of Central Finland, Arto Lampila	
<b>Abstract</b> <p>The Thesis was commissioned by The Youth Organization of Central Finland which is a third sector actor in Jyväskylä. The aim of the organization is to increase young people well-being and activity in society.</p> <p>The aim of this Thesis was to investigate how to improve instructing perspective of the organization. The work was focused on those young people who are in leading role among other young people.</p> <p>The Thesis was carried out by using qualitative methods and work material was collected by interweaving young people.</p> <p>The purpose of this Thesis is to provide new information for the organization. Although the Thesis is specifically dedicated on one of the activities of the organization, the idea is that the information and ideas provided could be applied in other actions also.</p>	
<b>Keywords</b> The Youth Organization of Central Finland, voluntary work, leadership	

## **SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	5
2 TAUSTAORGANISAATION JA TAPAHTUMAN KUVAUS	6
2.1 Nuorten Keski-Suomi ry	6
2.2 ToukoFest- tapahtuma	7
2.3 ToukoFest- järjestäjätiimi	7
4 TEOREETTISTA TAUSTOITUSTA	11
4.1 Osallistava yrittäjyyskasvatus	11
4.2 Laadukkaasti järjestetty vapaaehtoistyö	13
4.3 Vertaisjohtajuus ja epäjohtaminen	17
5.2 Aineisto	20
5.3 Johtajan rooli	21
5.4 Apuvalmentajat	24
LIITTEET	34

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on tehty tilaustyönä Nuorten Keski-Suomi ry:lle, joka toimii taustaorganisaationa vuosittain järjestettävässä nuorten ToukoFest- tapahtumassa. Tapahtumaa järjestetään ”nuorilta nuorille”-periaatteella, eli järjestäjätiimi koostuu noin kolmestakymmenestä vapaaehtoisesta nuoresta. Tapahtumaa toteutetaan tiimityöskentelynä ja tiimit rakentuvat perinteisen hierarkkisen organisaatiomallin mukaan, jossa osa nuorista on johtavassa asemassa muihin nuoriin nähden. Järjestön roolina on tukea ja avustaa nuoria omissa tehtävissään.

Jotta ToukoFest- toiminnan toimivuus ja jatkuvuus voitaisiin taata, tapahtumaa tulee kehittää jatkuvasti. Oman kehittämishaasteensa pitkäikäiseen tapahtumaan asettaa järjestäjätiimin vaihtuvuus. Osa nuorista pysyy toiminnassa useita vuosia, kun taas osa vaihtuu vuosittain. Pitkään mukana olleet tarvitsevat uusia haasteita, samalla kun uudet vaativat tehtäviin perehdytystä. Näiden lisäksi ongelmana on, että pitkään toiminnassa mukana olleiden poistuessa toiminnasta poistuu usein myös huomattava määrä hiljaista tietoa ja kokemusta.

Menneinä vuosina näihin kolmeen ongelmaan on kehitetty ratkaisuksi apuvalmentajajärjestelmää jossa kokeneet tiimiläiset ohjaisivat uusia. Järjestelmä ei kuitenkaan vielä ole täysin toimiva, joten nyt selvitän kuinka sitä voitaisiin kehittää. Lisäksi selvitän kuinka järjestö voisi omalta osaltaan tukea paremmin kaikkia niitä nuoria joiden roolina on toimia johtavassa asemassa ikäisiinsä nähden.

Opinnäytetyöni tutkimusongelmana on ”Kuinka Nuorten Keski-Suomi ry voisi kehittää apuvalmentajamallia sekä tukea paremmin vertaisjohtajan roolissa toimivia nuoria.” Työssä paitsi tutkitaan sitä kuinka nuoret kokevat järjestön tuen ja sen tarpeen, myös pyritään kehittämään toimintaa tulosten perusteella.

Tilaajalla tarve opinnäytetyölle oli, ettei varsin hektisessä järjestötyössä ole välttämättä aikaa toiminnan kehittämisen tutkimiseen, vaikka sen tärkeys tiedostetaankin. Tämän lisäksi järjestön toiveena oli saada toimintaan uutta näkökulmaa ulkopuolisen silmin. Opinnäytetyön merkitys ammattialalle on merkittävä, sillä siinä tutkitaan ja ke-

hitetään nuorten osallistumisen ja omaehtoisuuden ohjaamista. Lisäksi työssä tutkitaan nuorten vertaisjohtajuutta, josta tietoa löytyi entuudestaan varsin vähän.

## 2 TAUSTAORGANISAATION JA TAPAHTUMAN KUVAUS

### 2.1 Nuorten Keski-Suomi ry

Nuorten Keski-Suomi ry, lyhennettynä NuK-Su, on keskisuomalaisten 11- 24-vuotiaiden nuorten ja heidän kanssaan toimivien tahojen palvelujärjestö. Järjestö on perustettu vuonna 2003 ja sen pohjana ovat kymmenen vuoden aikana toteutetut nuorille suunnatut projektit. Se on alun perin viiden maakunnallisen nuorisojärjestön perustama ja se on syntynyt pitkällisen kenttäyhteistyön tuloksena. Perustajajärjestöinä toimivat Keski-Suomen 4H-piiri, Keski-Suomen Nuorisoseurainliitto ry, Kalevan nuorten Keski-Suomen piiri ry, Keski-Suomen liikunta ry sekä Keski-Suomen Opiston kannatusyhdistys ry, jotka kaikki toimivat nykyisin järjestön jäseninä. (Tilkanen 2011, 163- 164.)

Järjestön ajatus on peräisin Koulut liikkeellä – kulttuurit kohtaavat -projektista, jossa toiminta-ajatus poikkesi totutusta; nuorille ei ohjattu valmista toimintaa, vaan heitä koulutettiin tapahtumajärjestämiseen ja oppilaskuntatoimintaan ja tätä kautta nuoret saivat itse järjestää toimintaansa. Tarve vastaavalle käytännölle nähtiin tarpeelliseksi laajemmassakin mittakaavassa ja näin syntyi Nuorten Keski-Suomi ry. (Tilkanen 2011, 164.)

Järjestön visiona on luoda Keski-Suomesta paikka, jossa kasvatetaan nuoria aktiivisuuteen ja vastuullisuuteen. Vision toteuttamiseen järjestöllä on kolme toimintatapaa. Yksi näistä tavoista on tarjota nuorille mahdollisuuksia ja valmiuksia toimia, jota käytännössä toteutetaan nimenomaan koulutuksilla ja erilaisten toimintamahdollisuuksien tarjoamisella. Toisena järjestö innostaa ja tukee nuorten parissa toimivia aikuisia. Ajatuksena on, että aikuiset ymmärtäisivät oman roolinsa nuorten toiminnan mahdollistajina ja tukijoina. Kolmantena toimintatapana on uusien yhteistyöverkostojen sekä uudenlaisten oppimisympäristöjen kehittäminen. (Tilkanen 2011, 164- 165.) Nuorten

Keski-Suomi ry:n toimintamuotoja ovat muun muassa Nuorten yrittäjäystalo -toiminta, DYNAMO -hankkeen kautta syntynyt Lasten Parlamentti sekä erilaiset koulutukset ja tapahtumat (Tilkanen 2011, 166- 172).

## 2.2 ToukoFest- tapahtuma

ToukoFest, eli monipuolinen liikunnan, kulttuurin ja harrastamisen suurtapahtuma on varmasti NuK-Sun tunnetuin toiminto. Ensimmäinen tapahtuma järjestettiin vuonna 1994, jolloin se tunnettiin nimellä Koulut liikkeellä. Nykyisin ToukoFest järjestetään vuosittain Jyväskylässä Hipposhallilla, kevään viimeisellä kouluviikolla kaksipäiväisenä tapahtumana, joista ensimmäinen päivä on alakoulupäivä ja toinen on suunnattu yläkoululaisille. Yläkoulupäivän jälkeen järjestetään lisäksi alkoholittomat Iltabileet, joissa esiintyy perinteisesti jokin nimekäs artisti. Tapahtuma on maakunnallinen ja siihen on osallistunut vuosittain noin 7000- 8000 kävijää. (Tilkanen 2011, 166- 167.)

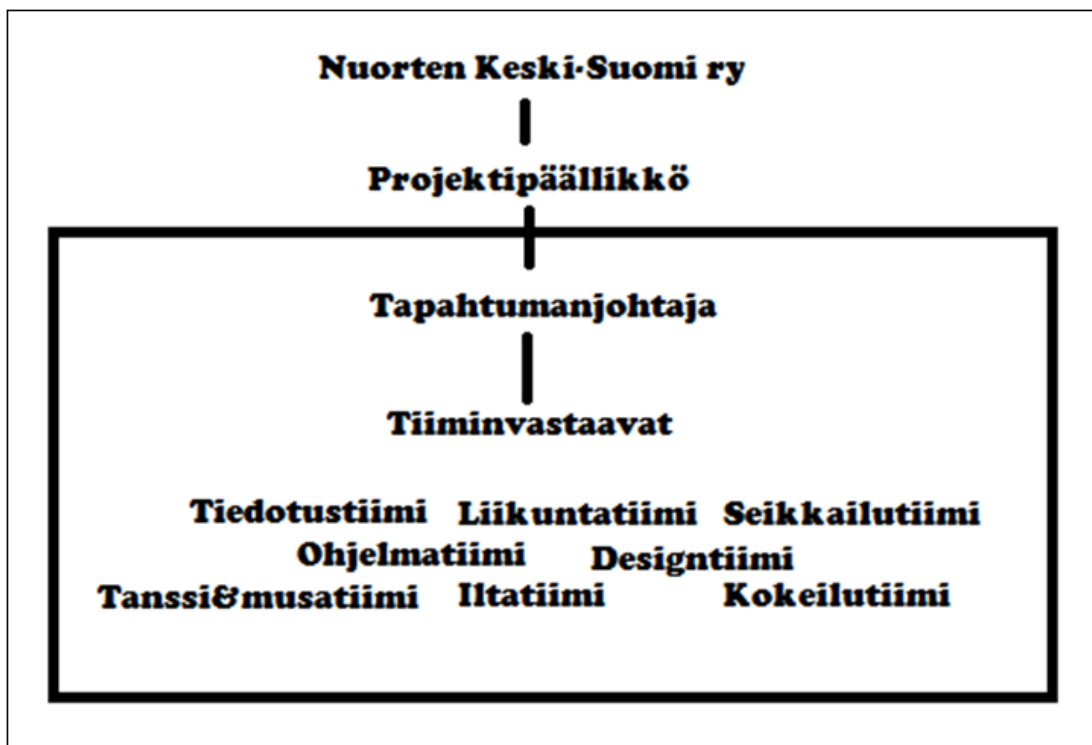
Tapahtumaa toteutetaan yrittäjäyyskasvatuksen ja osallistavan nuorisotyön (näitä termejä selvennetään lisää opinnäytetyön luvussa 4) keinoin, eli käytännössä tapahtuman järjestävät nuoret itse. Järjestäjajoukko koostuu noin kolmestakymmenestä vapaaehtoisesta, 13- 19 -vuotiaasta nuoresta ja apunaan heillä on Nuorten Keski-Suomi ry sekä tapahtuman projektipäällikkönä toimiva aikuinen valmentaja. (Tilkanen 2011, 167.) Projektissa mukana olevat nuoret tekevät projektia vapaa-aikanaan, koulun ja harrastusten ohella (Lampila 2009, 14).

