



TYÖSTE



TAITO
-työelämäkirjat

Toim. Tuula Mikkola & Marianne Roivas

Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja



Toim. Tuula Mikkola & Marianne Roivas

Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja
TAITO-TYÖELÄMÄKIRJAT 11 . 2017

Toim.Tuula Mikkola ja Marianne Roivas

Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä

Työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien
ja työllistymisedellytysten vahvistaminen
siltaustoiminnan avulla -hanke



Metropolia



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa

EU:lta
2014–2020

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja
TAITO-TYÖELÄMÄKIRJAT 11 . 2017



TAITO
-työelämäkirjat

©Tekijät ja Metropolia Ammattikorkeakoulu

Julkaisija
Metropolia Ammattikorkeakoulu 2017

Taitto
Heigo Antto, Nord Print

ISBN 978-952-328-040-3 (nid.) ISSN 1799-599X (nid.)
ISBN 978-952-328-041-0 (pdf.) ISSN 1799-6007 (pdf)

Painopaikka Oy Nord Print Ab 2017

Verkkajulkaisu on luettavissa Metropolia Ammattikorkeakoulun
sivuilla (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-041-0>).

SISÄLLYS

Elisa Mäkinen ja Tuula Mikkola

ESIPUHE	7
----------------------	----------

Anna-Maria Isola

OSALLISUUSTYÖ – YHTEISIÄ VALMIUKSIA RAKENTAMASSA	11
Osallisuus omassa elämässä – autonomia	12
Vaikuttaminen ja vaikuttuminen	13
Yhteiseen hyvään panostaminen	14
Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvät ratkaisut yhteisissä käsissä	15

Elisa Mäkinen ja Tuula Mikkola

SILTAUSTOIMINTA – UUDENLAINEN TOIMINTATAPA TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN EDISTÄMISEKSI	17
Kehittämisen lähtökohdat ja uudenlaisen toimintatavan kehittäminen	19
Siltaustoiminnan kehittämiskonseptin ydintekijät	23
Työelämävalmiuksien rakentuminen osana siltaustoimintaa	27
Siltaustoiminnan kehittämiskonsepti vastaa työelämän muutokseen	30
Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä -toimintakonsepti	35

Tuula Mikkola, Mari Heitto, Kaija Kekäläinen, Teija Leminen ja Kristian Pesti

YHTEISÖLLISELLÄ TOIMINNALLA TYÖELÄMÄVALMIUKSIA – ESIMERKKEJÄ KOKEILUISTA	41
Miten ideapajoissa työskenneltiin?	43
Kivijalkatoiminta: taloyhtiön yhteistä toimintaa kehittämässä ..	45
Yhteisöllinen ruokailu: myllypurolaisesta ongelmasta ideapajan kautta kohti ratkaisua	50
Kävelyporukat: liikkeelle naapurustossa	53
Lopuksi: omat kyvyt ja osaaminen näkyväksi asukkaiden yhteisessä kehittämistoiminnassa	56

Jennie Nyman

TOPI-ITSEREFLEKTIO MUUTOKSEN TUEKSI: HAASTEENA UUDENLAINEN TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN ITSEARVIOINTI	59
Toiminnallinen identiteetti, tahdon prosessit ja työelämän ulko- puolella olevat	60
Työ- ja toimintakyvyn arvioinnista oman toiminnan reflektioon.....	62
TOPIn kehittämisprosessi	64
TOPIn arviointi ja hyödynnettävyys.....	70

Sonja Frosti

ONNISTUNUT DIGITALISAATIO YHTEISÖN ALUEELLISESSA TOIMINNASSA – ASKELEITA OIKEAAN SUUNTAAN	77
Alueportaalit ja nykytilanne	78
Reaalimaailman digitalisaatio.....	79
Yhdistysten reaalimaailman velvollisuudet	80
Yhdistykset, viranomaisrekisterit ja julkinen luotettavuus	80
Mikä on kolmannen sektorin rooli digitalisaatiossa vuonna 2017?	82
Kuka ottaa vetovastuun kolmannen sektorin digitalisaatiosta?	83
Lopuksi	85

Mikko Kesä feat. nimimerkki HerraLehto

NÄPIT IRTITYÖTTÖMISTÄ?	89
Työttömyys kiinnittää yhteiskunnan ihmiseen	90
Siirtymätyömarkkinoita ei välityömarkkinoista syntynyt	91
Aktiivisiin palveluihin haetaan aktiivisia työttömiä	94
Aktiivinen työvoimapolitiikka on myös tulevaisuutta.....	95

Elisa Mäkinen ja Tuula Mikkola

LOPUKSI: HAASTEITA, ONNISTUMISIA JA KÄÄNNEKOHTIA KEHITTÄMISEN MATKALLA.....	99
--	-----------

KIRJOITTAJAT JA TOIMITTAJAT	103
--	------------

ESIPUHE

Hyvinvoinnin edellytyksenä on ihmisten mahdollisuus osallisuuteen ja osallisuuden kokemiseen täysivaltaisina jäseninä yhteiskunnassa ja omassa yhteisössään. Osallistuminen yhteisön toimintaan, yhdessä kehittäminen ja ihmisten keskinäinen verkostoituminen ovat tekijöitä, joita painotetaan yhä enemmän osallisuutta sekä yksilön ja yhteisön hyvää tavoittelevassa kehittämistoiminnassa.

Tässä julkaisussa kuvataan uudenlaista toimintatapaa, jossa halutaan vahvistaa erityisesti työelämän ulkopuolella olevien ja ikäihmisten osallisuutta ja sen kokemista mahdollistamalla yhdessä toimimista ja osallistumista. Yhteisellä toiminnalla on nähty olevan osallistujien työ- ja toimintakykyä tukevaa sekä hyvinvointia ja elämänlaatua vahvistavaa vaikutusta.

Mielenkiintoa herättävä ja myös tutkimuksissa esille todetty näkökulma on se, että muuttuvan työelämän tarvitsemat valmiudet ja yleiset elämisen taidot ovat koko ajan lähentyneet toisiaan. Niin työelämässä kuin muussa elämässä tarvitaan vuorovaikutustaitoja, itsensä johtamisen taitoja, yhdessä toimimisen taitoja ja niin edelleen. Voisiko olla mahdollista, että työelämän ulkopuolella oleva voisi edistää työelämävalmiuksiaan osallistumalla yhdessä alueen ikäihmisten kanssa omalla asuinalueellaan asukkaalle merkityksellisen toiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen?

Tässä julkaisussa kuvataan, mitä käytännössä tapahtuu, kun työelämän ulkopuolella olevat ihmiset ja ikäihmiset kehittävät asuinalueelleen merkityksellistä toimintaa työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi. Mitä tapahtuu, kun työelämän ulkopuolella olevat ja ikäihmiset ovat aidosti kehittäjän roolissa? Miten yhteiskehittäminen toteutuu ja mitä verkostoituminen tarkoittaa käytännössä? Mitä on sellainen toimintatapa, jossa työelämävalmiudet voivat vahvistua alueellista hyvinvointia kehitettäessä? Miten työelämän ulkopuolella olevat voisivat arvioida omaa kyvykkyyttään? Miten digitalisaatiolla voitaisiin tukea osallistumista alueen toimintoihin? Nämä ovat kysymyksiä, joihin tässä julkaisussa vastataan.

Uudenlaisen, työelämän ulkopuolella ole toimintatavan kehittämisen pilottialueena on Helsingin Myllypuron kaupunginosa. Kehittäjinä ovat kehittämistoimintaan vapaaehtoisesti osallistuneet alueen asukkaat, jotka

ovat työelämän ulkopuolella olevia tai ikäihmisiä. Kehittämistoimintaa ovat tukeneet hankeverkosto ja -toimijat: Metropolia Ammattikorkeakoulu, Herttoniemen seurakunta Myllypuron alue, Itä-Helsingin lähimmäistyö Hely ry ja Digital Living Oy sekä hankekumppanina Myllypuro-Seura ry. Arvokkaan tuen kehittämistoimintaan toivat myös Metropolia Ammattikorkeakoulun vanhustyön ja kuntoutusalan opiskelijat. Kehittämistoiminta toteutui kaksivuotisessa ESR-hankkeessa *Työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten vahvistaminen siltaustoiminnan avulla* (Työste 2015–2017). Hanketta rahoitti Hämeen ELY-keskus.

Julkaisun alussa Anna-Maria Isola avaa osallisuuden määrittelyä ja osallisuustyön merkitystä työelämän ulkopuolella olevan oman kyvykkyyden ja sen osoittamisen mahdollistumisessa. Osallisuustyö mahdollistaa erilaisten ihmisten yhteenliittymisen, yksilön autonomian vahvistumisen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen sekä samanaikaisesti työelämävalmiuksien parantumisen.

Elisa Mäkinen ja Tuula Mikkola kuvaavat artikkelissaan uudenlaisen toimintatavan kehittämisen ja sen tuloksena rakennetun *työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä* -toimintakonseptin. Artikkelissa tarkastellaan toimintakonseptia suhteessa muuttuvaan työelämään sekä tuodaan esille, mitä työelämävalmiuksia toimintakonseptin mukaiseen toimintaan osallistuminen vahvistaa.

Toimintamallin toteutumiseen liittyviä käytännön kokeiluja esittelevän artikkelin alussa ja lopussa Tuula Mikkola tarkastelee kokeiluissa sovelletun yhteiskehittämisen periaatteita ja merkitystä osallistujien näkökulmasta. Mitä kehittäjäkumppanuus ja osallistujan kehittäjän roolin mahdollistuminen edellyttää kokeilutoiminnassa, ja mikä on kokeilujen merkitys osallistujien osallisuuden vahvistumisessa? Artikkelissa Mari Heitto, Kaija Kekäläinen, Teija Leminen ja Kristian Pesti avaavat erilaisia kokeiluja kuvaavissa puheenvuoroissaan, mitä ja miten käytännössä asukkaat kehittivät asuinalueelleen mielekästä arjen toimintaa työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi.

Työkyvyn arviointiin liittyvät mittarit ovat perinteisesti liittyneet yksilön ja hänen työnsä väliseen suhteeseen. Miten työelämän ulkopuolella olevan työkykyä voidaan arvioida tai miten työelämän ulkopuolella oleva voi itse arvioida oma kyvykkyyttänsä silloin, kun työtä ei ole? Jennie Nyman kuvaa artikkelissaan itsereflektiotyövälineen, TOPIn, kehittämistä, joka toteutui yhdessä työelämän ulkopuolella olevien kanssa. Nyman kuvaa TOPIn käyttöä käytännössä sekä pohtii sen hyödynnettävyyttä.

Digitalisaatiolla voidaan tukea osallistumista ja yhdessä toimimista. Se, miten tämä saadaan toteutumaan alueellisesti, vaatii vielä paljon työtä. Sonja Frosti pohtii artikkelissaan sitä, mitä edellytyksiä ja ehtoja pitää täyt-

tää ennen kuin onnistunut digitalisaatio yhteisön alueellisessa toiminnassa mahdollistuu.

Mikko Kesä arvioi työttömyyden ja yhteiskunnan suhdetta ja pureutuu kriittisesti herraLehdon avulla yhteiskunnan tarjoamiin mahdollisuuksiin tukea työtöntä kohti työelämää. Hän luo katsauksen myös tulevaisuuden työvoimapolitiikkaan.

Kiitämme erityisesti Myllypuron asukkaita, järjestöjä ja eri yhteisöjä, jotka rohkeasti osallistuivat kehittämistoimintaan, jonka myötä suuri osa tämänkin julkaisun sisällöstä mahdollistui. Lämmin kiitos julkaisun kirjoittajille.

Ajatuksia herättäviä lukuhetkiä!

OSALLISUUSTYÖ - YHTEISIÄ VALMIUKSIA RAKENTAMASSA

Työelämävalmiudet ovat yksilöllisten ominaisuuksien ja taitojen lisäksi yhteisen toiminnan potentiaalia, ja ne rakentuvat yksilöpalvelujen lisäksi yhteydessä erilaisiin ihmisiin. Osallisuustyö on toiminnan tapa, jossa ihmiset yhteiskuntaryhmistä riippumatta liittyvät toisiinsa. Siinä vaalitaan yksilön autonomiaa ja lisätään erilaisia vaikuttamisen tapoja. Samalla työelämävalmiudet kohenevat.

Jos Suomessa asuva ei iän, sairauden, vamman tai perheellistymisen takia pysty ansaitsemaan toimeentuloaan, hänellä on syy eli peruste saada taloudellinen turva yhteisestä sosiaalivakuutuksesta tai verorahoista. Sosiaaliturvaamme on rakennettu aikana, jolloin ansiotöitä riitti kaikille, niillekin, joiden työkyky vaihteli. Köyhyystutkimuksen konkari Jouko Karjalainen kertoo, että vielä 1980-luvulla asunnottomien erityissosiaalitoimiston pihalta tultiin hakemaan ihmisiä töihin. Pitkäaikaistyöttömiä oli tuolloin tilastojen mukaan muutamia tuhansia.

Ajat muuttuvat, eikä kaikkien työpanos työkykyisyydestä huolimatta enää kelpaa palkkatyömarkkinoilla. Samaan aikaan erilaiset voimat muuttavat palkkatyömarkkinoita. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden, kuten työharjoittelun ja kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus on palvella yksilöä, mutta samalla ne lisäävät riskiä palkattoman työvoiman hyväksikäyttöön. Robotisaation ja tekoälyn ennakoidaan vähentävän työpaikkoja. Globaali liikkuvuus vaikuttaa myös: kun työn hinta ennen määräytyi kansallisvaltion sisällä, nyt sillä on entistä parempi tilaisuus määräytyä globaalisti.

On vaikea ennustaa, miten yllä mainitut voimat yhdessä tai erikseen muuttavat työmarkkinoita. Pitkäaikaistyöttömyys tuskin lähivuosina vähenee. Pitkäaikainen niukkuus koskettanee yhä useampia välittömästi tai välillisesti. Melko varmoja voidaan olla myös siitä, että ihmisen perustarpeet eivät muutu: ihmisten välillä ja välissä tapahtuvan työn tarve säilyy, koska ihminen kaipaa tulla kuulluksi, nähdyksi ja kosketetuksi.

Käsittelen tässä artikkelissa pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työelämävalmiuksia kolmen oletuksen valossa: 1) Emme tiedä, millaisiksi työmarkkinat muotoutuvat. 2) Pitkäaikainen työttömyys ja palkkatulottomuus ovat enenevästi paikallisia ongelmia: työmarkkinat globalisoituvat mutta sivuvaikutukset lokalisoituvat. 3) Tarve ihmisten väliselle työlle, tekemiselle ja toiminnalle säilyy.

Käsittelen työelämävalmiuksia Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankkeessa (Sokra) muotoilemamme osallisuuden viitekehyyksen kautta. Viitekehys perustuu sosiaali-, käyttäytymis- ja terveystieteellisiin teorioihin, jotka vastaavat omista näkökulmistaan kysymykseen siitä, miten hyvä elämä saavutetaan (Isola 2017; Bandura 1977; Deci – Ryan 1985; Thompson – Wildavsky 1986; Antonovsky 1989; Max-Neef 1991; Ford 1992; Sen 1999; Martela – Ryan 2015).

Osallisuuden ymmärrän kuulumisena sellaiseen kokonaisuuteen, jossa pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin sekä elämän merkityksellisyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Osallisuus on vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisiin asioihin.

Hyvinvoinnin aineellisia lähteitä ovat esimerkiksi kohtuullinen toimeentulo (palkkatulo, sosiaaliturva, vaihdanta tai näiden yhdistelmä), asuminen, koulutus, harrastustarvikkeet. Yhteisin varoin maksetut päihde- ja mielenterveyspalvelut, kuntoutus, sosiaalityö tai esimerkiksi yksityisesti ostettu henkilökohtainen kuntovalmennus, ravintola-annokset, lastenhoito tai kotisiivous vahvistavat toimintavalmiuksia. Aineettomia hyvinvoinnin lähteitä ovat esimerkiksi yhteisyys, luottamus ja turva. Hyvinvoinnin lähteet voivat olla jotakin aineellisen ja aineettoman väliin sijoittuvaa, kuten luonto, taide ja kulttuuri ovat.

Seuraavaksi esittelen jäsenyuksemme kolmeen osallisuuden osa-alueeseen.

OSALLISUUS OMASSA ELÄMÄSSÄ – AUTONOMIA

Filosofi Hegel on todennut, että ihmisen on oltava ensin arvokas muiden silmissä voidakseen olla sitä omassa silmissä. Autonomia edellyttääkin vastavuoroisuutta ja sitä, että voi elää kuultuna, nähtynä, arvostettuna, ymmärrettyinä ja merkityksellisenä erilaisissa suhteissa, ryhmissä ja yhteisöissä. Osallisuus omassa elämässä on suurelta osin sitä, että pystyy kasvamaan mittoihinsa.

Elämän on oltava hallittavissa ja ymmärrettävissä, jotta siihen voi vaikuttaa. Mitä ei ymmärrä, sitä ei pysty muuttamaan. Elämän hallittavuuteen ja ymmärrettävyyteen vaikuttaa se, kuinka kunnioitavasti tai epäkunnioitavasti ihmiselle vaihtoehdot esitetään tai annetaanko hänelle aikaa ja tilaa

käsitellä tilannettaan (ks. esim. Albarracin ym. 2008). Kun ihminen kokee elämänsä ymmärrettäväksi, hallittavaksi ja merkitykselliseksi, hänellä on yhteys omiin tarpeisiinsa – ja samalla myös oman toiminnan potentiaaliin.

Heikoimmassa asemassa olevien autonomian turvaamiseen tarvitaan erityisesti niitä, jotka tuntevat ja ovat tunteneet epäkohdat ja epäoikeudenmukaisuudet omista nahoistaan. Vaikeuksien keskellä ei vain välttämättä jaksata tai osata toimia. Siksi tarvitaan lähimmäisten rohkaisua, rinnalla kulkemista ja erilaisia kanavia, joiden kautta palvelujen kehittämisen kannalta välttämätön ääni tulee kuuluviin ja vaikuttavaksi.

Kuntoutuksella työtoiminta esimerkiksi koetaan toisinaan pakkotyöksi. Aktivointitoimin osallistuvien autonomiaa olisi mahdollista vahvistaa esimerkiksi perustamalla paikallisen aktivointitoimia valvovan elimen, joka koostuu pitkäaikaistyöttömistä, viranomaisista, kansalaisjärjestöjen ja elinkeinoelämän edustajista.

VAIKUTTAMINEN JA VAIKUTTUMINEN

Osallisuus on liittymistä sellaisiin vuorovaikutusketjuihin, joissa voi kokea merkityksellisyyttä. Vaikuttaminen ja vaikuttuminen auttavat kiinnittymään prosesseihin, joissa merkityksiä ja arvoa luodaan. Tällaisiin vuorovaikutusketjuihin voi liittyä muutenkin kuin sanallisesti. Yhteisen tilan voi ottaa haltuun vaikkapa liikkeen, tanssin tai maalausten avulla.

Vaikuttava toiminta voi olla aivan pientä. Joskus riittää, että pystyy liikkauttamaan yhden ihmisen asenteita tai saa lausuttua ääneen idean, josta syntyy myöhemmin yhteistä toimintaa. Sotkamossa jäädettiin lyhytjä kylänraitille. Helsingissä kerrostalon asukkaat vuorasivat ikkunat erivärisillä silkkipapereilla ilahduttamaan kadulla kulkijoita. Jäälyhtyjä ajettiin katsomaan kauempaa. Helsingissä kadulla kulkija sai ikkunoita katsellessaan oivalluksen, että yhteistä tilaa voi käyttää monella tavalla. Alkuun vähäiseltäkin tuntuvasta toiminnasta voi kehkeytyä kansanliike, kaupunkikulttuuria tai jokin muu yhdessä toimimisen tapa.

Vaikuttaminen saa piilossa olevaa osaamista näkyviin. Kokemus siitä, että omalla toiminnallaan pystyy jättämään jäljen, pienenkin, voi mullistavalla tavalla lisätä ihmisen motivaatiota pyrkiä eteenpäin. Mutta vaikuttaminen ei ole tärkeää ainoastaan motivaation ja tahdonvoiman takia. Kaikkein heikoimmassa asemassa olevien vaikuttavan toimijuuden on vahvistuttava siksikin, että vain niin saadaan paremmin työttömien tarpeisiin vastaavia työvoimapalveluita ja vain niin saadaan pitkällä aikavälillä vähennettyä köyhyyttä aidosti.

YHTEISEEN HYVÄÄN PANOSTAMINEN

Pitkään työttömän olleet kertovat huomattavan usein, että heillä ei ole tilaisuutta panostaa yhteiseen hyvään. He kokevat olevansa numeroita tilastoissa, merkintöjä papereissa mutta ei merkityksellisiä toimijoita. Tarpeettomuuden ja voimattomuuden kokemuksilla on ikäviä seurauksia sekä ihmisille itselleen että heidän lähiympäristölleen.

Pitkäaikaistyöttömyyden ja siitä kumpuavan tarpeettomuuden ja voimattomuuden juuret harvoin kasvavat paikallisessa maaperässä vaan leviävät laajalle. Silti vaikuttavat ja eettisesti kestävät ratkaisut lisätä osallisuutta löytyvät paikallisesti. Paikallisesti voidaan yhteistuumin tarjota asukkaille sellaisia avoimia ja yhteisiä tiloja ja tilaisuuksia, joissa yhteiskuntaryhmästä tai asemasta riippumatta kuka tahansa voi kokea yhdenvertaisuutta sekä panostaa yhteiseen hyvään.

Yhteinen hyvä on jokin sellainen paikallinen, esimerkiksi kylässä, korttelissa, lähiössä tai virtuaalisessa tilassa ilmennyt tarve, jota ei pystytä yksinomaan markkina- tai hyvinvointivaltiosuhteissa ratkomaan. Kun tällaista tarvetta ratkotaan, yhä useamman osaaminen voi tulla paikalliselle yhteisölle näkyväksi.

Ympäristötalkoissa ei välttämättä heti tule kysyneeksi toisen talkoolaisen ammattia. Vapaan taiteen tiloissa voivat työelämästä tutut hierarkiat murtua ja rakentua hetkeksi uudestaan, kun työtön taiteilee vaikuttavasti. Avoimessa työhuoneessa työtön pääsee osalliseksi työn tunnusta ja rutii-neista, saa hyvällä onnella työyhteisön ja lounasseuran. Paikallisesti ymmärretään myös, millainen elinvoimainen asuinympäristö on: ymmärryksen myötä kunnat voivat auttaa perustamaan osuuskuntia ja tukea niiden hallinnoinnissa, koska osuuskuntien avulla on mahdollista saada ansiotuloja vähimmäisturvaa täydentämään.

Ihmisten välinen työ ei koskaan katoa. Luovan toiminnan tiedetään hoitavan eriarvoisuuden kokemusta, lisäävän merkityksellisyyden kokemusta ja yhdistävän ihmisiä. Oikein resurssiviisaassa kunnassa palkataan luovan toiminnan ohjaaja tai pedagogi kiertämään päiväkoteja, kouluja, matalan kynnyksen tiloja ja vanhainkoteja. Luovissa ryhmäprosesseissa voi turvallisen ammattilaisen johdolla kertoa elämäntarinaansa uudelleen – siinä samalla aivan vaivihkaa avautuu silmien eteen uusia mahdollisuuksia.

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYTEEN LIITTYVÄT RATKAISUT YHTEISISSÄ KÄSISÄ

Perinteisissä, yhteisen varoin kustannetuissa syyperustaisissa palveluissa pitkäaikaistyötön kohdataan ongelman kautta. Se on omiaan murentamaan ihmisen kokemusta arvokkuudesta, jota työttömyys itsessään jo murentaa (Isola – Siukola 2017). Palveluissa työttömyyttä käsitellään vieläpä yksilön ongelmana, jolloin ratkaisuehdotuksetkin kohdistuvat yksilöön.

Usein unohtuu, että pitkään työttömänä olleiden työ- ja toimintakyky on mainio ja että heidän ainoa ongelmansa on työn puute. Ja vaikka pitkäaikaistyöttömillä tilastojen mukaan olisikin työ- ja toimintakyvyn vajeita, jää suuri määrä heidän osaamistaan piiloon ja hukkaan heitetyksi. Yhdessä voimme luoda ja rakentaa tiloja, paikkoja, alustoja, foorumeita ja ryhmiä, joissa ihmiset yhteiskuntaryhmästä riippumatta voivat liittyä elämän merkityksellisyttä ja hyvinvointia lisääviin suhteisiin. Vaikka toimintavalmiuksia lisääviä palvelujakin tarvitaan, erilaiset valmiudet, työelämävalmiudet mukaan lukien, rakentuvat luontevimmin oikeassa elämässä ihmisten välillä ihmisten välisessä toiminnassa.

