

Rebekka Kivinen

## **”Minä pystyn, osaan, mutta on vaikka mihin”**

Innostaminen ja ohjaus työpajatoiminnassa

Opinnäytetyö

Syksy 2015

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Kulttuurituotannon ko. musiikkipainotteinen sosiokulttuurinen työ

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Kulttuurituotanto

Suuntautumisvaihtoehto: Musiikkipainotteinen sosiokulttuurinen työ

Tekijä: Rebekka Kivinen

Työn nimi: ”Minä pystyn, osaan, mutta on vaikka mihin” – innostaminen ja ohjaus työpajatoiminnassa.

Ohjaaja: Jussi Kareinen

Vuosi: 2015

Sivumäärä: 40

Liitteiden lukumäärä: -

---

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan nuorille suunnattua taidepainotteista työpajatoimintaa. Työ pohjautuu Tampereella toimivaan Pajastoon, joka tarjoaa työkoelupaikan 18–25 -vuotiaalle työttömille nuorille.

Työn tavoitteena on käsitellä työpajatoiminnan merkitystä sosiokulttuurisen innostamisen viitekehityksessä. Innostamisen lisäksi pohditaan ohjauksen merkitystä työpajaympäristössä sekä ohjaajan erilaisia tapoja toimia työssään. Työpajatoiminnassa pyritään huomioimaan jokaisen nuoren yksilöllinen tilanne ja tarjoamaan erilainen oppimisympäristö verrattuna koulumaailmaan. Tätä asiaa tarkastellaan koko opinnäytetyön ajan.

Opinnäytetyöhön sisältyy teorian lisäksi toiminnan kuvausta. Tapahtumatuottaminen työpajatoiminnassa on nostettu yhdeksi tutkimusaiheeksi. Sen avulla pyritään selvittämään, kuinka tapahtumatuottamisen keinoin pystytään innostamaan työpajaympäristössä ja mitkä ovat kulttuurituottajan mahdollisuudet toimia tällä kentällä.

Avainsanat: nuorten työpajatoiminta, sosiokulttuurinen innostaminen, Pajasto, tapahtumatuottaminen, taide ja kulttuuri, nuorisotyöttömyys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Cultural Management

Specialisation: Socio-Cultural Work (Music)

Author: Rebekka Kivinen

Title of thesis: "I can do anything" - motivation and counselling in a workshop environment

Supervisor: Jussi Kareinen

Year: 2015 Number of pages: 40 Number of appendices: -

---

This study examines an art-oriented workshop that takes place at Pajasto. Pajasto is a place in Tampere for young unemployed people aged 18–25, where they can practice working in different kinds of projects.

The purpose of this study is to examine workshop activity in the light of socio-cultural empowerment. The purpose and different ways of counselling are also focused on.

This study includes theory and a description of workshop activities. The study uses event management as an example of how to motivate at a workshop and also examines what work opportunities a cultural manager has in this field.

Keywords: workshop, socio-cultural empowerment, Pajasto, event management, art and culture, youth unemployment

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ.....	3
1 JOHDANTO.....	4
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS.....	6
2.1 Työn tavoite.....	6
2.2 Työn tarkoitus.....	6
3 TYÖPAJATOIMINTA.....	8
3.1 Nuorisotyöttömyys.....	8
3.2 Nuorten työpajatoiminta.....	10
3.3 Työpajatoiminnassa oppiminen.....	12
3.4 Pajasto.....	13
3.5 Eväät tulevaisuuteen.....	14
4 INNOSTAMISEN KEINOT TYÖPAJATOIMINNASSA.....	17
4.1 Sosiokulttuurinen innostaminen.....	17
4.2 Innostamisesta toiminnaksi.....	18
4.3 Työpajatoiminnassa innostaminen.....	19
5 OHJAAJA – INNOSTAJA JA INNOSTUJA.....	21
5.1 Ohjaus vuorovaikutuksena.....	21
5.2 Ohjaajan rooli Pajastolla.....	22
5.3 Ohjaajan voimavarat.....	23
5.4 Ohjaus itsetunnon eheyttäjänä.....	25
5.5 Voimaantuminen ohjaustyössä.....	26
6 CASE: TAPAHTUMATUOTTAMISTA PAJASTOLLA.....	29
6.1 Ideointi ja suunnittelu.....	29
6.2 Toteutus.....	30
6.3 Arviointi ja pohdinta.....	32
7 LOPPUPOHDINTA.....	36
LÄHTEET.....	38

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni pohjautuu päättöharjoitteluuni Tampereen kaupungin Nuorisopalveluilla syksyllä 2014. Suoritin harjoitteluni Nuorisopalveluiden alaisuudessa toimivalla Pajastolla, joka on 18–25 -vuotiaille työttömille nuorille tarkoitettu työkokeilu- paikka. Pajasto tarjoaa nuorille mahdollisuuden tutustua taide- ja kulttuurialaan sekä kurssimuotoisesti että itse tekemällä.

Omassa koulutusohjelmassani yhdistyvät tuotannollinen osaaminen ja sosiokulttuurinen työ. Tuotannollista osaamista eli erilaisten kulttuuritapahtumien tuottamisesta sekä siihen vaadittavaa tietotaitoa olin kerryttänyt jo opiskeluiden parissa, joten päätin viimeisessä työharjoittelussani keskittyä sosiokulttuuriseen puoleen. Sosiokulttuurisen työn tavoitteena on osallisuuden kasvattaminen, yksilöiden ja ryhmien innostaminen ja luovuuteen kannustaminen (Toikko 2002, 273.) Sosiokulttuurista työtä tekevä kulttuurituottaja voi toimia ohjaajana erilaisissa ryhmissä ja käyttää työskentelymenetelmissään taidetta ja kulttuuria apuvälineinään.

Työharjoitteluun Pajastolla päädyin oman taustani kautta. Olen itse ollut työpajanuori ja suorittanut työkokeilun Kulttuuripajalla, joka myöhemmin kasvatti toimintaansa ja muuttui Pajastoksi. Kulttuuripajalta sain kipinän lähteä opiskelemaan kulttuurialaa ja se sama kipinä ohjasi minut suorittamaan opintoihin kuuluvan harjoittelun paikkaan, josta kaikki on omalla tavallaan alkanut. Kun itse olin työpajanuorena etsimässä suuntaa elämälleni, inspiroidun valtavasti Kulttuuripajan toimintamallista ja mietin, että tällaisten asioiden parissa haluan ”sitten isona” töitä tehdä.

Harjoitteluni Pajastolla siis antoi minulle tietoa ohjaajan työstä sekä käytännössä että sivusta seuraamalla. Sieltä sain myös aiheen opinnäytetyölleni, jonka tavoitteena on pohtia innostamisen keinoja ja ohjaajan roolia työpajatoiminnassa. Työpajatoiminnassa oppiminen tapahtuu hieman eri tavalla kuin koulumaailmassa, joten on tärkeää, että ohjaaja löytää oikeat välineet nuorten kanssa työskentelemiseen.

Opinnäytetyössäni pohditaan minkälaisia rooleja ohjaaja voi ottaa, kuinka ohjaaja on vuorovaikutuksessa nuorten kanssa ja millaisia merkityssuhteita hyvä ohjaus parhaimmillaan antaa. Tähän liittyy myös olennaisesti ohjaajan voimavarat ja jakaminen työssä. Innostamisen viitekehystä tarkastellaan sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta sekä etsitään keinoja muuttaa innostaminen toiminnaksi. Teorian lisäksi opinnäytetyöhön on nostettu keskeiseksi sisällöksi tapahtumatuottaminen työpajaympäristössä.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

### 2.1 Työn tavoite

Opinnäytetyöllä on kaksi päätavoitetta. Ensimmäinen liittyy työpajatoiminnan hahmottamiseen. Mitä työpajatoiminta on, millainen työympäristö se on, mitä hyötyä toiminnasta on, miten siellä innostetaan ja mikä on ohjaajan rooli. Näitä asioita työssä tutkitaan teorian tasolla ja niissä on käytetty havainnollistavana esimerkkinä Pajastoa.

Työn toinen tavoite liittyy tapahtumatuottamiseen työpajaympäristössä. Tavoitteena on hahmottaa, miten tapahtumatuottamisen sisällöt toimivat työpajaympäristössä ja voiko niitä käyttää keinoina sosiokulttuurisessa innostamisessa. Samalla pohditaan, miten toimivat sellaiset menetelmät, joissa nuoret ovat itse aktiivisesti tuottamassa sisältöä ja tiiviissä vuorovaikutuksessa ohjaajan kanssa. Näitä asioita käsitellään erityisesti luvussa 6.

### 2.2 Työn tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on hahmottaa innostavan ohjaamisen merkitystä työpajatoiminnassa. Työssä määritellään sosiokulttuurisen innostamisen viitekehys ja pohditaan työpajatoiminnassa tapahtuvaa innostamista sen kautta. Ohjaajan roolia jäsenetään teorian ja käytännön avulla. Kun tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa ohjaajan työssä sekä hahmottaa ohjaustyön merkityksen, on työssä kehittyminen ja oman työnsä paremmin ymmärtäminen mahdollista.

Työn tarkoituksena on myös auttaa hahmottamaan sisällön tuottamista työpajaympäristössä. Työpajalla puhutaan nonformaalista oppimisesta ja siellä työskentelymenetelmät painottuvat tekemällä oppimiseen. Millaisia asioita täytyy ottaa huomioon, kun irtaudutaan perinteisestä oppimisen mallista, jossa opettajan tehtävä on opettaa ja oppilaan oppia. Samalla työ auttaa jäsentämään erilaisia tapoja tehdä töitä nuorten parissa.

Tapahtumatuottamista tarkastellaan yhtenä innostamisen keinona ja sisältönä työpajaympäristössä. Tarkoituksena on nähdä, miten se toimii työpajaympäristössä ja voisiko sitä tulevaisuudessa hyödyntää pajatoiminnassa enemmänkin.



### 3 TYÖPAJATOIMINTA

#### 3.1 Nuorisotyöttömyys

Nuorten työttömyydestä ollaan yhteiskunnassa erityisen huolestuneita, sillä kansalaisuus ja yhteiskunnallinen osallistuminen rakentuvat vahvasti työn tai opiskeluiden kautta. Jos nuorella ei ole koulutusta, hänen on vaikea saada työtä. Nuorten pitkäaikainen vetäytyminen työstä voi aiheuttaa seurauksia elämänhallintaan tai huono-osaisuutta työmarkkinoilla. (Vartiainen 2008, 6.)

Nuorten työttömyys alkoi kasvaa taantuman seurauksena vuonna 2008. Vuoteen 2009 mennessä alle 25-vuotiaiden työttömien nuorten määrä oli kasvanut peräti 56 % verrattuna edelliseen vuoteen. Vuosina 2010 ja 2011 kasvu taittui ja työttömien työnhakijoiden määrä väheni jonkin verran. (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 15.)

Vuonna 2013 hallitus alkoi puuttua nuorisotyöttömyyteen nuorten yhteiskuntatakuun eli nuorisotakuun avulla. Nuorisotakuu tarkoittaa, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. (Nuorisotakuu 2015a.) Takuun määritelmää on myöhemmin tarkennettu koulutustakuulla, jolla taataan jokaiselle peruskoulun päättäneelle koulutuspaikka lukiossa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 7).

Vuoteen 2015 tultaessa voidaan sanoa, että nuorten työttömyys ei ole kääntynyt laskuun. Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen (2015, 4) mukaan vuoden 2015 elokuussa alle 25-vuotiaita työttömiä nuoria oli 48 300, mikä on 4 500 enemmän kuin edellisen vuoden elokuussa.