Toiminnan tavoitteena on NuK-Sun perusajatuksen mukaisesti tukea nuorten kasvua aktiivisiksi kansalaisiksi tarjoamalla heille mahdollisuuksia ja valmiuksia toimia ja toteuttaa itse, aikuisten toimiessa tukijoina, mahdollistajina ja kannustajina (Lampila 2009, 5; Tilkanen 2011, 164- 165). Toiminnan tarkoituksena on mahdollistaa nuorille erilainen oppimisympäristö projekti- ja tapahtumantyöskentelyn keinoin (Lampila 2009, 14).

## 2.3 ToukoFest- järjestäjätiimi

ToukoFest–tapahtuman organisaatiossa on tarjolla erilaisia tehtäviä ja rooleja, joihin nuoren on mahdollisuus osallistua omien kykyjensä mukaan. Tehtävänkuvia nuorille löytyy aina kouluysteistyön organisoinnista tapahtumapäivissä avustamiseen, mutta seuraavassa esittelen tekemäni yksinkertaistetun ja työni kannalta oleellimmän organisaatiokaavion (kuvio 1). Kuviossa esitellään tapahtumanjärjestämisen kannalta oleellimmat roolit ja niiden suhteet toisiinsa.

Kuvio 1, ToukoFestin organisaatio



Kaaviossa ylimpänä on Nuorten Keski-Suomi ry, joka toimii koko tapahtuman tausta-organisaationa, mahdollistajana ja tukijana. Järjestössä on yksi palkattu työntekijä, joka toimii projektipäällikön nimikkeellä ja joka vastaa tapahtumasta järjestön puolelta. Projektipäällikön tehtäviin kuuluu esimerkiksi budjetista sekä muista suurista linjauksista vastaaminen sekä nuorten ohjaaminen.

Tumman laatikon sisällä on itse ToukoTiimi eli tapahtuman järjestäjänuoret. Tapahtumanjohtajana toimii nuori, joka on ollut mukana toiminnassa useampana vuonna ja joka nähdään tehtävään sopivaksi. Tapahtumanjohtajan valitsevat aina edellisvuoden tapahtumanjohtaja sekä projektipäällikkö. Järjestäjänuoret, eli ToukoTiimiläiset jakau-



tuvat erilaisiin pienempiin tiimeihin, joilla jokaisella on oma vastuualueensa. Tiimien sisällä nuoret valitsevat keskuudestaan tiimivastaavat, jotka toimivat linkkinä vastuutiimien ja tapahtumanjohtajan kesken. (Lampila 2009, 8- 9.) Tiimivastaavien tehtävänä on toimia linkkinä oman tiiminsä ja muiden tiimien välillä. Tiiminvastaavajärjestelmällä pyritäänkin siihen, että koko tiimiä koskevissa palavereissa eivät ole mukana kaikki kolmisenkymmentä nuorta vaan jokaisen tiimin edustaja.

Käytännössä tiimin toiminta käynnistyy vuoden lopulla, loka-marraskuussa jolloin tapahtuman johtaja esittelee toimintaa ja käynnistää prosessia muutamassa lyhyessä tapaamisessa. Virallinen aloitus käydään viikonloppuleirillä jossa ryhmäydytään, käynnistetään suunnittelu ja jakaudutaan pienempiin tiimeihin. Nämä pienemmät tiimit ovat muutaman hengen ryhmiä, joille jokaiselle jaetaan oma vastuualueensa tapahtumatuotannosta. (Lampila 2009, 16.)

Tällaisia tiimejä ovat tuotannollisesta puolesta vastaavat

1. Tiedotustiimi joka vastaa tapahtuman tiedotuksesta ja markkinoinnista,
2. Designtiimi joka hoitaa esimerkiksi julisteet ja käsiohjelman, sekä
3. Iltatiimi joka vastaa Iltabileiden järjestelyistä. Lisäksi tapahtuman sisällöstä vastaavat
4. Kokeilutiimi jonka tarkoituksena on tarjota nuorille mahdollisuuksia tutustua alueen järjestöihin ja yrityksiin samalla kun nämä toimijat saavat mahdollisuuden markkinoida omaa toimintaansa,
5. Liikuntatiimi joka vastaa tapahtumassa järjestettävien turnausten järjestelyistä ja toimivuudesta,
6. Tanssi- & musatiimi jonka tehtävänä on hoitaa vuosittain järjestettävät tanssi- ja bändikilpailujen järjestelyt,
7. Seikkailutiimi joka järjestää oheisohjelmaa seikkailuradan muodossa sekä
8. Ohjelmatiimi joka vastaa muun muassa lavaohjelmasta. (Lampila 2009, 16- 17.)

Aloitusleirin jälkeen tiimit työstävät kukin omaa vastuualuettaan itsenäisesti. Jotta tiimit ovat tietoisia toistensa tekemisistä, tiiminjohtajat ja tapahtumanjohtaja tapaavat toisiaan tasaisin väliajoin.

### 3 TOUKOFEST-TOIMINTAMALLIN KEHITYSHAASTEET

Tapahtumalla on pitkät perinteet: se on järjestetty ensimmäisen kerran jo vuonna 1994. Kuten mitä tahansa pitkäikäistä toimintaa, tapahtuma- ja nuorisotoimintaakin tulee kehittää ja tarkastella. Yksi tällaisista kehittämisen tarpeista nousee itse järjestäjätiimin sisältä.

Osa ToukoFest- järjestäjätiimin nuorista jää toimintaan mukaan usean tapahtuman ajaksi, osan vaihtuessa vuosittain. Koska tarkoituksena on tarjota jokaiselle nuorelle omaa osaamistaan vastaavia tehtäviä, tämä vaihtuvuus tuo toimintaan sekä omat haasteensa että mahdollisuutensa. (Rutanen 2010, 5.)

Yksi ToukoFest -toimintamallin kehityshaasteista onkin ollut tietotaidon siirtäminen eteenpäin nuorten järjestäjien keskuudessa. Vuosien 2005 ja 2006 välillä tapahtui iso muutos, kun eräs pitkäaikaisista järjestäjätiimeistä vaihtui kokonaisuudessaan. Tällöin kokeneen tiimin mukana hävisi iso osa kontakteja ja kokemusta. Todettiin, että aina seuraavaa tapahtumaa ajatellen olisi ihanteellista, mikäli jokaisessa tiimissä olisi mukana vähintään yksi kokenut tiimiläinen. Näin saataisiin taattua hiljaisen tiedon siirtyminen saumattomasti tekijältä toiselle. Samalla helpottuisi myös tapahtumanjohtajan toiminta, sillä varsinkin kokonaan uudet tiimit vaativat paljon neuvoja ja huomiota. Vuoden 2009 aikana alettiin kehitellä tähän ongelmaan ratkaisuksi eräänlaista mentorointijärjestelmää, jossa kokeneet tiimiläiset toimisivat uusien tiimien apuohjajina. (Lampila 2009, 29- 30.)

Vuonna 2010 toimintamallia lähdettiin kehittämään `Apuvalmentajajärjestelmän kehittäminen ToukoFest- tapahtuman tukemiseksi´ -nimisen projektin kautta. Projektin tavoitteena oli tukea sekä projektipäällikön että tiimiläisten työtä ja käytännössä projektissa pyrittiin luomaan malli, jonka avulla kokeneet tiimiläiset selkeyttäisivät toimintaa uusille tulokkaille ja auttaisivat alkuun sekä toiminnan suunnittelussa että ryhmäytymisessä. Projektin tavoitteissa korostettiin projektipäällikön roolia nimenomaan apuvalmentajien ohjauksessa sen sijaan että hän ohjaisi jokaista tiimiä erikseen. (Rutanen 2010, 6.)

Tuolloin projekti käynnisti apuvalmentajamallin kehityksen sekä määritteli tarkemmin tiimin toimijoiden tehtäviä ja työnjakoa (LIITE 1). Toiminnan jatkokehitys oli kuitenkin tarpeen. Opinnäytetyöni tarkoitus on nyt jatkaa tätä kehittämistyötä observoimalla vuoden 2012 ToukoTiimiä sekä selvittämällä haastatteluiden kautta, missä ja miten vertaisjohtajan asemassa olevat nuoret kaipaavat tukea ja ohjausta.

#### 4 TEOREETTISTA TAUSTOITUSTA

Tässä teoreettisessa osuudessa keskityn opinnäytetyöni aiheen kannalta kahteen merkittävään asiaan; osallistavaan yrittäjyyskasvatukseen sekä vertaisjohtajuuteen. Lisäksi otan mukaan vapaaehtoistyön näkökulman, sillä vaikka toiminta onkin osallistavaa yrittäjyyskasvatusta, tulee muistaa että tapahtumaa järjestävät nuoret ovat toiminnassa mukana vapaaehtoisina. Tarkoituksena on keskittyä erityisesti siihen, millaista on laadukkaasti järjestetty vapaaehtoistyö ja tällä näkökulmalla toivoisin tuovani toimintaan uusia ajatuksia.

##### 4.1 Osallistava yrittäjyyskasvatus

Nuorten Keski-Suomi ry tekee työtään osallistavan yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta, joka nousi 1990-luvulla koulujen opetussuunnitelmaan. Todennäköisesti tuohon aikaan vallinnut lama vauhditti jo aikaisemmin nähtävissä ollutta muutosta työelämässä, jossa yrittäjämäinen toiminta oli otettu malliksi myös toisen palveluksessa työskennellessä. (Ristimäki 2004, 35.) Vaikka yrittäjyys usein ymmärretään bisneksen tekemisenä omistamassaan yrityksessä, yrittäjyyskasvatuksen ajatuksena on yrityskasvun sijaan ennen kaikkea opastaa lapsia ja nuoria yrittäjämäiseen toimintaan (Ristimäki 2004, 25, 73; Luukkanen & Wuorinen 2002, 15).

Yrittäjyyskasvatus jaetaan usein sisäiseen ja ulkoiseen yrittäjyyteen. Ulkoinen yrittäjyys tarkoittaa nimenomaan yrityksen perustamiseen ja sen toimintaan liittyviä asioita, kun puolestaan sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan yrittäjämäistä elämänasennetta ja aloitteikasta toimintaa palkkatyöntekijänä. Sisäisen yrittäjyyden ominaisuuksia ovat muun muassa luovuus, tiimityötaidot sekä vastuunottokyky. (Leskinen 2000, 8- 10.)

Myös Nuorten Keski-Suomi ry:n painopisteenä on tukea erityisesti nuorten sisäistä yrittäjyyttä ja yritteliäisyyttä (Lampila 2009,12).