Lähestymme Sokrassa asiaa osallisuustyön kautta. Se on toiminnan tapa, jossa ihmiset yhteiskuntaryhmistä riippumatta liittyvät toisiinsa ja jossa siksi voidaan luoda ja jakaa yhteiskuntaryhmät ylittävää arvoa. Osallisuustyö perustuu ensinnäkin periaatteelle siitä, että yksilön osallisuutta omassa elämässä vaalitaan niin, että hän löytää yhteyden omiin tarpeisiinsa ja voimavaroihinsa. Toisekseen osallisuustyö nojaa vaikuttamiseen ja vaikuttamiseen.

Osallisuustyö tuo perinteisten hyvinvointivaltiojärjestelmän palvelujen, kuten työvoimapalvelujen, sosiaalityön ja kuntoutuksen rinnalle toiminnan periaatteen, joka ei eristä eikä perustu ongelmalähtöisiin palveluihin.

LÄHTEET

- Albarracin, Dolores – Durantini, Marta – Earl, Allison – Gunnoe, Joanne – Leeper, Josh 2008. Beyond the most willing audiences: A meta-intervention to increase exposure to HIV-prevention programs by vulnerable populations. *Health Psychology* 27:5, 638–644.
- Antonovsky Aaron 1987. *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Bandura, Albert 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”. *Psychological Review*. 84 (2): 191–215. PMID 847061. DOI: 10.1037/0033-295x.84.2.191.
- Deci, Edward L. – Ryan, Richard M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Ford, Martin E. 1992. *Motivating humans. Goals, emotions and personal agency beliefs*. Sage Publications.
- Isola, Anna-Maria – Siukola, Reetta 2017. *Arvottomat? Köyhien naisten ja miesten kokemuksia arvokkuudesta suomalaisessa hyvinvointivaltiossa*. Teoksessa Hänninen, Sakari – Saikkonen, Paula (toim.): *Hyvinvointivaltio ylittää jälkensä*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Isola, Anna-Maria 2017. *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen työpapereita. Käsikirjoitus. Ilmestyy syksyllä 2017.
- Martela, Frank – Ryan, Richard 2015. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality*. DOI: 10.1111/jopy.12215, 2015.
- Max-Need, Manfred 1991. *Human scale development. Conception, application and further reflections*. New York: The Apex Press.
- Sen, Amartya 1999. *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Thompson, Michael – Wildavsky, Aaron 1986. A poverty of distinction. From economic homogeneity to cultural homogeneity in the classification of poor people. *Policy Sciences* 19, 163–199.

SILTAUSTOIMINTA - UUDENLAINEN TOIMINTATAPA TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN EDISTÄMISEKSI

Millaisia valmiuksia tarvitaan työelämässä, entä muussa elämässä? Ovatko valmiudet samoja vai erilaisia? Miten työelämän ulkopuolella olevien ihmisten työelämävalmiuksia voidaan vahvistaa? Artikkelisi esittelee kehittämistyötä, jossa on konseptoitu toimintatapaa työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työelämävalmiuksien vahvistamiseksi.

Työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työelämävalmiuksia tuetaan yhteiskunnassa laajasti ja monin eri tavoin. Koulutuksen ja työpaikkojen monien eri tukikeinojen rinnalla niin sanotut välityömarkkinat ovat olleet keskeisiä ratkaisuja. Välityömarkkinat tarjoavat työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on vaikeuksia sijoittua työhön avoimille markkinoille. Tavoitteena niissä on tarjota työhön sijoittumista ja työssä selviytymistä tukevia palveluja, jotka parantavat osallistuneiden henkilöiden ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa. Toimenpiteet tähtäävät pääsyy avoimille työmarkkinoille. (von Hertzen-Oosi ym. 2010.) Oman haasteensa muodostavat ne työelämän ulkopuolella olevat henkilöt, jotka eivät ole minkään toiminnan tai järjestelmän asiakkaita, vaan työelämän ulkopuolella olevia asukkaita omalla asuinalueellaan. Välityömarkkinat eivät aina tavoita näitä henkilöitä tai niihin ei haluta osallistua. Miten heidän työelämävalmiuksiaan voidaan ylläpitää tai edistää?

Ajankohtaisen julkisen keskustelun aiheena on pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuen korvaaminen osallistumistulolla. Tämä on nähty yhtenä keinona ”pakottaa” ihmiset toimintaan, josta on hyötyä. Tämä sinällään hyvää tarkoittava ajatus osallistumisesta johonkin yhteiskunnallisesti tärkeään asiaan sisältää myös monia, helposti tarkoitustaan vasten kääntyviä näkökulmia. Yleensä ihmiset lähtökohtaisesti haluavat osallistua ja kokea

osallisuutta. Mutta miten osallistumisesta tulee innostava ja myönteinen kokemus? Mikä toiminta on sellaista, että siihen halutaan osallistua ja osallistuminen toiminnan kehittämiseen voisi vahvistaa työelämävalmiuksia? Missä toiminnan tulisi tapahtua, keiden kanssa ja mistä rakentuu toiminnan merkityksellisyys? Nämä ovat kysymyksiä, joita Työste-hankkeessa on kysytty ja ratkottu.

Työssä tarvittavat yleiset työelämävalmiudet ovat työn muutoksen myötä moninaistuneet ja lähestyneet yleisesti elämässä tarvittavia valmiuksia. Työn tekeminen vaatii yhä enemmän ominaisuuksia, jotka ovat ennen kuuluneet arkielämän ja niin sanottuun kansalaisasemaan. Tällä tarkoitetaan muun muassa yksilön persoonallisia ominaisuuksia, sosiaalisuutta ja kommunikatiivisuutta. (Suikkanen – Lindh 2010.) Työn ja muun elämän välinen raja on hämärtynyt. Miten työelämän ulkopuolella oleva voisi omassa arkielämässään vahvistaa työelämässä tarvittavia valmiuksiaan? Mitä olisi vaihtoehtoinen, uudenlainen toiminta olemassa olevien välityömarkkina- ja kuntoutustoimintojen rinnalla?

Uudenlaisen toimintatavan kehittämisessä on ollut oleellista yhdessä toimiminen, osallistuminen, mielekäs toiminta. Toimintatapa sisälsi monenlaisten yhteyksien, siltausten, muodostamista. Näitä yhteyksiä olivat muun muassa sillat työelämän ulkopuolella olevien ja ikäihmisten kesken, sillat eri sukupolvien kesken, sillat asukkaiden ja alueen muiden toimijoiden kesken, sillat alueen palvelujen tuottajien kesken, sillat kehittämistoimintaan osallistuneiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden ja alueen asukkaiden sekä palvelujen tuottajien kesken. Toiminnan myötä on rakentunut monia eri verkostoja. Kyse on monimuotoisesta, eri yhteyksien ja verkostojen kokonaisuudesta, jota voidaan kutsua siltaukseksi. Siltaustoiminnalla tässä tarkoitetaan toimintaa, missä työelämän ulkopuolella olevat ja ikäihmiset omalla asuinalueellaan kehittävät itselleen mielekästä arjen toimintaa toimintakyvyn tukemiseksi ja kehitetty toiminta pyritään liittämään alueen olemassa oleviin toimintoihin. Ajatuksena on, että kehittämiseen osallistuminen vahvistaa osallistujien työelämävalmiuksia.

Tässä artikkelissa kuvataan uudenlaisen toimintakonseptin kehittämisprosessin lähtökohdat, kehittämisprosessin eteneminen ja kehittämiskonseptin rakentaminen. Esille tuodaan, mitä työelämävalmiuksien vahvistuminen on ollut kehittämiseen osallistuneiden, työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden näkökulmasta. Kehittämiskonseptia tarkastellaan myös suhteessa työn muutokseen ja kehittämiskonsepteja käsittelevään teoreettiseen taustaan. Lopuksi kuvataan koko kehittämisprosessin tuotoksen syntynyt uusi toimintatapa eli *työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä* -toimintakonsepti.

KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT JA UUDENLAISEN TOIMINTATAVAN KEHITTÄMINEN

KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT

Uuden toimintatavan kehittäminen konkretisoitui mielekkään arjen toiminnan kehittämisenä omalle asuinalueelle. Kehittämisen lähtökohtina olivat: 1) työelämän ulkopuolella olevat ja alueen ikäihmiset olivat kehittämistoiminnassa kehittäjiä, 2) kehittäminen perustui yhteiskehittämiseen ja 3) kehittämistoiminnassa tuotetut kokeilut integroitiin alueen olemassa oleviin toimintoihin ja toimijoihin eli kyse oli verkostoitumisesta.

Asiakaslähtöisessä kehittämisessä on eri tasoja sen mukaan, mikä asema ja rooli asiakkaalle suodaan tai mahdollistetaan. Rooli voi vaihdella tiedon tuottajasta ja kohteena olemisesta kehittäjän asemaan, jolloin lähtökohtana asiakkaan oman elämäntuntemus ja aktiivinen toimijan rooli (vrt. Mäkinen – Mikkola 2016). Muutos kohteesta kehittäjäksi ei onnistu helposti. Työelämän ulkopuolella olevalle tulee tällöin mahdollistaa aitoja, omaan elämään kiinnittyviä kohtia, joissa hän saa kokemuksen itselleen merkityksellisten asioiden kanssa työskentelystä. Tässä hankkeessa pyrittiin tavoitteellisesti kehittämistoimintaan osallistuneille mahdollistamaan aktiivinen kehittäjän rooli. Kehittäjinä olivat samalla asuinalueella asuvat työelämän ulkopuolella olevat ja ikäihmiset. Tällä ratkaisulla ajateltiin vahvistettavan myös sukupolvien välistä yhteistyötä ja saatavan molemmin puolista hyötyä.

Mistä rakentuu merkityksellisyyden kokemus yhteisessä toiminnassa? Viimeaikainen työhyvinvointitutkimus tuo tähän mielenkiintoisen näkökulman. Muuttuvassa ja verkostoituvassa työelämässä työhyvinvoinnin kokemusta vahvistaa erityisesti se, että työntekijä tuntee tekevänsä työtä, joka tuo lisäarvoa asiakkaalle (vrt. Seppänen ym. 2014). Analogisesti työelämän ulkopuolella olevan kannalta hyvinvointia voisi vahvistaa toiminta, jonka työelämän ulkopuolella oleva kokee tuovan lisäarvoa myös muille kuin hänelle itselleen. Lähin toimintaympäristö olisi tällöin oma asuinalue, ja työpaikan työntekijöitä ja asiakkaita vastaavia tahoja olisivat tällöin alueen muut asukkaat. (Mäkinen – Mikkola 2016.)

Kehittäminen perustui yhteiskehittämiseen. Kehittäminen yhdessä tarkoittaa samalla yhdessä toimimista. Yhdessä toimiminen voi toteutua eri tavoin (vrt. Harra 2014; Dennig – Yaholkovsky 2008). Se voi olla tiedon jakamista (*information sharing*), tai yhdessä tekeminen voi toteutua koordinoituna (*coordination*) sopusointuisen toiminnan toteuttamiseksi. Se voi tarkoittaa myös yhteistyötä (*cooperation*), jossa toimitaan yhdessä sovittujen sääntöjen mukaisesti, tai se voi olla yhteistoimintaa (*collaboration*), jossa ryhmä ihmisiä luo yhdessä ratkaisuja tai strategioita synergisen

vuorovaikutuksen kautta. Uudenlaisen toimintatavan kehittämistä ohjasi vahvasti niin sanotut collaboration-periaatteet. Yhteistoimintaan liittyy muita vahvemmin ja monipuolisemmin konkreettinen toimintaorientaatio, asiantilojen muuttaminen ja pyrkimys yhdessä toimimiseen (Harra 2014). Yhdessä toiminen ja asiakasymmärrys ovat toisiinsa tiiviisti liittyviä ilmiöitä. (Mäkinen – Mikkola 2016.)

Jotta yhteiskehittäminen onnistuu, tarvitaan osallistujille kohtaamispaikkoja, joissa syntyvät luottamus, yhdessä rakentuva päämäärä ja halu toimia. Yhteistoimintaan perustuva kehittäminen vaatii, ainakin alkuvaiheessa, aikaa. Yhteiskehittäminen on samalla myös osallistujien oppimisprosessi, joka tuo edetessään muutosta. Prosessissa on kyse yksilön ja ympäristön muutosprosessista. Tällöin lähestytään myös kuntoutuksen valtaistavan ja ekologisen paradigman mukaista ajattelua (Järvikoski 2013). Oppiminen, uusien mahdollisuuksien löytäminen omassa asuinympäristössä ja sosiaalinen osallisuus yhteiseen tekemiseen tukevat voimavarojen vahvistumista. Yhteiskehittäminen antaa myös mahdollisuuden vertaistuen hyödyntämiseen. Malli sopii saumatta nykyiseen kuntoutuskäsitykseen. (Mäkinen – Mikkola 2016.)

Hankkeessa verkostokehittäminen oli orgaanisesti rakentuvaa, sekä ihmisten välistä, että organisaatioiden välistä verkostoitumista (vrt. Hibbert 2008). Tällöin verkostorajat eivät ole etukäteen määrättyjä eivätkä selviä. Lähtökohtana on orgaanisesti rakentuva ihmisten välinen sosiaalinen verkosto, joka määrittää kehittämisverkoston tarpeen. Analogisesti kyse on samasta ilmiöstä, jossa palvelut rakennetaan palvelun käyttäjän lähtökohdista ja jossa palvelun käyttäjä on myös palvelujensa kehittäjä. Palvelut taipuvat, eivät sen käyttäjät. Haasteeksi tällaisessa verkostoitumisessa on se, että se jää helposti erilliseksi virallisista verkostoista ja on siksi haavoittuvampi kestävyydeltään.

Verkostoituneen kehittämisen prosessi alkaa siitä, että ensin pitää saada aikaan toimijoiden keskinäinen luottamus. Kun se syntyy, ratkaisujen kehittäminen ja niiden hyödyntäminen yhdessä mahdollistuvat. Kyse on oppimisprosessista, jossa ensin opitaan yhdessä ja sitten opitaan yhdessä oppimisesta. Samalla vahvistetaan ratkaisujen siirtymistä käytäntöön osana kehittämistä, ilman perinteistä – ja usein erittäin haasteellista – juurruttamisvaihetta. (Järvensivu ym. 2010.)

Verkostoyhteistyön toimivuuden ydintekijät ovat tunteminen, luottamus ja sitoutuminen (Järvensivu ym. 2010). Yhteiskehittäminen tukee näitä tekijöitä, ja niitä tukee myös asiakasymmärryksen avoimessa tai mahdollistavassa tilassa tapahtuva kehittäminen tapa. Näin ollen Työste-hankeessakin lähtökohtina olleet asiakasymmärrys, yhteiskehittäminen ja verkostotoiminta vahvistavat toinen toisiaan. Kun työelämän ulkopuolella olevan ihmisen määrittämien, hänen ja alueen asukkaiden hyvinvointia

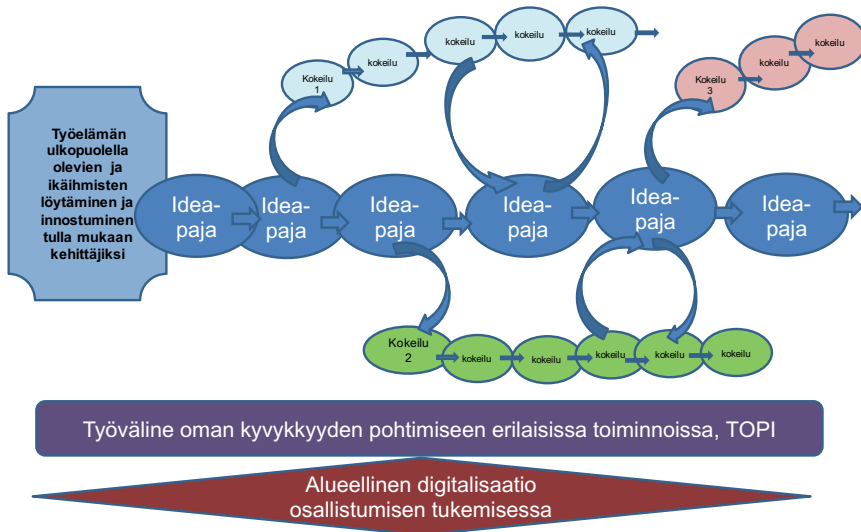
vahvistavien asioiden äärelle rakentuu kehittämisverkostoja, rakentuu työtä vailla olevalle samalla kiinnittymiskohtia yhteiskuntaan. Tällä on merkitystä myös syrjäytymisen vähentämisessä.

KEHITTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

Lähtökohtana kehittämisessä ajateltiin olevan ihmisen oma elämä ja arki, ympäristönä oma asuinalue sekä haasteena se, mikä innostaisi osallistumaan itselle mielekkääseen toimintaan, jonka kehittäjänä itse on. Mielekkäiden arjen toimintojen kehittäminen toteutui työelämän ulkopuolella olevien ja alueen ikäihmisten yhteistoimintana. Tällä haluttiin vahvistaa sukupolvien välistä yhteyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta alueellisesti. Yhdessä toimiminen ja kehittäminen vahvistavat myös yhteisöllisyyttä, joka puolestaan vahvistaa omaan asuinalueeseen kiinnittymistä. Lähtökohtana oli myös vanhustyön lisääntyvä työvoimatarve ja ajatus, että tutustuminen ikäihmisiin voisi lisätä mielenkiintoa vanhustyötä kohtaan.

Käytäntö osoitti, että työelämän ulkopuolella olevien osallistuminen kehittämistoimintaan oli haasteellisempaa kuin ikäihmisten. Ikäihmiset tulivat omaehtoisesti helposti mukaan ja pohtivat myös keinoja kutsua työelämän ulkopuolella olevia mukaan. Kokeilun perusteella voidaan väittää, että yhtenä uudenlaisen toiminnan onnistumisen edellytyksenä onkin, että osallistumiseltaan haasteellisten toimijoiden tukena toiminnassa on hyvä olla niin sanottuun kumppaniryhmään kuuluvia osallistujia. Kumppanuus rakentuu myös ryhmien väliseksi yksilöiden välisen kumppanuuden rinnalle. Tässä kokeilussa ikäihmisten merkitys toiminnan käynnistämisessä, eri kokeilujen toteutuksissa ja toiminnan arvioinnissa oli suuri. Heidän osallistumisensa kautta onnistui toiminnan jatkuvuus ja tämä antoi myös työelämän ulkopuolella oleville jatkuvuutta osallistua eri toimintoihin. Toisaalta tähän liittyi myös haasteita. Työelämän ulkopuolella olevat saattoivat pitää toimintaa lähinnä ikäihmisten asiana, jolloin osallistumisen kynnyksensä kasvoi ja innostus tulla mukaan väheni.

Konkreettinen kehittämistoiminta toteutui kuviossa 1 esitetyllä tavalla. Lähtötilanteessa alueen asukkaita tiedotettiin useita eri kanavia käyttäen mahdollisuudesta osallistua kehittämään mielekästä toimintaa asuinalueelleen. Tiedotusta tehtiin jalkautumalla alueen asukastalon kautta tunnistettujen alueen eri toimijoiden (seurat, järjestöt) luokse, lähettämällä tiedotteita ja hyödyntämällä heidän verkkosivujaan sekä pyydettiin näiden toimijoita jakamaan tiedotetta omissa toiminnoissaan suoraan asukkaille. Alueen eri toimijoilta pyydettiin myös lupa käyttää heidän ilmoitustaulujaan tiedottamiseen. Tiedotteita jaettiin erityisesti alueen ikäihmisten ja työelämän ulkopuolella olevien toimintaympäristöihin.



Kuvio 1. Kehittämisen eteneminen käytännössä

Hankeverkostoon kuuluneista osatoteuttajista osa oli myös alueen palveluntuottajia, ja heidän olemassa olevat kontaktinsa olivat erittäin arvokkaita kehittämistoiminnan alkaessa. Tärkeäksi osallistujien mukaan saamisen kannalta osoittautuivat myös suora jalkautuminen kadulle ja työelämän ulkopuolella olevien haastatteleminen heidän mahdollisissa toimintaympäristöissään siitä, mikä edistää ja mikä rajoittaa heidän osallistumistaan mielekkään toiminnan kehittämiseen omalla asuinalueella. Haasteena tässä kehittämistoiminnassa oli, että työelämän ulkopuolella olevat eivät olleet minkään tahon varsinaisia asiakkaita, jotka olisi voinut tavoittaa tietyllä tavalla, vaan he olivat alueen asukkaita. Niinpä heidän löytämisensä vaati monia vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Seuraava haaste oli, miten työelämän ulkopuolella olevat innostuisivat tulemaan mukaan kehittämään itselleen merkityksellistä toimintaa, jota ei ole valmiina vaan jonka he kehittäisivät itse ikäihmisten kanssa. Hankkeen aloitusseminaari toteutettiin tavoitteellisesti samalla tavalla kuin koko hankkeessa oli tarkoitus toimia. Aloitusseminaaripaikka oli keskellä asuinalueita, ja seminaarissa työskenneltiin osallistamalla kaikki osallistujat yhteiskehittämisen menetelmin ideoimaan mielekästä toimintaa asuinalueelle. Tällä kaikella haluttiin viestittää alusta alkaen kehittämistoiminnan luonnetta.

Ideapajat muodostivat koko kehittämistoiminnan selkärangan. Ideapajat toteutuivat kuukausittain koko hankkeen ajan. Ideapajassa työelämän

ulkopuolella olevat ja ikäihmiset olivat kehittäjiä, joiden kehittämistoiminnan projektityöntekijät mahdollistivat. Kehittäjät itse ideoivat toimintoja, joita he pitivät tarkoituksenmukaisina asuinalueelleen, sekä määrittivät itse, mitä ideoita viedään kokeiluihin. Näin syntyi useita eri kokeiluja, jotka on kuvattu erikseen tässä julkaisussa.

Kehittämisessä pyrittiin siihen, että ideoidut ja käytäntöön viedyt kokeilut kiinnittyisivät mahdollisemman paljon olemassa oleviin alueen toimintoihin yhdessä alueen toimijoiden kanssa. Aluksi kehittämisverkoston muodostivat ideapajoihin osallistuneet alueen ikäihmiset ja työelämän ulkopuolella olevat sekä hanketyöntekijät. Kun ideapajoissa tuotettuja ideoita vietiin käytäntöön kokeiltavaksi, rakentui eri kokeiluissa omat verkostonsa niiden alueen toimijoiden kanssa, joilla oli yhtenevä intressi kokeiltavaan toimintaan. Kokeiluista saatuja kokemuksia jaettiin kuukausittain toteutuneissa ideapajoissa ja kuultiin, mitä muissa kokeiluissa on tapahtunut. Kokeiluista alkoikin muodostua myös niiden keskinäistä verkostoa.

Ideapajojen ja kokeilujen rinnalla eteni kaksi muuta tärkeää kehittämisprosessia, jotka olivat merkityksellisiä rakennettaessa uudenlaista alueellista toimintatapaa. Työelämän ulkopuolella olevien työ- ja toimintakyvyn itsereflektiota varten tarvittiin työväline, joka tukisi henkilöä tunnistamaan omaa kyvykkyyttään erilaisissa tilanteissa ja toiminnoissa silloin, kun työtä ei ole. Tämä työväline ja sen kehittäminen on kuvattu erikseen tässä julkaisussa. Toinen tärkeä kehittämisprosessi liittyi alueellisen toiminnan kuvaamiseen digitaalisesti, millä voidaan tukea asukkaiden osallistumista asuinalueen eri toimintoihin. Tämä kehittämistyö on kuvattu myös tässä julkaisussa.

SILTAUSTOIMINNAN KEHITTÄMISKONSEPTIN YDINTEKIJÄT

KONSEPTIN KUVAUS

Uudenlaisen toimintatavan kuvaus laadittiin käyttäen konseptoinnin logiikkaa. Ydinkysymyksiä siis olivat: mitä uusi toimintatapa on, miten uudessa toimintatavassa toimitaan ja mitä ovat uuden toimintatavan kehittämisen arviointikohteet? Konseptointia ohjanneet kysymykset olivat myös kerätylle aineistolle tehdyt täsmennetyt kysymykset. Lisäksi selvitettiin työelämän ulkopuolella olevien ja hanketoimintaan osallistuneiden näkökulmasta toimintaan osallistumista edistäviä ja rajoittavia tekijöitä.