Suurin syy nuorisotyöttömyyteen on kouluttautumattomuus. Lähes kolmasosa työttömistä nuorista on pelkän perusopetuksen varassa. Myös muutokset työelämässä

vaikuttavat nuorisotyöttömyyden määrään, koska osaamistavoitteet ovat muuttuneet ja työn tuottavuuden kasvaessa edellytetään yhä parempia ammatillisia taitoja. (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 15.)

Nuorena koetun työttömyyden vaikutukset voivat ulottua pitkällekin aikavälille, sillä huonona aikana työmarkkinoille tuleva nuori ei saa työkokemusta ja sitä kautta arvokasta osaamista ja kontakteja. Pitkittyessään työttömyys voi heikentää myös jo olemassa olevaa osaamista. Usein myös työnantajien asenne pitkään työttömänä olleeseen voi olla kielteinen, koska työttömyyttä saatetaan pitää merkinä henkilön matalasta tuottavuudesta. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6.)

Pahimmillaan nuorisotyöttömyys voi johtaa syrjäytymiseen. Syrjäytyminen on laeva ilmiö, jolla tarkoitetaan usein laajaa psyykkis-aineellista ongelmakokonaisuutta, henkistä putoamista yhteiskunnan normaalien käytäntöjen ulkopuolelle tai erilaisia päihderiippuvuuksia ja rikollisuuden muotoja. Syrjäytyneiksi lasketaan myös sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuolella olevat nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta. (Myrskylä 2012, 2.)

Syrjäytymisen käsitettä täytyy kuitenkin käsitellä varovasti, sillä se voi aiheuttaa turhaa luokittelua. Usein myöskään nuoret eivät pidä itseään syrjäytyneinä ja osa jopa saattaa tarkoituksella vetäytyä työn ja koulutuksen oravanpyörästä. Työnteon luonne ja koulutus ovat muuttuneet viime vuosina, joten enää ei voida puhua vain yhdestä tavasta opiskella tai tehdä työtä. Syrjäytymisvaarassa oleva nuori tarvitsee tukea ja neuvoja aikuisilta niin, että juuri hänelle sopiva tapa kouluttautua löytyy. (Gretschel, Paakkunainen & Souto 2014, 24.)

*"Ajatellaan, että ihmiset, joilla ei ole töitä tai joiden on vaikea saada töitä, olisivat jotenkin rikkinäisiä ihmisiä. Että niissä on jotakin vikaa. Se on asettelma, josta en pidä."* – Tuuli Ahonen (Berner, Eiskonen & Nisonen 2014).

Nuorisotyöttömyyttä ja syrjäytymistä ei voi kuitenkaan heti yhdistää toisiinsa. Suurin osa työttömyydestä kärsivistä nuorista kokee sitä vain hetkellisesti. Osa valmistautuu pääsykokeisiin, etsii suuntaa elämälleen tai pätkätöiden lomassa on välillä myös työttömänä. Vasta työttömyyden pitkittyessä alkavat ongelmat kasaantua.

Nuorisotyöttömyyelle on monta erilaista lähtökohtaa ja tärkeintä olisi löytää oikeat keinot nuorten aktivoimiseksi. Nuoria pyritään kurssittamaan, valmentamaan ja tukemaan erilaisten palvelujen avulla. Lisäksi nuorten työpajatoiminta on Suomessa hyvin yleistä. (Vartiainen 2008, 6.)

### **3.2 Nuorten työpajatoiminta**

Työpajatoimintaa on ollut Suomessa yli 30 vuotta. Alkuvaiheessa kyse oli nuorisotyön ja työvoimahallinnon toimien uudentyyppisestä yhdistämisestä. Asiakaskunnan ja valmennuspalvelujen monipuolistuessa toiminta on kehittynyt ja laajentunut sekä pajojen valmennustyö on samalla vahvasti ammatillistunut. Suomessa toimii tällä hetkellä noin 260 työpajaorganisaatiota, joista valtaosa on kuntien hallinnoimia. Niihin ohjautuu vuosittain yli 20 000 valmentautujaa, joista enemmistö on alle 29-vuotiaita. (Hämäläinen & Palo 2014, 12.)

Työpajatoiminnan alussa kyse oli lähinnä nuorisotyön välineestä, jolla etsittiin uusia keinoja ratkaista koulutuksesta ja työelämästä syrjäytymisen ongelmia. Kohde-ryhmä laajeni kouluttamattomista ja työttömistä nuorista kaikkiin työikäisiin, sillä 1990-luvun laman ja massatyöttömyyden seurauksena työpajojen tarve oli suuri. Tälle vuosituonnelle tultaessa työpajatoiminta on kehittynyt ja kasvanut entisestään. Kuntien tarjoaman työpajatoiminnan rinnalle ovat muodostuneet pajakoulut, joissa nuorten on mahdollista suorittaa keskenjääneet perus- tai ammattikoulun opinnot loppuun. (Hämäläinen & Palo 2012, 12.)

Työpajoille yli puolet valmentautujista ohjautuu TE-palveluiden kautta. Työpajoille tullaan myös koulutuksen järjestäjän (yli 10 %) ja etsivän nuorisotyön (6 %) kautta sekä omatoimisesti hakeutumalla (7 %). Loput päätyvät mukaan työpajatoimintaan Kelan, sosiaali- ja terveystoimen, mielenterveyspalvelun tai vakuutusyhtiön ohjaamina. Nuorten työpajatoiminnassa yritetään ensisijaisesti tarjota vaihtoehto niille nuorille, jotka ovat vaarassa keskeyttää oman koulutuksen ja tarvitsevat tukea motivoitukseen oman tulevaisuutensa suunnitteluun. Nuorille halutaan tarjota ympäristö, joka pienentää syrjäytymisen tai työvoiman ulkopuolella vetäytymisen riskiä. (Hämäläinen & Palo 2014, 13.)

Työpajatoiminnan rahoitus jakautuu opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön kesken. Sisällöllinen kehittäminen ja perusrahoituksen hoitaminen kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriölle. Työ- ja elinkeinoministeriön kautta taas ohjautuvat nuorten työmarkkinatuet työharjoittelusta pajalla. Pajojen rahoitus koostuu ylläpitäjän osuudesta, myytävistä palveluista, myyntituloista ja erikseen myönnettävästä tulosperusteisesta avustuksesta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

Työpajatoiminta on osa sosiaalisen työllistämisen toimintaa ja se myös toimii eräänlaisena koulutusmahdollisuutena, jossa tarjotaan joustoa ja tukea nuoren oppimisprosessiin. Työpajat nähdään nykyajan uusina oppimisympäristöinä, jossa keskeisenä osana on tekemällä oppiminen sekä kokemuksellinen ja elämyksellinen, yksilöllinen oppiminen. (Pietikäinen 2005, 226.)

Pietikäinen (2005, 228) myös toteaa, että työpajat nähdäänkin hyvin sosiaalisina yhteisöinä, joissa nuori saa myönteisiä kokemuksia itsestään ja ryhmässä olemisesta. Se ei ole vain työnteon harjoittelua, vaan tarjoaa nuorelle rauhallisen paikan, jossa luovan herättelyn ja yhdessä toimisen avulla pyritään tarjoamaan eväitä tulevaisuutta varten. Kokonaisuudessaan pajatoiminnan voidaan sanoa lisäävän nuoren itsetuntemusta.

Työpajatoiminnan vaikutuksista on alettu puhua yhä enemmän niiden suosion kasvaessa. Positiivisia tuloksia on saatu ohjaukikäytännöistä, verkostoyhteistyöstä sekä aidota nonformaalin toiminnan ympäristöstä, joka ei luokittele tai lokeroi ihmisiä. Työpajatoiminta tarjoaa mahdollisuuden erilaisuuden sietämiselle sekä myönteisiä kokemuksia sellaisille ihmisille, jotka eivät ole niitä esimerkiksi koulumaailmassa saaneet. Työpajojen yhteisöllisyyden perinne on vankka ja sen asema sosiaalisen työllistämisen toimintana tulee toivottavasti jatkumaan vielä pitkään. (Hassinen 2004, 12–13.)

### 3.3 Työpajatoiminnassa oppiminen

Työpajatoiminnassa oppiminen tapahtuu eri tavalla kuin perinteissä formaalissa oppimisessa, jossa opettaja opettaa ja oppilas oppii. Työpajatoiminnassa oppimista kutsutaan nimellä nonformaali oppiminen. Se tarkoittaa tavoitteellista oppimista, joka tapahtuu kouluopetuksen ulkopuolella ja siinä menetelmät ovat epämuodollisia. (CIMO 2014.)

Työpajatoiminnassa käytetään paljon tekemällä oppimisen menetelmiä. Pajatoiminnassa mukana olevat nuoret pääsevät käytännön kautta opettelemaan uusia taitoja. Tekeminen nähdään ryhmälähtöisenä toimintana, jossa oppimiskokemus sisältää yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen. Opittu kokemus toimii pohjana havainnoille ja pohdinnoille.

Työpaja ei ole koulu, mutta ei myöskään varsinainen työpaikka, vaan jotain siltä väliltä. Pajojen ohjaajat ovat joutuneet kehittelemään itse omia menetelmiä oppimiseen työn yhteydessä. Myös pajojen sisällöt ja työtehtävät vaikuttavat oppimiseen. Työpaja, jossa tehdään lähinnä korjaustöitä, esimerkiksi autojen ja pyörien huoltoa, on hyvin käytännönläheistä oppimista. Se myös eroaa sellaisesta pajasta, jossa työtehtävät liittyvät taiteeseen tai kulttuuriin ja niiden avulla maailman, minuuden ja tulevaisuuden hahmottamiseen. Pajatoimintaa ei nuorten kesken mielletä yhteiskunnan ohjaamaksi työvoimapolitiittiseksi toimenpiteeksi, vaan nuoret näkevät toimivansa pajatoiminnan hyväksi ja pitävät merkittävänä mahdollisuutta toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnallisesti. (Pietikäinen 2005, 238.)

Yhdysvaltalainen filosofi John Dewey mieltää oppimisen elinikäiseksi prosessiksi ja hän painottaa ihmisen kykyä oppia kokemuksesta. Hänelle tärkeää on oman toiminnan merkitys kaikessa oppimisessa. Deweyn oppien mukaan oppimisprosessissa korostuu käytännönläheisyys. Samalla ymmärrys kehittyy omakohtaisten kokemusten kautta. (Hämäläinen & Palo 2014, 27.)

Työpajatoiminnassa omat kokemukset ja opitut asiat kirjataan ylös sekä niitä myös jaetaan muiden työpajalaisten että ohjaajien kanssa. Tekemällä oppimisessa tärkeä lähtökohta on mahdollisuus kokeilla, yhdistellä ja muunnella asioita työtä teh-

dessä. Työpajatoiminnassa tämä tulee hyvin esille, sillä nuoria kannustetaan ko-keilemaan ja tekemään erilaisia asioita sekä kulkemaan oman mukavuusalueen ulkopuolelle.

Deweyn oppien mukaan myös työpajatoiminnassa kunnioitetaan jokaisen yksilön kokemusta ja sen ainutlaatuisuutta. Jakamalla kokemukset ne rikastuttavat koko yhteisöä, jota taas tarvitaan rikastuttamaan yksilön kokemusta. Kyse on vuorovai-  
kutuksesta ja kohtaamisista, joissa ajatuksia tuodaan esille. Kun työpajalle tulevat nuoret oppivat jakamaan kokemuksiaan ja saavat ajatuksilleen tukea, he muok-  
kaavat samalla koko yhteisön ajattelu- ja toimintatapoja. Vuorovaikutukseen kan-  
nustaminen ja kokemusten jakaminen on keskeistä ryhmän voimavaraistumiselle. (Hämäläinen & Palo 2014, 28.)