Nähdään, että yrittäjänä menestymisen edellytyksenä ovat tietynlaiset ominaisuudet, persoonallisuus tai elämäntapa, joten niiden suora opettaminen on lähes mahdotonta. Lähtökohtana sisäisen yrittäjyyden ja yritteliäisyyden kehittämisessä onkin luoda nuorelle suotuisat oppimisolosuhteet sekä mahdollistaa itsensä kehittäminen. (Ristimäki 2004, 65- 66.) Olennaista on, että aikuisen ei pidä tehdä nuoren puolesta, vaan tukea ja ohjata siten että nuori selviytyy tehtävästä itse. On kuitenkin huomioitava, että nuorta ei lannisteta esimerkiksi kehitykseensä nähden liian vaikeilla tehtävillä, vaan nuorten omatoimisuutta pyritään edistämään antamalla jokaiselle yksilöllisesti sopivan haastavia vastuutehtäviä. (Tilkanen 2011, 165- 166.)

Samaa ”itse tekemisen” asiaa ajaa myös osallisuuskasvatuksen näkökulma. Nuorisolaki (2006/27) määrittelee osallisuuden olevan ”mahdollisuuksia osallistua paikallista nuorisotyötä sekä päätöksentekoa koskevien asioiden käsittelyyn”. Käytännössä harva nuori kuitenkaan pystyy täysipainoisesti osallistumaan esimerkiksi poliittiseen päätöksentekoon, vaan tarvitsee siinä tukea. Tämän takia nuorisotyö on tärkeässä asemassa. (Horelli & Haikkola & Sotkasiira 2007, 217.)

Yksi nuorisotyön perusideoista on edistää nuorten omasta aktiivisuudesta lähtevää toimintaa. Tavoitteena on saada nuoret osallistumaan ja kehittämään yhteisöllistä toimintaa. (Koivu 2010, 22.) Tämä näkyy myös Nuorisolaissa (2006/27) jonka tarkoituksena on tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja nuorten sosiaalista vahvistamista sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. Myös valtioneuvoston 8.12.2011 hyväksymässä lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelmassa vuosille 2012- 2015 mainitaan yhtenä tavoitteista: lapset ja nuoret kasvavat aktiivisiksi ja yhteisvastuuta kantaviksi kansalaisiksi (Valtioneuvosto 2012, 7).

Osallisuuskasvatukseen liittyvät melko samankaltaiset käsitteet osallisuus ja osallistuminen. Osallistumisella tarkoitetaan ennen kaikkea aktiivista toimijuutta, kun taas osallisuus on laajempi käsite ja tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa (Porkka 2009, 63). Nuorisotyössä osallisuudella tarkoitetaan paitsi poliittista päätöksentekoa, myös op-

pimisen syventämistä, psykologista kasvua (kuten vastuuntuntoa, yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia kykyjä) sekä toimintaa ja tekemistä (Horelli ym. 2007, 219). Osallisuudessa on olennaista nuorten oma aktiivisuus ja tahto vaikuttaa (Koivu 2010, 8).

Osallisuuskasvatuksen tarkoituksena on saada lapset ja nuoret vaikuttamaan ja aikuisen tehtävänä tässä on tukea heitä toiminnassaan. Eräs olennainen asia osallisuustoiminnan järjestämisessä on, että sille asetetaan tavoitteet; miksi työtä nuorten kanssa tehdään? Yleistavoitteiksi osallisuuskasvatukselle voidaan asettaa sosiaalinen vahvistaminen, hyvinvoinnin edistäminen, aktiivisen kansalaisuuden tukeminen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman kasvattaminen, kunnan peruspalvelujen kehittäminen sekä nuorisolain noudattaminen. (Koivu 2010, 26.)

Nuorisojärjestöt, mukaan lukien nuorten palvelujärjestöt, ovat yksi pitkäaikaisista nuorisotyön muodoista Suomessa. Ne tarjoavat nuorille loistavia mahdollisuuksia osallistua, sillä niiden avulla nuoret voivat organisoitua julkisesti ja saada rahoitusta toiminnalleen. (Horelli ym. 222.)

#### 4.2 Laadukkaasti järjestetty vapaaehtoistyö

Usean järjestön eilinehtoja ovat vapaaehtoistyö ja vapaaehtoiset, jotka käytännössä pyörittävät toimintaa (Harju 2003, 123). Vaikka Nuorten Keski-Suomi ry ei suoranaisesti määrittele ToukoFest- toimintaa vapaaehtoistyöksi, niissä on kuitenkin selkeästi samat elementit. Euroopan Parlamentin vuoden 2008 mietinnössä (vapaaehtoistyön rooli taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämässä (A6-0070/2008)) vapaaehtoistyö määritellään seuraavasti:

- Vapaaehtoistyötä on palkatonta
- Sitä tehdään omasta halusta
- Se kohdentuu kolmanteen osapuoleen perhe- ja ystäväpiiriin ulkopuolella
- Kaikilla on mahdollisuus tehdä sitä

Vapaaehtoistyölle ominaista on myös, että sille on oltava tarve, eivätkä vapaaehtoistyö ja ammatillinen työ voi korvata toisiaan. Vaikka vapaaehtoistyöstä ei makseta

palkkaa, siitä aiheutuu kuluja ja sen hallinnointi vaatii muitakin resursseja kuin rahaa. (Porkka 2009, 65.)

Jotta vapaaehtoistyön toiminta onnistuisi odotetusti ja suunniteltu tavoite saavutettaisiin, on pohjalla oltava hyvä suunnitelma jota seurata. Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys ry:n hallinnoiman Versova -hankkeen lopputuotoksessa määritellään laadukkaasti järjestetyn vapaaehtoistoiminnan elementit (Laimio & Välimäki 2011), joita nyt käytän esimerkkipohjana suunnitelman teosta.

Aluksi järjestön on selkeytettävä motiivi siihen, miksi vapaaehtoisia tahdotaan mukaan toimintaan. Jo heti alkuvaiheessa on hyvä pohtia, mikä merkitys toiminnalla on yhteiskunnalle ja yksilölle sekä miksi juuri tätä toimintaa järjestetään. Näin selkeytetään toiminnan tarkoitusta ja konkretisoidaan toimintaa järjestön työntekijöiden keskuudessa. Motiivin selkeytyminen saattaa vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka toimintaan sitoudutaan, niin vapaaehtoisten kuin organisaationkin puolelta. (Laimio ym. 2011, 25.)

Yksi toiminnan pyörimisen edellytyksistä ovat riittävät resurssit toiminnan organisointiin. Toiminta vaatii rahaa, mutta helpoimmin unohtuvat budjetin ulkopuoliset resurssit; aika toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja ohjaamiseen. Varsinkin pienillä toimijoilla aikaresurssit saattavat olla vähäiset, joten yksi tärkeimpiä työvälineitä tässä tilanteessa ovat verkostoituminen ja yhteistyö. (Laimio ym. 2011, 27- 28.) Järjestömaailmaan verkostoituminen sopii, sillä jokaisella järjestöllä on oma osaamisalueensa eikä varsinaista kilpailutilannetta pääse helposti syntymään. Onnistunut verkostoituminen hyödyttää sen kaikkia osapuolia, mutta käynnistyäkseen se vaatii yhden vetovastuussa olevan tahon. (Harju 2004, 86- 88.)

Toimintaan mukaan lähtevät vapaaehtoiset ovat edellytys sen jatkumiselle. Selkeä kuva siitä, mitä mukaan tulevalta vapaaehtoiselta odotetaan, tekee toiminnasta helpommin lähestyttävän. Mikäli ei ole tiedossa kuinka paljon aikaa toiminta vie tai min-käläisiin tehtäviin vapaaehtoinen joutuu, kynnys mukaan lähtemiseen voi olla korkea tai se voi näkyä myöhemmin tehtävien hoidossa. Tehtävien miettiminen auttaa myös henkilöstöä jäsentämään toimintaa ja selkeyttää toiminnan ammatillisuutta. (Laimio ym. 2011, 28.) Yleensä ihmiset arvostavat sitä, että he voivat olla mukana omilla eh-

doillaan ja niin paljon kuin haluavat. Mikäli toiminta alkaa asettaa liikaa vaatimuksia, innostus sitä kohtaan saattaa laimentua. (Harju 2003, 41- 42.)

Vaikka toiminta olisikin vapaaehtoisten itsensä kehittämisen halusta kiinni, on muistettava että valmiit tehtävänkuvaukset eivät suinkaan rajoita vapaaehtoisen itsemääräämisoikeutta, luovuutta tai osallistumismahdollisuuksia, vaan luovat reunaehdot toiminnalle. Kun tehtävien sisällöt, vastuunjako ja roolit ovat selvillä kaikille osapuolille, jokainen voi keskittyä omaan roolinsa ja työnkuvaansa. (Laimio ym. 2011, 28.)

Vapaaehtoistyötä tehdään ilman ammatillista koulutusta tai osaamista niillä tiedoilla ja taidoilla mitä toimintaan mukaan tulevalle vapaaehtoiselle on. Jotta vapaaehtoistyön tehtäviä voitaisiin toteuttaa laadukkaasti, on vapaaehtoisille hyvä järjestää peruskoulutus. (Porkka 2009, 88.) Tässä koulutuksessa ei vielä perehdytä yksittäisiin tehtäviin vaan enemmänkin pohditaan kokonaisuutta. Koulutuksen tarkoituksena on perehdyttää vapaaehtoinen itse toimintaan ja sen tarkoitukseen sekä herättää mietteitä omasta roolistaan. Koulutus paitsi auttaa tehtävien suorittamisessa, myös lisää motivaatiota ja itsevarmuutta. Uuden oppiminen onkin yksi keskeisistä vapaaehtoisten osallistumisen motiiveista. (Laimio ym. 2011, 33.)

Kun vapaaehtoiset ovat sisäistäneet toiminnan kokonaisuudessaan, voidaan siirtyä yksilön koulutukseen ja perehdytykseen. Koulutus voi tapahtua missä vain ja melko yleisellä tasolla, mutta perehdytys sen sijaan on yksilöllisesti (tai tiimikohtaisesti) tehtävää toiminnan sisältöön ja toimintaympäristöön tutustuttamista. Perehdytys on eräänlaista ensivaikutelman luomista; hyvä sellainen saa tuntemaan joukkoon kuuluvuutta, parantaa sitoutumista ja rohkaisee uutta kun taas huonosti hoidettu perehdytys saa tuntemaan epävarmuutta ja toimintaan mukaan pääseminen ottaa oman aikansa. (Laimio ym. 2011, 33.)

Tehtävien ohjauksen lisäksi vapaaehtoinen tarvitsee myös järjestelmällisesti suunniteltua, säännöllistä työnohjausta. Yleensä sitä toteutetaan joko alan kokeneemman työntekijän tai jonkun ihmissuhdealan ammattilaisen kuten psykologin, tekemänä. Tavoitteena on että työnohjauksessa voitaisiin kehittää ohjattavan ammatillista kasvua, auttaa häntä selviytymään työstään ja samalla kehittää itse työtä ja organisaatioita. Työnohjauksessa vapaaehtoinen kykenee purkamaan omia ajatuksiaan ja ko-

kemuksiaan sekä saamaan lisää uusia voimavaroja työssä jaksamiseen. Tällaista työnohjausta voivat olla esimerkiksi palautepalaverit. On otettava kuitenkin huomioon, etteivät pelkät loppupalaverit ole riittäviä vaan työnohjausta on toteutettava pitkän matkaa. (Laimio ym. 2011, 37; Porkka 2009, 117, 119- 121.)