Konseptin tuottamiseksi aineistoa kerättiin kehittämistoiminnan aikana monimenetelmällisesti. Hankkeen ensimmäisellä puoliskolla toteutuivat työelämän ulkopuolella olevien haastattelut (n=15) sekä pajatoimintaan ja

kokeiluihin osallistuneiden kaksi pienryhmäkeskustelua. Heille kohdennettiin myös kyselyt hankkeen alussa ja lopussa (n=24). Aineistoa kerättiin myös projektitoimijoiden pienryhmäkeskusteluissa yhteiskehittelyn menetelmiä käyttäen kehittämistoiminnan alussa, puolivälissä ja lopussa. Projektityöntekijät pitivät myös havaintopäiväkirjaa kevään 2017 ajan. Työelämän ulkopuolelle oleville tehtiin myös teemahaastattelut (n=5) hankkeen lopussa. Aineistot analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Lisäksi pidettiin työpaja, missä haettiin vastausta kysymykseen, mitä lisäarvoa hankkeessa kehitetty toimintatapa tuottaa.

Uudenlaisen toiminnan kehittämiskonsepti, jota tässä artikkelissa kutsutaan siltaustoiminnan kehittämiskonseptiksi, rakennettiin aineistolähtöisesti. Tarkoituksena oli kokeiluna toteutuneen hankkeen avulla konkretisoida ja kuvata, mistä on kyse uudella toiminnassa, jossa työelämävalmiudet vahvistuisivat osallistuttaessa itselle merkityksellisen toiminnan kehittämiseen omalla asuinalueella toimintakyvyn tukemiseksi.

Kokeilujen kautta rakennettu kuvaus siltaustoiminnan kehittämiskonseptista (taulukko 1) rakentui kolmen kysymyksen kautta: mitä siltaustoiminta on, miten siltaustoiminnassa toimitaan ja mitä siinä arvioidaan?

Taulukko 1. Siltaustoiminnan kehittämiskonseptin keskeiset tekijät

Mitä siltaustoiminta on? (sisältö)	Miten toimitaan? (toimintaperiaatteet)	Siltaustoiminnan arviointi /arviointikohteet
Yhteiskehittämisessä rakentuvaa, osallistujille tärkeän päämäärän asettamista yhdessä <ul style="list-style-type: none"> yhteinen rakentuu hyvinkin yksilöllisten näkökulmien kautta 	Tarvitaan aikaa <ul style="list-style-type: none"> luottamuksen rakentaminen muutoksen aikaansaaminen 	Luottamuksen rakentuminen Kommunikointi (arviointikohteena: "kommunikointimeko"?)
Kiinnittämistä arjen toimintaan, joka tuo rytmiä elämään	Jatkuvan epävarmuuden ja hitaan etenemisen sietäminen Epäonnistumisen salliminen	Osallistuminen <ul style="list-style-type: none"> Osallistumisen merkitys osallistujalle Osallistumismahdollisuus omien ehtojen mukaisesti
Verkostomaista toimintaa <ul style="list-style-type: none"> arkielämälähtöisyys yksilölliset ja yhteiskunnalliset tarpeet yhdistyvät 	Kehittäminen lähtee osallistujista (eikä esim. ulkoa tuotuna jonkun ryhmän näkökulmasta) Kannustava, arvostava ja myönteinen toimintatapa	Kyvykkyyden vahvistuminen <ul style="list-style-type: none"> Itsevarmuuden vahvistuminen Omanarvontunteen vahvistuminen
Itseorganisoituvaa toimintaa yhdessä muodostettujen teemojen ympärille	Dialoginen kommunikaatio	Näkökulman muuttuminen omaan asemaan toiminnan myötä

<p>Laajentuvaa sosiaalista kanssakäymistä, jossa korostuvat</p> <ul style="list-style-type: none"> • toisen arvostaminen • toisesta huolehtiminen • palautteen saaminen omasta toiminnasta • vahvistuva luottamus omaan tekemiseen <p>Toiminnan laajeneminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • toiminnan siirtyminen osallistujan omaan lähiympäristöön ja muiden mukaan tuleminen <p>Työelämäkäsitys laajenee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työelämävalmiudet kehittyvät arjen valmiuksien kehittyessä • työ ja tuottava toiminta nähdään perinteistä palkkatyötä laajempaan asiana • tilanteita, jotka auttavat osallistumaan ja tunnistamaan omia yksilöllisiä vahvuuksiaan <p>Toiminnan avulla vahvistumista seuraavien asioiden suhteen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osallistuminen • osallisuuden kokemus • toimijuus • innostuminen 	<p>Osallistujien asiantuntijuuden ja osaamisen hyödyntäminen</p> <p>Pitää antaa yhtä aikaa sekä vapautta itse määrittää, mihin halutaan kiinnittyä että nopeasti rakentuvia konkreettisia kiinnittymiskohteita osallistua</p> <p>Sitoutumisen velvoite tulee olla vähäinen, sillä se innostaa jatkamaan, vaikka väliillä ei jaksa tulla paikalle</p> <p>Matala kynnyksen osallistua</p> <p>Verkostojen laajentaminen alueella arkeen rakentuvien toimintojen konkretisoitumisen myötä</p> <p>Tunnistetaan alueen eri verkostojen avaintoimijat/portinvartijat ja osallistetaan heidät mukaan</p> <p>Osallistajat kutsuvat vertais-toimijoina muita mukaan hyödyntäen omia sosiaalisia verkostojaan</p> <p>Toiminnan lähtökohtana on aina ihminen ihmiselle erilaisuuden ja monikulttuurisuuden todellisuudessa</p> <p>Yhteiset tapaamiset luovat rytmin kehittämisen etene-miselle</p> <p>Digitaalisten verkkoalustojen hyödyntäminen toimijoiden ja verkostojen löytämiseksi</p> <p>Tiedotetaan konkreettisella tasolla</p>	<p>Hyöty osallistujan näkökulmasta (haaste: milloin pitäisi arvioida?)</p> <p>Osallistujamäärät</p> <p>Osallistujien tavoittaminen uudella tavalla</p> <p>Uusien verkostojen ja yhte-yksien rakentuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yritysten/järjestöjen/seurojen toimintaan verkostoituminen • Vapaaehtoisten sitoutu-minen hyvän tekemiseen • Vapaaehtoisten sitou-tuminen toimintaan tai organisaatioon <p>Alueelle juurtuneet toimin-nat kokeilujen seurauksena</p> <p>Arvoverkkojen muodostu-minen</p>
--	--	---

MISTÄ ON KYSE?

Siltaustoiminnassa kyse on yhteiskehittämisen avulla rakentuvasta omaan arkeen liittyvästä ja itselle merkityksellisestä toiminnasta, jota tehdään yhdessä muiden kanssa. Toiminnan päämäärä rakentaminen alkaa hyvinkin yksilöllisten näkökulmien kautta, jotka yhteisissä keskusteluissa määrittyvät yhteiseksi päämääräksi. Toiminta kehitetään itse (suunnittelu, toteutus ja arviointi). Toiminta on luonteeltaan itseorganisoituvaa ja verkostomaisesti toteutuvaa. Parhaimmillaan toimintaan osallistumisella on leviämisaikutus eli osallistujat siirtävät oppimaansa omiin toimintaympäristöihinsä ja kutsuvat sieltä osallistujia mukaan. Kyse on myös laajentuvasta sosiaalisesta kanssakäymisestä, jossa korostuvat toisen arvostaminen, toisesta huolehtiminen, palautteen saaminen omasta toiminnasta ja vahvistuva luottamus omaan tekemiseen. Arjen valmiuksien kehittyminen nähdään työelämävalmiuksia vahvistavana tekijänä. Tuottavan toiminnan ja palkkatyön yhdensuuntaisuus tulee esille.

MITEN TOIMITAAN?

Jotta mielekäs arjen toiminta rakentuu tuloksellisesti yhteiskehittelyssä ja siten, että se mahdollistaa työelämävalmiuksien kehittymisen, tarvitaan aikaa. Aikaa tarvitaan luottamuksen rakentamiseen ja muutoksen aikaansaamiseen. Muutos liittyy osallistujan asemaan kehittämisessä. Siirtyminen kohteesta aktiiviseksi toimijaksi ja vastuuta ottavaksi kehittäjäksi on aikaa vievä oppimisprosessi. Oleellista kuitenkin on, että kehittäminen lähtee aina osallistujista. Koska ulkoa annettua valmista toimintaa ei ole, vaan se kehitetään itse, tarvitaan epävarmuuden ja hitaan etenemisen sietämistä.

Oleellisia toimintaperiaatteita ovat kannustava, arvostava ja myönteinen toimintatapa sekä dialogiaan perustuva kommunikaatio. Osallistujien asiantuntijuus ja osaaminen tulee hyödyntää.

Osallistumisen tulee olla matalakynnyksistä. Pakko ja sitoutumisen velvoite estävät osallistumista. Pitää yhtä aikaa olla sekä vapautta itse määrittää, mihin haluaa kiinnittyä että nopeasti rakentuvia konkreettisia kiinnittymiskohtia osallistua. Toiminnan lähtökohtana on aina ihminen ihmiselle erilaisuuden ja monikulttuurisuuden todellisuudessa.

Verkostoituminen rakentuu yksilön omista verkostoista ja osallistujien arkeen kiinnityvien toimintojen kytkeytymisestä alueen olemassa oleviin verkostoihin. Verkostojen avaintoimijat ja portinvartijat tulee tunnistaa.

Toimintojen kehittämisellä tulee olla rytmi, joka muodostuu yhteisten tapaamisten rytmittymisen avulla. Tiedottaminen tulee olla konkreettista. Digitaalisia verkkoalustoja tulisi olla toimijoiden löytämiseksi ja toimintaverkostojen rakentamiseksi.

ARVIOINTIKOHEET

Kehittämistoiminnan tuloksellisuutta arvioitaessa on tärkeää arvioida luottamuksen rakentumista. Myös kommunikoinnin tapa on tärkeää. Tässä ydinkysymyksenä arvioinnissa on: ”Kommunikoidimmeko”? Osallistuminen on myös yksi arviointikohde, ja tässä oleellista on se, mikä merkitys osallistumisella on osallistujalle ja osallistumismahdollisuus omien ehtojen mukaisesti.

Arvioinnin kohteena on myös kyvykkyyden vahvistuminen ja näkökulman muuttuminen omaan asemaan ja rooliin toiminnassa. Näiden suhteen oleellisia asioita ovat itsevarmuuden ja omanarvontunteen vahvistuminen. Nämä ovat näkökulmia, jotka vaativat itsereflektiota ja sitä tukevia työvälineitä. Tähän hankkeessa kehitetty TOPI-itsereflektiotyöväline on hyvä apu.

Arviointikohteina ovat myös uusien verkostojen ja yhteyksien muodostuminen sekä alueelle käytäntöään juurtuneet toiminnat. Verkostojen rakentumista voidaan arvioida yritysten, järjestöjen ja seurojen toimintaan verkostoitumisen kautta, osallistumisena ja myös sitoutumisena hyvän tekemiseen eri toimintojen tai organisaatioiden kautta. Digitaalisten verkkoalustojen rakentamisessa korostuvat arvoverkkojen rakentaminen.

TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN RAKENTUMINEN OSANA SILTAUSTOIMINTAA

Yleiset työelämävalmiudet koostuvat elämänhallintaan, kommunikointitaitoihin, ihmisten ja tehtävien johtamiseen sekä innovatiivisuuteen ja muutosten hallintaan liittyvistä tekijöistä. Nämä ovat kaikilta vaadittavia valmiuksia. Elämänhallintaan liittyvät valmiudet tarkoittavat oppimisen taitoja, kykyä organisoida ja hallita ajankäyttöä, ongelmanratkaisutaitoa sekä omia henkilökohtaisia vahvuuksia. Kommunikointitaidoissa kyse on vuorovaikutustaidoista, kuuntelutaidoista sekä suullisesta ja kirjallisesta viestintätaidosta. Ihmisten ja tehtävien johtamisessa tarvitaan koordinoitukykyä, päätöksentekotaitoa, johtamistaitoa, taitoa hallita konflikteja sekä suunnittelu- ja organisoitintaitoa. Innovatiivisuus ja muutosten hallinta edellyttävät hahmottamiskykyä, luovuutta, innovatiivisuutta ja muutosherkkyyttä sekä riskinotto- ja visiointikykyä. (Ruohotie 2002.)

Työelämävalmiuksien ja työssä tarvittavan osaamisen vahvistamista tehdään monella tavalla eri yhteyksissä. Formaalisissa koulutuksissa nämä ovat osa opetussuunnitelmia ja opetusta, ja työpaikoilla kyse voi olla henkilöstökoulutuksesta ja kehityskeskusteluista. Työelämän ulkopuolella olevien näkökulmasta yksi vaihtoehtoinen ratkaisu voisi olla mielekäs, omassa

elinympäristössä tapahtuva toiminta, johon osallistumalla omat työelämävalmiudet vahvistuvat. Toiminnan tulee olla osallistujalle motivoivaa ja merkityksellistä. Toiminta, joka mahdollistaa työelämän ulkopuolella olevalle kehittäjän roolin ja joka toteutuu yhteistoiminnassa muiden kanssa ja synnyttää verkostoja, vastaa luonteeltaan tämän ajan ja lähitulevaisuuden työelämän osaamisvaatimuksiin (ks. Mäkinen – Mikkola 2016). Ihmisillä pitää olla mahdollisuuksia huolehtia omista työelämävalmiuksistaan myös työelämän ulkopuolella.

Hankkeen lähtöajatuksena oli, että siltaustoiminnassa kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työelämävalmiudet vahvistuvat yhdessä rakentuvaan toimintaan ja oppimiseen perustuen. Tätä lähtöoletusta testattiin muun muassa haastattelemalla hanketoimintaa osallistuneita, työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä teemahaastattelun avulla. Teemat pohjautuivat yleisiä työelämävalmiuksia käsittelevään teoreettiseen perustaan (Ruohotie 2002).

Haastattelujen tuloksissa korostui osallistujien kokemus erityisesti **elämänhallinnan taitojen vahvistumisesta ja säilymisestä**. Heille erityisen merkityksellistä oli osallistuminen aktiivisena, omaehtoisena toimijana avoimeen ja osallistujista lähtöiseen toimintaan, sen suunnitteluun ja toteutukseen. Tämän kaltainen toiminta itsessään synnyttää laaja-alaista ja epävirallista oppimista, joka ei tule näkyviin formaalissa, muodollisessa koulutuksessa ja oppimisessa. Toiminta antaa mahdollisuuden mielekkäseen ja merkitykselliseen konkreettiseen tekemiseen, jossa osallistujilla on mahdollisuus kehittää ja ylläpitää omia taitojaan ja osaamistaan. Omasta kiinnostuksesta lähtevä, yhdessä muiden kanssa toteutuva toiminta ja tekeminen luovat positiivisen ilmapiirin ja oppimisen alustan, jotka motivoivat osallistujia aktiiviseen toimintaan ja toimijuuteen.

Työelämän ulkopuolelle joutuminen on uhka elämänhallinnan ylläpitämiselle, koska työn menettäminen merkitsee helposti muun muassa päivittäisen arjen rytmin ja rutiinien muuttumista, jopa häviämistä. Kun työn tekeminen, työhön lähtö ja sieltä palaaminen eivät enää aseta päivään pakollista rytmiä, työelämän ulkopuolella oleva henkilö ei välttämättä löydä syytä lähteä liikkeelle. Arjen rytmin ja rutiinien, mielekkään tekemisen, puuttuminen merkisi helposti kotiin jäämistä, joka koettiin merkittävänä uhkana oman toimintakyvyn ja työelämävalmiuksien säilymisille. Kotona oleminen ilman mielekästä tekemistä passivoi ja oma aktiivisuus vähenee, mikä nostaa entisestään kynnystä lähteä liikkeelle, osallistua itseä kehittävään toimintaan. Osallistujat näkivät hankkeen kaltaisen toiminnan antavan syyn liikkeelle lähtemiseen ja omaan aktiivisuuteen. Toiminta rytmitti sopivasti päivää ja antoi aikatauluja arkeen.

Työelämän ulkopuolella olemien saattaa myös heikentää omaa kykyä sitoutua tarjolla olevaan toimintaan, jos sen merkitystä itselle ja omien työ-

elämävalmiuksien ylläpitämiselle ei pystytä konkreettisesti tunnistamaan. Omasta kiinnostuksesta lähtevä toiminta, sen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuminen, edisti osallistujien sitoutumista yhteiseen toimintaan sekä omaan tekemiseen ja vastuun ottamista yhteisen toiminnan tavoitteiden ja tulosten saavuttamisesta.

Erityisen suuri uhka työelämästä pois joutuminen on itsetunnolle ja -luotamukselle, uskalle omiin kykyihin ja osaamiseen. Työn menettäminen ja epävarmuus uudelleen työllistymisestä merkitsivät kokemusta oman roolin, paikan ja aseman muuttumisesta ja heikkenemisestä niin omassa yhteisössä kuin yhteiskunnassa. Merkitykselliseksi koettuun toimintaan osallistuminen ja oma aktiivinen toimijuus edistivät oman paikan uudelleen löytämistä sekä omassa yhteisössä että yhteiskunnassa. Osallistujat eivät halunneet nähdä toimintaan osallistumista pelkästään vapaaehtoistyönä, vaan motiivina oli toive vielä työelämään palaamisesta. Pelkkä toiminta toiminnan vuoksi ei edistänyt omaa sitoutumista. Merkitykselliseksi koettu ja tavoitteellinen toiminta auttoi tunnistamaan omia olemassa olevia ja aikaisemmin työelämässä saavutettuja taitoja ja osaamista. Se motivoi omien taitojen ja osaamisen hyödyntämiseen ja kehittämiseen. Oman osaamisen tunnistaminen vahvisti uskoa mahdollisuuteen ylläpitää ja hyödyntää sitä myös työelämässä siitäkin huolimatta, että koki epäonnistumisia työnhaussa.

Työelämässä tarvitaan **vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaitoja**, joiden ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttävät niiden käyttämistä. Osallistujat kokivat yhteisen toiminnan kehittävän yhteistyötaitoja. Toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa oli mahdollista kehittää neuvottelu- ja esiintymistaitoja. Merkittävää oli positiivisen vuorovaikutuksen merkityksen ymmärtäminen. Toisen ideoita ja toisia ei arvostella, vaan pyritään toista kannustavaan, keskinäiseen auttamiseen perustuvaan tiedonvaihtoon ja -jakamiseen. Yhdessä toimiminen opetti taitoa vuorovaikutteiseen keskusteluun, muiden kuunteluun ja toisen näkökulmien huomiointiin, ja samalla se harjaannutti omia perustelutaitoja.

Toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa ei korostunut johtajuus, vaan osallistujat pyrkivät pikemminkin tasavertaiseen kumppanuuteen. Työelämävalmiuksien näkökulmasta tarkasteltaessa **ihmisten ja tehtävien johtaminen** näyttäytyi osallistujien puheessa sitoutumista ja pitkäjänteisyyttä vahvistavana ja kehittävänä toimintana. Toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen edellyttivät kykyä yhdessä toimimiseen sekä toiminnan suunnitteluun ja keskinäisestä työnjaosta sopimiseen. Osallistujilla piti olla kykyä oman toiminnan johtamiseen, mikä tarkoitti kykyä ottaa vastuuta sekä omasta että yhteisestä toiminnasta. Toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta neuvottelemisen vaati ajoittain myös kykyä ratkaista erilaisista odotuksista ja ideoista mahdollisesti syntyviä ristiriitaitilanteita tai konflik-

teja. Erilaisten näkemysten huomioiminen ja yhteensovittaminen vaatii harjaantumista.

Vaikka toiminnassa ei koettu olevan varsinaisia johtajia, jotkut osallistujista kokivat pystyvänsä hyödyntämään aikaisempia esimies- ja tiiminohjaustaitojaan. Uudenlainen tilanne opetti heille uusia taitoja tiimi- ja joukkuehengen ylläpidossa, esimerkiksi ihmisten motivoinnissa ja sen merkityksessä, kun kyse oli osallistujien omaehtoisesta ja vapaaehtoisuuteen perustuvasta toiminnasta, ei työnantajan asettamista tehtävistä ja velvoitteista.

Koko toiminnan perustana ollut avoin työskentelyyn ja yhteiskehittämisen työtapo motivoi ja mahdollisti osallistujien mielestä **luovuuden ja innovatiivisen** toiminnan ja kehittämisen. Yhteinen toiminta opettaa ryhmässä toimimista ja yhteisöllisyyttä sekä niiden merkityksen ymmärtämisestä toiminnan onnistumisesta ja uuden löytämisestä. Osallistujat kokivat omien ajatusten laajenevan ja kehittyvän yhteisessä ideoinnissa ja toiminnassa. Yhteiskehittelyn menetelmät mahdollistavat myös hiljaisempien osallistumisen äänen kuuluminen. Toiminnan avoimuus ja strukturoimattomuus pakottavat osallistujia sietämään epävarmuutta ja riskinottoa toiminnan toteutuksen suhteen.

Osallistujien haastattelujen tulosten **yhteenvetona** voi todeta, että osallistujat kokivat toimintaan osallistuminen merkityksellisenä omalle elämälle. Sen koettiin ehkäisevän passiivisuuden mukana helposti tulevaa eristäytyneisyyttä ja yksinäisyyttä. Toimintaan osallistuminen mahdollistaa samanlaisista asioista kiinnostuneiden ihmisten kohtaamisen. Mahdollisuus oman aktiivisuuden ylläpitämiseen ja yhteiseen toimintaan muiden kanssa antoi kiinnekohtia arkeen. Toiminta voi ehkäistä ”sen viimeisen syrjäytymisen”, kuten eräs haastateltavista totesi. Samalla toivottiin toiminnan kehittyvän edelleen ja löytävän myös siltaa työelämään, kuten yhteistyötä TE-toimistojen kanssa, jotta toimintaan osallistuminen voisi paremmin olla ”ponnahduslautana takaisin työelämään”.

SILTAUSTOIMINNAN KEHITTÄMISKONSEPTI VASTAA TYÖELÄMÄN MUUTOKSEEN

Kehittämiskonseptit heijastelevat aina työelämän kulloistakin kehitysvaihetta. Työelämän massatuotannon vaiheeseen vastaa hyvin niin sanottu rationaalinen kehittämiskonsepti. Siinä korostuu rationaaliseen suunnitteluun perustuva ajattelutapa. Toimintaympäristö nähdään hallittavana, ja yllätykset ovat jotain sellaista, mikä halutaan eliminoida. Rationaalinen kehittämiskonsepti sopii ”kesyihin” ongelmiin. Rationaalisen valinnan ajattelutapa on huono ottamaan vastaan yllätyksiä, ymmärtämään hiljaisen tiedon merkitystä, ongelman kinkkisyyttä sekä rakentamaan hyviä oppi-

mistiloja ja käytäntöyhteisöjä. (Arnkil – Spangar – Jokinen 2007.)

Siltaustoiminnan kehittämiskonseptissa kyse on ”kinkkisten” ongelmien maailmasta, jossa eteen tulleita kysymyksiä ei voitu tietää etukäteen. Olennaista olivat arjen toiminnassa realisoituva hiljainen tieto, osallistumisen tai osallistumattomuuden yllätyksellisyys ja toiminnan itseorganisoituminen sekä epävarmuus.

Rationaalisen kehittämisen puutteita korjaamaan on työelämän kehittymisen myötä rakentunut niin sanotun oppivan organisaation kehittämiskonsepti, jossa erityisesti kiinnitetään huomiota hiljaisen tiedon merkitykseen ja rakennetaan oppimisen tiloja ja käytäntöyhteisöjä (vrt. mm. Senge 1990; Takeuchi – Nonaka 2004). Arnkil ym. (2007) toteavatkin, että mitä kinkkisempi asia, sitä enemmän ”väliin” tarvitaan oppivan organisaation kaltaista toimintaa.

Siltaustoiminnan kehittämisessä ydinajatuksena oli, että osallistumalla yhteiseen toimintaan opitaan yhdessä asioita, joiden kautta työelämävalmiudet voivat vahvistua. Tästä näkökulmasta katsoen siltaustoiminnan konsepti voisi olla oppivan organisaation kehittämiskonseptin suuntainen. Siltaustoiminnan kehittäminen sisälsi kuitenkin monia asioita, jotka eivät sovi oppivan organisaation kehittämiskonseptiin. Siltaustoiminnassa pääpaino ei ollut oppimisen laadussa, vaan osallistumisessa arjen toimintaan ja kommunikaatiossa (vrt. Arnkil ym. 2007).