### **3.4 Pajasto**

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työpajatoimintaa tarkemmin Tampereella si-  
jaitsevan Pajaston toimintaan pohjautuen. Pajasto on työpaja, joka toimii Monitoi-  
mitalo 13:ssa. Pajasto tarjoaa työkokeilupaikan vuosittain noin neljällekymmenelle  
18–25 -vuotiaalle työttömälle nuorelle.

Tällä hetkellä Pajaston alaisuudessa toimii kolme eri pajaa: AVee-paja, mediapaja  
ja taidepaja. Pajastolle tulevia ryhmiä on vuoden aikana kuusi, ja yksi jakso kestää  
noin neljä kuukautta. Ryhmiin valitaan nuoret henkilökohtaisten haastatteluiden  
kautta. Työaika nuorella on pääasiassa maanantaista perjantaihin klo 9–15 eli 30  
tuntia viikossa. Pajaston toimintaa rahoittaa ja hallinnoi Tampereen kaupungin  
Nuorisopalvelut. Osa rahoituksesta tulee Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuk-  
selta (ELY-keskus). Nuoret solmivat työsopimuksen Pajaston kanssa ja näin ollen  
sitoutuvat noudattamaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä. (Riihijärvi 2013, 12.)

Pajastolla työskentelee neljä palkallista työntekijää: kolme työvalmentajaa ja yksi  
yksilövalmentaja. Työvalmentajat toimivat oman pajana ohjaajina ja vastaavat sen  
pajan kaikesta toiminnasta. Yksilövalmentajan tehtäviin kuuluu nuorten tukeminen,  
yksilöllisen avun tarjoaminen asumiseen, koulutukseen ja työelämään liittyvissä  
kysymyksissä sekä yhteydenpito TE-toimistoon. (Nuorten Tampere 2015.)

Lisäksi eri kursseja voivat olla vetämässä oman alansa asiantuntijat, esimerkiksi kuvataiteilija ohjaamassa kuvataidekurssia. Mahdollisuuksien mukaan Pajasto tarjoaa myös työharjoittelupaikan korkeakouluopiskelijoille.

Pajastolla tutustutaan taiteeseen ja kulttuuriin itse tekemällä. Kurssit vaihtelevat hieman jaksoittain ja nuorten kiinnostuksen kohteiden sekä toiveiden mukaan. Taidepajan sisältöihin kuuluu kuvataidetta, luovaa kirjoittamista, valokuvausta, teatterityötä sekä kädentaitoja. AVee-pajalla nuori pääsee työskentelemään tapahtumissa, tekemään äänitöitä Pro Tools -ohjelmalla, tutustuu äänentoistotekniikkaan, live-miksaukseen ja valotekniikkaan. Mediapajalla taas keskitytään paino- ja verkkoviestintään, Internet-sivuihin, valokuvaukseen, kuvankäsittelyyn sekä video-tuotantoon. Kaikki pajaryhmät tekevät myös yhteistyötä keskenään ja hyötyvät muiden osaamisesta erilaisten projektien parissa. (Riihijärvi 2013, 12.)

Näiden lisäksi Pajastolla on kaikille nuorille tarkoitettuja yhteisiä kursseja, joissa käsitellään elämänhallintaan ja ryhmässä toimimiseen liittyviä taitoja. Pajastolla suunnitellaan yksilövalmentajan kanssa nuoren tulevaisuutta ja tutustutaan eri koulutusvaihtoehtoihin esimerkiksi vierailujen kautta. Pajaston toiminta on muovautunut vuosien kuluessa ja tarpeen vaatiessa sitä pyritään jatkuvasti kehittämään.

### **3.5 Eväät tulevaisuuteen**

Työpajatoiminnan tarkoituksena on lisätä nuorten opiskelu- ja työelämävalmiuksia, tukea nuorten tulevaisuudensuunnittelua ja vahvistaa nuoren itsetuntoa. Osalle työpajalle tulevista nuorista tavoitteena on työllistyminen, osalle opiskelupaikan saaminen. Näihin tavoitteisiin kiinnitetään huomiota pajajakson aikana. (Vartiainen 2008, 7.) Työpajojen voidaankin sanoa olevan nuoren tulevaisuuden kannalta tärkeitä paikkoja, sillä yli 80 % nuorista löytää suunnan elämälleen pajajakson jälkeen (Nuorisotakuu 2015b).

Nuorilla on erilaiset lähtökohdat tulla pajalle, joten osalle nuorista on jo arvokasta pajalta saatu kokemus oman elämän hallitsemista, säännöllisistä työskentelyajoista ja arjen rytmittämistä. Työpajatoiminnalle asetetut tavoitteet ovat yksilökohtai-

sia ja riippuvat nuoren elämäntilanteesta. Nuorta pyritään tukemaan ja neuvomaan niissä asioissa, jotka ovat sillä hetkellä ajankohtaisia hänen elämässään.

Nuoret kokevat usein, että heidän ajattelutavoissaan, asenteissaan tai minäkuvasa tapahtuu muutoksia pajajakson aikana. Parhaimmassa tapauksessa pajalta poistuu maailmaa hieman eri tavalla katsovia nuoria kuin sinne saapuessa. (Pietikäinen 2005, 228.)

Työpajatoiminta on luonteeltaan vain väliaikaista, joten pajajaksolta saatu hyöty voi olla hukkaan heitettyä, jos nuori jää heti uudelleen työttömäksi tai yksin kotiin ilman ulkopuolista tukea. (Vartiainen 2008, 32.) Sen takia jo pajajakson aikana yritetään valmistaa nuoria siihen, että heillä olisi jokin suunta tai kiinnekohta elämässään jakson jälkeen. Näin pystytään ylläpitämään pajalta saatuja positiivisia kokemuksia myös tulevaisuudessa.

Myös Pajastolla pääpaino on tekemällä oppimisessa ja onnistumisten kautta inostumisessa. Työtehtävät vaihtelevat pajaryhmästä riippuen, mutta tarkoituksena on tarjota arvokasta kokemusta kulttuurialalla työskentelystä ja päästä käyttämään omaa luovuutta. Samalla pyritään löytämään nuorille keinoja rakentaa omasta arjesta eheämpää ja luoda pohjaa tulevaisuudelle. Ryhmämuotoinen työskentely kehittää nuorten vuorovaikutustaitoja ja tukee sosiaalista vahvistumista.

Pajaston ei ole mahdollista työllistää nuoria jakson jälkeen. Se enemmänkin herättelee aisteja, auttaa löytämään omia kiinnostuksenkohteita ja yrittää sysätä nuoria kohti omaa polkua. Osa nuorista keksiikin pajajakson aikana tai pian sen jälkeen, minne alalle haluaisi jatkokoulutautua. Osa Pajastolla saatu työkokemus auttaa työllistymään jakson jälkeen.

Pajastolla on tärkeää tarjota nuorelle kokemus nähdä tulleisesta ja huomioida jokaisen nuoren oma tilanne. Nuorta haastetaan pikku hiljaa kulkemaan oman mukavuusalueen ulkopuolelle, aluksi rennommin ja huumorin kautta. Kun varmuus omasta osaamisesta ja kokemuksista syntyy, niin turvallisessa ympäristössä pääsee kokeilemaan, tekemään ja kehittämään omia taitojaan. Pajastolle moni nuori saattaa tulla ilman kokemuksia työmaailmasta, joten tarkoituksena on tutustuttaa



nuoret työelämän reunaehtoihin. Kuinka töihin tullaan, miten siellä ollaan ja ilmoitetaan asioista. Nuoret ovat sitoutuneet noudattamaan yhdessä Pajastolle luotuja sääntöjä. (Suorsa 2015.)

Suorsa (2015) myös toivoo, että Pajastolta lähtee pois nuoria, jotka pystyvät näkemään avarakatseisesti omat mahdollisuutensa ja ymmärtämään, että ”minä pysyn, osaan, musta on vaikka mihin” on muistamisen arvoinen ajatus. Pajajakson aikana pyritään itsetuntemuksen lisääntymiseen ja siihen, että nuorille alkaisi päivittyä kuva omasta minuudesta: kuka olen, mitkä asiat ovat minulle tärkeitä ja mitä oikeasti haluan.

## 4 INNOSTAMISEN KEINOT TYÖPAJATOIMINNASSA

### 4.1 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen innostaminen on syntynyt sekä käsitteenä että toimintana Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen. Silloin sitä tarvittiin avuksi rakentamaan sodan aikana romahtanutta ja tukahtunutta yhteiskuntaa uudelleen demokraattiseksi vapauden, veljeyden ja tasa-arvon yhteiskunnaksi. Vapaaehtoistoiminnan pohjalta se on kehittynyt sosiaalisen kasvatuksen ammatiksi 1960-luvulla. (Kurki 2005, 343.)

Innostamisen kuva on ollut aina hieman monisärmäinen ja siihen on alusta lähtien liitetty erilaisia määritelmiä. Kyse on ollut pedagogisesta tiedostamisen, osallistumisen ja sosiaalisen luovuuden liikkeestä. Innostamisen tehtävänä on ollut vahvistaa lämpöä ja intymiteettiä ihmisten välisessä kanssakäymisessä ja sen toimintaan liitetäänkin vahvasti ajatus oman elämän ja yhteisöjen aktivoimisesta, tiedollisesta rakentamisesta ja kehittämisestä. Innostaminen on aina ollut tarkoituksellista toimintaa ja sille on tyypillistä selkeä tavoitteellisuus. (Kurki 2000, 11.)

Sosiokulttuuriselle innostamiselle on asetettu kaksi päätavoitetta: ensinnäkin herätetään henkiin elämää siellä, missä sitä ei ole. Tällöin innostamisella halutaan aktivoita, tukea aloitteellisuutta, itsenäistä toimintaa ja vastuuntuntoa. Se on erityisesti ammatillisen innostajan haastava tehtävä. Sosiokulttuurisen innostamisen toisena tavoitteena on tukea ja saada liikkeelle niitä kykyjä, jotka ovat jo olemassa. Silloin motivoidaan, vahvistetaan ja koordinoidaan yksilöiden ja ryhmien kykyjä ja voimia sekä heidän osallistumistaan. Molemmat tavoitteet pyrkivät tukemaan ihmisten osallisuutta ja osallistavaa suunnittelua. (Kurki 2000, 23.)

Innostamista kutsutaan kaikkien niiden toimenpiteiden yhdistelmäksi, jotka luovat sellaisia osallistumisen prosesseja, että ihmisen kasvu aktiiviseksi toimijaksi omassa yhteisössään on mahdollista. Tavoitteena on, että innostamisen avulla ihminen tulisi tietoisemmaksi omasta roolistaan yhteisössä, yhteiskunnassa ja maailmassa. (Kinnunen, Penttilä, Rantala, Salonen & Tervo 2003, 18.)