Vapaaehtoisten sitoutuminen on toiminnan kannalta välttämätöntä. Se edellyttää, että vapaaehtoinen kokee toiminnan itselleen mielekkääksi, järkeväksi sekä oikeutekiseksi. Sitoutuminen lähtee vapaaehtoisesta itsestään, mutta järjestö voi osaltaan edistää tai vaikeuttaa sen syntymistä. (Porkka 2009, 77.) Jotta vapaaehtoisten motivaatio toimintaa kohtaan pidettäisiin ylhäällä, on tärkeää muistaa heidän huomioimisensa. Huomioimisen ei aina tarvitse olla materiaa tai palkintoja, vaan usein pelkkä hyvä ilmapiiri ja vapaaehtoisten tärkeyden esiintuominen riittää. On tärkeää tuntea vapaaehtoiset; mikä on kenenkin motivaatioperusta olla mukana toiminnassa? (Laimio ym. 2011, 44- 45.) Motivaatiosyyt toimintaan mukaan lähtemiselle voivat olla moninaisia. Kiinnostus asiaa kohtaa, halu auttaa tai oppia uutta, toiminnan sosiaalisuus ja vaikuttavuusmahdollisuudet ovat yleisimpiä syitä lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Usein innostuksen sytyttäminen on helpompaa kuin sen ylläpitäminen. (Harju 2003, 40- 42; Porkka 2009, 97- 98.) Varsinkin nuoret on helpompi pitää mukana toiminnassa josta he löytävät merkityksen itselleen, ei palkinnoilla ja rangaistuksilla (Tienari 2011, 96). Vuoden 2012 Nuorisobarometrin (2012, 24) mukaan nuorten vapaaehtoistoiminnan motiiveina ovat erityisesti auttamisenhalu sekä sosiaalisuus. Myös kaverit, hauskanpito, yhteisöllisyys sekä uusiin ihmisiin tutustuminen olivat syitä toimintaan osallistumiselle.

Mikäli toiminnalla on tavoitteita, niiden toteutumista tulisi myös seurata ja arvioida. Näin voidaan kehittää toimintaa eteenpäin. (Laimio ym. 2011, 45.) Arviointisuunnitelmassa tulee määritellä arvioinnin tarkoitus ja sen tavoite, eli miksi arviointia tehdään. Tämä on välttämätöntä jotta varmistetaan että kaikilla arvioinnissa mukana olevilla henkilöillä on sama käsitys siitä mikä on arvioinnin tarkoitus ja miksi se on tarpeellista. Lisäksi suunnitelmassa tulee rajata selkeästi se mitä arvioidaan, sillä kaikkea ei voida arvioida yhtä aikaa. Tulisi myös välttää liian yleisiä ja moninaisia arviointikysymyksiä, sillä näiden kautta tuloksetkin jäävät liian yleiselle tasolle. (Harju 2004, 65- 66.)



### 4.3 Vertaisjohtajuus ja epäjohtaminen

Työssäni tarkastellaan erityisesti niitä nuoria, jotka ovat jollain tavalla johtavassa asemassa toisiin tiimiläisiin nähden. Käytän näistä nuorista työssäni käsitettä vertaisjohtaja, joka on terminä tuttu lähinnä partiomaailmasta. Partiossa yleisesti varsinkin vartioikäisten (10- 14-vuotiaiden) ryhmissä käytössä oleva vertaisjohtajuus tarkoittaa sitä, että ryhmän johtajana toimii muutaman vuoden muita jäseniä vanhempi henkilö (PartioWiki 2012). Toisin kuin partiossa, ToukoFestissä johtavassa asemassa oleva nuori saattaa olla samanikäinen, jossain tapauksissa jopa hieman nuorempikin kuin johdettavansa. Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnoissa vertaisjohtajakäytäntöä selittävät paitsi yrittäjyyskasvatus ja sen periaatteet yrittäjämäisestä toiminnasta, myös tapahtuman projektimuotoisuus ja tiimityöskentely sen toteutustapana.

Johtajana toimiminen ei ole helppo rooli. Siihen liittyy valta ja auktoriteetti ja se herättää ihmisissä helposti tiettyjä mielikuvia. Siinä missä toinen haluaa olla lähellä johtajuutta ja sen tuomia etuja, toinen saattaa pelätä asemaa ja siihen liittyviä velvollisuuksia. (Jalava & Virtanen 2000, 19- 20.)

Vapaaehtoistyössä olennaista on että johtaminen tapahtuu ohjaten, mahdollistaen ja tukien, ei määräämällä (Porkka 2009, 65). Vaikka NuK-Sun toiminnoissa vertaisjohtajana oleminen ei tarkoitakaan sitä että nuori johtaisi tapahtumaa täydellä vastuulla, on siinäkin silti otettava huomioon että järjestötyössä toimimisessa ja sen johtamisessa on omat erityispiirteensä. Järjestössä tapahtuvassa johtamisessa eivät päde pelkästään työelämäjohtamisen opit, vaan se vaatii järjestön toiminnasta ja arvoista lähtevää johtamista (Harju 2004, 14). Järjestötyön johtamisessa tyypillisiä ovat kolme piirteiden kokonaisuutta, jotka tuovat johtajan rooliin omat haasteensa (Heikkala 2009, 5).

Yksi näistä piirteistä on tunteikkaus ja motivoituneisuus. Järjestötoimintaan sisältyy paljon henkilökohtaista taustaa, sillä usein toiminnassa mukana oloon liittyy henkilökohtainen kiinnostus asiaan. Tämä saattaa olla toiminnassa sekä positiivinen voimavara että myös jossain tilanteissa negatiivinen tekijä. Eteenpäin vievän motivoituneisuuden lisäksi työskentelyn taustalla saattavat olla kapea-alaiset intressit, leimahtavat intohimot, jopa fanaattisuus tiettyä asiaa kohtaan. Toiminnan sujuvuus on pitkälti

kiinni toimijoiden henkilökohtaisesta motivaatiosta, joten toiminta on vaativaa ja kuluttavaa. (Heikkala 2009, 5.)

Toisena piirteenä on järjestötyön kirjavuus ja monikerroksisuus. Yhdistysten vapaaehtoisilta toimijoilta ei vaadita juurikaan pätevyyttä, koulutusta tai tietyn asian osaamista, vaan halukkuus osallistumiseen riittää. Tällöin toiminnassa on mukana hyvin monentasoisia osajia. (Heikkala 2009, 5- 6.)

Kolmantena piirteenä on toiminnan epämuodollisuus ja moniäänisyys. Vapaaehtois-toiminnalle on tyypillistä, että asioista päätetään yhdessä ilman muodollisuuksia. Tämä voi johtaa pahimmillaan siihen, että päätöksenteko sekä valta- ja vastuusuhteet ovat epämääräisiä ja synnyttävät epätietoisuutta, epämääräisiä päätöksiä, huonoa toteutusta sekä henkilöristiriitoja. Kun tehdään vapaaehtoista järjestötyötä jossa oma kiinnostus toimii vahvana motiivina toiminnalle, jokaiselle on oma käsityksensä siitä, kuinka toimintaa tulisi toteuttaa. (Heikkala 2009, 6.)

Johtajan roolissa toimimisen ja järjestötyön johtamisen lisäksi vertaisjohtajuuteen liittyy omat lisähaasteensa; johtajana toimija harjoittelee toimintaa yhdessä ryhmänsä kanssa, eikä virheiltä aina voi välttyä. Oman roolin haku ja sen sisäistäminen saattaa ottaa aikaa, samoin kuin vastuun ottaminen ja sen jakaminen sekä käskeminen oman ikäryhmänsä sisällä. (Niemi 2003, 17- 20.) Vertaisjohtajuus vaatii uskallusta ja uskottavuutta (Tienari 2011, 105).

Näkemyks johtamisesta muuttuu sukupolvien mukana. Siinä missä 60- 70-luvulla syntyneet etenivät työmaailman portaissa hierarkkisesti pomoa kunnioittaen, 80-luvun kasvatit kyseenalaistavat johtamista ja työelämän käytänteitä. 90-luvulla syntyneiden mukana saapuu entistä enemmän epäjohtamiseksi kutsuttu ilmiö. (Tienari 2011, 13-14, 22.) Epäjohtamisessa korostuvat kaksi sanaa; kehukset ja vastuu. Epäjohtaminen on kehysten ja puitteiden luomista, mahdollistamista ja johdonmukaisia tavoitteita, samalla kun vastuuta ja valtaa jaetaan sovittujen kehysten puitteissa. 90-luvulla peräänkuuluttavat johtamiselta yhä enemmän itsenäisyyttä, palautetta ja luottamusta. (Tienari 2011, 25, 29.)

Kuten mitä tahansa uutta roolia, myös johtajuutta on harjoitettava. Roolin omaksuminen vaatii työtä ja panostusta ja alussa sitä kohtaan voidaan kokea epävarmuutta tai vastaavasti siihen voidaan suhtautua yli-innokkaasti. Tärkeää kuitenkin on, ettei alussa tapahtuvan roolin hakemisen anneta vaikuttaa myöhempään työskentelyyn. (Kaski ym. 2007, 74- 76.)

## 5 AINEISTO JA ANALYYSI

### 5.1 Tutkimusmenetelmä ja -ongelma

Opinnäytetyössäni tutkitaan sitä kuinka nuoret kokevat järjestön tuen ja sen tarpeen ja tutkimustulosten perusteella toimintaa pyritään myös kehittämään. Tutkimusongelmana on ”Kuinka Nuorten Keski-Suomi ry voisi kehittää apuvalmentajamallia sekä tukea paremmin vertaisjohtajan roolissa toimivia nuoria.”

Tutkimusmenetelmä valittiin sillä perusteella, että tutkimusongelmaan saataisiin näkökulma nuorilta, joiden etua ajatellen työ on toteutettu. Menetelmänä käytän kvalitatiivista menetelmää, eli laadullista tutkimusta ja teemahaastattelua. Syynä tähän on että menetelmä on joustava ja sen avulla kyetään ymmärtämään tutkittavien motiiveja, odotuksia ja asenteita (Tuomi & Sarajärvi 2006, 75).

Haastattelukysymykset (LIITE 2) on jaettu kolmeen eri kategoriaan sen mukaan, mitä halutaan selvittää. Aluksi taustoitin haastateltavat, sen jälkeen tarkastelen ToukoFestin järjestämistä prosessina ja lopuksi keskityn vertaisjohtamiseen. Tutkimusongelmaa tarkastellaan haastatteluista nousevien asioiden pohjalta. Haastattelukysymykset tehtiin yhdessä järjestön työntekijän kanssa, sillä oli olennaista, että haastateltavilta saatiin vastaukset järjestön toivomiin kysymyksiin. Kysymykset olivat melko laajoja ja haastavia nuoria kohderyhmäläisiä ajatellen, mutta nuoret suhtautuivat haastateltavan rooliinsa vakavasti ja vastaukset olivat tarkkaan mietittyjä. Haastateltavat valittiin erilaisten ToukoFest- organisaatiossa toteuttamiensa roolien sekä savenalmiutensa takia.