Edellä esitettyihin nähden toisenlaista kehittämiskonseptia edustaa ajattelutapa, jota kutsutaan arjen monimuotoista toimintaa korostavaksi kehittämiseksi (Stacey – Griffin 2005). Tämä kehittämiskonsepti vastaa ehkä parhaiten myös työelämän nykyiseen kehitysvaiheeseen eli niin sanottuun yhteiskehittämisen vaiheeseen (vrt. Virkkunen ym. 2010). Tässä kehittämiskonseptissa painopiste on arjen toimijoissa ja heidän toiminnassaan. Huomio kiinnitetään erityisesti oppimistilojen laatuun, mutta ennen kaikkea toimintakykyyn arjessa ja arjessa tapahtuvaan kommunikaatioon (Shaw 2001). Painopiste on siinä, mitä tapahtuu paikallisesti juuri nyt, tapahtumien virrassa. Toimintaa ei voida suunnitella tarkasti etukäteen, vaan se kehkeytyy arjessa tapahtuvista askeleista ja näiden strateginen merkitys paljastuu vasta jälkikäteen. (Arnkil ym. 2007.)

Siltaustoiminnan kehittämisen lähtökohtana ei ollut mikään edeltä valittu teoreettinen kehittämiskonsepti. Kyse oli enemmänkin rohkea hyppy ”mustaan laatikkoon”, jossa ollessa pyrittiin yhdessä toimintaa analysoimalla löytämään valoa kehittämisen polulla jatkamiseksi. Siltaustoiminnan teoreettinen tarkastelu kehittämiskonseptien dimensioiden avulla konkretisoi sen, miten siltaustoiminnan kehittämisessä oli samankaltaisuutta arjen monimuotoisen toimintakyvyn kehittämiskonseptin kanssa (Stacey – Griffin 2005; Arnkil ym. 2007) (ks. taulukko 2). Pääpaino kehittämisessä

oli arkeen osallistumisessa, mikä tarkoitti sitä, että osallistujat sanoittivat itse määritelmän ja tarpeen toiminnalleen. Tämä vahvisti toimintaan osallistumista ja sitoutumista. Toiminta rakentui ”tyhjälle paperille” – mahdollisuuksien paperille, ”tule sellaisena kuin olet” -ajattelulle. Pääpaino oli oman arjen toiminnan ja sen tilanteiden pohdinnassa, jota arvostettiin ja kuultiin. Osallistujien ”hiljaiset valmiudet” saivat paikan tulla esille.

Taulukko 2. Siltaustoiminnan ja monimuotoisen arjen toimintakyky-konseptin vertailu kehittämiskonseptien yleisten dimensioiden avulla

Dimensio	Miten ilmenee monimuotoisen arjen toimintakyvyn kehittämiskonseptissa? (Arnkil ym. 2007)	Miten ilmeni siltaustoiminnassa?
Pääpaino	Arjen osallistumisen ja kommunikaation laatu	Osallistujat sanoittivat itse määritelmän ja tarpeen toiminnalleen. Pääpaino oli oman arjen toiminnan ja sen tilanteiden pohdinnassa, jota arvostettiin ja kuultiin. Osallistujien ”hiljaiset valmiudet” saivat paikan tulla esille.
Varmuus-epävarmuus	Epävarmuus ja paradoksit kuuluvat asiaan	Epävarmuus oli oleellista lausua ääneen, sillä se tunnistamalla kehittäminen kehkeytyi eteenpäin. Osallistujat toivat esiin myös epävarmuudesta varmuuteen siirtymistä oman kokemuksensa kautta ilmaisemalla, että ”on jotain, mitä odottaa”.
Tietämyskonsepti	Tietämys rakentuu arjen kommunikaatiossa	Tietämyksen rakentamisen lähtökohdaksi oli osallistujien oma ymmärrys, taidot ja tieto omasta tilanteestaan.
Strategiakonsepti	Ei etukäteisstrategiaa, vaan kehkeytyy itseorganisoitumisessa teemojen ympärille.	Osallistujat olivat kehittäjiä, joiden ideointi toi paljon tiedon rönsyjä. Suunnitelmat muokkautuivat osallistujien ajatusten, kommenttien ja ehdotusten mukaan, mikä edesauttoi toiminnan muokkautumisen osallistujille sopivaksi.
Kulttuurikonsepti	Suositaan erilaisuutta, monikulttuurisuutta, vastakulttuureja.	Tavoitettiin ja osallistettiin laajasti erilaisista taustoista olevia, eri-ikäisiä tulemaan yhteen, ideoimaan paikallista toimintaa.

Oppimiskonsepti	Painottaa arjen toimintakykyä, paikallisteoriaa ja hiljaista tietoa	Kokeilussa elämänhallinnan taidot ja arjen toimintakyky tulivat esille vahvasti (elämänhallinnan osa-alueet). Osallistujat ovat kokeneet itsensä hyödyllisiksi, mikä on vahvistanut tuottavuuden tunnetta, kuulluksi tulemistä, rohkaistumista kommentoimaan sekä kokemusta siitä, että mielipiteillä on väliä.
Kehittämiskonsepti	Kehittämisen ydin on arjen itseorganisoituvassa toiminnassa, jossa kehkeytyy teemoja ja toimintaa.	Jalkaantumisen osallistujien toimintaympäristöihin on tuottanut erilaisia teemoja ja niihin liittyvää konkreettista toimintaa.
Kehittämisen eteneminen	Kehkeytyvä, emergentti	Luotiin yhdessä rakenne kehittämiseksi.
Toimintatasot	Kielellisten lisäksi toiminnalliset menetelmät eri muodoissa, metaforisuus, symbolisuus, taide.	Tietoa saatiin toiminnan kautta - toiminnassa! Kielellisen lisäksi monia toiminnallisia menetelmiä eri muodoissa.
Aikakonsepti	Kolminkertainen nykyhetki: menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden yhtäaikainen olemassa olo.	Menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden yhtäaikainen läsnäolo tuli esille mm. eri ikäryhmien yhtäaikaisessa toiminnassa (esim. mitä ko. toiminta oli ennen, nyt ja mitä halutaan tulevaisuudessa). Valmis idea ja sen toteutus on siirretty/siirtynyt eteenpäin osallistujien toimesta toiseen toimintaympäristöön.
Arviointikonsepti	Arvioinnin tehtävänä on ilmoittaa, "kommunikoimmeko"?	Arvioinnin tehtävänä on ilmoittaa, "kommunikoimmeko"?
Hyvän käytännön konsepti	Hyvä käytäntö on joustavaa ja luovaa arjen käytäntöä.	Hyvä käytäntö on joustavaa ja luovaa arjen käytäntöä, josta hyvänä esimerkkinä oli kävelyoporukat-kokeilu, jossa itseorganisoituvassa toiminnassa, joustavasti rakentui kestävä arjen käytäntöä. Käytäntö on toteutunut siellä, missä osallistujat ovat.

Epävarmuus ja sen sietäminen olivat koko ajan läsnä. Epävarmuus oli oleellista lausua ääneen, sillä se tunnistamalla kehittäminen kehkeytyi eteenpäin. Epävarmuus ja paradoksit kuuluivat toiminnan luonteeseen koko ajan. Nämä toisaalta yhtä aikaa edustivat myös nykyisen työelämän luonnetta. Osallistujat toivat esiin myös epävarmuudesta varmuuteen siirtymistä oman kokemuksensa kautta ilmaisemalla, että ”on jotain, mitä odottaa”. Tämä puolestaan voisi kertoa elämänhallinnan kokemuksesta.

Tietämyksen rakentamisen lähtökohtana oli osallistujien oma ymmärrys, taidot ja tieto omasta tilanteestaan. Kehittämistoiminnassa pyrittiin selkeästi pois ajattelusta, että joku tietää paremmin. Tieto syntyi sen sijaan yhteisissä keskusteluissa osallistujien omaan arkeen liittyen. Tämä vahvisti myös osallistujien päivän jäsentymistä luomalla kiinnittymiskohtia arkeen. Samalla rakentui tarpeisiin vastaavaa toimintaa.

Toiminta muokkautui itseorganisoituen yhdessä sovittujen teemojen ympärille. Osallistujat olivat kehittäjiä, ja heidän ideointinsa toi paljon tiedon rönsyjä. Näiden synnyn etukäteisstrategia olisi saattanut estää. Suunnitelmat muokkautuivat osallistujien ajatusten, kommenttien ja ehdotusten mukaan, mikä edesauttoi toiminnan muokkautumisen osallistujille sopivaksi. Kehittämisessä suosittiin erilaisuutta ja mahdollistettiin monikulttuurisuus. Toiminnassa tavoitettiin ja osallistettiin laajasti erilaisista taustoista olevia sekä eri-ikäisiä tulemaan yhteen ja ideoimaan paikallista toimintaa. Haastavaksi kysymykseksi rakentui, miten luodaan erilaisten ryhmien toiminnalle yhteinen tarve.

Oppimisessa painottuivat arjen toiminta, paikallisuus ja hiljainen tieto. Esimerkiksi yhteisöllinen ruokailu -kokeilussa elämänhallinnan taidot ja arjen toimintakyky tulivat esille vahvasti. Tämä puolestaan voi vahvistaa konkreettisesti yleisiä työelämävalmiuksia, jolloin saattaa syntyä positiivista työelämään suuntautumista. Kehittämisen ydin oli arjen itseorganisoituvassa toiminnassa. Jalkautuminen osallistujien toimintaympäristöihin tuotti erilaisia teemoja ja niihin liittyvää konkreettista toimintaa. Osallistujat kokivat itsensä hyödyllisiksi, ja tämä vahvisti tuottavuuden tunnetta, kuulluksi tulemistä, rohkaistumista komentoimaan sekä kokemusta siitä, että mielipiteillä on väliä. Tärkeänä pidettiin, että osallistujat ovat itse vaikuttaneet ja tehneet valintojaan. Tämä lisäsi merkityksellisyyden kokemusta.

Toiminnan edetessä kehkeytyi yhdessä luotu rakenne kehittämiselle. Tietoa luotiin ja saatiin toiminnassa. Toiminnassa työskenneltiin paitsi kielellisellä tasolla, niin myös monien toiminnallisten menetelmien tasoilla. Menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden yhtäaikainen läsnäolo tuli esille muun muassa eri ikäryhmien yhtäaikaisessa toiminnassa (esimerkiksi mitä ko. toiminta oli ennen, nyt ja mitä halutaan tulevaisuudessa). Valmis

idea ja sen toteutus siirtyivät eteenpäin osallistujien toimesta toiseen toimintaympäristöön. Hyvä käytäntö oli joustavaa ja luovaa arjen käytäntöä, josta hyvänä esimerkkinä oli kävelyporukat-kokeilu, jossa itseorganisoituvassa toiminnassa ja joustavasti rakentui kestävää arjen käytäntöä. Käytäntö toteutui siellä, missä osallistujat olivat. Työelämän ulkopuolella olevilla ihmisillä oli paljon taitoa, osaamista ja potentiaalia, ja nämä voitiin hyödyntää merkityksellisen toiminnan kautta.

Työelämän muutokset tuovat uusia vaatimuksia työelämässä tarvittavaan osaamiseen ja siinä selviytymiseen. Työelämässä menestymisen avaimet eivät ole vain teoreettisen tiedon hallitsemisessa vaan ennen kaikkea innovaatiokyvykkyydessä, luovassa ongelmanratkaisutaidossa, uusien mahdollisuuksien ja ideoiden tunnistamisosuamisessa ja kriittisen ajattelun taidoissa. OECD on määrittänyt avainkompetenssit, jotka ovat kykyä 1) viestiä ja käyttää kieltä, 2) toimia ryhmässä ja 3) toimia itsenäisesti. (OECD 2005.) EU:n raportissa *“The top 10 European skills for competitiveness”* tunnistettiin kymmenen kriittistä taitoa tulevaisuuden työelämässä menestymiselle, jotka ovat 1. kommunikaatio, 2. suunnittelu, 3. ristiriitatilanteiden hallitseminen, 4. avoimuus muutokselle, 5. päätöksenteko, 6. yhteistyö, 7. joustavuus, 8. strateginen ajattelu, 9. aloitekyky ja 10. oppimisen edistäminen (Rutelione ym. 2011; EU 2016).

Tarkasteltaessa siltaustoimintaa suhteessa tulevaisuuden työelämässä tarvittavaan osaamisen rakentamiseen (vrt. OECD 2005 ja EU 2016) voidaan todeta, siltaustoiminta tukee tulevaisuuden työelämässä tarvittavien valmiuksien kehittymistä. Haasteistaan huolimatta siltaustoiminta on erittäin potentiaalinen mahdollisuus ja vaihtoehto uudelleenlaisiksi toimintatavaksi työelämän ulkopuolella olevien ihmisten tukemisessa kohti työelämää.

TYÖELÄMÄVALMIUKSIA ALUEELLISTA HYVINVOINTIA KEHITTÄMÄLLÄ -TOIMINTAKONSEPTI

Siltaustoiminnan kehittämiskonseptin rakentamisen avulla saatiin tulokseksi kuvaus, miten työelämävalmiuksia voidaan edistää alueellista hyvinvointia kehittämällä (taulukko 3). Voidaan puhua uudesta toimintakonseptistä, jota ei ole aikaisemmin muualla kuvattu. Toimintakonseptin kuvaus sisältää sen arvoperustan, sisällön, toimintaperiaatteet, arviointikohteet ja toimintatavan tuottaman lisäarvon. Näistä sisältö, toimintaperiaatteet ja arviointikohteet on avattu aikaisemmin tässä artikkelissa siltaustoiminnan kehittämiskonseptin kuvauksen yhteydessä. Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä -toimintakonseptin arvoperustan ytimessä ovat tasavertaisuus ja toisen arvostaminen.

Taulukko 3. Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä -toimintakonseptin ydintekijät

Arvoperusta	Tasavertaisuus ja toisen arvostaminen
Mitä (sisältö)	Omaan arkeen liittyvä, itselle merkityksellinen toiminta. Päämäärä rakentuu yksilöllisten näkökulmien kautta yhteiseksi. Toiminnot kehitetään itse. Toiminnot kiinnittyvät olemassa oleviin verkostoihin. Laajentuva sosiaalinen kanssakäyminen. Työelämävalmiudet kehittyvät arjen valmiuksien kehittymisen myötä. Tuottavan työn ja palkkatyön yhdensuuntaisuus tulevat esille toiminnassa.
Miten (toiminta-periaatteet)	Tarvitaan aikaa. Kehittäminen lähtee aina osallistujista, ei ulkoa tuotuna. Epävarmuuden ja hitaan etenemisen sieto. Kannustava, arvostava ja myönteinen toimintatapa. Dialogisuuteen perustuva kommunikaatio. Osallistujien asiantuntijuus ja osaaminen hyödynnetään. Matalakynnyksisyys ja vapaus määrätä itse osallistumisesta. Nopeasti konkretisoituvat toiminnot. Toiminnot leviävät olemassa olevien verkostojen avulla. Verkostojen avaintoimijat ja portinvartijat tunnistetaan. Yhteiset tapaamiset luovat rytmin kehittämisen etenemiselle. Tiedottaminen konkreettista. Digitaalisten verkkoalustojen hyödyntäminen.
Arviointi (arviointikohteet)	Luottamuksen rakentuminen. Kommunikointitapa. Osallistumisen merkitys. Kyvykkyyden vahvistuminen (ks. TOPI-reflektioväline). Verkostojen ja yhteyksien muodostuminen. Arvoverkkojen muodostuminen.
Lisäarvo	Osallistujat (työelämän ulkopuolella olevat ja ikäihmiset): Osallistuminen ja osallisuuden kokemus vahvistuvat. Yhteisöllisyys rakentuu ja vahvistuu. Haasteellisesti mukaan tulevat ihmiset innostuvat. Arkiset haasteet tulevat näkyviksi ja työskennellään osallistujien näkökulmasta "oikeiden asioiden" äärellä. Saadaan merkitystä elämään toiminnan kautta. Oman kyvykkyyden itsereflektion vahvistuminen. Ympäristö: Kannustava toimintaympäristö rakentuu. Syntyy uusia paikkoja ja mahdollisuuksia osallistua yhdessä kehitettyihin toimintoihin. Motivoi asumaan alueella.

	<p>Verkostot: Uusien verkostojen rakentumisen ja toimijoiden kautta syntyvä ymmärrys toisten toiminnasta. Löydetään aidosti yhteistyöhön motivoituneet tahot. Muodostuneet verkostot eheyttävät alueen pistemäisesti toteutuvaa toimintaa. Alueen olemassa olevat toiminnot vahvistuvat verkostoitumisen myötä. Rakentunut yhteistyöverkostoja myös alueen tuleville toiminnoille.</p> <p>Osaaminen: Oman osaamisen tunnistaminen ja osoittaminen. Toisen osaamisen arvostaminen. Toisen osaamiseen luottaminen. Yhteistyötaitojen kehittyminen.</p> <p>Muuta: Yhteistoiminnan edellytysten kirkastuminen. Yhteiskehittely toimintatapana tuloksellisesta. Työelämävalmiuksien vahvistamisen mahdollistaminen konkretisoituu.</p>
--	--

Kysymykseen ”miksi tämä toimintatapa?” vastaa toimintakonseptien yleisen logiikan mukaisesti toimintatavan tuottama lisäarvo. Nyt kehitytyn toimintakonseptin tuottama lisäarvo jäsenyi osallistujien, ympäristön, verkostojen ja osaamisen alueille. Osallistujien näkökulmasta lisäarvoina ovat osallistumisen ja osallisuuden kokemuksen sekä yhteisöllisyyden vahvistuminen. Oman kyvykkyyden itsereflektio vahvistuu, mikä edistää oman osaamisen tunnistamista ja osoittamista.

Koko toimintakonseptin kehittämisen ajan on jatkuvana haasteena ollut pitkään työelämän ulkopuolella olevien mukaan innostaminen. Se on keskeinen kysymys, ja sen ratkaiseminen on edelleen jatkokehittämistä vaativa ilmiö. Tämä toimintakonsepti toi lisäarvon muodossa näkyväksi sen, että kun työelämän ulkopuolella olevat voivat kiinnittyä omaan arkeensa kuuluviin, heille ”oikeisiin” asioihin, innostaa se mukaan myös niitä, joiden mukaan tulo olisi muuten epävarmaa. Näin osallistujille merkitykselliset asiat siirtyvät heidän omiin toimintaympäristöihinsä heidän omana toimintanaan. Tällä on sekä toimintakykyä että työelämävalmiuksia edistävä merkitys.

Toimintakonseptin tuottamaa lisäarvoa ovat myös kannustavan toimintaympäristön rakentuminen sekä uusien paikkojen ja mahdollisuuksien syntyminen yhteiseen toimintaan osallistumiseksi. Nämä ovat edellytyksiä muuttuvassa työelämässä tarvittavan osaamisen rakentumiselle. Odottamaton lisäarvo liittyi siihen, että kehitetty toimintatapa motivoi osallistujia

asumaan alueella. Tämä on tärkeä asia kehitettäessä asukastoimintaa asuinalueilla, millä puolestaan on laaja-alaista hyvinvointia lisäävä vaikutus.

Verkostot ja verkostoissa toimiminen ovat tämän päivän työelämän keskeisiä vaatimuksia. Nyt kehitetyn toimintakonseptin mukainen toiminta tuo lisäarvona muun muassa verkostojen kautta syntyvää ymmärrystä toisten toiminnasta ja auttaa tunnistamaan yhteistyöhön motivoituneet tahot. Verkostojen myötä myös kehitettävistä toiminnoista (vrt. työ) tulee tuloksellisempia. Voidaan väittää, että tämän toimintakonseptin mukainen toimintatapa luo mahdollisuuksia kehittää nykyisessä työelämässä vaadittavia työelämävalmiuksia, joiden vahvistaminen perinteisissä välityömarkkinoiden tarjoamissa palveluissa jää usein vähäisiksi tai ei toteudu lainkaan.

Toimintakonseptin kehittämiseen osallistuneiden työelämän ulkopuolella olevien sekä ikäihmisten antaman palautteen mukaan kehittämistoimintaan osallistuminen merkitsi heille itselleen tärkeiden asioiden tavoittelua sekä tunnetta, että oma tekeminen on merkityksellistä ja että he pystyvät vaikuttamaan yhteisiin asioihin. Lisäksi he toivat esille, että he saivat myönteistä palautetta tekemisistään. He kokivat kuuluvansa itselle tärkeään ryhmään. Lisäksi he kokivat, että heihin luotettiin ja että he olivat tarpeellisia muille. Tämä kaikki kertoo vahvasta osallisuuden kokemuksesta, joka on suuri voimavara ihmisen hyvinvoinnin kannalta. *Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä -toimintakonseptin mukainen toimintatapa antaa hyvät edellytykset edistää tämän päivän ja tulevaisuuden työelämässä vaadittavia työelämävalmiuksia. Toimintatapa on myös erinomainen työelämän ulkopuolella olevien ja ikäihmisten toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistäjä.*

LÄHTEET

- Arnkil, Robert – Spangar, Timo – Jokinen, Esa 2007. Hyvä vertaisoppiminen kuntatyön arjessa. Acta nro 196. Helsinki: Kuntaliitto.
- Dennig P. J. – Yaholkovsky P. 2008. Getting to “We”. Solidarity, Not Software, Generates Collaboration. *Communications of the Acm* 51 (4), 19–24.
- EU 2016. A New Skills Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Saatavissa osoitteessa: <<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF>>.
- Harra, Toini 2014. Terapeuttinen yhteistoiminta. Asiakkaan osallistumisen mahdollistaminen toimintaterapiassa. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 156. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Hibbert, P. – Huxham, C. – Smith, Ring P. 2008. Managing Collaborative Inter-organizational Relations. In Cropper, S. – Huxham, C. – Ebers, M. – Smith, Ring, P. (eds.): *Handbook of Inter-Organizational Relations*. Oxford: OUP.
- Järvensivu, Timo – Nykänen, Katri – Rajala, Rika 2010. Verkostojohtamisen opas. Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Aalto-yliopisto.
- Mäkinen, Elisa – Mikkola, Tuula 2016. Työelämän ulkopuolella olevat ja asuinalueen hyvä arki. Siltaamalla vahvempia työelämävalmiuksia. *Kuntoutus* 3/2016, 44–50.
- OECD 2005. The definition and selection of key competencies. Executive summary. Saatavissa osoitteessa: <<http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>>.
- Ruohotie, Pekka 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Rutelione, Ausra – Ciutiene, Ruta – Savaneviciene, Asta 2011. Labour Market in Touch. New non-routine skills via mobile game-based learning. The top 10 European skills for competitiveness. KTU, Economics and Management Faculty. EU. Lifelong learning Programme. Saatavissa osoitteessa: <http://www.adameurope.eu/prj/8980/prd/2/1/D%20%203%20The%20top%2010_en.pdf>.

- Seppänen, Laura – Heikkilä, Heli – Kira, Mari – Lallimo, Jiri – Ruotsala, Riikka – Schaupp, Marika – Toiviainen, Hanna – Uusitalo, Hanna – Ala-Laurinaho, Arja 2014. Palveluverkostojen muuttuvat toimintakonseptit. Asiakasymmärrys, välineet ja työhyvinvointi verkostoyhteistyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Senge, P. M. 1990. *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Shaw, P. 2001. *Changing Conversations in Organizations. A Complexity Approach to Change*. Routledge. London.
- Stacey, R. – Griffin, D. 2005. *A Complexity Perspective on Researching organizations. Taking experience seriously*. London: Routledge.
- Suikkanen, Arto – Lindh, Jari 2010. Työmarkkinakansalaisuus ja ammatillisen kuntoutuksen luova tuho. *Kuntoutus* 2/ 2010, 53-62.
- Takeuchi, H. – Nonaka, I. 2004. *Hitotsubashi on Knowledge Management*. John Wiley and Sons.
- Virkkunen, Jaakko – Ahonen, Heli – Schaupp, Marika – Lintula, Leila 2010. Toimintakonseptin yhteisen kehittämisen mahdollisuus. Tykes-raportteja 70. Helsinki: Tykes.
- von Hertzen-Oosi, Nina – Vaittinen, Elina – Ruoppila, Sampo – Virtanen, Petri 2010. Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 3/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

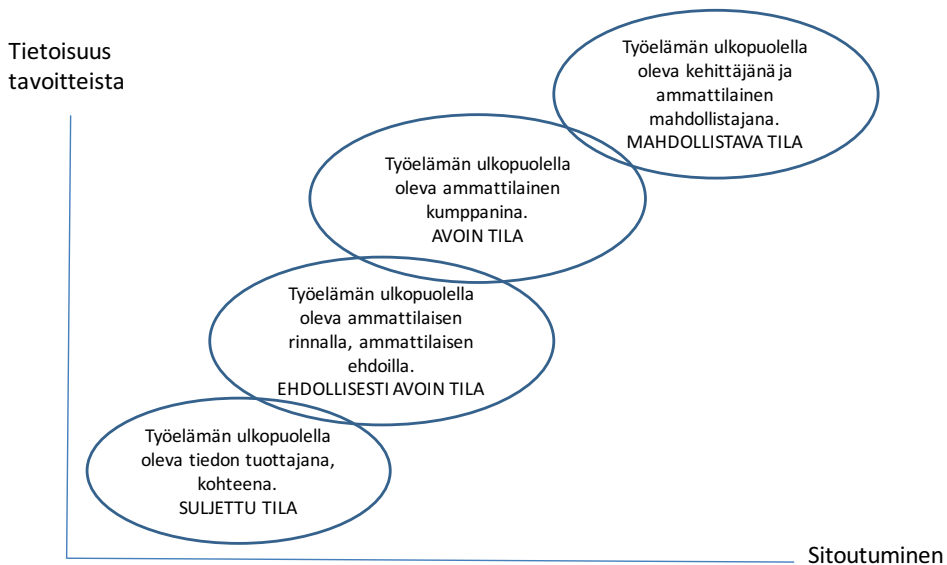
YHTEISÖLLISELLÄ TOIMINNALLA TYÖELÄMÄVALMIUKSIA – ESIMERKKEJÄ KOKEILUISTA

Tässä artikkelissa kuvataan, miten Työste-hankkeessa kehitettiin eri yhteyksissä ja kokeiluissa työelämän ulkopuolella olevien ihmisten työelämäsuuntautumisen vahvistamista. Koko hanke oli luonteeltaan kokeilu, jossa mielenkiinnon kohteena oli kehittää uudenlaista alueellista toimintatapaa, johon osallistumalla työelämävalmiudet voisivat vahvistua.