Innostaminen on siis selkeästi kasvatuksellista toimintaa, vaikkakin sitä voidaan tehdä kaikkien ikäryhmien parissa. Tässä tapauksessa kasvatusta ymmärretäänkin ihmisten auttamiseksi toteuttamaan itseään ja elämäänsä täydellisesti kaikilla elämäntilanteilla. Innostamisen avulla tuodaan kasvatukseen ja koulutukseen sellaisia elementtejä, jotka auttavat ihmisen sosiaalista kasvua, sosiaalisen tietoisuuden heräämistä ja sosiaalista sitoutumista. Innostamisen avulla vahvistetaan solidaarista henkeä yksilöiden ja ryhmien välillä sekä kannustetaan ihmisiä itse osallistumaan yhteisöjensä kehittämiseen. (Kurki 2000, 41–42.)

Sosiokulttuurinen innostaminen on ennen kaikkea elämän antamista, toimintaan motivoitumista, suhteeseen asettumista sekä yhteisön ja yhteiskunnan puolesta toimimista (Kurki 2007, 206).

#### **4.2 Innostamisesta toiminnaksi**

Innostaminen toimii lähtökohtana sosiokulttuuriseen toimintaan, työhön, jota voidaan tehdä innostamisen menetelmiä käyttäen. Innostamista voi siis tapahtua hyvin monella alueella. Näistä tärkeimpiä ovat kasvatukselliset, kulttuuriset ja taiteellisen ilmaisun aktiviteetit. Innostamista tapahtuu myös sosiaalisen, urheilullisen ja vapaa-ajan virkistysellisessä toiminnassa. (Kurki 2000, 89.)

Kurjen mukaan (2000, 47) sosiokulttuurisessa toiminnassa on tärkeää huomioida jokaisen yksilön persoona oman yhteisönsä rakentamisessa. Omien vahvuuksien ja vaikuttamismahdollisuuksien huomaaminen saa ihmisen liikkeelle ja lisää aktiivisuutta. Kulttuurisen toiminnan avulla pyritään edistämään luovuuden ja monipuolisen ilmaisun kehittymistä. Toiminnan ollessa sosiaalista keskitytään enemmän ryhmään ja yhteisöön: ihmisen omaan osallistumiseen ja sen avulla integroitumiseen yhteisöön ja yhteiskuntaan.

Sosiokulttuurisessa toiminnassa on siis ajatuksena saada ihmiset liikkeelle ja kohti tavoitteita. Innostamisen menetelmät perustuvat ihmisen omiin tarpeisiin ja kiinnostuksenkohteisiin. Myös toiminnan ympäristöllä on merkitystä, sillä innostamisella halutaan motivoida, tukea luovuuden kehittymisen mahdollisuutta ja yhteisöllisyyttä. (Kurki 2000, 89–90.)

Sosiokulttuurista toimintaa tapahtuu hyvin paljon kaikessa ryhmälähtöisessä työkentelyssä, oli kyse sitten nuorista tai aikuisista. Ryhmän tavoitteet vaikuttavat innostamisen menetelmiin, sillä innostamista tukevat harjoitukset toimivat eri ikäryhmissä eri tavoin. Toiminnan alussa innostajan tehtävänä voi olla toimiminen äänenä niille, joilla ei ääntä ole, mutta toiminnan edetessä pyritään siihen, että ihmiset löytäisivät itse oman äänensä. (Kurki 2000, 24.)

Tätä voi hahmottaa helpommin ryhmänohjauksen kautta. Alussa ryhmänohjaaja, innostaja, vie toimintaa eteenpäin ja yrittää saada ryhmäläiset aktiivisesti osallistumaan, rakentamaan ryhmädynamiikkaa ja pohjaa toiminnalle. Kun ryhmän vahvuus kehittyy, ohjaaja ottaa pienemmän roolin ja antaa enemmän tilaa ryhmäläisille. Silloin voidaan vielä tarkemmin keskittyä ryhmän toimintaan, vahvuuksiin sekä siihen, mitä heillä jo on ja mitä voidaan vielä kasvattaa. Lopussa on tarkoitus, että ryhmä jatkaa toimintaa itsenäisesti ja omaehtoisesti. Silloin myös ohjaajan roolista tulee tarpeeton.

Sosiokulttuurisen toiminnan prosessissa ihmiset eivät Kurjen mielestä (2000, 136–137) saa olla vain toiminnan yleisönä ja vastaanottajina. Innostamisen tavoitteena on ihmisten organisoitumisen ja sosiokulttuuristen aktiviteettien syntymisen edistäminen sekä niiden avulla, tekemällä ja kokemalla oppiminen. Sosiokulttuurisen innostamisen toiminnan käynnistäjänä on aina ihminen itse omassa yhteisössään. Aidon yhteisön rakentuminen luo toimintaa ja toiminta puolestaan uudistaa rakenteita.

### **4.3 Työpajatoiminnassa innostaminen**

Työpajalle tulevat nuoret ovat sitoutuneet toimintaan, mutta varsinkaan pajajakson alussa he eivät välttämättä tiedä, mitä kaikkea paja tuo mukanaan. Nuoret tulevat pajalla siitä lähtökohdasta, että he ovat kiinnostuneita juuri siitä pajasta ja sen tarjoamista työtehtävistä. Työpaja ei kuitenkaan aina ole paikka, jonne tullaan päiväksi puuhastelemaan kaikkea mukavaa, vaan se on myös oman itsensä kohtaamista ja minuuden kanssa painimista työtehtävien ohessa. Siksi on tärkeää löytää toimintatavat, joissa innostamista voidaan lähestyä pajalaisten hyväksymillä ehdoilla. (Toikko 2002, 272.)

Kaikessa työpajatoiminnassa tapahtuu innostamista jollakin tasolla, mutta opin- näytetyössänikin keskitytään tarkastelemaan sitä erityisesti taidepainotteisten työpajojen näkökulmasta. Taidepainotteisissa työpajoissa sosiaalinen ja kulttuurinen toiminta yhdistyvät tavalla, joka parhaimmillaan voi mahdollistaa nuorille hyvän sosiokulttuurisen toimintaympäristön ja ohjaajalle positiivisia kokemuksia innostamisesta. Taide- ja mediapajoissa innostamisen välineinä käytetään teatteria, musiikkia, kuvataidetta, multimediaa, videoita ja äänitekniikkaa. Samalla kun nuoret työskentelevät näiden asioiden parissa, he jäsentävät asioita omaan elämäänsä. (Toikko 2002, 281.)

Työpajatoiminnassa nuorten innostaminen ja ryhmän muodostuminen liittyvät vahvasti toisiinsa. Kun ryhmä on uusi ja nuoret toisilleen vieraita, ei innostaminenkaan voi olla suureleista. Alussa täytyy edetä pienin askelin ja ryhmäläisiä kuunnellen. Yhdessä työskentelyssä tärkeää on luoda tukeva pohja, johon hyvä lähteä rakentamaan ryhmän toimintaa. Tässä auttavat erilaiset harjoitukset, joiden avulla saadaan lisättyä nuorten aktiivisuutta, kiinnostusta osallistua ja antaa nuorille mahdollisuus vaikuttaa ryhmädynamiikan syntymiseen.

Työpajatoiminnassa on tärkeää muistaa, että jokainen pajaryhmä on aina erilainen. Vaikka ryhmän muodostuminen käy lähes samat prosessit läpi, niin ryhmäläisten persoonat vaikuttavat dynamiikkaan vahvasti. Innostajan tehtävänä on löytää ne keinot, jotka toimivat juuri kyseiselle ryhmälle. Kuuntelemisen, kokeilemisen ja erehdyksien kautta saa innostajan roolin haltuun. (Suorsa 2015.)

Toikon (2002, 282) mukaan taidepainotteisissa työpajoissa nuorten ongelmia ei pyritä määrittelemään etukäteen, vaan ongelmat saavat määrittäytensä vasta yhteisen tekemisen prosessissa. Nuoret ovat koko ajan vuorovaikutuksessa toisiinsa ja ohjaajaansa. Ohjaajan vastuulla on käsitellä ristiriitoja ryhmätilanteissa ja esimerkiksi taiteen avulla voidaan tuoda esille erilaisia ongelmatilanteiden hahmottamistapoja. Draama, musiikki ja kuvataide ovat hyviä apuvälineitä minuuden hahmottamisessa ja sosiaalisten ongelmien kuvaamisessa. Niiden avulla voidaan käsitellä minän ja sinän suhdetta, minän ja meidän suhdetta tai minän ja yhteisön suhdetta. Taiteen kautta työskentely antaa konkreettisen välineen sosiaalisten ongelmien tarkasteluun, sillä se mahdollistaa moninaiset tulkinnat ja luo keskustelua.

## 5 OHJAAJA – INNOSTAJA JA INNOSTUJA

### 5.1 Ohjaus vuorovaikutuksena

Ohjausta kutsutaan uudenaikaiseksi auttamis- ja kasvatustyöksi, jossa ihmisiä ohjataan käsittelemään kokemuksiaan ja tekemään omaa elämäänsä koskevia ratkaisuja. Ohjauksessa tärkein työmuoto on keskustelu asiakkaan ja ohjaajan välillä. Ohjaukselle asetetut tavoitteet eivät toteudu ilman kohtaamisia, joissa osapuolet voivat tuoda esille näkemyksiään ja vastaavasti kuulla toisten ajatuksia. Suoran keskustelun lisäksi ohjauksessa voidaan käyttää apuna harjoituksia, taidetta ja muita itseilmaisun keinoja. (Vehviläinen 2001, 12.)

Vehviläisen (2001, 50) mukaan ohjauksen tavoitteet riippuvat täysin toimintaympäristöstä. Yhteistä kuitenkin aina on, että ohjaustilanteet orientoituvat ohjaajavetoiseen ajatukseen, jonka mukaan ohjaaja kannattelee ohjaustilanteen kulkua, tuo esiin puheenaiheita, avaa keskeisiä toimintoja ja huolehtii niiden päättämisestä.

Ohjaus on vuorovaikutuksellista toimintaa, tapahtui se sitten työpajaympäristössä tai koulumaailmassa. Sen avulla pyritään selkiyttämään, neuvomaan, mahdollistamaan, puolesta puhumaan ja antamaan palautetta. (Vehviläinen 2001, 50.) Siinä missä koulumaailma vetää tiukasti rajan ohjaajan ja oppilaan välille, on työpajaympäristö asian suhteen sallivampi. Työpajatoiminnassa annetaan enemmän tilaa ryhmäläisille ja se mahdollistaa ohjaajan asettumisen samalle tasolle nuorten kanssa (Riihijärvi 2013, 29).

Ohjaajan ja ohjattavan välillä on aina vuorovaikutussuhde. Suhteen laatu vaikuttaa ohjaustapahtumaan, sillä mitä parempi ja turvallisempi se on, sitä paremmin ohjauskin toimii. (Kalliola 2010, 45.) Työpajatoiminnassa on tärkeää hyvän vuorovaikutussuhteen rakentuminen sekä ohjaajan ja nuoren välille että nuoren ja muiden ryhmäläisten välille. Töitä tehdään paljon yhdessä, joten on tärkeää, että nuoret kokevat olonsa turvallisiksi ryhmässä ja he pystyvät jakamaan asioita itsestään. Ryhmän rakentuminen on osa vuorovaikutussuhteiden syntymistä, sillä yhdessä kokemalla ja tekemällä oppii parhaiten toimimaan ryhmässä. Ryhmässä yhteistoi-

minen kehittyä vähitellen, sillä alussa ryhmän avoimuus ja tavoitteellisuus eivät ole samalla tasolla kuin loppuvaiheessa. (Maasola & Toivakka 2011, 36.)