## 5.2 Aineisto

Haastattelin opinnäytetyötäni varten neljää, iältään 17- 27-vuotiasta nuorta. Alaikäisiä pyysin toimittamaan vanhemmalta kirjallisen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta. Haastateltavat ovat taustoiltaan hyvin erilaisia; nuoria oli mukana järjestön kahdesta eri toiminnosta, useilta eri vuosilta ja useista eri rooleista. Yhteistä heillä kuitenkin on, että he ovat kaikki olleet Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnoissa vertaisjohtajan asemassa. Taustalla oli sekä tiimin- että tapahtumanjohtajan rooleja, kuten myös tiimiläisenä olemista.

Vaikka työn tarkoituksena on tutkia ja kehittää ToukoFest- tapahtumaa, haastateltavana oli myös NuK-Su ry:n toisen toiminnon, My Way- messutapahtuman edustaja vuodelta 2011. My Way on toiminnallinen messutapahtuma, joka on suunnattu hieman ToukoFestin kohderyhmää vanhemmille, 14- 20-vuotiaille asiakkaille. Messuilla esitellään opiskelu-, työelämä- ja vapaa-aikamahdollisuuksia ja kohderyhmänsä tavoin järjestäjätiimi on ToukoFest-tiimiläisiä vanhempia, 19- 25-vuotiaita. (Tilkanen 2011, 168.) My Way toteutetaan hieman erilaisella konseptilla kuin ToukoFest, mutta senkin toiminnoissa käytetään vertaisjohtajuutta. Tätä kautta halusin saada näkemystä siitä, ovatko kokemukset vertaisjohtajuuden tukemisesta sidonnaisia yksittäisiin tapahtumiin vai kaikkeen järjestön tapahtumatoimintaan.

Kaikki haastateltavat olivat olleet mukana NuK-Su ry:n toiminnoissa viimeisen vuoden aikana, kuitenkin siten että tapahtumista oli ehtinyt kulua 3-8 kuukautta. Aika tapahtumien ja haastattelujen välillä saattoi osaltaan rauhoittaa haastateltavia miettimään kysymyksiä tarkemmin ja keskittymään enemmän olennaisuuksiin, kuin että haastattelut olisi tehty heti hektisen tapahtuman jälkeen.

Koska olin seurannut ToukoFestin 2012 järjestelyä jo kevästä saakka, kaikki haastateltavani tunsivat minut. Minulla ei kuitenkaan ollut tarkkailijan roolin lisäksi mitään työkuvaava itse tapahtumassa tai sen järjestämisympäristössä, enkä näin ollen ollut henkilökohtaisesti sidoksissa tapahtumaan. Uskon, että nämä asiat tekivät totuudenmukaisen vastaamisen helpoksi.

Haastattelut toteutettiin Matarankadulla Kansalaistoiminnan keskuksessa, jossa myös NuK-Sun toimisto sijaitsee. Näin haastattelut saatiin tehtyä rauhallisessa ja nuorille tutussa ympäristössä. Haastattelut nauhoitettiin ja ne kestivät noin 15- 20 minuuttia.

Haastavaa oli kysymysten esittäminen siten, että en johdatellut nuoria vastaamaan omien ennakkokäsitysteni mukaisesti. Vaikka pyrin pitämään haastattelun enemmän keskustelumuotoisena kuin yksitoikkoisena vastausten kyselynä, kysymysten asettelu ja oman kommentoinnin tuli olla neutraalia ja kantaa ottamatonta. Toinen haastava asia oli nuorten anonymiteetin säilyttäminen; jokainen nuorista omaa hyvin erilaisen taustan järjestön toiminnasta joten tunnistamattomuuden takaaminen oli hankalaa. Toin asian kuitenkin esille myös haastateltaville, joten he ovat tietoisia siitä kuinka heidät työssä esitetään.

Haastattelumateriaalia analysoitaessa tarkoituksena oli hakea vastauksia järjestön toimimiin kysymyksiin, eli siihen kuinka vertaisjohtajan roolissa toimivia nuoria voisi tukea paremmin, pohtien samalla, kuinka apuvalmentajatoimintoa voisi mahdollisesti kehittää. Seuraavissa haastatteluosioissa kysymykset keskittyvät nuorten mielipiteisiin johtajan roolista sekä apuvalmentajamallista. Haastatteluaineisto vastasi mielestäni varsin kattavasti tutkimuskysymykseen, sillä menetelmänä haastattelu mahdollisti keskustelumuotoisuuden ja asioiden tarkentamisen, joten kykenin myös ymmärtämään vastausten taustoja ja tekemään näistä omia johtopäätöksiäni.

### 5.3 Johtajan rooli

Tässä kappaleessa tutustutaan nuorten haastateltavien kokemuksiin vertaisjohtajuudesta Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnoissa ja siihen, millaisia ajatuksia tapahtumanjohtajana tai tiiminvastaavana toimiminen nuorissa herättää.

Yksi ToukoFest- toiminnan tavoitteista on mahdollistaa onnistumisen kokemuksia (Lampila 2009, 14). ToukoFestin tapahtumanjohtajaksi pääseminen nähtiin selkeästi kunnianosoituksena;

*”Pienestä pitäen mä oon tykänny sullein olla johtajan roolis. Mulla on ehkä enemmänkin ollu se et niinku on ollu lähellä sellasia persoonia jotka sit on vähä niinku jyränny ja mulla on ehkä ollu vähä semmonen et ei musta mihinkään tälle.. Mut sit nyt ku oikeesti on silleen et hei jes joku tykkää ja haluu mut johonki tällaseen rooliin et tulee sellanen luottavainen fiilis.” (Nuori A)*

Vaikka ToukoFest on vuosittainen jatkumo, se on joka vuosi silti oma erillinen projektinsa, johon lähtee mukaan uusia tulokkaita ja jossa on mukana vanhoja tekijöitä. Tiimiläisiä rekrytoidaan mukaan ToukoFestiin erilaisten tapahtumien yhteydessä, sosiaalisessa mediassa sekä vanhojen tiimiläisten kautta. Tiimijaossa nuoret miettivät heitä kiinnostavat tehtävät joista kolme mieluisinta kirjataan ylös. Näistä vaihtoehtoista lähdetään jakamaan ryhmiä mielenkiinnon mukaan. Varsinkin uutena tiimiläisenä on iso kiusaus mennä kaverin mukana ja joskus päädytään tilanteisiin, jossa nuori on johtavassa asemassa parhaaseen ystäväänsä nähden. Tällainen tilanne koettiin toisaalta hyväksi, sillä oli helppoa työskennellä ihmisen kanssa jonka tunsi läpikotaisin, mutta toisaalta tilanne oli hankala, sillä ei haluttu astua toisen varpaille. Tällaisissa tiimeissä näkyy usein nimenomaan järjestötoiminnalle ominainen epämuodollisuus ja yhteisöllinen toiminta. Asioista halutaan päättää yhdessä ilman muodollisuuksia. Tämä aiheuttaa helposti epätietoisuutta, epämääräisiä päätöksiä ja puolittiehen jäävää toteutusta. (Heikkala 2009, 6.)

Jokaisella on omat käsityksensä hyvästä johtajuudesta ja sen ominaisuuksista. Näitä käsityksiä voivat osaltaan muokata myös käsitykset itse organisaatiosta ja sen toiminnasta. Johtajuuteen liittyy vahvoja odotuksia; usein ajatellaan, että johtaja tietää ja hallitsee kaiken. (Kaski & Kiander 2007, 18.) Vaikka ToukoFestiin valitaan vuosittain uusi tapahtumanjohtaja ja tehtävän kuvan opettelu aloitetaan aina uudestaan, jäin pohtimaan sitä onko tapahtuma itsessään vakiinnuttanut tiettyjä toimintamalleja joidenkin roolien kohdalle. Varsinkin tapahtumanjohtajan roolista puhuttaessa mielipiitteet olivat vahvoja. Eräs haastateltavista kuvasi tapahtumanjohtajan roolia seuraavasti:

*”(...)Niinku se on vähän että ku sen (tapahtumanjohtajan) pitäis kumminki olla silleen niinku tietysti kokenu tässä hommassa, mut sitte taas se häiritsee että jos se on vähän niinku samaa ikää, ku on aina tottunu aikasemmin siihen että se on ollu vanhempi tai semmonen ni nit se rupes häiritsemään ja sitte se että ihan oikeesti niinku valitsee kuka se on, koska jos se on semmonen että se on*

*niinku näitten tiettyjen ihmisten kanssa, niin se ei toimi, koska silloin muut tuntee itensä niinku ulkopuoliseksi.” (Nuori C)*

Kun asiaan kysyttiin tarkennusta, haastateltava jatkoi:

*”No mää en tiiä, mulla on vaan semmonen, joku häiritsemis.. siinä.. tai no kyllä kestän et se on niinku sama ikävuos, mut jos se ois vaikka kaks vuotta nuorempi ni se ois jo vähän vaikee, ku on kuitenkin ollu aika kauan tiimissä silleen ja tehny tätä hommaa.” (Nuori C)*

Vaikka ikä ei sinällään ehkä toimi selittävänä tekijänä ihmisten osaamisten eroissa, se tuo kuitenkin mukanaan erilaista kokemusta. Nuorille ei ole ehtinyt kertyä niin paljon työ- tai elämäkokemusta kuin vanhemmille. (Kiviranta 2010, 13.) Haastateltavat eivät kuitenkaan laskeneet nuoruutta tai vanhuutta ikävuosissa vaan toimintavuosis- sa. Tapahtumanjärjestämisessä osaaminen karttuu toiminnan mukana, sillä työssä olennaista on tekeminen (Vallo & Häyrinen 2008, 85- 86). Eräs haastateltavista puhui pohdinnoistaan kokemukseen liittyen tapahtumanjohtajaksi pääsemisen jälkeen:

*”Ehkä pelottaa se et ku mä oon ollu vasta vuoden tiimissä et se sellanen tietynlainen kokemus on vähä pienempi kun monella muilla on ollu.. ja se että ku sielt tulee niit vanhempii, jotka on ollu vähä enemmän ja tietää asioista enemmän ni sit rupee niinku aliarvioimaan et hei sä oot ollu vasta vuoden, et miten sä oot tässä johtajan roolissa.” (Nuori A)*

Yleensä ToukoFestin tapahtumanjohtajan valitsevat edellisen vuoden tapahtumanjohtaja ja projektipäällikkö. Tiiminvastaavan puolestaan valitsevat kunkin tiimin jäsenet itse keskuudestaan. Joskus roolit saattavat vaihtua kesken projektikauden jos vastuussa oleva henkilö ei jostain syystä pysty hoitamaan töitään. Se, kuinka johtajan asemaan päädytään, on merkittävää roolin omaksumisessa. Työelämässä johtajan rooliin voidaan päätyä tutun ryhmän keskuudesta omien ansioiden avulla tai tulemalla mukaan uutena tekijänä. Mikäli johtajan rooliin kohotaan tutun yhteisön sisältä, uuden roolin ottaminen vaatii uudenlaisen työotteen omaksumista, mikä ei aina ole helppoa. Myös yhteisön vastaanotto saattaa pelottaa. Vieraan yhteisön johtaminen vaatii puolestaan aluksi suhteiden luomista. Aina johtajuus ei ole edes haluttu rooli. Tällöin uuden aseman omaksuminen on haasteellista, mutta ei toki mahdotonta. (Kaski ym. 2007, 64- 65.)