Työste-hankkeen haastattelututkimuksen tuloksissa ja myös aikaisemmissa tutkimuksissa (vrt. Nordlund 2009) on osoitettu, että jos henkilölle kehittämisessä annetaan vain tiedon tuottajan asema, sitoutuu hän huonosti toiminnan tavoitteeseen ja hänellä on myös vähäinen tietoisuus tavoitteesta. Sen sijaan jos henkilölle mahdollistetaan kehittäjäkumppanuus tai kehittäjän rooli, ovat sitoutuminen toimintaan ja tietoisuus toiminnan tavoitteista vahvoja. Kehittämistoimintaan osallistuvalla voidaan antaa tai mahdollistaa erilaisia asemia ja toimijuuksia. Hän voi olla tiedontuottaja, ammattilaisen rinnalla toimija, kumppani tai kehittäjä (kuviot 1).

Työste-hankkeessa työelämän ulkopuolella oleva henkilö ja ikäihminen olivat kehittäjän roolissa, mistä pidettiin tiukasti kiinni koko kehittämis-toiminnan ajan. Tällöin kyse on niin sanotusta mahdollistavan tilan asiakasymmärryksestä. Tällöin henkilö on itse omaa elämäänsä koskevien asioiden asiantuntija ja siihen liittyvien asioiden kehittäjä (vrt. Nordlund 2009). Ammattilaisen rooli on mahdollistaa tämän toteutuminen.

Avoimen tilan asiakasymmärrykseen perustuva toiminta rakentuu kumppanuuteen, jossa esimerkiksi työelämän ulkopuolella olevat ja ikäihmiset yhdessä hanketyöntekijöiden kanssa rakentavat tavoitteet ja suunnittelevat toimenpiteitä. Kaikkien osapuolten sitoutuminen on vahvaa, ja kaikki ovat tietoisia päämäärästä. Kyse on siis paljon muustakin kuin esimerkiksi toiminnan organisoinnista. Kyse on kohtaamisesta, vuorovaikutuksen laadusta ja määrästä, eri osapuolten välisestä luottamuksesta sekä henkilön osallisuudesta konkreettiseen toimintaan (vrt. Mäkinen 2014).



Kuvio 1. Asiakasymmärryksen rakentuminen ja merkitys tavoitteiden ja sitoutumisen suhteen (mukailien Nordlundia 2009)

Jos ihminen tulee kohdatuksi suljetun tai ehdollisesti avoimen tilan asiakasymmärryksen mukaan, vahvistetaan hänen oppimiskokemustaan ulkoapäin ohjautuvana toimijana. Sen sijaan kokemus roolista, jossa ihminen toimii omaa elämäänsä ohjaavana ja määrittävänä kansalaisena, vahvistaa minäpystyvyyttä. Työelämän ulkopuolella oleva tarvitsee siltoja, joiden avulla hän saa kiinnittymiskohtia omaan toimintaympäristöönsä ja mahdollisuuksia löytää mielekästä tekemistä arkeensa, joka voi mahdollisesti vahvistaa myös työelämään suuntautumista.

Muutos kohteesta kehittäjäksi edellyttää, että työelämän ulkopuolella olevalle tulee mahdollistaa aitoja, omaan elämään kiinnittyviä kohtia, joissa hän saa kokemuksen itselleen merkityksellisten asioiden kanssa työskentelystä. Mistä rakentuu merkityksellisyyden kokemus yhteisessä toiminnassa?

Seuraavassa kuvataan yhteiskehittämistä kuukausittaisissa ideapajoissa sekä esimerkkejä konkreettisista kokeiluista, joissa mahdollistui työelämän ulkopuolella olevien ja ikäihmisten yhteisen kehittäjäkumppanuus hankkeessa mukana olleiden opiskelijoiden ja hanketyöntekijöiden tuella. Aluksi tarkastellaan ideapajoissa työskentelyn lähtökohtia, toiseksi kivijalkatoimintaa, kolmanneksi yhteisöllistä ruokailua ja lopuksi kävelyporukan syntymistä.

MITEN IDEAPAJOISSA TYÖSKENNELTIIN?

Työsteen toimintatapaan suunniteltiin alusta asti kerran kuussa kokoontuvia ideapajoja, joihin oli tarkoitus saada mukaan myllypurolaisia asukkaita ja yhdistyksiä sekä muita toimijoita. Ideapajoja pidettiin hankkeessa tukikohtina, joihin kutsuttiin ihmisiä sekä myllypurolaisten kahdenvälisen kohtaamisen ja keskinäisen tiedonvälityksen että hankkeen tiedottamisen ja markkinoinnin kautta. Tiedottamisen tärkeä väline olivat Työste-liivit, joita päällä pitäen haluttiin erottautua alueella ja erilaisissa tapahtumissa liikuttaessa.

Ideapajojen työskentelyn lähtökohdaksi muodostuivat koko hankkeen kick-off-tilaisuudessa ideariihessä syntyneet ideat halutusta toiminnasta. Näitä ajatuksia ja myös muita matkan varrella syntyneitä ideoita kuukausittaisen ideapajojen osallistujat täydensivät, rikastivat ja veivät eteenpäin konkreettisiksi kokeiluiksi. Toisen toimintavuoden aikana ideapajojen osallistujat vakiintuivat syntyneiden kokeilujen mukaiseksi, ja ideapajojen toiminnassa keskityttiin kokeilujen juurruttamiseen. Pajoissa menetelminä käytettiin erilaisia ideointimenetelmiä, yhteiskehittelyä sekä avointa keskustelua. Ilmapiiiri haluttiin pitää mahdollisimman avoimena, tasa-arvoisena ja mahdollistavana. Ideapajojen osallistujat olivat ikäihmisiä ja työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä sekä myllypurolaisia toimijoita (esimerkiksi yhdistysten, palveluyksiköiden edustajia) ja Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoita opintojensa puitteissa.

Ideapajojen toiminnan haasteena oli saada työelämän ulkopuolella olevia ihmisiä mukaan ja sitoutumaan pitkäjänteisesti yhteiseen toimintaan. Vaikutti siltä, että ideapajojen sijainti, tarkoitus ja toimintatapa onnistuivat herättämään mielenkiintoa, mutta se ei riittänyt kantamaan pitkäjänteisesti. Toisaalta jokaisen mukaan tulleen yksittäinenkin kokemus mukanaolosta oli häntä voimaannuttava, ja läsnäolo vaikutti yhteiseen työskentelyyn rikastavasti. Eri-ikäisillä ja erilaisissa elämänvaiheissa olevilla oli selkeästi toisilleen uusia näkökulmia tuotavana.

Ideapajojen toimintaa kehittäessä pohdimme, että ihmisiä, jotka ovat työelämän ulkopuolella, pitäisi kohdata paremminkin heidän arkeensa liittyvien toimintojen äärellä, heidän arkeen kuuluvissa paikoissa. Mistä löytää nämä ihmiset ja miten saada heidät osallistumaan, kun osallistuminen muuhunkin järjestettyyn toimintaan ei sitouta? Tästä lähtökohdasta käsin monenlaisia ja monenvälisiä tärkeitä kohtaamisia ja kokeiluja saatiin hankkeen aikana kuitenkin toteutettua.

MITÄ MERKITYKSELLISTÄ TOIMINNASSA ON?

Ideapajojen työskentelyssä tavallisten arkitoimintojen osuus ja merkitys nousivat hyvin keskeiseksi. Ideapajojen työskentelyn kautta havaittiin, että ihmiset eivät tuoneet esiin mitään erillistä arjesta irti olevaa toimintaa, vaan pikemminkin normaalin arkipäivän vetovoimaa.

Ideoita kysyteltäessä tärkeäksi elementiksi nousi toimintojen liittyminen omaan arkeen ja mutkattomuus saavutettavuuden näkökulmasta. Tämän vuoksi kokeilut rakentuivat hyvin tavallisten toimintojen ympärille. Osallisuus toimintaan eri tasoilla nähtiin myös arvokkaana, ei arvotettuna. Tilanteen seuraaminen ja läsnä oleminen on jo merkityksellistä.

Arkitoiminta saattaa tuottaa osallistuvalla yksilöllä täysin eri merkityksen. Esimerkiksi ruuanlaitto saattaa olla yhdelle henkilölle tuottavaa, toiselle palauttavaa, kolmannelle sosiaalisen vuorovaikutuksen muoto. Nämä yksilölliset merkitykset on tärkeää tavoittaa toimintaan sitoutumisen ja jatkuvuuden mahdollistamiseksi. Tämä lähtökohta teki Työsteen kokeiluista ainutlaatuisia, toiminta suunniteltiin osallistujien kanssa yhdessä heille merkityksellisiksi.

Arkielämään liittyvät toiminnat ovat moniulotteisia. Toimissa henkilön valmiudet ja taidot karttuvat. Esimerkiksi ruuanlaitto itsessään on luovaa toimintaa, jossa tarvitaan suunnittelutaitoa, päätöksentekoa, organisointitaitoja, ajanhallinta- ja ongelmanratkaisutaitoja sekä toteutuneissa kokeiluissa myös ryhmätyöskentelytaitoja. Luottamus lisääntyy omaan itseen toimijana sekä siihen, että pystyy osallistumaan, vaikuttamaan ympäristöönsä ja toimintaansa. Kokeiluihin osallistuneiden toteamana erityisen tärkeä näkökulma oli juuri tämä oman pystyvyyden havaitseminen ja omiin voimavaroihin ja taitoihin luottamuksen lisääntyminen. Tämä luo pohjaa esimerkiksi sinnikkyydelle edetä tavoitteisiin tulevaisuudessa, ymmärrykselle oman toiminnan vaikutuksesta omaan elämään, itsearvostukselle ja vahvan toiminnallisen identiteetin kehittymiselle. Näillä taidoilla on suuri merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä ja työelämään osallistumisessa ja työelämän valmiuksien rakentumisessa. Arkea tukevat ja arjessa rakentuvat toiminnat luovat myös rutiineja, joka kokeiluissa nähtiin tärkeänä juurruttamisen näkökulmasta.

Kokeiluihin osallistuneiden palautteissa nousi esille erittäin tärkeänä näkökulmana osallistumisen ajallisuus. Yhteiskunnan eri palvelut näytettyvät usein melko lyhytkestoisina. Myös Työsteen kokeilut olivat monille kävijöille lyhytkestoisia tai kertaluonteisia. Osallistuminen arkeen, toiminnan merkityksen löytäminen ja mahdollinen uusiin verkostoihin meneminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen jo itsessään vaatii rohkeutta ja vaatii aikaa saadun palautteen perusteella. Tämä luo oikeastaan hieman

paradoksaalista asetelmaa monissa palveluissa. Luottamuksen syntyminen rakentuu pienissä kohtaamisissa pitkällä aikavälillä. Silti monesti henkilöiltä odotetaan, että toimintoihin osallistuminen olisi tehokasta ja välitöntä. Kuitenkin Työsteen kokeiluissa pienetkin osoitukset siitä, että yksittäiset kohtaamiset sinällään ovat olleet asiakkaalle merkityksellisiä, on rohkaisevaa ja luo uskoa siihen, että pienilläkin asioilla arjessa on positiivista vaikutusta pitkällä aikavälillä.

Työsteen kokeiluissa on ollut kyse juuri tästä, miten me kaikki voimme yhdessä luoda yhteisöön toimintatapoja, jotka yhdistäisivät eri toimijoiden henkilökohtaiset merkitykset ja sitä kautta mahdollistaisivat yksilöille jatkuvuutta, pitkäjänteisyyttä ja rutiineja, jäsentymistä arkeen. Arkielämän toimintojen rooli työelämä valmiuksina edistävänä ja kehittäväenä on selkeä.

KIVIJALKATOIMINTA: TALOYHTIÖN YHTEISTÄ TOIMINTAA KEHITTÄMÄSSÄ

Keväällä 2016 Ideapajoihin osallistuneet myllypurolaiset nostivat esille toiveen kivijalkatoiminnan kehittämistä Myllypurossa. Kivijalkatoiminnalla tarkoitetaan tässä tapauksessa kerrostalon kerhohuoneessa tapahtuvaa asukastoimintaa, joka lähtökohtaisesti on asukkaiden itsensä järjestämää.

Kivijalkatoiminnan synnyttämisessä haluttiin aluksi selvittää yleisesti myllypurolaisten näkemyksiä yhteisöllisyydestä ja naapuruudesta saaden varmistusta sille, että monet ihmiset toivovat vuorovaikutusta naapureidensa kanssa iästä riippumatta. Asukkaiden ajatuksia ja toiveita selvittivät kivijalkatoiminnan kehittämiseen yhdessä asukkaiden kanssa osallistuneet geronomiopiskelijat osana opintojaan.

Myllypuron alueelta löytyi kumppaniksi Helsingin kaupungin asunnot Oy:n kuuluva Heka-Myllypuro Oy sekä Yläkiventien 2- ja 4-talon kerhotoiminta. Talojen yhteisessä kerhohuoneessa toimi jo entuudestaan ”Käsityökerho”, joka piti sisällään käsitöiden tekemistä, kirpputoritoimintaa ja myös alueen tapahtumiin osallistumista. Kerhohuoneessa pidettiin myös pientä kirjastoa, josta taloyhtiön asukkaat saivat tulla lainaamaan kirjoja kerhon aukiolon puitteissa. Olemassa olevaan kerhotoimintaa osallistui säännöllisesti muutama taloyhtiön asukas.

Kerhotoimintaa oli järjestetty asukkaiden toimesta Yläkiventie 2:n kerhohuoneessa jo pidempään, mutta toiminta oli hiipumassa ja siihen osallistuneet asukkaat kaipasivat toimintaan monipuolisuutta ja tukea. He toivoivat saavansa kerhotoimintaan lisää uusia asukkaita sekä naapuruuden ja yhteisöllisyyden lisääntyvän taloyhtiön asukkaiden keskuudessa. Kerhotoiminnassa mukana olleilla asukkailla oli itsellään jo joitakin valmiita ideoita toiminnan monipuolistamiseksi, joten yhteistuumiin päätimme lähteä

tukemaan asukkaiden ideointia yhteiskehittelyn menetelmiä hyödyntäen. Halusimme myös aktivoida mahdollisimman monta asukasta mukaan ideointiin.

Yläkiventie 2:n ja 4:n asukkaiden halukkuutta olla mukana kivijalkatoiminnassa ja rakentamassa yhteisöllisyyttä omalla asuinalueellaan tiedustelivat geronomiopiskelijat osana opintojaan jalkautumalla pihuille ja rappuihin, kohtaamalla asukkaita ”ovelta ovelle”. Asukkaita kohdattiin 97, ja heistä jopa 50 ilmaisi kiinnostuksensa yhteistä toimintaa kohtaan. Tämä oli tärkeä viesti.

Kivijalkatoiminta käynnistyi syksyllä 2016 yhteiskehittelyn ideapajassa, johon osallistui 11 asukasta. Geronomiopiskelijat fasilitoivat ja tukivat osana opintojaan ideapajan työskentelyä. Asukkaat lähtivät aktiivisesti ja tuotteliaasti ideoimaan yhteistä toimintaa. Ideoita syntyi seuraaviin teemoihin liittyen: liikunta, kulttuuritoiminta, ohjaus- ja neuvontatoiminta, käsityötoiminta ja yhdessäolo. Aikaisemmin käsityökerhoksi nimetty toiminta nimettiin ideapajan myötä ”Juttutuvaksi”, koska asukkaat kokivat sen koskettavan aikaisempaa käsityökerhoa paremmin kaikkia asukkaita. Juttutuvan toivottiin olevan kohtaamispaikka, jossa tehdään käsitöitä, jutustellaan ja vietetään rennosti aikaa yhdessä, iästä riippumatta, maanantaista torstaihin klo 10-14. Ideapajassa sovittiin myös uutena toimintana perustettavasta, talon asukkaiden yhteisestä kävelyporukasta, jonka toiminta myös käynnistyi heti ideapajan jälkeen. Kävelyporukan toimintaan palataan vielä myöhemmin tässä artikkelissa.

VERKOSTOILLA ON SUURI MERKITYS

Keväällä 2017 hankkeessa jatkettiin toimintaa tiiviisti yhdessä Yläkiventien asukkaiden kanssa. Toiminnan tavoite määrittyi asukkaiden tuottaman edellissyksyn ideapaja-aineiston pohjalta. Myös uusia ideapajoja pidettiin. Toiminnalla pyrittiin tukemaan asukkaiden osallistumista Juttutuvan toimintaan ja etsittiin asukkaista myös sellaisia henkilöitä, jotka haluaisivat osallistua Juttutuvan tapaamisiin, mutta eivät päässeet sinne esimerkiksi toimintarajoitteensa takia. Tässä kohtaa hankkeen verkostot laajenivat Helsingin kaupungin kotihoitoon ja yhteistyö lähti pienin askelin liikkeelle. Yhteistyö kotihoidon kanssa oli antoisaa, ja juttutupatoimintaankin löytyi uusia kävijöitä yhteistyössä kotihoidon kanssa.

Toiminnan kehittäjinä, ideapajoihin osallistuneet asukkaat pohtivat yhteisissä tapaamisissa arjen mielekkään toiminnan lisäksi muiden muassa yhteisöllisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. He merkitsivät tarroilla paperille piirretylle janalle kokemuksen tämänhetkisestä yhteisöllisyydestä ja toiselle janalle oman toiveen siitä, millaista yhteisöllisyyttä toivoisi. Molem-

milla janoilla tarrat kasautuivat aivan ääripäihin suhteessa toisiinsa, mistä voi tehdä johtopäätöksen siitä, että asukkaat kokivat tämän hetkisen yhteisöllisyyden vähäiseksi ja että samanaikaisesti he toivoivat erittäin paljon yhteisöllisyyttä asuinympäristöönsä.

Asukkaat pohtivat myös sitä, millainen on hyvä yhteisö. Heidän mielestään hyvässä yhteisössä ihmiset tulevat toimeen keskenään. Hyvä yhteisö on välittävä, tasavertainen, hyväksyvä, se auttaa naapurua, pitää ympäristöstään huolta, osallistuu yhteiseen päätöksentekoon, suhtautuu kunnioittavasti muihin asukkaisiin ja on aktiivinen.

Asukkaat suunnittelivat ideapajoissa esimerkiksi aistimielikuvien avulla myös yhteisten tilojen ulkonäköä ja tunnelmaa. Yhteisistä kivijalkatiloista, Juttutuvasta, toivottiin olohuoneen jatkeita, viihtyisiä, muunneltavia tiloja, joissa voisi viettää aikaa ja pitää esimerkiksi elokuvailtoja, yhteisiä peli-iltoja ja vaikka kaikenikäisten diskon. Yhteisessä juttutuvassa olisi muun muassa miellyttävillä väreillä maalatut seinät, kodikasta, mukavia sohvia ja mahdollisuus musisointiin yksin ja yhdessä. Lisäksi Juttutuvassa toivottiin tuoksuvan tuore pulla. Toiveet eivät olleet suureellisia ja mahdottomia tavoitella. Toiveet tilasta kuvastaa osaltaan nimenomaan yhteisöllisyyttä. Kukaan ei toivonut yhteisistä tiloista oman näköistä, vaan mahdollisimman monia ja mahdollisimman eri-ikäisiä asukkaita miellyttäviä, sellaisia tiloja, jotka olisivat muunneltavia ja mahdollistaisivat erilaisten pienimuotoisten toimintojen harrastamisen.

Ideapajoihin osallistuneilla asukkailla oli monenlaisia toiveita yhteisestä, ikäpolvet ylittävästä, toiset ihmiset huomioivasta ja välittävästä naapuruudesta. Ideapajaan osallistuneiden neljän nuoren tytön joukko toi esille toiveen yhteisestä leivontahetkestä. Heitä kiinnostivat myös käsityöt ja muu toiminta, jossa osaamista voisi jakaa eri-ikäisten välillä. Tyttöjen toiveen jakoivat myös osa iäkkäämmistä ideapajaan osallistuneista naisista.

YHTEISELLÄ RUOKAILUTAPAHTUMALLA KOHTI YHTEISÖLLISYYTTÄ

Asukkaat toivat ideapajoissa esiin myös monikulttuurisuuden, joka näytetty monipuolisena Yläkivientien asukkaiden keskuudessa. Asukkaiden toiveena oli siltojen rakentaminen eri kulttuuritaustan omaavien asukkaiden välille ja tutustuminen heidän kulttuureihinsa. Asukkaiden ideoivat ajatusta eteenpäin ja tulivat siihen tulokseen, että ruoka yhdistää kaikkia ja että ruokailun äärellä on myös helpompi tutustua toisiin ihmisiin. Näin he päättivät osallistua valtakunnalliseen Ravintolapäivä-tapahtumaan toukuussa 2017 ja järjestää taloyhtiön pihalla monikulttuurisen ravintolapäivän. Asukkaat halusivat tarjota tapahtumassa naapureilleen mahdollisim-

man monikulttuurista ruokaa ja järjestää samalla mahdollisuuden pelata pihapelejä yhdessä asukkaiden kesken, mikä osaltaan tukisi yhteisöllisyyttä.

Geronomiopiskelijat lähtivät mukaan asukkaiden ideaan ja toimivat osana opintojaan ravintolapäivän järjestelyjen ja suunnittelutapaamisten taustatukena. Ravintolapäivän suunnittelun tukemiseksi ja monipuolisen ruokakattauksen mahdollistamiseksi verkostoiduttiin esimerkiksi Buntland Community ry:n ja Tsaikka-hankkeen kanssa.

Kevään aikana Yläkivientien asukkaille mainostettiin tulevaa Ravintolapäivää, kutsuttiin heitä mukaan tapahtumaan ja valmistamaan omalle kulttuurille tyypillistä ruokaa. Kun päivä vihdoinkin koitti, se oli menestys. Tarjolla oli kurdilaista, venäläistä, marokkolaista, somalialaista ja suomalaista ruokaa. Tapahtuma kokosi yhteen useita kymmeniä asukkaita Yläkivientieltä ja sen läheisyydestä. Ravintolapäivä oli yksi tärkeä yhteisöllisyyttä tukeva tapahtuma, joka kehittyi ja jaloistui asukkaiden toiminnan tuloksena koko kevään ajan. Ravintolapäivässä oli tärkeää saada ruokaa valmistavat asukkaat koolle, mutta tärkeitä olivat myös ravintolapäivään valmistettua ruokaa ostamaan ja nauttimaan tulleet asukkaat. Opiskelijat mahdollistivat osallistumisen myös niille talon asukkaille, jotka eivät päässeet paikanpäälle ilman avustamista, tarjoamalla heille saattoapua. Ravintolapäivä järjestettiin kivijalkatilan, Juttutuvan, välittömässä läheisyydessä, jolloin Juttutuvan sijainti tuli myös tutummaksi asukkaille.

KIVIJALKATOIMINNAN JA YHTEISÖLLISYDEN KEHITTYMISMAHDOLLISUUKSIA

Kivijalkatoiminnan ja yhteisöllisyyden tukemisessa on edetty pienin askelin, mutta saavutettu paljon. Yläkivientien asukkaat ovat tutustuneet toisiinsa. He ovat kuulleet ja jakaneet kertomuksia ja kokemuksia Myllypurossa asumisesta ja Yläkivientien historiasta. Kuulemalla ja jakamalla yksittäisten ihmisten kertomuksia omasta elämästään on päästy osaksi asukkaiden ja naapuruston arkea.