Ohjaajan tehtävänä on toimia suhteiden luojana, eheyttäjänä ja jollakin tasolla myös ylläpitäjänä. Ryhmän on mahdollista alkaa toimia ryhmälähtöisesti ja ohjaajan pienemmällä energialla, mutta ongelmakohtissa ohjaajalla on silti kaikista tärkein rooli tilanteiden paikkaajana. Hyvä vuorovaikutus parhaimmillaan johtaa oman ajattelun sekä itsensä ja toisten kunnioittamiseen. Se luo toimintaa, jossa jokainen kuullaan ja nähdään juuri sellaisena kuin on. (Riihijärvi 2013, 30.)

## **5.2 Ohjaajan rooli Pajastolla**

Ohjaajat eivät aina voi tietää, auttavatko he ohjattaviensa kasvua, elleivät he samalla pysähdy tarkastelemaan omia uskomuksiaan ja ohjauksensa tavoitteita. Eli sitä, mitä ohjauksen avulla vuorovaikuttaminen todellisuudessa on ja mitä sen pitäisi olla. Ohjaukselle ei aina voi asettaa yhtä yksilöllistä toimintamallia, sillä omien suunnitelmien muuttaminen äkillisesti ja tilannetajun käyttäminen kuuluu ohjauksen luonteeseen. (Ojanen 2009, 30.)

Työpajaympäristössä ohjaajan tärkeimpiä tehtäviä on luoda sellainen ympäristö, jossa kaikkien on hyvä työskennellä. Hyvää työskentely-ympäristöä voi kuvailla turvalliseksi, tasa-arvoiseksi sekä kunnioittavaksi muita ryhmän jäseniä kohtaan. Näiden asioiden toteutuessa on luovuuden toteutuminen ryhmän sisällä mahdollista. Työpajatoiminnassa ohjaajan asettamat rajat ovat välillä tarpeen. Ohjaajan rooliin kuuluu hillitseminen, jos työskentely alkaa käydä liian vauhdikkaaksi ja työtehtävien onnistuminen on vaarassa. Toisaalta ohjaajan täytyy myös innostaa, kannustaa ja motivoida, jos nuorten kiinnostus alkaa hiipua tai sitä ei ole.

Riihijärvi (2013, 29) toteaa työssään, että työpajatoiminnassa ohjaajan rooliin kuuluu asettua samalle tasolle nuorten kanssa. Se ei tarkoita, että pitäisi kaveerata nuorten kanssa, vaan enemmänkin näyttää, että nuorta kunnioitetaan ja häneen uskotaan juuri omana itsenään. Ohjaajan on mahdollista oman tukensa ja kannuksensa avulla osoittaa, että kyllä nuoria kuunnellaan. Pajastolle saapuessaan moni nuori on tottunut työskentelemään niin, että joku ulkopuolinen määrää teke-

misen ja arvioi onko lopputulos hyvä vai huono. Tällaista ajattelua ohjaaja pyrkii poistamaan, sillä työpajalla ryhmä toimii ja päättää itse. Myöskään lopputuloksen arviointi ei kuulu työpajan ilmapiiriin, sillä itse toiminnassa ei lasketa epäonnistumisia.

Kun työskentelee ohjaajana työpajaympäristössä, on tärkeää varautua siihen, että suunnitelmat voivat aina muuttua. Nuorilla saattaa olla paljon myöhästymisiä tai poissaoloja, jotka vaikuttavat samalla ryhmän toimimiseen. Aina ei voi tietää, kuinka monta nuorta tulee aamulla paikalle. Suunnitelmallisuus on tärkeää, mutta yhtä tärkeää on rakentaa varasuunnitelma ja osata hyödyntää eri työskentelytapojen valikoimaa, jos tarvitsee yhtäkkiä vaihtaa suuntaa. (Suorsa 2015.)

Suorsan (2015) mukaan ohjaajan työhön Pajastolla kuuluu vaihtelevuus. Yhdenkin päivän aikana voi joutua ottamaan monia erilaisia rooleja. Ohjaajan pitää ennen kaikkea olla joustava mutta myös rajojen antaja. Nuorten odotukset vaikuttavat ohjaajan rooliin, sillä ohjaajalta toivotaan ammatillisuutta, neuvoja ja tietoja esimerkiksi näyttelijäntyöstä tai kuvataidetekniikoista. Suorsa myös toteaa, että ohjaajan roolit tulevat aika intuitiivisesti, mutta joskus on vain pakko unohtaa tunnepohjainen työskentely ja ottaa ammatilliset menetelmät käyttöön. (Suorsa 2015). Ohjaajan tehtävänä on ottaa se rooli, mikä on toiminnan kannalta oleellista. Välillä voi joutua olemaan teatteri-ilmaisun ohjaaja, innostaja, poliisi, sosiaalityöntekijä, äiti, esimies, käsikirjoittaja tai opinto-ohjaaja. (Riihijärvi 2015.)

### **5.3 Ohjaajan voimavarat**

Työpajatoiminnassa ohjaajan tehtävänä on luoda edellytyksiä sille, että nuorissa alkaa tapahtua jotakin eli kehitysprosessi käynnistyy. Onnistuneeseen ohjaukseen kuuluu ymmärryksen yhteinen jakaminen, kehittäminen ja uudelleen tutkiminen. Ohjaajan vaikutus on moniulotteista ja vahvassa vuorovaikutussuhteessa ohjattavaan. (Ojanen 2009, 138.)

Ohjaajan rooli ei aina ole helppo. Ohjausprosessissa heijastuvat hänen omat ajatuksensa ja uskomuksensa tehdä työtään. Työpajaympäristössä sekä ohjaaja että ohjattavat refleктоivat kokemuksia merkityksensä maailmaansa, mikä saattaa aiheuttaa



muutoksia toiminnassa. Nuoret saattavat kyseenalaistaa omia ja ohjaajan toimintamalleja, mutta myös ohjaaja voi joutua pohtimaan omaa työskentelyään paljon. Ohjaajan tiedostaessa omat luonteenpiirteensä ja persoonaan liittyvät tekijät, on työssä kehittyminen sekä jaksaminen helpompaa. (Ojanen 2009, 141.)

Reflektointi eli asioiden tarkastelu ja pohtiminen jälkikäteen on ohjaajalle tärkeä työväline. Reflektointia tapahtuu sekä ohjaajan ja ryhmän välillä että ohjaajan ja muiden ohjaajien kanssa. Sen avulla voi ottaa etäisyyttä ja lähestyä ongelmatilanteita, mutta samalla myös käsitellä onnistuneita tilanteita, oppia niistä ja hyödyntää tulevassa toiminnassa. Reflektointiin kuuluu vahvasti omien kokemusten, ajattelun ja toiminnan pohtiminen syvällisesti. Samalla se helpottaa oman itsensä tiedostamisessa: miksi toimin niin kuin toimin. (Kalliola 2010, 154.)

Nuorten kanssa työskennellessä tulee vastaan tilanteita, joissa tulee toimia nopeasti. Ne voivat liittyä arkisiin ongelmiin tai työympäristöön, mutta voivat olla myös paljon syvempiä, henkisiä ongelmia. Näissä tilanteissa ei välttämättä ole mahdollista pohtia, kuinka olisi viisasta toimia, vaan täytyy elää tilanteen mukana. Jälkikäteen on kuitenkin tärkeää saada tilanteet purettua ja käsiteltyä. Työnohjaus voi toimia tässä kanavana, jossa ohjaaja pääsee turvallisesti pohtimaan tapahtumia yhdessä ja kehittymään työssään. (Kalliola 2010, 156.)

Työnohjauksella tarkoitetaan ulkopuolisen henkilön antamaa ammatillista tukea, jonka perustehtävänä on jäsentää suhdetta pulmalliseen työtilanteeseen. Se on keskustelua työhön liittyvistä haasteista ja niiden ratkomista yhdessä. Samalla siihen kuuluu olennaisesti omista tunteista keskustelemista ja vaikeiden tilanteiden purkamista. (Kalliola 2010, 156.)

Riihijärven (2015) mukaan yksi ohjaajan voimavaroista on selkiytynyt pedagogiikka. Vaikka ryhmän dynamiikka vaikuttaa aina lopputulokseen, niin ohjaustyötä helpottavat ohjaajalle toimivat työvälineet. Niiden avulla saa paremmin otettua tilanteet haltuun. Pajasto on ohjaajan näkökulmasta joustava työympäristö, sillä siellä pääsee suunnittelemaan omaa työtään vapaasti. Se vaikuttaa olennaisesti jaksamiseen työssä, sillä kun on itse suunnitellut sisällöt, tietää myös suurin piirtein tulossa.

Ohjaustyö on hyvin palkitsevaa sekä ohjaajalle että ohjattavalle. Sen syvemmät seuraukset eivät kuitenkaan ole aina välittömästi havaittavissa, vaan ne saattavat ulottua pitkänkin ajan päähän. Työpajaympäristössä nuoret löytävät uusia merkityksiä ja tunnistavat omia tunteitaan, mutta niiden muokkaantuminen omaan itseensä vie aikaa. (Ojanen 2009, 135.) Ohjaajalle merkitykselliseksi ohjauskokemus muuttuu silloin, kun ryhmässä alkaa tapahtua: nuori alkaa voida paremmin, käyttää luovuuttaan, nauraa ja kysyä kysymyksiä. Vaikka kiitos omasta työstä tulisi viiveellä tai jäisi ääneen sanomatta, niin ohjaajalle paras kiitos ja voimavara on nähdä, kun asiat alkavat pikku hiljaa liikkua oikeaan suuntaan. (Suorsa 2015.)

#### **5.4 Ohjaus itsetunnon eheyttäjänä**

Työpajaympäristössä ja erityisesti Pajastolla nuoret työskentelevät paljon itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen parissa, mikä samalla kehittää heidän itsetuntoaan. Pajalla pyritään luomaan nuorille positiivisia kokemuksia ryhmässä työskentelemisestä ja onnistumisten kautta vahvistamaan itsetuntoa. Itsetuntoa ei kuitenkaan voi opettaa kenellekään, vaan se kehittyy itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen kasvaessa (Maasola & Toivakka 2011, 11).

Työpajatoiminnassa ohjaajan on erityisesti kiinnitettävä huomiota ryhmän sisäisen luottamuksen syntymiseen, oman läsnäolon tapaan ja kannustavan palautteen antamiseen. Varsinkin pajajakson alussa palautteen antamisella ja ohjaajan tuella on suuri merkitys ryhmäläisille. Turvallinen työympäristö mahdollistaa itsensä kehittämisen sekä auttaa nuoria avaamaan itseään ja luovuuttaan työskentelylle.

Maasola ja Toivakka (2011, 15) määrittelevät terveen itsetunnon olevan itsensä arvostamista ja oman elämän pitämistä arvokkaana sekä ainutlaatuisena. Ihminen tuntee olevansa hyvä ja hyväksytty sekä on kykeneväinen kunnioittamaan muita. Itsetuntoon määritellään kuuluvan myös ajatukset siitä, että pystyy itsenäisesti tekemään omaan elämään liittyviä ratkaisuja, on riippumaton muiden mielipiteistä ja sietää mahdollisia vastoinkäymisiä ja pettymyksiä. Itsetunto kytkeytyy elämässä lähes kaikkeen, sillä se on toimintaa ohjaava keskeinen voima.