Haastatteluissa suhtautuminen nimenomaan tapahtumanjohtajan rooliin poikkesi hyvin paljon sen mukaan, ketä haastateltiin. Uusien tiimiläisten äänellä puhuminen erosi huomattavasti verrattuna kesken projektikauden tiimiläisestä tapahtumanjohtajaksi nousseen mielipiteestä. Kun toinen kuvasi tapahtumanjohtajaa auktoriteetiksi jota ei uskalleta lähestyä, toinen tuntui turhautuneen koko roolijakoon:

*”Mua oli ärsyttänyt jotenkin se asia että ne johtajat nosti jotenkin itteensä silleen muitten tiimiläisten yläpuolelle (...) Mua oli ärsyttänyt itteeni se koska mun mielestä me oltiin kaikki niin aikuisia että oltas voitu tehdä kaikki yhdessä, että vaikka onkin joku nimellinen johtaja ni silti se on vaan se nimellinen johtaja ja se ehkä tekee niitä jotakin asioita sitte, mutta kaikkien pitäis kuitenkin olla yhtäläillä kaikesta tietosia ja päättää asioista yhdessä (...) Mä ainakin pyrin olemaan nostamatta itteeni mihinkään niinkun muiden yläpuolelle siinä että mä olen nyt joku suuri johtaja tässä (...) (Nuori D)*

Johtajuuden rooli muokkautuu pitkälti myös paitsi johtajan käsityksiin itsestään, itsetunnostaan ja persoonallisuudestaan, myös yhteisön suhtautumisesta johtajuuteen (Kaski ym 2007, 17, 68). Haastateltavat suhtautuivat omaan johtajuusrooliinsa tuomaan vastuuseen hyvin eri tavoin ja varsinkin tapahtumanjohtajan rooli jakoi mielipiteet. Yksi haastateltavista näki roolin lähinnä selkeyttävänä tehtävänkuvan kannalta, kun taas toinen stressasi työtehtävien määrästä ja niihin valmistautumisesta. Molemmissa vastauksissa tuotiin esille ”työaika”; siinä missä stressaaja hoiti työt koulun ohella omalla ajallaan, toinen teki työnsä pääosin Nuorten Keski-Suomi ry:n toimistolla harjoitteluna.

#### 5.4 Apuvalmentajat

Tässä kappaleessa käsitellään apuvalmentajamallin tarvetta. Mallista tai sen kehittämisestä ei haastatteluissa ollut valmista kysymystä, koska koimme rooli/johtamiskysymysten (LIITE 2) vastaavan pitkälti myös apuohjaajuuden kehittämiseen. Kaikissa ToukoFestiläisten haastatteluissa malli kuitenkin nousi esille liittyen uusiin tiimiläisiin, kokemattomuuteen ja tehtäviin perehdyttämiseen.



ToukoFest ei organisaationa ole kovinkaan helppotajuinen; jo pelkästään toiminnan hierarkkisuus ja roolien nimitykset vaativat oman opettelunsa puhumattakaan itse työtehtävistä. Toimintamallin kehittämisen tarve kiteytyy seuraavassa kommentissa:

*”Sillon ku mä olin ensimmäistä vuotta ni siellä ois voinu olla joku joka ois niinku neuvonu enemmän että ku mä vaan menin sinne kokoukseen ja olin ihan pihalla et niinku mitä... Tottakai ne tiimiläisetki neuvo mut ei siitä silleen kuitenkaan saanu ehkä niin paljoo irti mitä nyt on porukka saanu niistä apuvalmentajista.”* (Nuori B)

Perehdyttäminen työhön vie huomattavan osan projektipäällikön ja tapahtumanjohtajan ajasta, jolloin muut työtehtävät kärsivät. Projektipäälliköltä aikaa tulisi löytyä myös esimerkiksi talouden kehittämiseen. Tiimin tukeminen ja perehdyttäminen kehittävät tapahtumaa sisällöllisesti, mutta toisaalta talouteen panostaminen mahdollistaa toiminnan jatkuvuuden. (Lampila 2010, 30, 33.) Nyt perehdytystyötä tehdään ilman varsinaista suunnitelmallisuutta, jolloin osa nuorista saattaa jäädä vähemmälle huomiolle. Haastatteluissa korostettiin kysymisen tärkeyttä; apua on kyllä tarjolla, jos sitä osataan pyytää:

*”Se on varmaan vähä kiinni niistä tiimiläisistäki, että jos on uusia ja kukaan ei ota hommakseen sitä niinku kysyä.. (...) Mutta että niinku pitäis uskaltaa ihmisten vaan kysyä ni tottakai ne apua sais muilta, mut se on taas niinku riippuu ihmisestä kuin kova kynnyks se on..”* (Nuori C)

Ohjaus ja tuki ovat kuitenkin tärkeä osa vapaaehtoisten kanssa työskentelyä eikä vastuuta ohjauksen saannista voi jättää vapaaehtoisen itselleen; tieto siitä, että nuori voi kysyä, mikäli tarvetta tulee, ei aina riitä. Varsinkin uutena toimintaan mukaan lähtevillä saattaa olla korkea kynnyks kysyä asioista. (Laimio ym. 2011, 34.) Ohjaus ja tuki korostuvat entisestään kun kyseessä ovat nuoret. Haastatteluissa ilmeni myös että vaikka kysymisen kynnykskään ei olisi korkea, aina ei osata edes ajatella että jokin tietty asia pitäisi ottaa huomioon:

*”Osa tiimeistä ei sitte osaa ottaakaan sitä apua vastaan. (...) Iha uuet ihmiset ja (...) ne ei niinku tainnu tajuta et se tulee nii nopeesti se tapahtuma ni sit siinä vaiheessa tietysti ku ois ollu joku semmonen joka potkis perseelle ni ne hommat menis kunnolla. Ja kyllähän ne niinku meniki päällisin puolin, mut sit huomasi että ei ollu ajatellu asioita tarpeeks ja silleen niinkun valmistautunut siihen (tapahtumaan).”* (Nuori B)

Vaikka apuvalmentajamallista puhuttiin, kävi selväksi ettei se toiminut vielä tarkoituksensa mukaisesti. Vuonna 2010 toteutetussa 'Apuvalmentajajärjestelmän kehittäminen ToukoFest- tapahtuman tukemiseksi' -projektin määriteltiin että apuvalmentajat olisivat olleet mukana aloitusvaiheessa helpottamassa toiminnan käynnistämistä ja ohjaamista. Joissain tiimeissä apuvalmentajamallia oli ehditty käyttämään ja haastateluista kävi ilmi, että nuoret olivat tyytyväisiä saadessaan apua aloitukseen. Eräs haastateltava esittää malliin oman kehittämistoiveensa:

*"Siis se toimi siinä mielessä ainaki meillä et se sai meijät vähä niinku alkuun, (...) mutta tota ehkä enemmän saisi sitä apujuttu silleen että ne ois vähä niinku paikalla siellä vähä niinku tukemassa sitä hommaa. Et ku meilläki nii se ei ollu ku yhdessä kokouksessa."* (Nuori A)

Koska tapahtumanjärjestämisessä kysymyksiä ja ongelmatilanteita tulee jatkuvasti, apuvalmentajien toivottiin olevan saatavilla enemmän. Sama lisätukemisen toive näkyi kommentteissa NuK-Sun ja ToukoFestin ajatukseen siitä, että nuoret järjestävät toimintaa itse. Vastuun antaminen sai sekä kiitosta että herätti huolta. Toisaalta nuoret arvostivat sitä että tapahtumassa näkyi heidän kädenjälkensä, mutta toisaalta asioiden epäonnistumista pelättiin. Eräs haastateltavista toi esille näkökulman uutena tiimiläisenä työskentelystä:

*"Me tehtiin vähän niinkun turhia nakkihommia sen takia et me opittas tekemään jotakin ni mun mielestä se oli turhaa (...) et oltas tehty vaan niitä mitä täytyy tehdä. Just silleen niinkun mun mielestä kaikkee sitä vanhaa tietoa pitää pystyä hyödyntämään paljon enemmän mitä on olemassa. Että niinkun, no sekin tuli vähän ehkä sinä johtajuuden myötä että pääsi kattoon niitä jotain vanhoja (Tapahtuma) kansioita, et mun mielestä meijän ois kuulunu nähä ne jo heti alussa niinkun ihan kaikkien jos haluttiin ja näin. Et ei niinku kaikkee tarvi tehdä alusta asti. Et voi ammentaa sieltä mitä on jo olemassa, muutkin kun vaan NuK-sun työntekijät tai johtajat, et niinkun ihan kaikille, et kaikki se tieto saataville".* (Nuori D)

Silloin kuin ihminen tuntee hallitsevansa tilanteen, hänellä on joko käytännön osaamista tai tietoa jonka avulla selvittää esimerkiksi työtehtävistä. Hallussa olevat taidot antavat ihmiselle itseluottamusta, kun taas epävarmuus omasta osaamisesta saattaa haitata ylipäättään työhön ryhtymistä. Tunne siitä, että aloitetusta tehtävästä selviydytään, vaikuttaa myös hyvinvointiin ja jaksamiseen kun taas riittämättömyyden tunne saa aikaan turhautumista ja stressiä. (Kiviranta 2010, 27.) Vastauksista kävi ilmi, että

vaikka nuoret kertoivat saaneensa kehykset toiminnan suunnitteluun, ohjeistusta ja apua itse tekemiselle kaivattiin. Esimerkiksi jos nuori ei koskaan aiemmin elämässään ole ollut tekemisissä jalkapallon kanssa, tehtävänkuvana turnausaikataulujen suunnittelu ilman tarkempaa ohjeistusta ei ole helpoimmasta päästä. ”Saat tehdä niin kuin itse haluat”-ajattelussa on hyvä tarkoitus, mutta käytännössä perusasioiden selvittäminen saattaa viedä hyvää suunnittelu-aikaa toiminnan sisällöltä.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia kuinka Nuorten Keski-Suomi ry voisi kehittää apuvalmentajamallia sekä tukea paremmin vertaisjohtajan roolissa toimivia nuoria. Hain vastausta haastatteleamalla toiminnassa mukana olevia nuoria ja soveltamalla haastatteluja teorian tietoon.