Kivijalkatoiminta on tehnyt näkyväksi asukkaiden tarpeen yhteisöllisyyteen ja auttavaan, huomioivaan naapuruuteen. Asukkaat ovat valmiita tekemään yhteisöllisyyden eteen erilaisia tekoja, mutta he tarvitsevat siihen tukea. Tätä tukea Työste-hanke ja opiskelijat osana opintojaan ovat asukkaille tarjonneet ja sitä he ovat myös usein sanoittaneet puheessaan ja ovat kiitollisia saamastaan tuesta yhteisöllisyyden vahvistamisessa. Yhdessä tekemisen into on tarttunut itseensä ja levinnyt vähitellen myös yhteisöön.

Myös Työste-hankkeen toteuttaman osallisuuskyselyn mukaan toimintaan osallistuneiden osallisuuden kokemus on lisääntynyt. Ihmiset ovat ilostuneet ja jopa yllättyneet siitä, miten paljon heillä on ollut annettavaa

ideapajoissa ja yhteisissä kohtaamisissa. Jokainen halukas on saanut olla osallisena ideointiin ja tuoda mielipiteitään esille – ja ne on kuultu ja kirjattu ylös. Kuullun ja kirjatun perusteella toimintaa on lähdetty tukemaan pitkin matkaa osallistujien ajatukset kuullen.

Kivijalkatoiminnassa asukkaat ovat olleet kehittäjinä ja geronomiopiskelijat toiminnan mahdollistajina. Opiskelijat ovat osana opintojaan ja harjoittelujaksojaan auttaneet yhteistyöverkostojen luomisessa ja esimerkiksi rakentaneet siltoja Myllypuron kotihoitoon, Myllypuron monipuoliseen palvelukeskukseen ja Herttoniemen seurakunnan diakoniatyöhön. Opiskelijat tukivat ja mahdollistivat myös asukkaiden ideoiden toteuttamista ja heidän aktivoitumistaan omassa asuinympäristössään. Kivijalkatoiminnassa harjoittelun suorittanut geronomiopiskelija järjesti esimerkiksi Juttutuvassa erilaista, pääosin liikunnallista ryhmätoimintaa. Liikuntaryhmät aktivoivat myös asukkaita, jotka eivät normaalisti käyneet Juttutuvassa. Myöhemmin asukkaat ovat järjestäneet itseohjautuvasti viikoittain toteutuvaa liikuntaa.

Aivan ilman haasteita ei Kivijalkatoiminnan kokeilu ole edennyt. Monet Yläkiventiellä pidempäänkin asuneet asukkaat eivät tiedä yhteisten kivijalkatilojen, kerhotilojen, olemassaolosta, eivätkä näin myöskään siellä järjestettävästä toiminnasta. Toiminnasta tiedottaminen ja erityisesti tiedonkulku oli yksi keskeisistä haasteista. Asukkaiden tavoittaminen ja oikean tiedotuskanavan löytäminen oli hankalaa. Rappukäytävien ilmoitustaulut olivat olemassa oleva viestintäkanava, mutta ongelmana oli, että asukkaat eivät seuraa aktiivisesti, jos lainkaan ilmoitustauluille laitettuja tiedotteita. Sosiaalisessa mediassa viestiminen on myös tehotonta, koska se tavoittaa parhaassa tapauksessakin vain pienen osan asukkaista. Pihoille, rappuihin ja ovelta-ovelle jalkautuminen ja verkostoituminen on toiminut parhaiten, mutta on hidasta ja aikaa vievää. Kasvokkain tapahtuma, fyysinen kohtaaminen on kuitenkin mahdollistanut parhaiten asukkaiden löytämisen ja toimintaan osallistumisen,ideoimaan itselle mielekästä arkea omassa asuinympäristössään. Kotihoito on ollut apua enemmän tarvitsevien asukkaisen löytämisen kannalta korvaamaton yhteistyökumppani. Myös seurakunta on tuonut apunsa löytävään työhön.

YHTEISÖLLINEN RUOKAILU: MYLLYPUROLAISESTA ONGELMASTA IDEAPAJAN KAUTTA KOHTI RATKAISUA

Myllypuron yksi leimallinen tuntomerkki on Myllypuron elintarvikejake-
lu, joka kansankielellä kääntyy muotoon Myllypuron leipäjono. Alun perin
väliaikaiseksi, päättäjiä herätteleväksi tarkoitettu leipäjono on jäänyt osaksi
katukuvaa ja myllypurolaisten arkea lieveilmiöineen.

Eräässä ideapajassa yksi osallistujista toi esille ratkaisuehdotuksen hän-
tä mietityttäneeseen elintarvikejakelun lieveilmiöön. Hän näkee välillä elin-
tarvikejakelusta saatuja harvinaisempia vihanneksia tai kuivat tuotteita hy-
lättyinä roskisten vieressä tai katujen varrella. Syyn hän uskoi olevan siinä,
että näiden hieman erikoisempien tuotteiden valmistus saattaa olla monille
täysin vierasta.

Ajatuksen pohjalta lähdimme osallistujan kanssa kehittämään yhteis-
tä ruuanlaittohetkeä, jossa ruoka valmistettaisiin hävikkiruuasta. Ryhmään
hankittaisiin hävikkiruokaa, josta yhdessä valmistettaisiin päivän ateria,
joka nautittaisiin yhdessä.

HAASTEITA JA UUSIA AJATUKSIA

Ongelmaksi kuitenkin osoittautui hävikkiruuan hankala saatavuus tällaista
kokeilua varten. Pääkaupunkiseudulla kauppojen hävikkituotteiden jake-
luketjut ovat nykyisellään varsin toimivia ja hyvin organisoituja, joten tä-
hän väliin ilman toimivaa logistiikkaa ja asianmukaisia välineitä olisi ollut
hankala päästä. Suoraan jakelupuolelta, Myllypuron elintarvikejakelusta,
hävikkiruuan hankinta ei myöskään onnistunut. Jonossa vallitsee hyvä ta-
sapuolisuuden ja reiluuden kulttuuri – jonon ohi ruokaa ei voida jakaa.

Työsteen filosofian mukaisesti ideaa ei hylätty alkuhankaluuksien vuok-
si vaan ajatus jätettiin hautumaan. Useiden eri-ikäisten työtä vailla olevien
ihmisten kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta ajatus sai jatkoa. Monet
kokivat, että omat ruuanlaittotaidot ovat vajavaisia, välillä jopa ihan perus-
raaka-aineiden suhteen. Ruuanlaiton opettelu tuntui työläältä eikä oikein
ollut osaamista lähteä hakemaan sitä tietoa, että miten ruuanlaittoa voisi
opetella.

Toisena näkökulmana nousi halu tehdä ruokaa yhdessä muiden kanssa.
Ei tarvitsisi itse tehdä kaikkea ja voisi yhdessä opetella ruuanlaittoa. Ja ruo-
kaseuraakin löytyisi helposti, sillä yksin syöminen on ikävää.

ALKUUN VAROVASTI KOKEILLEN

Keskusteluiden pohjalta päätimme käynnistää ensimmäisen kokeilun. Ensimmäiseen kokeiluun saatiin mukaan kaksi työtä vailla olevaa sekä muutama opiskelija. Ruokaa laitettiin opiskelijoiden ohjauksessa. Valmistettava ruoka suunniteltiin ja valmistettiin yhdessä. Työskentely oli dialogista ja joustavaa, asioita pohdittiin ja opeteltiin ryhmänä. Lopuksi koko ryhmä söi rauhassa yhteisen itse valmistetun aterian.

Kokeilun jälkeen keskusteltiin yhdessä kokkailun jälkeisistä kokemuksista. Osallistujat kokivat kokeilun onnistuneeksi. Oli mukavaa kokeilla ruuanlaittoa yhdessä ja turvallisesti. Jos ei tiennyt, sai kysyä. Osallisuuden kokemusten kannalta osallistujien osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen on erityisen tärkeää (Rantala 2011: 140).

Osallistujilta nousi varovainen ajatus siitä, että ehkä joskus voisi olla jopa kiva tehdä ruokaa muille, suuremmallekin porukalle, jotka eivät itse ehkä uskaltaisi tai haluaisi osallistua ruuanlaittoon. Tämä oli ajatus, jota lähdimme työstämään eteenpäin.

YHTEISÖLLISEN RUOKAILUN SYNTY

Mahdollisuutta laittaa ruokaa muille ei tarvinnut odottaa paria kuukautta enempää. Myllypuron kirkolla oli alkamassa uusi yhteisövalmennusryhmä, jonka alkuun yhteinen ruokailu sopisi todella hyvin. Yhteisestä ruuanlaitosta ja ruuanlaiton harjoittelusta innostui heti kahdeksan hankkeen kohderyhmään sopivaa henkilöä, mukaan lukien molemmat alkuperäisen ruuanlaittokokeilun osallistujat.

Yhteisöllisen ruokailun kokkailumahdollisuutta ei markkinoitu julkisesti ulospäin vaan sana kiersi sekä alkuperäisten osallistujien että diakonia-työssä kohdattujen ihmisten kautta. Kokkailemaan ilmoittautuneista kaksi oli alle 30-vuotiaita ja loput iältään 40–65-vuotiaita. Yhteisöllisiä ruokailukertoja edessä olisi yhteensä viisi kappaletta.

Keskusteluiden perusteella voi sanoa, että muutamat mukaan ilmoittautuneet tuntuivat kokevan erityisen merkityksellisinä sen, että heidät kutsuttiin mukaan auttamaan ja laittamaan ruokaa nimenomaan muille. Osaa oli kysytty mukaan alkuperäiseen ruuanlaittokokeiluun, mutta he eivät siihen lopulta ilmoittautuneet mukaan.

Yhteisöllisen ruokailun koittaessa mukaan ilmoittautuneista kokkailemaan saapui kaksi henkilöä. Kolmella henkilöllä esteeksi muodostuivat suuret elämänmuutokset, jotka osuivat juuri samalle viikolle kuin yhteisöllinen ruokailu. Kolme viimeistä ilmoittautunutta eivät ilmoittaneet esteistään ja jättivät vastaamatta kutsuun tulla mukaan kokkaamaan seuraaville kerroille.

Myöhemmissä keskusteluissa kolmen viimeisen ilmoittautuneen kesken jäi kuva siitä, että ensimmäisellä kerralla ei vaan saanut aikaiseksi varsinaista lähtöä, vaikka tekeminen kiinnosti. Seuraaville kerroille tuleminen hävetti, koska sen lisäksi, että ei tullut sovitusti paikalle, jätti myös vastamatta viestiin. Helpoimmalta tuntui jättää vastaamatta myös tuleviin kutsuihin, jotta syntynyttä häpeän tunnetta ei tarvitsisi kohdata.

Pestin ja Pestin (2014) tutkimuksen mukaan osallisuuden esteenä on usein sitoutumisen vaikeus. Sitoutumisen vaikeus johtuu elämäntavan lyhytjänteisyydestä, mutta myös itsetuntemuksesta ja vastuuntuntoisuudesta. Ihmisen tietäessä omista haasteistaan sitoutumisen suhteen voi ilmoittautuminen jäädä väliin, koska ihminen pelkää, että ei saa lopulta otettua ratkaisevia lähtemisen askeleita. (Pesti – Pesti 2014: 46–48.)

OSALLISUUDEN KOKEMUKSIA RUUANLAIITAJILLE, MUTTA MYÖS RUOKAILIJOILLE

Erityisesti toiselle ruuanlaittajalle toiminta oli erityisen arvokasta. Itsevarmuus ja omanarvontunto kohosivat selvästi ja hän ryhtyi jopa motivoimaan oman asuinyhteisönsä asukkaita kokkailemaan yhdessä. Kertomuksensa mukaan hän syö pääasiassa valmisruokia, sillä ei osaa eikä uskalla muuta tehdä. Tässä muutos on ollut suuri.

Ruuanlaittaminen lisäsi osallisuuden kokemuksia sekä omassa elämässä että yhteisövalmennuksen yhteisössä. Jos koki, että yhteisövalmennuksessa ei osannut antaa itsessään tarpeeksi, sai ruuanlaiton kautta antaa muille kuitenkin jotain itsestään.

Yllättävä havainto oli selvästi nähtävät osallisuuden kokemukset myös ruokailijoissa. Erään ruokailijan kanssa käydyissä keskusteluissa tuli ilmi, että hänen mielestään on todella hienoa nähdä nämä ihmiset tekemässä ruokaa. Ruuanlaittajat olivat hänelle ennestään tuttuja, ja heillä oli osittain samanlainen historia kuin ruokailijalla. Ruokailija kertoi, että tämä antoi hänelle uskoa siihen, että hänkin joskus pystyy tällaiseen, että hänestäkin voi vielä olla hyötyä muille.

Osallisuuden kokemusten kautta asiakas voi saada paremman tietoisuuden tilastaan, kyvyistään sekä mahdollisuuksistaan, ja se voi lisätä itseluottamusta. Osallisuuden kautta voidaan saavuttaa voimaantumisen kokemuksia, jotka auttavat ihmistä löytämään omia voimavarojaan sekä parantamaan elämäntilanteensa ja toimintavalmiuksiaan. Päästessään rakentamaan ja luomaan toimintaa sekä ollessaan osa jotain saa asiakas onnistumisen kokemuksia. (Feantsa – Grundtvig 2013: 6, 10; Siitonen 1999: 85.)

YHTEISÖLLISEN RUOKAILUN TULEVAISUUS

Kuten aina hankkeen synnyttämässä toiminnassa, juurtuminen on haaste myös yhteisöllisen ruokailun tulevaisuutta tarkastellessa. Mahdollisuudet sille ovat kuitenkin hyvät. Opiskelijatyön jatkuvuus Myllypurossa on taattu uuden Metropolia Ammattikorkeakoulun kampuksen kohotessa metroaseman liepeille. Opiskelijoiden yhteistyö joko seurakunnan tai läheisen asumisyhteisön kanssa, josta ruuanlaittajat olivat, loisi toiminnan jatkuvuudelle hyvän pohjan.

Toiminnan jatkuvuus asukas-yhteisössä vaikuttaa todennäköiseltä. Asukkaat ovat kirkolla tapahtuneen toiminnan kautta innostuneet yhdessä kokkailusta. Opiskelijoiden saadessa toiminnan käynnistettyä se voisi muodostua osaksi asumisyhteisön arkea. Lopulta toiminta voisi olla täysin asukasvetoista.

Parhaimmillaan toiminta voisi vahvistaa asumisyhteisön sisäistä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Lisäksi asukkaat saisivat tärkeitä taitoja omaan arkeensa, joista olisi todellista hyötyä jatkossa elämän jatkuessa omassa kodissa.

On ollut todella etuoikeutettua ja hienoa seurata, miten jotain näin merkityksellistä on syntynyt pienestä erään ihmisen ajatuksesta. Varsinaiseen alkuperäiseen ongelmaan ei ratkaisua tätä kautta saatu, mutta lopputulos oli tästä huolimatta mahtava. Parhaimmillaan tästä ajatuksesta syntynyt toiminta voi muuttaa usean ihmisen elämän ja antaa kokemuksia sekä taitoja, jotka voivat olla kantavana voimana läpi näiden ihmisten elämän.

KÄVELYPORUKAT: LIIKKEELLE NAAPURUSTOSSA

Kävely on suosituin aikuisten ulkoilulaji ja sitä harrastaa noin kaksi miljoonaa suomalaista. Tapaturmariski on pieni ja ulos lähteminen ei vaadi paljoa muuta kuin hyvät jalkineet ja hierontämättömät sukat. Myllypuron puistomaisessa, väljään rakennetussa asuinalueessa on jalankulkijoille runsaasti turvallisia, autottomia kävelyreittejä. Erityisesti iäkkäät naiset kaipaavat turvaksi ja seuraksi kävelykaveria (Ponsi – Karvinen – Simonen 2005).

Kävely nousi ensimmäisten ehdotusten joukossa mielekkääksi yhteiseksi tekemiseksi, kun ikäihmiset ja työelämän ulkopuolella olevat myllypurolaiset ideoivat erilaisia yhteisiä toimintoja, joita he voivat toteuttaa paikallisesti. Myllyporon seurakunnan ja Itä-Helsingin lähimmäistyö Helyn kanssa käynnistyneeseen viikoittaiseen myllypurolaisten kävelykokeiluun on osallistunut myös Metropolian opiskelijoita, Hely-kodin fysioterapeutti ja hankkeen projektityöntekijä. Kävelyporukaksi itsensä nimenneestä ryhmästä moni tunsi toisensa ennestään seurakunnan piiristä. Viikoittainen

kävely vakiintui lyhyen kokeilun jälkeen ja jatkuu edelleen paikallisin voimin ympäri vuoden. Uusia henkilöitä on ajoittain tullut mukaan, kun kirkon kahvitilaisuuksissa ja lounasruokailussa kävelyä on esitelty rauhallisena keskustelun lomassa lähireiteillä tapahtuvana ulkoiluna.

KÄVELLESSÄ AJATUKSET LENTÄVÄT, MIELI VIRKISTYY JA AISTIT VALPASTUVAT

Kokoontumispaikaksi ryhmä sopi kirkon, josta tunnin kävelylenkille lähdettiin seurakunnan tarjoaman lounaan jälkeen. Reitit sovittiin pääsääntöisesti aina edellisellä kävelykerralla tai kokoonnuttaessa ennen kävelyä. Myllypuron kotikaupunkipolkuja -oppaasta löytyi sopivan kävelymatkan etäisyydellä olevia tutustumiskohteita, joiden historiaan ja toimintaan perehdyttiin sekä oppaan että kävelijöiden itsensä kertomana. ”Vanhoina myllypurolaisina” moni tunsu alueen historiaa vuosikymmenien takaa ja pysähdyttäessä oli aikaa jakaa ja kuulla mielenkiintoisia paikallisia tarinoita. Kokeilun alkuvaiheessa opiskelija oli osana opintojaan mukana suunnittelemassa reittikohteita ja tutustumassa ympäristöön.

Työste-hankkeen ideapajassa esiin noussut ajatus yhteistoiminnasta yli ikärajojen todentui kävelijöiden ideoidessa ja toteuttaessa vierailun leikkipuistoon, jossa he osallistuivat lasten kanssa pihaleikkeihin. Metropolia Ammattikorkeakoulun eri tutkinnon opiskelijat tukivat ja mahdollistavat kävelyporukan toimintaa ja kävelijöiden ideoiden kehittymistä osana opintojaan puolentoista vuoden ajan. Kävelijät innostuivat spontaaneihin keskusteluihin opiskelijoiden kanssa nykyisestä opiskelusta ja työskentelystä sosiaali- ja terveydenhuollon eri ammateissa. Alkuverryttelyt ennen kävelyä ja loppuvenytykset lenkin jälkeen mahdollistuivat fysioterapiaopiskelijoiden tuella ja ohjauksella. Kävelijöiden reitiltä keräämistä syksyn lehdistä koottiin seinätaulu toimintaterapiaopiskelijoiden kanssa. Kävelijöiden tuottamia mietelauseita matkan varrelta koottiin yhteen geronomiopiskelijoiden kanssa. Opiskelijat saivat kuulla vierellä kulkijoina kertomuksia myllypurolaisten päivittäisen elämän kuulumisia ja pyrkivät vastaamaan asukkaiden esittämiin terveyttä ja hyvinvointia koskeviin kysymyksiin. Hankkeen projektityöntekijä tuki toimintaa pitämällä puhelimitse yhteyttä kävelytoiminnan ”puuhaihmiisiin” ja kulki välillä porukan mukana. Tunnin kävelylenkillä oli aikaa kuulostella, kannustaa ja vaihtaa kuulumisia. Metropolia Ammattikorkeakoulun tulevaan Myllypuron kampukseen liittyvät asiat olivat monesti kävelykeskustelujen mielenkiinnon kohteina.

LIIKE JA RYTMİ INNOSTAVAT AIVOJA IDEOINTIIN

Rauhallinen kävely käynnisti kävelykokoustyyppisen aktiivisen työskentelyn, jolloin ideoitiin ja tehtiin päätöksiä. Pysyvänä aiheena ”listalla” oli seuraavan viikon kävely, se, keitä voisi pyytää mukaan, ja reitin ennakointi sääolosuhteet huomioiden. Tasamaastossa kävelyn vastapainona kävelyreitit suuntautuivat lumien sulettua spontaanisti Myllypuron metsäisille poluille ja kalliomaisemiin. Viherympäristön on todettu vahvistavan ikääntyvän henkilön minäkuvaa, koska suhde luontoon tukee identiteetin jatkuvuutta (Rappe 2005).

Maaliskuisen kävelylenkin yhteydessä päätettiin yhteisen Ulkoilutapah-tuman järjestämisestä Hely-kodin edustalla olevalle aukiolle sekä keskusteltiin kunkin oman verkoston kautta mukaan kutsuttavista henkilöistä ja alustavasta ohjelmasta, jonka toteuttajiksi valtuutettiin kävelyihin osallistuneet opiskelijat.

ESTEETTÖMÄT REITIT

Liikkumisen apuvälineitä käyttävälle on Myllypuron puistomaisessa ympäristössä esteettömään liikkumiseen soveltuvia reittejä. Itä-Helsingin lähimmäistyön Hely ry:n Myllypuron Helykodissa asuvien ikäihmisten kävelytoiminta mahdollistui, kun Metropolia Ammattikorkeakoulun Positia hyvinvointi ja toimintakykypalveluissa työharjoitteluaan toteuttavat fysioterapian, toimintaterapian ja vanhustyön opiskelijat osallistuivat viikoittaisiin ulkoiluihin yhdessä asukkaiden kanssa. Myllypuron Helykodin fysioterapeutti huolehti asukkaiden varustautumisesta ja oli kävelylenkeillä mukana. Kävelijöiden toimintakyky vaihteli itsenäisesti liikkuvista henkilöistä hitaasti rollaattorilla käveleviin ja varmistajan vierelleen tarvitseviin ikäihmisiin. Osalla asukkaista oli väsymisen takia mukana sekä pyörätuoli että rollaattori. Ulkoilusta kehittyi asukkaille merkityksellinen ja iloinen sosiaalinen tapahtuma, johon avustusta tarvitsevien asukkaiden lisäksi osallistui myös itsenäisesti liikkuvia, omatoimisesti suoriutuvia henkilöitä. Näyttää siltä, että ikäihmisten kohdalla sosiaalisen vuorovaikutuksen yhdistäminen fyysisiin harjoituksiin saattaisi motivoida liikkeelle ja säilyttää liikkumiskykyä paremmin kuin pelkkä fyysinen harjoittelu (Ulkoilu ja asiointi osaksi iäkkään arkea, Liikkeessä-projekti 2002–2005).

Kävelytoiminta käynnistyi kokeiluna Työste-hankkeen ideapajassa keväällä 2016 ja muuttui vakiintuneeksi toiminnaksi ensimmäisen vuoden aikana. Vetovastuu on aktiivisilla paikallisilla toimijoilla, jolla on muutenkin laaja verkosto. Kävelyporukaksi itsensä nimennyt suhteellisen pieni, viiden hengen ryhmä on käynyt säännöllisesti viikoittaisella kävelylenkillä kaikkina vuodenaikoina ja välillä mukaan on tullut muita henkilöitä.

KÄVELYPORUKAN SITOUTUNEISUUTTA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ

Kävelyporukkaa yhdisti jo alkuun se, että he tunsivat toisensa ennestään seurakunnan yhteydestä sekä yhdistystoimintojen kautta. He määrittelivät kävelyajankohdan ja lähtöpaikaksi kirkon, jossa kävelijät käyvät viikoittain lounaalla ja kahvilla. Näin kävely nivoutuu olemassa olevaan viikoittaiseen toimintaan eikä vaadi erillistä valmistautumista ja kotoa lähtemistä. Kävelijät suunnittelivat alusta asti itse aikataulunsa ja reittinsä niin väljästi, että voivat siitä myös poiketa matkanvarrella. Ryhmä vaihtaakin kävelypäivän kesäisin perjantaista keskiviikkoon, koska talvikauden perjantainen kahvitarjoilu kirkolla loppuu. Korkeakoulun projektityöntekijöiden ja opiskelijoiden toimiminen yhteistyöverkostossa kannusti ja toi merkityksellisyyttä kävelijöiden tekemiseen edistäen näin arjen hyvinvointia ja toimintakykyisyyttä.

LOPUKSI: OMAT KYVYT JA OSAAMINEN NÄKYVÄKSI ASUKKAIDEN YHTEISESSÄ KEHITTÄMISTOIMINNASSA

Työste-hankkeen Myllypuron alueella toteutettu konkreettinen kehittämistoiminta ja kokeilut perustuvat oletukseen avoimen tilan asiakasymmärryksestä, jossa toimintaan osallistuvalla henkilöllä mahdollistetaan kehittäjäkumppanuus tai kehittäjän rooli. Tasavertainen kehittäjäkumppanuuden ja kehittäjän roolin omaksumisen edellytyksenä on tietoisuus toiminnan tavoitteista ja sitoutuminen toimintaan. Tämä mahdollisti myös osallistujien työelämävalmiuksien vahvistumisen osana arjen mielekkäiden toimintojen kehittämistä omalla asuinalueella yhdessä muiden asukkaiden kanssa.