Itsetunnon vahvistaminen on usein pitkä prosessi, joka saattaa kestää koko elämän. Prosessi vaatii paljon työtä ihmiseltä itseltään, mutta myös kanssaihmiset voivat vaikuttaa onnistumiseen. Kun ihminen kokee välittämistä, hyväksyntää, saa kannustavaa palautetta sekä työskentelee sellaisten työtapojen parissa, joiden avulla itsetuntoa voidaan käsitellä, hän vahvistuu. (Maasola & Toivakka 2011, 15). Tätä tapahtuu paljon myös työpajaympäristössä, vaikka kukaan ohjaaja ei voi yksinään kenenkään itsetuntoa nostattaa. Se vaatii paljon työtä nuorelta itseltään, mutta kannustavan aikuisen tuki on jo askel kehitykseen. Meille kaikille on tärkeää tunne siitä, että meistä välitetään ja meitä arvostetaan juuri sellaisina kuin olemme. Ohjaajan on mahdollista antaa nuorelle kokemus siitä, että työpaja on oikea paikka päästä kehittämään itseään, sillä siellä hänet hyväksytään täysin omana itsenään.

### **5.5 Voimaantuminen ohjaustyössä**

Voimaantumisella tarkoitetaan ihmisen sisäisinä prosesseina tapahtuvia muutoksia. Voimaantumisessa oleellista on ihmisen oman voimantunteen lisääntyminen sekä omasta elämästä ja omista valinnoista vastuunottaminen. Samalla ihminen on löytänyt omat voimavaransa. Voimaantumisprosessissa toinen ihminen ei ole häntä voimaannuttanut, vaan ihminen itse löytää oman voimaantumisen tunteen. Prosessin myötä ihmisen on helpompi löytää omat voimavaransa, ylläpitää elämänhallintaa ja lisätä toimintakykyisyyttä. Voimaantuneen henkilön itsetunto vahvistaa innostunutta vuorovaikutusta muiden kanssa. (Siitonen 1999, 93.)

Voimaantuminen on yksilöllinen prosessi, mutta se rakentuu vain vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Keskeinen osa voimaantumista onkin oman kokemuksen kertominen ja oman äänen kuuluville saaminen jossakin yhteisössä. (Siitonen 1999, 93–94.)

Yhteisöllisyys on tärkeä osa voimaantumista, sillä sen avulla syntyy yhteisvoimaa. Ihmisen kehittymistä tukee parhaiten vuorovaikutus muiden kanssa ja sosiaaliset kokemukset, sillä ryhmän tuen avulla hän voi voimaantua ja myöhemmin antaa vertaistukea muille sekä vaikuttaa voimaantumisen syntymiseen ryhmässä. Vuo-

rovaikutustilanteet, joissa korostuvat valinnanvapaus, avoimuus, luottamus ja yhdenvertaisuus edistävät voimaantumista. (Heikkilä 2005, 132.)

Työpajatoiminnassa koetut myönteiset asiat, arvostaminen, kunnioitus, hyväksytyksi tuleminen ja turvallisuuden tunne tukevat voimaantumista. Samalla ne rohkaisevat nuoria toimimaan aktiivisesti omien tavoitteidensa suuntaan ja toteuttamaan itseään. Työpajatoiminnassa ohjaajan tehtävänä on luoda puitteet voimaantumiseen, mutta nuori itse voimautuu prosessin, tekemisen, luovuuden ja ohjauksen voimasta. Ohjaaja ei suoranaisesti voi voimauttaa ketään, mutta hänen rooliinsa kuuluu mahdollistaa prosessi. (Riihijärvi 2015.)

Kokemukset voimaantumisesta työpajaympäristössä voivat olla vahvoja sekä nuorille että ohjaajalle. Omien havaintojeni kautta olen huomannut, että työpajatoiminta tarjoaa nuorille hyvin vahvan kokemuksen ryhmässä toimimisesta, omasta itsestä ja ylipäättänsä elämän hahmottamisesta. Pajatoiminnassa on äärimmäisen suuri merkitys ohjaajalla ja yhdessä tekemisellä, sillä ne vaikuttavat positiivisten kokemusten syntyyn. Nuorten on mahdollista kehittää itsetuntoaan, hahmottaa omaa tulevaisuuttaan paremmin ja voimaantua.

Voimaantuminen ei kuitenkaan koske pelkästään nuoria, sillä myös ohjaaja saa työstään paljon. Osa palaute tulee välittömästi tekemisen yhteydessä, osa vasta myöhemmin. Oman työnsä kokee voimauttavana, kun näkee miten erilaista toimintaa on pajan loppuvaiheessa verrattuna alkuun. Nuoret ovat tulleet tutuiksi toisilleen, mutta myös suhtautuminen ohjaajaan on erilaista, rennompaa. Samalla ohjaaja pystyy vastaamaan tähän ja toimimaan itse pienemmällä auktoriteetilla, kun yhteiset tavat ja rutiinit työskentelylle ovat tuttuja. (Suorsa 2015.)

Riihijärven (2015) mukaan ohjaajan työssä voi kokea huikeita hetkiä, kun pääsee ryhmän kanssa flow-tilaan ja kokemukseen, jossa kaikki on mahdollista. Tällaiset hetket voimaannuttavat myös ohjaajaa. Kun ohjaaja mahdollistaa nuorille kokemuksen nähdyksi tulemisesta, hän usein heittäytyy työhönsä täysillä. Vaarana voi olla, että ohjaaja haavoittuu ryhmän mukana. Ammatilliset otteet sekä oman persoonallisuuden ja voimavarojen tunnistaminen ovat siksi ohjaajan työssä tärkeitä. Omasta itsestään huolehtiminen auttaa jaksamaan työssä. Ohjaajan työ on palkit-

sevaa ja se antaa paljon, sekä nuorille että ohjaajalle. Ohjaajan roolia on helppo luonnehtia innostajaksi ja innostujaksi, sillä ne ovat tärkeitä lähtökohtia työlle ja auttavat ylläpitämään omaa positiivista työtettä.

## 6 CASE: TAPAHTUMATUOTTAMISTA PAJASTOLLA

### 6.1 Ideointi ja suunnittelu

Ohjasin Pajastolle syksyllä 2014 kolmen viikon kurssin tapahtumatuottamisesta osana työharjoitteluani. Kulttuurituotannon opiskelijana se tuntui luontevalta aiheelta ja siinä yhdistyi kaksi asiaa, joihin olen koulutuksessani saanut valmiuksia: ryhmänohjaus ja tapahtumien järjestäminen. Pajastolla ei ollut aikaisemmin ollut virallisesti vastaavaa sisältöä, sillä osa pajalaisista kyllä pääsee mukaan työskentelemään tapahtumissa, mutta he eivät ole mukana järjestämässä niitä.

Tapahtumatuotannon kurssi oli osa Pajaston vapaavalintaista jaksoa, jossa nuoret saivat valita neljästä vaihtoehdosta itselleen mieleisen. Muut tarjotut vaihtoehdot olivat lyhytelokuva-, animaatio- tai unelmatyöpaja. Tapahtumatuotannon jaksolle osallistui neljä nuorta, mikä oli sopiva määrä, sillä pienen ryhmän kanssa pääsi tiiviimmin työskentelemään.

Aloitin kurssin ideoinnin käymällä läpi omia tietoja tapahtumatuottamisesta. Tässä olivat suurena apuna kaikki materiaali, jota oli kertynyt talteen opintojen aikana. Pohdin, millaista tietoa haluan kurssin välityksellä nuorille antaa ja mikä on tavoitteeni ohjauksellisen puolen suhteen. Alusta saakka oli selvää, että en voi pitää kurssia luentomaisesti PowerPoint-esityksiä läpikäyden. Haastavaa oli ideointivaiheessa löytää niitä keinoja, joiden avulla voidaan käydä tapahtumatuottamiseen liittyviä asioita läpi tekemällä oppimisen ja nonformaalin oppimisen kautta. Suunnitteluvaiheessa pyrin ensisijaisesti rakentamaan ehjän kurssisuunnitelman, mutta samalla jätin tilaa itse toiminnalle ja mahdollisesti muuttuville suunnitelmille.

Jakson aikana käytiin läpi perusasioita tapahtumien tuottamisesta, millaisia tapahtumia on olemassa, mitä vaiheita tapahtumien järjestämiseen kuuluu, tutustuttiin vierailujen avulla tamperelaisiin tapahtumajärjestäjiin, suunniteltiin idea omasta unelmatapahtumasta ja toteutettiin pienenä tapahtumana Pajaston pikkujoulut. Pikkujoulujen suunnittelu oli tälle kurssille sopiva vaihtoehto, sillä isomman tapahtuman toteuttamiseen olisi tarvittu paljon enemmän aikaa.

## 6.2 Toteutus

Omat suunnitelmani kurssin ohjaamiseen muuttuivat hyvin paljon matkan varrella. Ensimmäisenä ohjauspäivänä huomasin, että hienot ja alan termistöä käyttävät suunnitelmani eivät toimi, koska nuorilla ei ollut samaa kokemusta kuin minulla. Piti yksinkertaistaa, ja paljon. Alkuun tuli kuunnella nuorten toiveita: mikä heitä kiinnostaa tapahtumissa, mistä he haluaisivat tietoa ja missä tapahtumissa he ovat aikaisemmin käyneet.

Olin laatinut kurssille sekä kirjallisia että fyysisiä, leikkimielisiä harjoituksia, joiden kautta oli hyvä lähestyä tapahtumatuottamista. Harjoitukset koskivat esimerkiksi tapahtuman eri vaiheita, tapahtumatuottajan tärkeimpiä työkaluja, hyvän tapahtuman ominaispiirteitä sekä asioita, jotka täytyy ottaa huomioon kun suunnitellaan uutta tapahtumaa ja aletaan sitä järjestää. Harjoitukset antoivat nuorille tietoa tapahtumatuottamisesta sekä lisäsivät osallisuutta ryhmässä ja tukivat ryhmähengen tiivistymistä, sillä nuoret tekivät paljon yhteistyötä toistensa kanssa.

Pikkujoulujen ja oman unelmatapahtuman suunnittelu toivat kurssille tekemällä oppimisen menetelmiä. Vaikka pikkujoulut olivat hyvin yksinkertainen tapahtuma, sen avulla pystyttiin kuitenkin käymään läpi ohjelman suunnittelua, aikataulutusta, sisäisen viestinnän kulkua, tilojen varaamista ja ruokatarjoilun hoitamista. Nuoret saivat suunnitella ohjelman ja vastasivat tapahtumapäivän kulusta. Olin heidän tukenaan koko ajan, mutta halusin antaa vastuuta nuorille sekä kannustaa heitä tekemään ja päättämään asioista itse.

Kurssilla toteutettiin myös suunnitelma omasta unelmatapahtumasta. Tarkoitus oli tehdä suuntaa antava tuotantosuunnitelma, jossa on pohdittu oman kuvitteellisen unelmatapahtuman tapahtuman ideaa, sisältöä, tavoitteita, kohderyhmää, tapahtumapaikkaa, budjettia, aikataulua, riskejä, markkinointia, turvallisuutta ja muita tapahtumatuottamiseen liittyviä asioita. Nuoret eivät joutuneet pohtimaan näitä asioita aivan kylmiltään, vaan niitä käytiin yhdessä läpi ja sovellettiin oman unelmatapahtuman suunnitelmaan sopiviksi. Unelmatapahtuma antoi hyvän mahdollisuuden yhdistellä asioita, sillä siinä koko ajan hyödynnettiin teoreettista tietoa käytännössä. Jokainen nuori teki unelmatapahtumastaan itsensä näköisen ja omien

kiinnostuksen kohteiden pohjalta. Kurssin lopussa omat suunnitelmat esiteltiin toisille ja vaihdettiin kokemuksia kurssin sisällöstä.