Nuorten Keski-Suomi ry:n motiivi nuorten saamisessa mukaan toimintaan on perusteltu jo järjestön toiminta-ajatuksessa; päätavoitteena on lisätä nuorille mahdollisuuksia tehdä, toimia ja vaikuttaa sekä saada aikuiset ymmärtämään oma osansa nuorten tukijoina. ToukoFest- toiminnan vaikutukset ulottuvat laajalle, sillä sen lisäksi että järjestössä osallistetaan nuoria tapahtumajärjestämisen keinoin, itse tapahtuma tarjoaa tiimin ulkopuolisille nuorille mahdollisuuden tutustua liikuntaan, kulttuuriin ja harrastamiseen liittyviin toimintoihin. ToukoFestissä kohtaavat myös erilaiset nuorisojärjestöt ja muut alalla toimijat. Nuorilla on varmasti omat motiivinsa toiminnassa mukana olemiseen, mutta tieto siitä, että työtä tehdään isommankin tarkoituksen takia, saattaa vaikuttaa suhtautumiseen.

*”Varsinkin viime vuonna ku tajus kuinka paljon oikeesti ToukoFest niinku merkkaa Keski-Suomelle, mitä tääl tehhh, se on aika iso juttu.” (Nuori A)*

Järjestön tukeen ja toimintaan oltiin varsin tyytyväisiä. Haastatteluissa kuitenkin nousi esille asioita joissa kaivattiin lisää apua ja tukea, tosin nuoret eivät ehkä osanneet yhdistää näitä asioita järjestön työnkuvaan kuuluviksi. Esimerkiksi vapaaehtoisten ohjaamisen tärkeys korostui haastattelussa jatkuvasti. Näihin asioihin liittyen painot-

taisin tutustumaan luvussa 4.2 esittelemiini laadukkaasti järjestetyn vapaaehtoistoiminnan elementteihin. On hienoa että järjestö pystyy järjestämään ToukoFestin kaltaista toimintaa vuodesta toiseen ja pitämään kiinni vapaaehtoisistaan, mutta usein pitkään samanlaisena jatkuneelle, lähes samalla työryhmällä toiminnalle sokeutuu itse. Tarkastelisin laadukkaasti järjestetyn vapaaehtoistyön elementtejä konkreettisesti kirjoittamalla asiat ylös ja pohtimaan niitä esimerkiksi uutena toimintaan mukaan tulevan silmin. Tämä ylöskirjaaminen auttaisi paitsi järjestöä hahmottamaan toimintaansa, myös helpottaisi toiminnan hahmottamisessa esimerkiksi projektipäällikön vaihtuessa.

Haastattelujen perusteella nostaisin esille kolme pääasiaa joihin Nuorten Keski-Suomi ry:n tulisi kiinnittää erityistä huomiota: koulutus, perehdytys ja ryhmäytytys. Koulutuksen tärkeyttä korostan kaikkien vertaisjohtajien rooleihin liittyen. Nuorten tulisi hallita ohjaamisen perusteita sekä osata käsitellä omaa johtajuusrooliaan. Kun puhutaan pienestä järjestöstä, resurssit toiminnan järjestämiseen ovat rajalliset ja olemassa olevia resursseja tulisi hyödyntää kaikin tavoin. Kun Nuorten Keski-Suomi ry:n toimisto sijaitsee Kansalaistoiminnan keskuksessa muiden järjestöjen ympäröimänä, mahdollisuudet yhteistyön kehittämiseksi ovat kirjaimellisesti aivan seinän takana. Esimerkkinä yksi Nuorten Keski-Suomi ry:n omista jäsenjärjestöistä; Keski-Suomen 4H-piiriin kuuluva Jyväskeskuksen 4H-yhdistys järjestää tasaisin väliajoin erilaisia kursseja liittyen muun muassa yrittäjyyteen sekä kerhon- ja ryhmänohjaukseen (Jyväskeskuksen 4H-yhdistys 2012). Yhteistyösopimuksella saataisiin varmasti kehitettyä molempia osapuolia tyydyttävä koulutusmalli mitä tahansa roolia ToukoFestin organisaatiossa ajatellen. Parhaimmillaan tällainen yhteistyömalli opettaa nuorille paitsi koulutettavaa aihetta, myös monialaista yhteistyötä ja avaa uusia mahdollisuuksia toiminnan toteuttamiseksi.

Perehdytys puolestaan nousee esille toimintaan uutena mukaan tulevien nuorten kautta. Apuvalmentajamallin saaminen toimivaksi selkeästi ratkaisisi ison osan tehtäviin perehdyttämisen ongelmista, mutta myös itse toimintaan perehdyttäminen on tärkeää. Yksi ToukoFest- tapahtuma on kertaluontoinen projekti, jota rakennetaan pitkällä aikavälillä ja tapahtuma vaatii nuorilta järjestäjiltään pitkäjänteisyyttä ja sitoutumista. Työskentely alkaa siitä hetkestä kun nuori ensimmäisen kerran ilmaisee kiinnostuksensa toimintaa kohtaan. Se mitä kaikkea kulissien takana tapahtuu, ei

tapahtuman aikana välity suurelle yleisölle ja kiinnostuneella nuorella saattaa olla toiminnasta hyvinkin epärealistinen käsitys joka kostautuu projektin aikana. Nuoret tarvitsevat entistä kattavamman ohjeistuksen siitä mikä on tapahtuman tavoite, millä keinoilla siihen pyritään ja mitä heiltä odotetaan. Tällaisen ohjeistuksen paikkana voi olla esimerkiksi perinteinen ToukoFestin aloitusleiri, jossa tänä vuonna on tarkoitus edellisvuosista poiketen keskittyä suoraan toiminnan aloittamisen sijasta ryhmäytymiseen.

Ryhmäytyminen oli kolmas haastatteluista esille noussut asia. Vaikka ToukoFest nuoret ovat kaikki samaa ikäluokkaa, ”uusien” ja ”vanhojen” eroa korostettiin haastatteluissa jatkuvasti. Nuoret jakautuivat leireihin, joissa vanhat tekijät tekivät työnsä aivan kuten ennenkin, kun taas uudet tulokkaat jäivät ainakin aluksi ulkopuolisiksi. Haastatteluista kuului myös että jotkut uudet tulokkaat olivat pysyneet uusina tulokkaina projektin päättymiseen saakka. Selkeimmin ryhmäytymisen ongelma ilmaistiin seuraavassa kommentissa:

*”Mun mielestä viime vuonna oli vähän se et ku vähän ryhmädyttiin silleen et vanhemmat ja sitte niinku ne nuoremmat, mikä on tosi huono juttu, (...) mut ehkä se kuuluu siihen juttuun et ne jotka tuntee toisensa paremmin ni tottakai ne on niiten kaa, mutta ehkä silleen ens vuonna ainakin ite yritän silleen et ois ehkä enemmän heti silleen et niinku sais sen porukan heti kasaan, ainaki tietäs jonku nimen ettei ois vähä silleen et hei tuo jolla on punanen paita on siinä.”* (Nuori A)

Näkisin että ryhmäytyminen tulisi hoitaa pitkälti järjestön toimesta, eikä esimerkiksi tapahtumanjohtajan ohjaamana. Mikäli varsinainen tiimeihin jako tapahtuu vasta ryhmäytymisen jälkeen, ryhmästä ja tätä kautta myös tapahtumasta tulee yhtenäisempi.

Apuvalmentajamallin toimivaksi saaminen selkeästi ratkaisisi ison haasteen. Vaikka näen apuvalmentajamallin hyvin tarpeellisena ja kannattavana toimintona, pohdin sitä, kannattaako tapahtuman monimutkaista mutta toimivaa organisaatiomallia sekoittaa lisäämällä siihen vielä erikseen apuvalmentajia. Ja jos tarkoituksena on kuitenkin luoda haastavia rooleja tapahtumassa pitkään mukana olleille nuorille, miksi rekrytoida apuvalmentajiksi jo toiminnasta lähteneitä nuoria kuten ´Apuvalmentajajärjestelmän kehittäminen ToukoFest- tapahtuman tukemiseksi´ -projektissa oli tehty?

Näkisin selkeimpänä toimintamallina sen, että jo pidempään toiminnassa mukana olleet nuoret toimisivat tiimivastaavina ja samalla apuvalmentajan roolissa. Tällöin hyöty saataisiin niihin paikkoihin joihin sitä alun perin suunniteltiin, eli sekä toiminnassa mukana oleville vanhoille konkareille että uusille tulokkaille. Uskoisin, että tämänkaltainen toimintamalli on ehkä omalta osaltaan jo käytössäkin, vaikkei se olekaan suunniteltua tai johdonmukaisesti toteutettua. Eräs haastateltavista toi asian esille omaa roolia pohtiessaan:

*”Nyt oli vaan tänä vuonna ja viime vuonna vähän erilainen rooli koska ne vanhat ihmiset tavallaan niinku lähti pois, sit ite oli siinä niinku entisenä ja silleen niinku ”tietävänä” ni siihen on varmaan vähän niinku kasvanu se johtajuus siinä hommassa..” (Nuori C)*

Käytännön ongelmana on siis oikeastaan ehkä vain toiminnan yhtenäistäminen. Vaihtoehtoisesti jäin myös pohtimaan toisenlaista apuvalmentajamallia, joka perustuu Aaro Harjun (2004 125- 130) ajatukseen siitä, kuinka järjestöissä tarvitaan sekä ihmisten että asioiden johtamista. ToukoFestin projektipäällikön työnkuva kattaa alleen sekä tiimistä että taloudesta ja tuotannosta vastaamisen. Mikäli tätä työnkuvaa voitaisiin jakaa, projektipäällikkö pystyisi keskittymään entistä enemmän tuotannosta huolehtimiseen. Ratkaisuna tähän voisin nähdä eräänlaisen My Way ja ToukoFest-toiminnan yhdistämisen ja Jyväskylän laajan koulutustarjonnan hyödyntämisen. Korkeakouluissa opiskelevat sosiaali- ja nuorisualan opiskelijat voisivat toimia omalta osaltaan ToukoTiimin tukena apuvalmentajan roolissa. Tällöin tuki perustuisi lähinnä vanhemman ihmisen läsnäoloon ja ohjaukseen, eikä hiljaisen tiedon eteenpäin viemiseen. Tämä työskentelymalli tosin vaatisi entistä enemmän koulutusta ja perehdyttämistä, eikä vastaisi aivan täysin siihen tarpeeseen, mitä apuvalmentajamallista alun perin ajateltiin.

## LÄHTEET

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. 2. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF Oy.

Heikkala, Juha 2009. Työhyvinvoinnin käsikirja järjestöille, Case: Suomen liikunta ja urheilu ry. Viitattu 20.9.2012. [http://slu-fi-bin.directo.fi/@Bin/657560717d02613d89dc3cbb8ab0d1a1/1350455189/application/pdf/958072/Ty%C3%B6hyvinvointiK%C3%A4sikirja\\_2009.pdf](http://slu-fi-bin.directo.fi/@Bin/657560717d02613d89dc3cbb8ab0d1a1/1350455189/application/pdf/958072/Ty%C3%B6hyvinvointiK%C3%A4sikirja_2009.pdf)

Horelli, Liisa & Haikkola, Lotta & Sotkasiira Tiina 2007. Osallistuminen nuorisotyön lähestymistapana. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja. 217- 242.