Yksilön toimintakyky ja työelämävalmiudet vahvistuvat, kun yksilö lähtee itse toimimaan, suunnittelemaan ja toteuttamaan itseään kiinnostavaa, mielekästä ja merkityksellistä toimintaa. Tässä artikkelissa kuvatuissa erilaissa kokeilussa on nähtävissä se, kuinka yksilön kokemus omista kyvyistä ja osaamisesta sekä voimaantuminen ja osallisuus mahdollistuvat, kun yksilö kokee olevansa itse kehittämässä toimintaa yhdessä muiden kanssa, aktiivisena toimijana ja kehittäjänä, ei ammattilaisen toiminnan kohteena tai passiivisena rinnalla kulkijana.

Itseä kiinnostava toiminta löytyy usein läheltä itseä, omasta arjesta ja lähipiiristä. Se on toimintaa, joka on merkityksellistä itselle ja lisää omaa hyvinvointia. Toimija voi kokea itsensä myös tarpeelliseksi ja tärkeäksi omassa yhteisössään, kun hän toiminnallaan tuottaa hyvinvointia myös muille yhteisönsä jäsenille omalla asuinalueellaan.

Kaikki artikkelissa kuvat kokeilut syntyivät ja kehittyivät konkreettisiksi toiminnoiksi osallistujien ideoista, jotka pohjautuivat heidän omasta ar-

jestaan ja lähiyhteisöstään löytyviin tarpeisiin ja toiveisiin. Asioista, jotka olivat heille merkityksellisiä ja joiden toteutuminen lisäsi heidän ja koko yhteisön hyvinvointia. Yhteisöllisyyden vahvistuminen sekä sen osallisuutta ja hyvinvointia tuottava vaikutus ovat myös selvästi nähtävistä kehittämistoiminnan tuloksissa.

Yhdessä saavutetut tulokset ja yhteisöllinen toiminta eivät kuitenkaan syntyneet itsestään tai edes helposti. Ne vaativat kaikilta osallistujilta pitkäjänteisyyttä, epävarmuuden sietoa sekä uskoa oman ja yhteisen toiminnan merkityksellisyyteen. Yhteiskehittämisessä ei ole valmista ratkaisua, on vain yhdessä rakennettu tavoite, jota kohti lähdetään etenemään. Aina ei ole selvää, miten onnistutaan ja mihin lopulta päästään. Tavoite on mahdollista saavuttaa pienin askelin, jotka synnyttävät uusia askeleita ja polkuja kohti tavoitteen saavuttamista.

Yhteistoiminnassa ja -kehittämisessä syntyy oppimista: tietoja, taitoja ja osaamista, jotka edistävät osallistujien elämänhallinnan taitoja, muutoksen ja epävarmuuden sietämistä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaitoa, kykyä tavoitteelliseen toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Lisäksi oppiminen vahvistaa osallistujien kykyä luovuuteen ja innovatiiviseen uutta luovaan toimintaan. Nämä ovat taitoja, joita yksilön tarvitsee sekä omassa arjessaan että työelämässä. Kokeiluissa konkretisoituu myös tässä julkaisussa kuvattu uudenlainen toimintatapa, siltaustoiminnan kehittämiskonsepti, joka perustuu alueelliseen verkostoitumiseen ja siltojen rakentamiseen alueen erilaisten toimijoiden välillä. Tämä mahdollistaa myös kokeilutoiminnan juurtumisen osaksi alueen toimintaa sekä jatkuvan kehittymisen muuttuvan ympäristön tarpeiden mukaisesti.

LÄHTEET

- Feantsa – Grundtvig 2013. Participation Toolkit. Saatavissa osoitteessa: <http://www.feantsa.org/download/participation_toolkit_english_final_2013-2-17759063145615739680.pdf>.
- Karvinen, E. – Kalmari, P. – Koivumäki, K. 2011. Ikäihmisten liikunnan kansallinen toimenpideohjelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011: 30.
- Pesti, Oona – Pesti, Kristian 2014. ”Me asutaan tässä, tää on meidän koti” – Osallistamisen merkitys ja tarve tuetun asumisen ryhmätoiminnassa. Saatavissa osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201404285191>>.
- Ponsi, V. – Karvinen, E. – Simonen, M. 2005. Ulkoilu ja asiointi osaksi iäkkään arkea. Liikkeessä-projektin (2002-2005) loppuraportti. Raportteja 3/2005. Helsinki: Ikäinstituutti.
- Rantala, Kaisa 2011. Osallisuuden kokemuksia ja kokeiluja seurakunnissa. Teoksessa Suvielise Nurmi – Kaisa Rantala (toim.): Näyn & kuulun. Lapsen etu ja osallisuus. 138–181. Helsinki: Lasten keskus Oy.
- Rappe, E. 2005. The influence of a green environment and horticultural activities on the subjective well-being of the elderly living in long-term care. Department of applied biology. Publication no. 24. Helsingin yliopisto.
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto.

Jennie Nyman

TOPI-ITSEREFLEKTIO MUUTOKSEN TUEKSI: HAASTEENA UUDENLAINEN TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN ITSEARVIOINTI

Jos haluamme saada muutosta aikaiseksi elämässämme, tunnistamme ensin muutostarpeen. Sitten teemme jonkinlaisen suunnitelman ja sen jälkeen liikumme askel kerrallaan kohti toivottua tavoitetta. Matkan varrella pysähdyimme refleктоimaan: Onko suunta oikea? Millaisia asioita voimme tehdä eri tavalla, jotta pääsemme tavoitteeseen? Onko asetettu tavoite vielä ajankohtainen? Tähän prosessiin jokainen meistä saattaa joskus tarvita tukea.

Työste-hankkeessa työelämän ulkopuolella oleva henkilö on ollut kehittäjäkumppani sen sijaan, että hän olisi ollut toiminnan kohde. Tämä tarkoittaa, että hän on ollut mukana tasavertaisena toimijana suunnittelemassa ja toteuttamassa hankkeessa tehtäviä toimenpiteitä. Sekä hanketyötä tekevät että hankkeeseen osallistuvat työelämän ulkopuolella olevat ovat olleet tietoisia päämäärästä ja sitoutuneita yhteiseen toimintaan. Työelämän ulkopuolella olevat ovat olleet oman toimintansa ja toimintakykynsä kehittäjiä.

Yhtenä tehtävänä Työsteessä on ollut kehittää uudenlaista työ- ja toimintakyvyn arviointivälinettä, joka sopisi hankkeen ideologiaan ja tarkastelisi asioita hieman eri näkökulmasta kuin mihin olemme tottuneet. Halusimme luoda välineen, joka edustaisi nyky maailman ja ehkä myös tulevaisuuden tarpeita. Välineen, jossa työelämän ulkopuolella oleva ei olisi ulkopuolisen arvioinnin kohteena vaan oman toimintansa kehittäjänä. Välineen, joka huomioisi paitsi henkilön omaa suoriutumista, myös suoriutumiseen vaikuttavia ympäristöllisiä ja toimintaan liittyviä tekijöitä. Välineen, jota olisi mahdollista käyttää erilaisissa tilanteissa, muuttuva ja verkostoituva työelämä huomioiden. Välineen, joka tuntuisi omalta ja joka hyvässä tapauksessa vielä tukisi kehittymistä kohti toivottua lopputulosta.

Haaste tuntui isolta, ja niinhän se olikin. On aina haasteellista lähteä purkamaan olemassa olevaa mallia ja luoda jotakin ihan uutta.

Tässä artikkelissa tuodaan ensin esille TOPI-reflektiovälineen taustalla olevia teoreettisia näkökulmia. Sen jälkeen kuvaillaan lyhyesti kehittämisprosessia ja esitellään tulokset eli TOPI. Lopuksi arvioidaan kokonaisuutta ja tuodaan esille TOPI:n mahdollisuuksia. On toki huomautettava, että TOPI on vasta syntynyt ja kehittymispotentiaalia on vielä paljon.

TOIMINNALLINEN IDENTITEETTI, TAHDON PROSESSIT JA TYÖELÄMÄN ULKOPUOLELLA OLEVAT

Henkilön toiminnallinen identiteetti rakentuu ajan myötä hänen osallistumisensa kautta. Sitä mukaa, kun henkilö osallistuu toimintaan, hänelle muodostuu käsitys siitä, kuka hän on toimijana ja millaiseksi toimijaksi hän haluaa tulla. Toiminnallisella identiteetillä on vaikutus siihen, millaiseksi henkilön elämä muodostuu, sillä toiminnallisen identiteetin perusteella henkilö tekee valintoja omassa arjessaan. Jokaisessa pienessäkin valinnassa piilevät taustalla olevat arvot, ja valinnoista seuraa laajempia kokonaisuuksia, joista meidän jokapäiväinen elämämme muodostuu. (Kielhofner 2008.)

Aikuisen ihmisen identiteettiin kuuluu hyvin keskeisenä työntekijän rooli. Hyvin usein puhutaankin *työikäisestä* ihmisestä. Työikään liitetäänkin tyypillisesti se oletus, että enemmän tai vähemmän vakinainen työ määrittelee päivien sisällön nuoresta aikuisuudesta aina eläkkeelle jäämiseen asti (Kielhofner 2008; Matuska – Barrett 2015).

Aina ei kuitenkaan käy ihan näin. Työpaikan löytäminen ei ole tänä päivänä helppoa, nuorten työttömyys on tunnettu haaste Euroopan tasolla ja pitkäaikaistyöttömiä on paljon. Kun työikäisyyteen monta kertaa mielletty tärkein osa-alue jää henkilön elämästä uupumaan, sen täytyy vaikuttaa hänen toiminnalliseen identiteettiinsä.

Henkilö, joka jää työttömäksi ja jolla ei ole toista korvaavaa roolia, kuten vapaachtoistyö tai vanhemman rooli, hukkaa paitsi merkityksellisen toiminnan myös päivittäiset struktuurit ja rutiinit (Giuntoli 2012). Roolit ja rutiinit antavat meille tukea ja turvaa meidän päivittäisessä elämässä (Kielhofner 2008). Tiedämme, miten meidän tulisi toimia, ja meillä on sen myötä luotu merkityksellinen elämä. Työttömäksi jääminen on uhka mielenterveydelle (Kielhofner 2008; Giuntoli 2012).

Pitkäaikaistyöttömälle henkilölle voi ajan myötä kehittyä avuttomuuden tunteita, itsetunnon laskua ja epäilyä siitä, onko hänestä enää työntekijäksi (Isaksson Mettävainio – Ahlgren 2004). Nämä puolestaan vaikuttavat henkilön uskoon omaa työllistymistä kohtaan, jonka on todettu olevan suoras-

sa yhteydessä työllistymisen kanssa (Ekbladh ym. 2010).

Nuoren työttömän tilannetta voisi puolestaan kuvailla ”väli-tilana”, jossa työntekijän identiteetti on vasta rakentumassa (Enqvist 2016). Nuori saattaa Kojon (2010) tutkimusartikkelin mukaan elää niin sanotussa laajentuneessa nykyisyydessä, jossa hän keskittyy nykyhetkeen ja ottaa päivän kerrallaan asettamatta itselleen pitkän aikavälin tavoitteita. Laajentunut nykyisyys voi toimia positiivisena keinona hallita haasteellista elämäntilannetta. Toisaalta jos nuori suhtautuu liian epäluotettavasti tulevaisuuteen, se voi myös estää nuorta tarttumasta pidemmän aikavälin mahdollisuuksiin.

Voidaan sanoa, että jokaisella henkilöllä on oma sisäinen tarina, jonka mukaan hän etenee elämässään (Kielhofner 2008). Tarina sitoo yhteen henkilön historian, nykyisyyden ja tulevaisuuden. Tarinoita ei ainoastaan kerrota, vaan niitä myös eletään (Kielhofner 2008). Työelämän ulkopuolella olevan henkilön sisäinen tarina voi esimerkiksi olla luottavainen työllistymistä kohtaan tai toivottomuutta korostavaa (Enqvist 2016; Isaksson Mettävainio – Ahlgren 2004; Kielhofner 2008). On suuri merkitys, millaisia mallitarinoita kulttuuri ja ympäristö tarjoavat ja millaisia kykyjä henkilöllä itsellään on luoda omanlaista tarinaa (Silvennoinen 2007).

Kuinka sitten luodaan ja eletään näitä sisäisiä tarinoita? Kielhofner (2008) puhuu tahdon prosesseista, jotka ovat meidän toiminnallisten valintojemme taustalla. Tahdon prosessit viittaavat toiminnan taustalla olevaan motivaatioon. Tahdon prosessit koostuvat siitä, miten henkilö *kokee* jonkun tilanteen, *tulkitsee* sitä, *ennakoi* ja *tekee valintoja*. Eli jos henkilö kokee onnistuvansa jossakin tilanteessa ja myös tulkitsee sen onnistumisena, hän ennakoi helpommin omaa onnistumistaan myös seuraavalla kerralla ja valitsee sen siten helpommin uudestaan. (Kielhofner 2008.)

Tämä toimii valitettavasti myös toisinpäin, eli jos omasta toiminnasta saa jatkuvasti epäonnistumisen kokemuksia, lakkaa uskomasta omaan toimintaan ja valitsee siten toisin. Jos siis hakee työtä kauan eikä löydä itselleen työpaikkaa, voi käydä niin, että lakkaa yrittämästä, vaikka motivaatio työnhakuun olisi ollut kuinka korkea aluksi. Sisäinen tarina muuttuu.

Työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä on monenlaisia. TOPI-arviointivälineen kehittämisen taustaksi oli mielestämme tärkeä kiinnittää huomiota siihen, että ihminen luo omaa tarinansa erilaisten kokemusten ja tulkintojen kautta. Pitkään työttömänä ollut saattaa olla niin sisällä työttömän roolissa ja tarinassa, että askel työelämään on pidempi kuin jollain toisella. Kaikki tarinat ovat sallittuja, ja arviointivälineen tulisi olla tarpeeksi joustava, jotta se kävisi monenlaisille työelämän ulkopuolella oleville. Välineen tulisi myös olla sellainen, että se auttaisi herättämään työelämän ulkopuolella olevassa henkilössä olevia tahdon prosesseja ja tukisi oman toiminnan tarkastelua aidosti.

TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN ARVIOINNISTA OMAN TOIMINNAN REFLEKTIOON

Ennen kuin voidaan puhua arvioinnista, meidän on syytä pysähtyä työ- ja toimintakyvyn äärelle. Tieteellisessä kirjallisuudessa ei ole tarkkaa määritelmää työkyvystä tai työkyvyttömyydestä. Yhteinen ymmärrys löytyy kuitenkin siitä, että kyseessä on monesta osa-alueesta koostuva kokonaisuus ja että tämän kokonaisuuden eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa (Kerätär 2016).

Työkyvystä voidaan puhua niin sanotusta yleisestä työkyvystä ja spesifisestä työkyvystä. Yleiseen työkykyyn kuuluvat ihmisen perusterveys, kompetenssi, hyveet, odotukset, ympäristö ja motivaatio. Spesifiseen työkykyyn puolestaan kuuluvat osaaminen ja kyvyt, jotka liittyvät johonkin määrättyyn tehtävään. Tähän kuuluu esimerkiksi ammatillinen osaaminen. (Kerätär 2016; TEngland 2011). Marja-Liisa Manka (2008) tuo asian esille hieman erilaisesta näkökulmasta. Hän puhuu yleisistä työelämävalmiuksista, jotka koostuvat elämänhallinnasta, kumppanuustaidoista, ihmisten ja tehtävien johtamisesta sekä innovaatioiden ja muutosten hallinnasta.

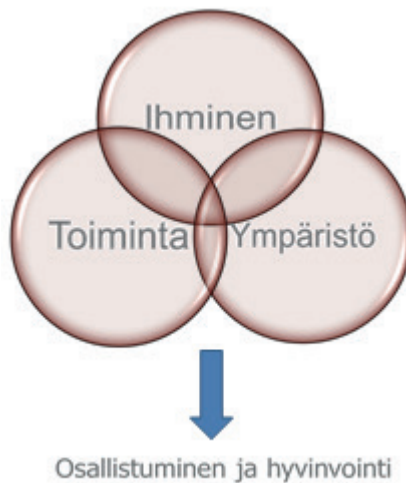
Kun puhutaan yleisestä työkyvystä, voidaan myös puhua toimintakyvystä työssä (Kerätär 2016). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmässä toimintakyvystä tulee esille ”ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista (...) siinä ympäristössä, jossa hän elää”. Määritelmässä ympäristön merkitys on tuotu esille vahvasti: ”Ihmisen toimintakyky riippuu myös ympäristön myönteisistä tai kielteisistä vaikutuksista.” Myös arjen tasapaino on oleellinen: ”tasapainotila kykyjen, elin- ja toimintaympäristön sekä omien tavoitteiden välillä”. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

ICF-luokituksessa toimintakyky määräytyy yksilön terveydentilan sekä ympäristöllisten ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena. Näiden elementtien välillä vallitsee dynaaminen vuorovaikutus. (Stakes 2009.)

Voidaan siis huomata, että näissä määritelmässä nousevat esille *henkilöön* liittyvät edellytykset, merkitykset, tavoitteet ja tarpeet. Lisäksi *ympäristön* vaikutukset nousevat esille. Mahdollistaako ympäristö vai estääkö ympäristö? Ympäristön osalta puhutaan sekä fyysisestä että psykososiaalisesta ympäristöstä. Psykososiaalinen ympäristö pitää sisällään muun muassa asenteet, työyhteisön ja siihen liittyvät toimintatavat sekä työkuulttuurin. Ja kun puhutaan spesifisestä työkyvystä, puhutaan vielä ammattiin liittyvästä erityisosaamisesta ja ehkä jopa tarkasti määritellystä *työtehtävästä*, jos sellainen on. Näiden kaikkien osien välillä vallitsee dynaaminen vuorovai-

kutus. Jos yhteen osa-alueeseen tulee joku muutos, se vaikuttaa muihin osa-alueisiin.

Toimintaterapeutin näkökulmaan mukaan toiminnallisessa tilanteessa ovat läsnä aina ihminen, toiminta ja ympäristö (kuvio 1). Jokainen tilanne on ainutlaatuinen ja mahdollisuudet toimia ovat kiinni siitä, kuinka nämä kolme elementtiä ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Christiansen ym. 2015; Hautala ym. 2011.) Kun ihmisen, toiminnan ja ympäristön välillä on toimiva vuorovaikutus, syntyy osallistumista. Osallistumisen myötä syntyy hyvässä tapauksessa myös hyvinvointia.



Kuvio 1. Ihmisen, ympäristön ja toiminnan välinen vuorovaikutus tuottaa parhaimmillaan osallistumista ja hyvinvointia

Kuinka voidaan arvioida näin monimuotoista kokonaisuutta? Työ- ja toimintakyvyn arviointi on tärkeä osa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työtä. Arviointia tarvitaan, jotta voidaan tehdä päteviä suosituksia etuuksista ja palveluista sekä suunnitella toimenpiteitä ja arvioida niiden vaikutuksia (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2017). Kerätär (2016) tuo väitöskirjassaan esille, että perinteinen sairauslähtöinen työkyvynarviointi ei riitä, jos tarkoituksena on tukea työkykyä: ”Työkyvyn tukemisen intressi vaatii aina asiakkaan omien lähtökohtien ymmärtämisen, joka ei ole mahdollista luonnontieteellisten vaan ihmistieteiden lähestymistavan ja sovellusten kautta.” (Kerätär 2016: 85.) Arviointivälineitä kehitetäänkin siihen suuntaan. Parhaimmillaan kehitteillä oleva Kykyviisari on esimerkki arviointivälineestä, jonka avulla on tarkoitus saada henkilön oma näkökulma hänen

työ- ja toimintakyvystään tuotua esille. Kykyviisari tuo esille henkilön työ- ja toimintakykyä sellaisena kuin henkilö sen arvioi olevan yleisesti ottaen tällä hetkellä, ja sillä voidaan seurata työ- ja toimintakyvyssä tapahtuvaa muutosta (Työterveyslaitos 2017).

Tässä hankkeessa halusimme viedä arvioinnin vielä lähemmäksi työelämän ulkopuolella olevan henkilön arkea. Työtä vailla olevaa ei ole tässä hankkeessa mielletty kehittämisen kohteeksi, vaan aktiiviseksi toimijaksi, joka itse rakentaa omaa työ- ja toimintakykyään. Pohdittiin, voisiko arviointia tehdä ihan itseä varten niin, että hyöty tulisi ensisijaisesti henkilölle itselleen.

Kehittämistyön alkupuolella jo totesimme, että sana ”arviointi” sisältää monelle negatiivisen latauksen. Työelämän ulkopuolella on jonkin verran henkilöitä, jotka ovat käyneet läpi erilaisia arviointiprosesseja. Arviointia tapahtuu silloin yleensä jonkun muun tahon toimesta ja arvioitava voi kokea olevansa prosessissa kohde. Tältä pohjalta pohdimme hankkeessa muita ratkaisuja ja päädyimme kutsumaan välinettä (itse) reflektointityövälineeksi. Reflektio on välttämätöntä uuden oppimisen näkökulmasta. Voidaankin sanoa, että reflektio on prosessi, jossa tarkastellaan omia kokemuksia ja analysoidaan niitä, jotta voidaan muokata omaa tapaa toimia ja kehittyä tietyn suuntaisesti (Mäkinen 2002; Boud ym. 1985).

TOPIN KEHITTÄMISPROSESSI

Kehittämisprosessi lähti aktiivisesti liikkeelle heti hankkeen alkupuolella tutustumalla hankkeen ideologiaan sekä olemassa oleviin työ- ja toimintakyvyn mittareihin. Kehittämisprosessin alussa osana toimintaterapiaopiskelijan Kaija Harmaalan (2016) opinnäytetyötä haettiin vastauksia siihen, millaisesta työ- ja toimintakyvyn itsearviointista hankkeeseen osallistuvat työtä vailla olevat hyötyisivät, jonka pohjalta opinnäytetyössä lähdettiin rakentamaan perustaa arviointivälineelle (Harmaala 2016). Tässä vaiheessa oli tärkeää syventyä teorioihin ja näkökulmiin, jotka tukevat työ- ja toimintakyvyn mittaamista. Tärkeimmäksi teoriapohjaksi valikoitui toimintaterapian *The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP)* -malli. Malli perustuu systeemiteoreettiseen ajatteluun, jonka mukaan toiminnallinen suoriutuminen johtaa osallistumiseen ja hyvinvointiin silloin, kun yksilö ja ympäristö kohtaavat siten, että ne yhdessä tukevat optimaalisesti yksilön sitoutumista hänelle tärkeään toimintaan (Christiansen ym. 2015). Teoreettisen tiedon keräämistä ohjasivat myös hankkeen keskeiset ilmiöt ja käsitteet. Nämä käsitteet, joista muodostui lopuksi myös työkalun teoreettinen viitekehys, ovat elämänhallinta, merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi, toimintaan motivoituminen, toiminnan kontekstuaaliset tekijät ja yhteenkuuluvuus.

Teoreettisen näkökulman lisäksi haettiin myös kokemustietoa ja ymmärrystä työelämän ulkopuolella olevilta. Kokemustietoa saatiin työpajasta, johon osallistui neljä työelämän ulkopuolella olevaa. Työpajan tavoitteena oli kerätä käytännön kokemuksiin perustuvaa tietoa siitä, minkälaiset asiat tukevat motivoitumista ja suoriutumista toiminnassa. Työpaja toi esille samoja teemoja kuin teoreettinen aineisto. Onnistuminen on yksilöllisten ominaisuuksien, kuten oman osaamisen ja tahtotilan sekä ympäristön yhteisvaikutuksen tulos. Osallistujien kokemuksissa korostuivat etenkin sosiaalinen ympäristö ja sen tarjoama tuki. (Ks. Harmaala 2016.)

Merkityksellisyys voi syntyä paitsi omista arvoista ja arvostuksista, myös ympäröivän yhteisön ja kulttuurin asenteista. Toiminnan kontekstuaalisia tekijöitä muokkaamalla voi muuttaa toiminnasta saatavia kokemuksia ja toiminnasta suoriutumista. Motivoitumista toimintaan voi herätellä siitä saatujen kokemusten ja myönteisen palautteen avulla. Toiminnasta ja ympäristöstä saadut kokemukset yhdessä vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee omat kykynsä selviytyä ja hallita omaa elämäänsä. Tämä on tärkeä huomio reflektointityökalun kehittämisessä, sillä se vähentää itseen ja omaan toimintakykyyn kohdistuvia vaatimuksia. Omaa toimintakykyä voi kehittää myös toimintaa muokkaamalla ja ympäristön voimavaroja hyödyntämällä. Yksin ei ole pakko pärjätä. (Harmaala 2016: 34.)