Tapahtumatuotannon kurssilla käytettiin innostamisen keinoina erilaisia harjoituksia sekä toimintaa. Harjoitukset pohjautuivat tekemällä oppimisen menetelmiin, joiden tarkoituksena oli havainnoida tapahtumatuottamista nuoria kiinnostavasta näkökulmasta. Unelmatapahtuman suunnittelu on hyvä esimerkki tästä, sillä sen avulla nuoret saivat suunnitella täysin itsensä näköisen tapahtuman, mutta siinä kuitenkin käytettiin pohjalla tapahtumatuottamiseen liittyviä faktoja ja teoriaa. Myös muut harjoitukset oli suunniteltu niin, että ne lisäsivät nuorten aktiivisuutta ja keskustelua toistensa kanssa. Yhdessä pohdittiin esimerkiksi keinoja markkinoida tapahtumaa tai mietittiin millaisia teknisiä asioita täytyy ottaa huomioon tapahtumia järjestäessä.

Jakson aikana sosiokulttuurinen toiminta avautui itselleni täysin eri tavalla. Nuoret olivat toisilleen jo jollakin tasolla tuttuja kasvoja, mutta ryhmädynamiikan vahvistaminen ja pohjan luominen toiminnalle vaativat silti työtä. Asioiden välillä tasapainottelu ei ollut helppoa. Oli kolme viikkoa aikaa käydä tapahtumatuottamiseen liittyviä asioita läpi ja saada ryhmä toimimaan yhdessä. Halusin tarjota ryhmäläisille hyvän kokemuksen, mutta samalla saada itselleni hahmotettua sosiokulttuurisen työn viitekehystä tarkemmaksi.

Ohjaustilanteessa havainnointi ja kuunteleminen ovat tärkeä osa vuorovaikutusta ja vaikuttavat ryhmän toimimiseen. Samalla ne ovat onnistuneen vuorovaikutuksen edellytys, sillä vuorovaikutus ei ole pelkkää puhumista, vaan myös kykyä ja halua kuunnella. Ryhmän toimimisen suhteen tämä näkyy esimerkiksi siinä, kuinka hyvin ryhmäläiset ymmärtävät toisiaan. (Maasola & Toivakka 2011, 31.) Ohjaamallani kurssilla pyrin ohjaajan roolissa koko ajan siihen, että kaikki mielipiteet ovat oikeita. Pidin tärkeänä sitä, että jokainen huomioidaan yhteisissä päätöksissä ja halusin saada myös nuoret huomioimaan tämän. Suurimmilta ristiriidoilta kyllä vältyttiin, mutta nuoria joutui välillä muistuttamaan yhdessä toimimisesta ja toistensa huomiomisesta.



Sosiokulttuuriseen toimintaympäristöön kuuluu, että ryhmän jäsenet kokevat toiminnan tärkeäksi ja ovat motivoituneet työskentelemään sen eteen (Kurki 2000, 90.) Tämä ei valitettavasti ollut aina läsnä ohjaamani jakson aikana. Muutama ryhmän jäsen oli hyvin kiinnostunut aiheesta, mutta välillä oli myös motivaation puutetta havaittavissa. Motivaation puute yhdellä henkilöllä vaikutti heti koko ryhmän toimintaan.

Näihin asioihin pyrin puuttumaan yhteisellä keskustelulla, millä tavoin jaksoa voisi kehittää ja missä menee pieleen. Välillä myös tehtiin jotain aivan muuta kuin käsiteltiin kurssiin liittyviä asioita. Se oli lopulta melko toimiva keino, sillä kun oli hetki tehty jotain muuta, esimerkiksi pidetty vartin levyraati, oli asiaan keskittyminen taas helpompaa. Huomasin, että kurssin loppuvaiheessa toiminnan laatu oli selkeästi alkua parempaa, nuoret aktiivisempia ja oma varmuuteni ohjata ryhmää oli kasvanut suuremmaksi

### **6.3 Arviointi ja pohdinta**

Tapahtumatuottamisen kurssia arvioitiin lähinnä nuorilta saadun palautteen perusteella. Pikkujoulut olivat kuitenkin tilanne, joka tarjosi ryhmän ulkopuolisille jäsenille tilaisuuden arvioida toteutumista. Niitä pidettiin onnistuneena tapahtumana, sekä Pajaston muiden nuorten että ohjaajien mielestä. Pikkujouluja kommentoitiin rennoksi tapahtumaksi hyvässä yhteishengessä ja niistä osittain toivottiin perinnettä Pajastolle.

Pyysin tapahtumatuottamisen jaksolle osallistuneilta nuorilta kirjallista palautetta. Tämän lisäksi käytiin myös yhdessä keskustelua kurssin onnistumisesta. Palautteen perusteella nuoret olivat tyytyväisiä kurssiin ja sen menetelmiin. Ainakin yksi nuori kiinnostui tapahtumatuottamisesta enemmän ja myös muiden mielestä se oli ollut sisältönä mielenkiintoinen. Kurssiin kuului aika paljon paikallaan istumista, mikä oli muutaman nuoren mielestä vähän ikävää, sillä he olisivat kaivanneet enemmän toimintaa.

Ohjauksesta saatu palaute oli positiivista ja nuoret kokivat hyvänä sen, että en asettanut itseäni heidän yläpuolelleen. Tekemällä oppimisen menetelmät toteutui-

vat kurssilla yhteisen suunnittelun sekä erilaisten harjoitusten avulla ja niiden kautta teemojen läpikäyminen koettiin mielekkäänä. Sain myös muilta Pajaston ohjaajilta palautetta kurssista ja he pitivät sitä onnistuneena kokemuksena.

Minulla ei ollut ennen jakson ohjaamista näin laajaa ja intensiivistä kokemusta vastaavasta. Se näkyi omassa toiminnassa, mutta pyrin parhaani mukaan löytämään keinot toimia innostajana. Tarkoitukseni oli luoda nuorille sosiokulttuurisen toiminnan ympäristö, jossa yhdessä tekemisen avulla lähestytään tapahtumatuottamista.

Ryhmän pieni koko saattoi vaikuttaa osallisuuden ja aktiivisuuden määrään. Ohjaajan roolissa olisin voinut puuttua tähän hieman enemmän ja yrittää löytää vielä paremmin erilaisia keinoja innostaa nuoria. Ohjaustyössä on tärkeää soveltaminen ja omien suunnitelmien muuttaminen äkillisestikin. Siksi on oleellista, että ohjaajalta löytyy oikeat työvälineet tähän ja hänellä on tarpeeksi materiaalia keksiä uusia innostavia työmenetelmiä nopeallakin tahdilla.

Vaikka olin harjoitteluni aikaisemmat viikot seurannut näitä nuoria, ollut heidän kanssaan tekemisissä ja vetänyt joitakin harjoituksia, niin vasta tämän kolmen viikon jakson myötä sain todellisen kokemuksen omista ohjaustaidoistani. Auktoriteettini ei aina ollut kovin suuri, mutta pyrin silti kulkemaan koko ajan ryhmä edellä, niin kuin sosiokulttuuriseen toimintaan kuuluu.

Ryhmädynamiikan muodostuminen on oleellinen osa sosiokulttuurista toimintaan. Kurssin alussa otin vahvasti ryhmänohjaajan roolin, vein toimintaa eteenpäin ja yritin saada ryhmäläiset aktiivisesti osallistumaan. Ryhmän vahvuuden kehittyessä pystyin itse ottamaan hieman pienemmän roolin ja antamaan enemmän tilaa ryhmäläisille johtaa toimintaa. On mahdollista, että ryhmä alkaa toimia itsenäisesti ja ohjaajan, innostajan, roolista tulee tarpeeton. Ohjaamani jakso oli kuitenkin sen verran lyhyt, että tämä kokemus jäi uupumaan.

Pohdin oman ohjauskokemukseni aikana, kuinka voisin kehittää omaa ohjaustani ja innostamismenetelmiä paremmiksi. Huomasin, että innostamisessa on tärkeää olla itse innostunut ja näyttää se. Vuorovaikutus nuorten kanssa oli toisinaan haastavaa, sillä ryhmässä oli havaittavissa jonkin verran levottomuutta. Yritin suunnitel-

la harjoitukset niin, että ne sopivat kaikille ryhmän jäsenille, sillä joukosta löytyi sekä keskittymis- että lukihäiriötä. Osa työpajalle tulevista nuorista painii isojenkin ongelmien kanssa, mutta koin sen omissa ohjaustilanteissa toissijaiseksi asiaksi enkä lähtenyt asiaa sen suuremmin määrittelemään.

Pidin koko jakson ajan tiukasti kiinni omasta ohjaajan roolistani, mutta pyrin silti toimimaan nuorten kanssa samalla tasolla. Olin nuorten kanssa suunnilleen samaa ikäluokkaa, vain muutaman vuoden vanhempi ja itsekin työpajanuoritaustainen. Se ehkä helpotti nuorten tasolle asettumista, sillä minulla ei ollut tarvetta asettaa itseäni korkeammalle tai vetää mitään roolia.

Nuoret eivät kokeneet ikääni tai harjoittelijan-asemaani ongelmana. Päinvastoin sain kiitosta siitä, että olen itse ollut nuorten asemassa, mutta nyt toimin ohjaajan roolissa. Monen vuoden mutkittelun jälkeen olin löytänyt yhden tavan toteuttaa minulle tärkeitä asioita. Siinä hetkessä nuoret tuntuivat näkevän, että se kaikki on mahdollista myös heille. Koin, että se oli yksi konkreettisimmista asioista, joka innosti nuoria ohjaamani kurssin aikana ja lisäksi sillä oli suuri merkitys minulle.

Sosiokulttuurinen innostaminen on tarkoituksellista toimintaa ja sille on tyypillistä selkeä tavoitteellisuus. Sen tehtävänä on myös vahvistaa lämpöä ja yhdessä tekemistä ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Tämä näkyi tapahtumatuottamisen kurssilla, sillä harjoitusten ja ryhmätyöskentelyn ohessa myös sosiaaliset suhteet vahvistuivat ja ryhmäläiset kokivat yhteenkuuluvuutta toistensa kanssa. Kurssilla käytiin läpi paljon asiaa, mutta tilaa oli myös nuorten omille pohdinnoille ja yhteiselle keskustelulle, avautumiselle ja suhteiden syvenemiselle.

Ohjaamisen keskellä hahmotin myös tapahtumatuottamista laajemmasta näkökulmasta ja havaitsin sen toimivaksi sisällöksi työpajaympäristöön, tosin kolme viikkoa on hieman lyhyt aika siihen perehtymiseen. Siinä kuitenkin yhdistyvät hyvin tekemällä oppiminen, yhdessä työskentely ja omien kokemusten reflektointi. Kurssilla oli tarkoitukseni opettamisen sijaan herättää kiinnostusta ja intoa kulttuuri-tuottamisen alaa kohtaan.

Ohjaamani jakso oli vain yksi sisältö Pajaston sisällä, joten kun puhutaan työpaja-toiminnan positiivisista vaikutuksista, täytyy tarkastella asiaa kokonaisuutena. Pajastolla on erilaisia kursseja, joiden tavoitteet hieman eroavat toisistaan. Osa keskittyy enemmän itsetuntemukseen, osa taas konkreettisiin taitoihin. Jokaisella kurssilla on kuitenkin tarkoitus antaa nuorille positiivisia kokemuksia kulttuurialan työtehtävistä, tekemällä oppimisesta ja ryhmätyöskentelystä. Kurssit muodostavat kokonaisuuden, johon työpajatoiminnan ja ohjauksen merkityssuhteet voidaan liittää.