Jalava, Urpo & Virtanen, Petri 2000. Innovatiiviseen projektijohtamiseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Jyvässeudun 4H-yhdistys. Viitattu 26.10.2012. <http://jyvaskyla.4h.fi/kurssit2/>

Kaski, Satu & Kiander, Tuula 2007. Minä johtajana – Itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen. Edita. Helsinki.

Kiviranta, Raili 2010. Onnistu eri ikäisten johtamisessa. WSOYpro Oy. Helsinki.

Koivu, Maija 2010. Osallisuuden taloa rakentamassa. Opas osallisuuden kehittämiseen kuntaorganisaatiossa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Oppaan rahoittamisesta ovat vastanneet Varsinais-Suomen ja Pohjanmaan ELY-keskukset.

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Viitattu 20.9.2012.  
[http://www.kssotu.fi/verso/media/Vapehttoim\\_KEHITTY.pdf](http://www.kssotu.fi/verso/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf)

Lampila, Arto 2009. Nuorilta nuorille jo 14 kertaa. ToukoFest- toimintamallin kuvaus ja kehittäminen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Valtioneuvosto 2011. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012-2015. Viitattu 17.10.2012  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisopolitiikka/Kehittxmisohjelma\\_2012-2015/Liitteet/Lanuke\\_2012-15\\_hyvaksytyy.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisopolitiikka/Kehittxmisohjelma_2012-2015/Liitteet/Lanuke_2012-15_hyvaksytyy.pdf)

Leskinen, Pia-Lena 2010. Yrittäjyyttä etsimässä. Oy Edita Ab. Helsinki.

Luukkainen, Olli & Wuorinen, Jarkko 2002. Yrittävä elämänasenne. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi (2007/2149(INI)). A6-0070/2008. Istuntoasiakirja. Euroopan parlamentti. Viitattu 17.10.2012. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+PDF+V0//FI>

Niemi, Eija 2003. Vartionjohtajan käsikirja. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. 7.painos. Oy Partio Scout Ab.

Myllyniemi, Sami (toim.) Nuorisobarometri  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain\\_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri\\_2012\\_Verkkojulkaisu.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri_2012_Verkkojulkaisu.pdf)  
 Nuorisolaki (2006/27)

PartioWiki- partiotietosanakirja. Viitattu 7.9.2012.  
<http://fi.scoutwiki.org/Vertaisjohtajuus>



Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön –hanke. Suomen mielenterveysseura.

Ristimäki, Kari 2004. Yrittäjyyskasvatus. Yrityssanoma Oy. Järvenpää.

Rutanen, Jani 2010. Apuvalmentajajärjestelmän kehittäminen ToukoFest-tapahtuman tukemiseksi. Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisprojektin projektiraportti.

Tienari, Janne & Piekkari, Rebecca 2011, Z ja epäjohtaminen. Talentum. Helsinki.

Tilkanen, Eeva-Liisa 2011. Nuorten Keski-Suomi ry nuorten toimijuuden edistäjänä. Teoksessa Hämäläinen Juha (toim.) Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Kuopio: Suomen sosiaalipedagoginen seura ry., 163-173.

Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli 2006. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. 1-4. Painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Vallo, Helena & Häyrinen, Eija 2008. Tapahtuma on tilaisuus. Tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Helsinki: Tietosanoma.

## LIITTEET

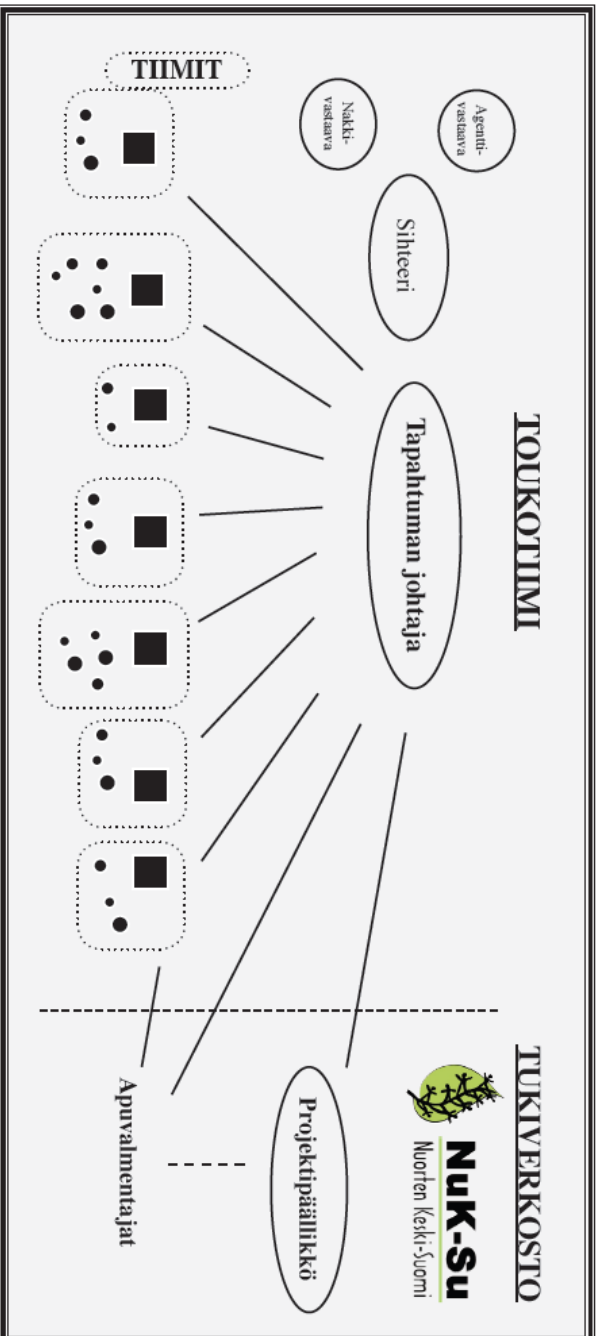
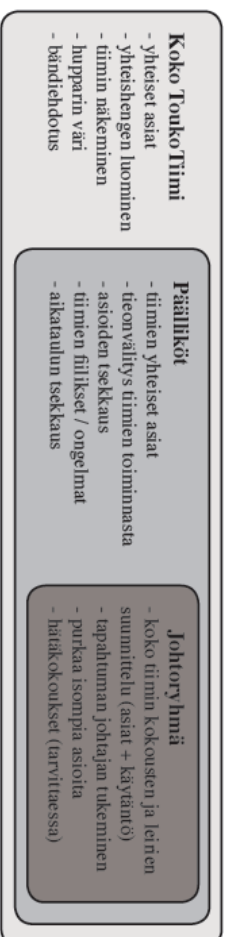
LIITE 1 TOUKOTIIMIN TOIMIJOIDEN TEHTÄVIÄ JA TYÖNJAKOA  
LIITE 2 HAASTATTELURUNKO

## LIITE 1 TOUKOTIIMIN TOIMIJOIDEN TEHTÄVIÄ JA TYÖNJAKOJA

**TOUKOKUUKSI ORGANISAATIO**

## RYHMIEN TEHTÄVÄT / KOKOUSTEN AIHEET:

- Tapahuttaman johtajan tehtävät**
- johtaa tapahuttamaprojektia kokonaisuudessa ja vastaa päättämistä
  - vastaa ToukoTiimin toimivuudesta eli kaikki tiimin liittyvät asiat
  - valmistele ja johtaa yleiset (päälliköt + kokotimitt + leirit) kokoukset
  - vastaa ToukoTiimin sisäisistä viestinnästä
  - yleinen viiheyys ja ryhmäkohennuksen luominen
  - tukee, kannustaa ja innostaa muita
  - toimii tapahuttaman kasvoina / keuhakivana (media/neuvottelu)
  - pitää huolta että tietää mitä tiimit suunnittelevat ja tekevät
  - on aina vähintään 2 viikkoa edellä muuta tiimiä



- Tiimien tehtävät**
- oman vastuualueensa suunnittelu
  - tiimin omien tavoitteiden määrittely

- Päällikön tehtävät**
- huolehtia omasta tiiminsä kokonaisuudesta
  - huolehtii tiimin työn jakautumisesta ja valmistamisesta
  - tiimin kokousten suunnittelu ja vetäminen
  - tiimin aikataulun
  - edustaa päälliköiden kokouksissa tiimiä
  - pitää yhteyttä tapahuttamanjohtajaan
  - yhteistyö muiden tiimien kanssa
  - tiedotus omalle tiimille yleisistä asioista
  - luvkon edellä omaa tiimiään

- Tiimiläisen tehtävät**
- vastaa omasta kokonaisuudestaan mahdollisesti yhdessä toisen tiimiläisen kanssa
  - ottaa itselleen sopivia haasteita
  - tuoda oma mielipide esille asioissa
  - noudattaa yhteisiä pelisääntöjä

- Projektipäällikön tehtävät**
- valmentaa nuoria järjestämään tapahuttamaa
  - tukee ja auttaa nuorta tapahuttaman johtajaa tiimin vetämisessä
  - antaa tilaa tapahuttaman johtajalle ja tiimille
  - vastaa virallisista asioista ja tapahuttaman taloudesta
  - vastaa toimitukseen / NUK-Suun liittyvistä asioista
  - hoitaa myyriä: koulut & yhteistyökumppanit
  - ei jousta ja tee tiimiläisten töitä
  - toimii tietopankkina

- Apuvalmentajien tehtävät**
- + neuvovat, tsemppaavat
  - + antavat vinkkejä uusille
  - + jakavat omaa kokemustaan
  - + poikaavat uuden tiimin käyttöön
  - eivät ole varsinaisesti osa tiimiä, eivät tee tiimiläisten töitä, vaan antavat tilaa tiimille
  - eivät ole välttämättä mukana koko vuotta, mutta tarpeen mukaan heidän kanssaan keskustellaan roolista tiimin yleisenä tsempparina
  - ? kouluttajina päälliköille / tiimille / muuallein
  - ? muu rooli
  - ? tapahuttamassa

## LIITE 2 HAASTATTELURUNKO

### Tausta

- Esittele itsesi; nimi, ikä
- Kerro ToukoFest-taustastasi (vuodet ja roolit)
- Miksi alun perin lähdit mukaan toimintaan?

### Prosessi

- Kuinka paljon koet että voit vaikuttaa ToukoFestis suunnitteluvaiheessa asioihin? (sekä NuK-sua että tiimiä ajatellen)
- Kuinka paljon koet tapahtuman lopputulokse riippuvan työpanoksestasi?

### Rooli/Johtaminen

- Koitko johtajan roolin/aseman vaikuttavan työskentelyysi?
- Millaista tukea/apua sait NuK-sulta johtajan roolissa toimimiseen?
- Millaista apua olisi toivonut/kaivannut lisää?