Koin vahvasti, että ohjaajan roolissa on elementtejä, jotka ovat tärkeitä tuottajankin työlle. Saksala (2015, 46) toteaa kirjassaan, että hyvän tuottajan ominaisuuksiin kuuluu aito läsnäolo muille, rauhallisuus, määrätietoisuus ja harkintakyvyn säilyttäminen myllerrysten keskellä. Ihmisiä kuunnellaan ja heidän toiveisiinsa vastataan, oli kyse sitten ohjaajan tai tuottajan roolista.

Jos Pajastolla järjestettäisiin tulevaisuudessa vastaava kurssi tapahtumatuottamisesta, se vaatisi vielä enemmän hiomista ja pidemmän ajanjakson. Toimiva vaihtoehto olisi esimerkiksi sellainen, jossa nuoret pääsisivät vielä enemmän mukaan Monitoimitalon tapahtumiin ja osallistumaan myös niiden suunnitteluun ja järjestämiseen. Silloin kokemus olisi kokonaisvaltaisempi ja siinä yhdistyisivät vielä paremmin teoria ja käytäntö. Myös taidepajalla toteutettava teatteriproduktio voisi toimia yhdistävänä tekijänä tapahtumatuottamisen kurssin kanssa, sillä silloin voitaisiin keskittyä enemmän teatterituotantoon.

Sosiokulttuurinen innostaminen keinona lähestyä tapahtumatuottamista on toimiva ja sopii erityisesti työpajatoimintaan, jossa yhdessä tekeminen ja jokaisen oma kokemus ovat tärkeitä. Erityisesti tapahtuman ideointivaiheessa erilaiset mielipiteet ja näkemykset tuovat suunnitteluun oman mielenkiintonsa, mutta tällöin myös ohjaajan rooli lopullisena päätösten tekijänä on merkittävä. Innostamisen avulla voidaan vaikuttaa ryhmän yhteen hioutumiseen ja toiminnan laatuun. Kun ryhmä toimii hyvin yhdessä, niin kokemus jokaiselle antoisa. Ohjaamani kurssin myötä huomasin, että tapahtumatuottaminen on sopiva sisältö työpajaympäristöön, mutta se vaatii toimintaa ympärilleen.

## 7 LOPPUPOHDINTA

Opinnäytetyö on tutustuttanut minut tarkemmin työpajatoiminnan historiaan, innostamisen maailmaan ja ohjaajan työhön teorian tasolla. Jokainen näistä on ollut asia, joihin olen aikaisemmin törmännyt sekä arjessa että opiskeluiden parissa, luennoilla ja harjoitteluissa, mutta vasta tämän prosessin myötä ne aukesivat itselleni uudella tavalla.

Käytännön kokemus vie ohjaajan työssä eteenpäin paljon, sillä omista virheistä ja onnistumisista oppii parhaiten. Etsiessäni tähän työhön lähdemateriaalia ja poimiessani niistä oleellisia asioita huomasin, että teoreettinen pohja on aivan yhtä tärkeää käytännön työn rinnalla. Kirjat, artikkelit, gradut ja toiset opinnäytetyöt ovat tuoneet tähän työhön oman lisänsä, sillä ne ovat ennen kaikkea tarjonneet lisää näkökulmia, toisenlaisia ajatuksia ja antaneet vertailukohtaa. Ne myös muistuttavat, että jokainen meistä kokee asiat eri tavalla.

Opinnäytetyö on auttanut minua jäsentämään omaa ohjaajan identiteettiäni. Ohjattessani Pajastolle jakson tapahtumatuottamisesta, olin ohjaajana vielä täysin alkutekijöissä. Olen tyytyväinen siitä saamaani kokemukseen, vaikka nyt vuotta myöhemmin voin sanoa, että saman kurssin uudelleen pitäessäni suunnittelisin sen hieman eri tavalla. Määrittäisin muun muassa tarkemmin kurssin tavoitteet sosio-kulttuurisen innostamisen viitekehykseen pohjaten. Opinnäytetyöprosessi on syventänyt omaa rooliani toimia ohjaajana sekä antanut teorioita, joihin voin oman ohjaukseni pohjata. Uskon, että prosessi auttaa minua jatkossa tekemään tarkempia suunnitelmia ohjaustyön suhteen.

Opinnäytetyöni on vain pieni pala siitä kaikesta, mitä liittyy työpajatoimintaan, innostamiseen ja ohjaustyöhön. Jokainen niistä olisi jo yksinään riittänyt omaksi aiheekseen opinnäytetyölle, mutta työssäni käsitellään niitä kaikkia. Kokonaisuutena ne linkittyvät yhteen ja täydentävät toisiaan, mutta samalla myös luovat kolme eri ulottuvuutta.

Työn rajaaminen ja näkökulman valitseminen oli lopulta melko yksinkertaista. Ne ovat ennen kaikkea lähtöisin minusta ja omasta roolistani – voin tarkastella työpajatoimintaa nuoren silmin, harjoittelijan roolista sekä ohjaajan kannalta. Ohjaajan näkökulmaan olen kirjallisuuden lisäksi saanut apuja Pajaston ohjaajilta, joilla on huomattavasti enemmän kokemusta aiheesta kuin minulla. Luku "Case: tapahtumatuottamista Pajastolla" havainnollistaa ohjaajan roolia ja kokemuksia innostamisesta sekä tuo käytäntöä teorian rinnalle.

Opinnäytetyöhön on otettu mukaan ne asiat, jotka näen työpajatoiminnassa positiivisina ja jotka mielestäni ylläpitävät sitä. Vaikka jokaisessa asiassa on toinenkin puoli ja asiat, joista ei paljoa puhuta, haluan työlläni tuoda esiin pajatoiminnan hyödyt. Tavoitteena on, että henkilö, joka ei ole asiaan perehtynyt, olisi työn luetuaan tietoisempi työpajatoiminnan merkityksestä.

Sisällön suunnittelu on oleellinen osa työpajatoimintaa. Taidepainotteisissa työpajoissa on tärkeää haastaa nuoret käyttämään omaa luovuuttaan. Taiteella on suuri merkitys itsensä kehittämisessä, sillä sen avulla asioiden jäsentäminen on helpompaa. Pajastolle tulevat nuoret ovat lahjakkaita ja tehneet paljon jo itse. Silloin on tärkeää antaa nuorelle mahdollisuus kehittää itseään lisää ja valaa uskoa siihen, että oman jutun avulla voi päästä eteenpäin. Työpajatoiminnassa on tärkeää tarjota monipuolisia sisältöjä, vaihtoehtoja ja valinnanvaraa, sillä nuoret kiinnostuvat eri asioista.

Työympäristönä pajatoiminta on joustavaa, sillä nuorille voidaan myös räätälöidä erilaisia työtehtäviä kiinnostuksen kohteiden mukaan. Pohdittaessa työpajatoiminnan merkitystä on tärkeää muistaa, että se ei ole vain paikka puuhastelua varten, vaan sen seuraukset ovat paljon laajemmat. Kun edes muutama nuori innostuu, saa kipinän pajalta tai lähtee etsimään suuntaa elämälleen, on kokemus ollut onnistunut.

## LÄHTEET

Berner, A-S., Eiskonen, H. & Nisonen, P. 2014. Helsingin Sanomat. Nuorisotyöttömyys on kuviteltua pienempi ongelma. [viitattu 23.9.2015] Saatavilla:

<http://www.hs.fi/sunnuntai/a1396070606619>

CIMO. 18.09.2014. Youth in Action 2007-2013: nonformaali oppiminen. [verkkojulkaisu] [viitattu 10.9.2015]. Saatavilla:

[http://www.cimo.fi/ohjelmat/youth\\_in\\_action/nonformaali\\_oppiminen](http://www.cimo.fi/ohjelmat/youth_in_action/nonformaali_oppiminen)

Gretschel, A., Paakkunainen, K. & Souto, A-M. & Suurpää, L. (toim.) 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Hassinen, M. 2004. Starttipaja Aapinen – kertomus työpajatoiminnan, yksilövalmennuksen sekä palveluohjauksen kehityskulusta ja nykytilasta Suomessa.

Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena.

Porvoo: WSOY.

Hämäläinen, T. & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka – valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Hämäläinen, U. & Tuomala J. 2013. Fakta nuorisotyöttömyydestä. [verkkojulkaisu] [viitattu 23.9.2015] Saatavilla:

[http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf)

Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.

Kinnunen, P., Penttilä, L., Rantala, J., Salonen, K. & Tervo, T. 2003. Innostuskirja. Nyt! Sosiokulttuurisen toiminnan polunpäitä. Vantaa: Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen – muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kurki, L. 2005. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisöllisyyden rakentajana. Teoksessa Kiilakoski, T., Tomperi, T. & Vuorikoski, M. (toim.) Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Vastapaino.

Kurki, L. 2007. Nuorisokasvatus sosiokulttuurisen innostamisen kehyksessä. Teoksessa Nivala, E. & Saastamoinen, M. (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.

Maasola, M. & Toivakka, S. 2011. Itsetunto kohdalleen! Harjoituksia itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Myrskylä, P. 2012. Elinkeinoelämän valtuuskunta. Hukassa – keitä ovat syrjäytyneet nuoret? [verkkojulkaisu] [viitattu 25.9.2015] Saatavilla: <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>

Nuorisotakuu. 2015a. Tietoa takuusta. [viitattu 23.9.2015] Saatavilla: [http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa\\_takuusta](http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta)

Nuorisotakuu. 2015b. Työpajalla kiinni toimintaan. [viitattu 22.9.2015] Saatavilla: [http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/jotain\\_muuta/tyopajalla\\_kiinni\\_toimintaan](http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/jotain_muuta/tyopajalla_kiinni_toimintaan)

Nuorten Tampere. 2015. Työkokeilupaiikka Pajasto. [viitattu 15.10.2015] Saatavilla: <http://www.nuortentampere.fi/13/pajasto>

Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta oivallukseen – ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015. Nuorten työpajat. [viitattu 10.9.2015] Saatavilla: [http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen\\_kohteet\\_ja\\_rahoitus/tyoepajat/](http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/tyoepajat/)



Pietikäinen, R. 2005. Vaihtoehtoisia polkuja etsimässä – työpajanuorten orientaatio. Teoksessa Aapola, S. & Ketokivi, K. (toim.) Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Riihijärvi, K. 2013. Draama ja oppiminen työpajaympäristössä. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Riihijärvi, K. 2015. Työvalmentaja. Pajasto. Haastattelu. 25.7.2015.

Saksala, E. 2015. Tuottajan käsikirja. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto.

Suorsa, S-E. 2015. Taidepajan työvalmentaja. Pajasto. Haastattelu. 21.5.2015.

Toikko, T. 2002. Marginaalit ja sosiokulttuurisen työn mahdollisuudet. Teoksessa Forsberg, H., Juhila, K. & Roivainen, I. (toim.) Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. TEM raportteja 8/2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. [viitattu 23.9.2015] Saatavilla:

[http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Työllisyyskatsaus elokuu 2015. [viitattu 23.9.2015] Saatavilla: [https://www.tem.fi/files/43735/TKAT\\_Elo\\_2015.pdf](https://www.tem.fi/files/43735/TKAT_Elo_2015.pdf)

Vartiainen, S. 2008. Eväitä elämänhallintaan – Tapaustutkimus Ilmaisuu-Startin nuorista Tampereella. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus Kirja/Yliopistopaino.