Tämän vaiheen tuloksena olivat siis teoriaperusta ja välineen lomakkeista koostuva prototyyppi. Kehittämisprosessin seuraavassa vaiheessa prototyyppiä lähdettiin kokeilemaan työelämän ulkopuolella olevien kanssa ja samalla lähdettiin luomaan digitaalista versiota. Tämä vaihe toteutui yhteistyössä toimintaterapeuttiopiskelijoiden sekä tietotekniikka- ja viestintäalan opiskelijoiden kanssa. Tässä vaiheessa TOPI sai myös nimensä pienimuotoisen nimikilpailun kautta. TOPI:n nimi tulee sanoista toiminta, oma suoriutuminen ja osallistuminen, paikka (ympäristö) ja itsereflektointi.

Sonja Nurmi ja Johanna Soini (2017) pyrkivät omassa opinnäytetyössään luomaan sellaisen version reflektiovälineestä, joka palvelisi parhaalla mahdollisella tavalla käyttäjiään. Heidän työssään nousi PEOP-mallin lisäksi keskiöön kaksi muuta toimintaterapeutista mallia: Kielhofnerin (2008) inhimillisen toiminnan malli ja tästä mallista erityisesti tahdon osa-alue sekä Piercen (2003) toiminnan terapeuttisen voiman malli, jossa toiminnan vetoavuus nousee keskiöön. Lomakepohjaisen prototyypin saattaminen digitaaliseen muotoon edellytti myös perehtymistä sähköisiin kyselyihin ja lomakkeisiin.

Nurmen ja Soinin (2017) opinnäytetyössä kerättiin ensin teema-haastattelun avulla käyttökokemuksia lomakepohjaisesta protoversiosta työelä-

män ulkopuolella olevilta. Haastatteluihin osallistui neljä työn ulkopuolella olevaa 30–52-vuotiasta henkilöä. Haastateltavat olivat eri tavoin työn ulkopuolella olevia: pitkäaikaistyöttömiä, mielenterveyskuntoutujia sekä päihdekuntoutujia. Tietoa kerättiin yleisesti työvälineen ja sen erillisten osioiden käytöstä, väittämien ymmärrettävyydestä sekä ideoita digitaalisen version ulkoasuun. Yhtenä osana kehittämistyötä pohdittiin, millaisia ilmaisuja olisi helposti ymmärrettäviä. Kerätty kokemustieto peilattiin sitten taustateorioihin, Euroopan selkokielistandardeihin (2010) ja muihin työ- ja toimintakyvyn arviointivälineisiin ja mittareihin, muun muassa Työterveyslaitoksen (2016) kehittämään Kykyviisariin. Ja näiden pohjalta tehtiin ratkaisuja, joita toteutettiin TOPI:n digitaalisessa versiossa.

Nurmi ja Soini (2017) jatkoivat testaamalla ratkaisujen sovellettavuutta ja toimivuutta. Ensimmäisen digitaalisen version testaamiseen osallistui kuusi työelämän ulkopuolella olevaa henkilöä ja yksi toiminnanjärjestäjä. Testaaminen painottui tässä vaiheessa digitaalisen TOPI-työvälineen käytettävyyteen sekä ymmärrettävyyteen. Osallistujat kokeilivat itse reflektointityövälineen käyttöä tableteilla ja kannettavilla tietokoneilla. Digitaalinen työväline herätti aluksi ennakkoluuloja testaajien kesken johtuen siitä, että mukana oli henkilöitä, joilla oli vain vähän kokemusta tietokoneiden käytöstä. Haastavana asiana tässä vaiheessa oli myös, että TOPI oli vielä keskeneräinen eikä voinut vielä toimia täysin tarkoituksenmukaisesti. Työelämän ulkopuolella olevat toivat esille, että oman pohdinnan kautta nousseita ajatuksia voisi olla hyödyllistä käydä läpi ryhmässä, ja toiminnanjärjestäjä nosti esille, että reflektointityövälineen käytön myötä nousseet huomiot ympäristöstä ja toiminnasta voisivat toimia palautteena toiminnan järjestäjälle ja sen kautta olisi mahdollista kehittää toimintaa vastaamaan osallistujien tarpeita. Testaamisen perusteella TOPI:n täyttämiseen on varattava aikaa 15–25 minuuttia ja yhdeksi uutuusarvoksi voidaan osoittaa helppokäyttöisyys ja selkeys. TOPI:n testaamisessa ilmeni, että yhteistyössä käyttäjien kanssa laadittu selkeä ohjeistus mahdollistaa välineen käyttöä itsenäisesti. Yksi käyttäjä ilmaisi tämän seuraavasti: ”Kato jos ne on liian vaikeesti kirjoitettu, niin ei normaali ihminen mitään ymmärrä.” (Ks. Nurmi ja Soini 2017.)

Nurmen ja Soinin työskentelyn rinnakkaisena prosessina oli yhteistyö tietotekniikka- ja viestintäalan opiskelijoiden kanssa, jotka toteuttivat TOPI:n saattamisen digitaaliseen muotoon. Matkan varrella pidettiin yhteisiä tapaamisia ja kehittämistuokioita erilaisissa kokoonpanoissa. Ajatuksia peilattiin myös hankeverkoston kokouksissa. Kaikki nämä veivät omalta osaltaan TOPI:n kehittämistä eteenpäin.

TULOKSENA TOPI-REFLEKTOINTITYÖVÄLINE

TOPI on reflektointityöväline (kuvio 2), joka on kehitetty ensisijaisesti työelämän ulkopuolella oleville henkilöille, jotka kokevat työ- ja toimintakykynsä alentuneeksi ja jotka haluavat itse arvioida omaa suoriutumista ja kehittymistä. TOPIa käyttämällä saadaan tukea omien toiminnallisten tilanteiden analysointiin ja sen myötä lisättyä ymmärrystä siitä, mitä kaikkea vaikuttaa toiminnallisen tilanteen onnistumiseen. TOPI johdattaa käyttäjää tarkastelemaan omaa toimintaansa neljän lomakkeen kautta ja pyrkii tukemaan henkilöä löytämään itselleen tarkoituksenmukaisia toimintoja. Kun TOPIa käyttää useamman kerran, voi myös seurata oman toiminnan kehittymistä. TOPIa käytetään ensisijaisesti oman toiminnan tarkasteluun, mutta tuloksia voidaan niin halutessaan myös jakaa muiden kanssa esimerkiksi ryhmätoiminnan tai yksilöllisen ohjauskeskustelun yhteydessä. TOPI on työelämän ulkopuolella olevan oma työväline. (Ks. Nurmi – Soini 2017.)



Kuvio 2. TOPI:n etusivu

TOPI:n käyttö etenee seuraavien vaiheiden mukaisesti:

1. Osallistu johonkin toiminnalliseen tilanteeseen. Tilanne saisi mielellään olla sellainen, jossa on myös muita ihmisiä läsnä. Silloin TOPI:n käyttö onnistuu parhaiten.
2. Pohdi toiminnallista tilannetta itse TOPIa hyödyntäen: joko tulostettua tai sähköistä versiota osoitteessa topi.metropolia.fi.
3. Käy kokemuksia läpi muiden kanssa niin halutessasi. Voit pohtia ryhmän kanssa, henkilökohtaisen ohjaajasi kanssa, ystäväsi kanssa tms.

4. Osallistu uudestaan samanlaiseen toiminnalliseen tilanteeseen ja seuraa omaa kehittymistä siinä tilanteessa tai osallistu toisenlaiseen toiminnalliseen tilanteeseen ja huomaa, miten oma suoriutuminen tulee esille siinä.

TOPIa täytetään neljässä osassa, jotka ovat toiminta, ympäristö, oma suoriutuminen ja pohdinta. Kolmessa ensimmäisessä osiossa on väittämiä, joihin otetaan kantaa Likert-asteikon mukaisesti skaalalla 1–5, jossa 1 tarkoittaa että on täysin eri mieltä ja 5 että on täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Seuraavaksi esitellään TOPI-reflektointityövälineen eri lomakkeiden tarkoitusta ja hyötyä lyhyesti (ks. myös Nurmi – Soini 2017).

TOIMINTA

Toiminnan tarkoitetaan olevan sitä, mitä ihmiset tekevät ja mihin käyttävät aikansa päivittäin. Toiminta antaa ihmisen elämälle tarkoituksen. Jokainen ihminen määrittelee itselleen merkittävät toiminnat. Toiminta vaikuttaa merkittävästi oman identiteetin rakentumiseen. Toimintaa voidaan tarkastella monella tasolla. Isompi toimintakokonaisuus koostuu monesta tehtävästä, pienistä teoista, suorituksista ja yksittäisistä liikkeistä sekä mielen prosesseista (Hautala ym. 2011; Townsend – Polatajko 2007; Kielhofner 2008).

TOPI:n toimintalomakkeessa otetaan esille näkökulmia, jotka liittyvät tilanteessa käytettyyn toimintaan ja tehtäviin. Henkilö ottaa kantaa kahdeksaan väittämään, muun muassa siihen, kuinka miellyttävänä hän koki toiminnan ja kuinka haasteellisia tehtävät olivat.

PAIKKA (YMPÄRISTÖ)

Kaikki toiminnalliset suoritukset tapahtuvat jossakin ympäristössä. Ympäristö on muuttuva, ja sillä voi olla mahdollistava tai estävä vaikutus henkilön toimintaan. Fyysinen ympäristö (esimerkiksi valaistus, melu) voi vaikuttaa henkilön suoriutumiseen, ja samoin voi tehdä myös sosiokulttuurinen ympäristö (esimerkiksi ympärillä olevat arvot, asenteet). Myös aikaan liittyvät näkökulmat kuuluvat tähän osioon. (Hautala ym. 2011; Baum ym. 2015; Kielhofner 2008; Pierce 2003.)

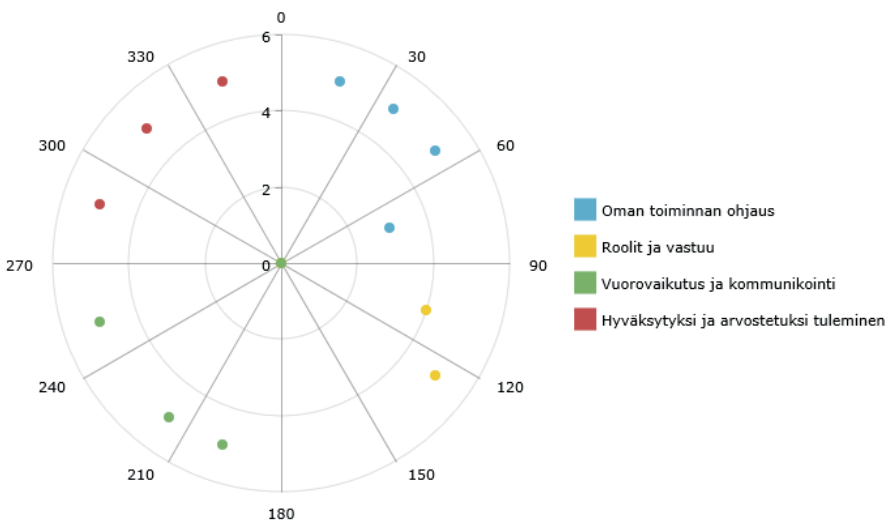
TOPI:n ympäristölomakkeessa otetaan esille ympäristöön liittyviä näkökulmia. Henkilö ottaa kantaa 14 väittämään, muun muassa siihen, oliko mahdollista pitää riittävästi taukoja, oliko työskentelylle varattu riittävästi aikaa ja tukivatko ilmapiiri ja asenteet omaa työskentelyä.

OMA SUORIUTUMINEN JA OSALLISTUMINEN

Tämä osio tuo esille henkilön omaa osallistumista ja suoriutumista tilanteessa. Oma suoriutuminen koostuu erilaisista tarkoituksenmukaisista fyysisistä, kognitiivisista ja sosiaalisista *teoista* (Kielhofner 2008). Fyysisiä (tai motorisia) tekoja ovat esimerkiksi liikkuminen tilassa, esineiden liikuttaminen ja oman kehon hallinta. Kognitiiviset (tai prosessuaaliset) teot viittaavat muun muassa suunnitteluun, ajanhallintaan, sopivien materiaalien ja välineiden valitsemiseen ja toimintatavan muuttamiseen tilanteen mukaan. Sosiaalisia (viestintä- ja vuorovaikutukseen liittyvät) tekoja ovat esimerkiksi yhteistyö muiden kanssa, fyysinen kontakti muihin, muiden huomioiminen ja omien näkökulmien esille tuominen. (Kielhofner 2008.)

TOPIssa keskitytään osallistumisen ja suoriutumisen kognitiivisiin ja sosiaalisiin ulottuvuuksiin. Lomakkeessa on 15 väittämää, joissa otetaan kantaa esimerkiksi siihen, kuinka hyvin henkilö ymmärsi ohjeita ja kuinka hyvin koki pystyvänsä tekemään yhteistyötä muiden kanssa.

Digitalisoidussa TOPIssa on myös toiminto, joka piirtää graafin tästä osiosta (kuvio 3). Graafi auttaa henkilöä visuaalisesti tarkastelemaan omaa suoriutumista ja seuraamaan suoriutumiseen liittyvää kehittymistä, kun välinettä käytetään monta kertaa. Kuviosta on helpompi nähdä, mihin osatekijöihin kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota jatkossa, ja se toimii myös tukena seuraavan vaiheen tavoitteen asettamiskohdassa.



Kuvio 3. Esimerkki graafista

POHDINTA JA TAVOITE

Pohdintaosuudessa on tarkoitus reflektoida edellisissä osioissa annettuja vastauksia. Tämä osuus ohjaa henkilöä tarkastelemaan syvällisemmin omaan toimintaan liittyviä estäviä ja edistäviä tekijöitä sekä kehittämistarpeita. Osiossa on 7 kysymystä, joihin vastataan vapaamuotoisesti kirjoittamalla. Yksi esimerkki kysymyksestä on: Missä erityisesti mielestäsi onnistuit?

Lopuksi on myös mahdollista asettaa itselleen tavoitteen seuraavalle kerralle. Tavoitteen asettamisen avulla voidaan ohjata omaa toimintaa määrättyyn, toivottuun suuntaan (Bovend'Eerdt ym. 2009). TOPIssa kohta ”tavoite” tarjoaa mallin, jonka mukaan henkilö voi helpommin asettaa itselleen yksinkertaisen, mitattavissa olevan tavoitteen. Seuraavalla kerralla, kun henkilö täyttää TOPIa, asetettu tavoite tulee esille muistutukseksi.

TOPIN ARVIOINTI JA HYÖDYNNETTÄVYYS

Tässä hankkeessa oli tarkoitus kehittää uudenlaista työ- ja toimintakyvyn itsearviointivälinettä, joka sopii työelämän ulkopuolella oleville käytettäväksi. Seuraavaksi arvioidaan TOPIa useasta näkökulmasta sekä tuodaan esille, miten TOPIa voisi hyödyntää.

Työ- ja toimintakyky koostuu useasta osasta, jotka toimivat vuorovaikutuksessa keskenään, ja nykypäivän työelämä edellyttää monimuotoista osaamista. Nämä näkökulmat haastoivat pohtimaan teoreettista perustaa ja välineen rakennetta heti kehittämistyön alusta. Tässä ei ollut tarkoituksenmukaista katsoa työ- ja toimintakykyä liian tarkennetusta, esimerkiksi jonkun määrätyn diagnoosin näkökulmasta, kuten usein on tapana arvioinnissa tehdä. Työelämän ulkopuolella on monenlaisia ihmisiä. Toimintaterapian malleista löytyi mielestämme hyvä pohja välineen kehittämiseksi, sillä toimintaterapiassa tarkastellaan nimenomaan henkilön, toiminnan ja ympäristön vuorovaikutusta. Mallien avulla pohditaan, mikä vaikuttaa toiminnan onnistumiseen, ja pyritään mahdollistamaan toimintaa sen sijaan, että keskityttäisiin liikaa ongelmiin ja virheisiin. Tämä on linjassa myös muun muassa työhyvinvointiin vaikuttavan positiivisen psykologian kanssa, jonka mukaan onnellisuutta voidaan vahvistaa huomioimalla ja hyödyntämällä henkilössä olevia vahvuuksia (Manka – Manka 2016).

Halusimme luoda joustavan välineen, joka toimii lähellä henkilöä itseään, ja päädyimmekin kutsumaan välinettä reflektiovälineeksi arviointivälineen sijaan. Kuten aikaisemmin jo todettiin, sana ”arviointi” herättää helposti negatiivisen mielikuvan ja latauksen erityisesti henkilöissä, jotka ovat syystä tai toisesta olleet arvioinnin kohteina. Voidaksemme luoda vä-

lineen, joka olisi työelämän ulkopuolella oleville aidosti toimiva työväline, oli syytä katsoa asioita heidän näkökulmastaan. Opiskelijat lähestyivät työelämän ulkopuolella olevia aidolla kiinnostuksella. Opiskelijat halusivat kuulla työelämän ulkopuolella olevien näkökulmia ja hyödyntää niitä välineen kehittämisessä. Opiskelijat saivat luotua aidon, rehellisen ilmapäirin, jossa oli helppo tuoda omia näkökulmia esille, ja näitä näkökumia hyödynnettiin välineen kehittämisessä. Opiskelijoiden ja työelämän ulkopuolella olevien välinen kuilu oli selkeästi pienempi kuin yleensä ammattilaisten ja kohderyhmäläisten välillä. Tämä on tärkeä huomio ja ilmiö, jonka äärelle olisi syytä pysähtyä vielä paremmin kuin mitä tässä oli mahdollista.

Arviointivälineen tai tässä tapauksessa reflektiovälineen luominen on pitkä ja resurssveja vievä prosessi. Tämä työ ei olisi onnistunut ilman työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden osallistumista ja aitoa yhteiskehittelyä sekä opiskelijoiden suurta työpanosta opinnäytetöiden kautta tapahtuneessa kehittämistyössä. Tässä hankkeessa olevien resurssien puitteissa saatiin kuitenkin alustava versio työ- ja toimintakyvyn reflektiotyövälineestä valmiiksi. Välinettä on myös kokeiltu ja esitelty jonkin verran, mutta laajempaa kokeilua tarvitaan vielä, jotta voidaan arvioida sen toimivuutta erilaisissa ympäristöissä, erilaisten ihmisten kanssa. Pitkäkestoisempaa käyttöä olisi myös hyvä kokeilla ja sen myötä tarkistaa, tukeeko TOPI:n käyttö työ- ja toimintakykyä niin kuin on ollut tarkoitus. Näitä ei ollut mahdollista kokeilla tämän hankkeen puitteissa.

TOPIa esiteltiin Työste-hankkeen ideapajassa huhtikuussa 2017, jossa virisi kiinnostusta ja heräsi kysymys siitä, missä ja milloin olisi mahdollista tutustua TOPIin ja ottaa se käyttöön. TOPI tulee olemaan kaikkien saatavilla internetissä osoitteessa topi.metropolia.fi. TOPI:n käyttöönottoa varten tarvitaan kuitenkin jokin toimijataho, mielellään useampi, jonka toiminnan yhteydessä voisi tutustua TOPIin. Näin työelämän ulkopuolella olevat löytäisivät työvälineen ja voisivat motivoitua ottamaan se käyttöönsä. Tätä varten on suunniteltu koulutustilaisuutta tai työpajaa, johon kutsuttaisiin työvälineestä kiinnostuneita tahoja. Ideapajassa tuli myös esille ajatuksia tulostetusta versiosta. Digitaalinen TOPI sopii joillekin henkilöille ja joihinkin ympäristöihin hyvin. Toisaalta jotkut henkilöt ja tilanteet ovat sellaisia, että tulostettu versio toimisi paremmin. Kaikissa ryhmätilanteissa ei ole mahdollista käyttää mobiililaitteita tai tietokoneita, eikä kaikilla henkilöillä ole omia mobiililaitteita tai tietokoneita. Kaikki eivät myöskään osaa tai halua niitä käyttää. Siksi onkin tärkeätä, että tulostettu versio olisi myös saatavilla, vaikka ensisijaisesti keskityttäisiinkin kehittämään digitaalista versiota.

TOPIa voisi hyvinkin hyödyntää ryhmämuotoisessa toiminnassa työvälineenä. Kuten Nurmi ja Soini (2017) tuovat opinnäytetyössään esille,

TOPI:n ominaisuudet tulevat parhaiten esille, kun TOPIa käyttää toiminnallisen ryhmätilanteen yhteydessä. TOPIa on hyvä täyttää mahdollisimman pian ryhmätilanteen jälkeen, kun tilanne on vielä selkeänä mielessä. Työväline voisi olla osana ryhmän toimintaa esimerkiksi siten, että sitä täytetään yhdessä toiminnan lopuksi ja pohditaan omia näkökulmia yhdessä ryhmän kanssa. Työvälinettä voisi myös käyttää niin, että jokainen henkilö täyttää sitä omatoimisesti ryhmätilanteen jälkeen ja pohtii itsenäisesti omaa toimintaansa. Parhaimmassa tapauksessa TOPI:n avulla voisi seurata omaa kehittymistä ryhmässä, ja jos näkökulmia jaettaisiin ryhmässä, niin myös ryhmä (toiminta, vuorovaikutus, ohjaus, ympäristö) voisi kehittyä. Tämän avulla toiminnasta voisi tulla tavoitteellisempaa ja läpinäkyvämpää.

Monessa itsearviointivälineessä pyydetään henkilöä ottamaan kantaa siihen, millainen työ- ja toimintakyky hänellä on yleisellä tasolla. Tarkoituksena on tällöin hahmottaa näkökulma siihen, millaiseksi henkilö on kokenut työ- ja toimintakykynsä keskimäärin esimerkiksi viimeisen kuukauden aikana. TOPI:n avulla tilanteita tarkastellaan yksi kerrallaan. Tämä tarkoittaa sitä, että on olemassa konkreettinen tilanne, johon ottaa reflektiossa kantaa. Toimintaterapiassa on tyypillistä, että havainnoidaan ihmisiä strukturoituja havainnointivälineitä hyödyntäen erilaisissa toiminnallisissa tilanteissa. Havainnoinnin avulla saamme ymmärrystä siitä, miten henkilö kykenee ottamaan omia taitojaan käyttöön aidoissa tilanteissa. Tätä perusajatusta halusimme myös hyödyntää TOPI:ssa. Erona on kuitenkin se, että henkilö itse tarkastelee itseään, onhan kyse itsereflektiosta. Uskomme, että reflektointi on helpompi tilanne kerrallaan ja että reflektointi on silloin tietoisempaa ja rehellisempää, kuin jos sitä harjoittaisi yleisemmällä tasolla. Näin on erityisesti silloin, kun reflektointi ja oman toiminnan arviointi ja pohdinta ovat uusia ja siten ehkä myös haasteellisia asioita.

TOPI antaa väittämiensä kautta mahdollisuuden tarkastella erilaisia tilanteita ja kiinnittää huomiota myös niihin asioihin, jotka vaikuttavat toiminnan onnistumiselle. Sen sijaan, että keskityttäisiin vain siihen, mitä itse on tehnyt, huomioidaan myös ympäristön, toiminnan ja ryhmän vaikutuksia. Samalla kun niitä reflektoi TOPI:n avulla, oppii myös näkemään omaa toimintaa ja omia kykyjä uudessa valossa. Tämä antaa toisenlaista näkökulmaa aiheeseen ja voi palvella myös ”välitilassa” olevia nuoria, joilla ei vielä ole työkokemusta.

Yksi käyttötapa voisi olla, että työelämän ulkopuolella oleva henkilö ensin tekisi yleisellä tasolla olevan kartoituksen työ- ja toimintakyvystään (esimerkiksi Kykyviisarilla). Sen jälkeen hän osallistuisi työ- ja toimintakykyä edistävään toimintaan, jonka aikana käyttäisi TOPIa oman toiminnan reflektoinnin tueksi ja omien muutostavoitteiden asettamiseksi. Jonkin ajan kuluttua voisi taas tehdä yleisemmällä tasolla olevan kartoituksen ja

tarkistaa, onko tapahtunut muutosta. TOPI:n avulla voisi tällä tavalla olla mahdollista tukea sisäistä muutosprosessia. Ja tähän olisi tärkeää, sillä muutoksen moottori asuu meissä jokaisessa. Sen käynnistämiseen tarvitaan joskus tukea.

LÄHTEET

- Boud, D. – Keogh, R. – Walker, D. 1985. Reflection: turning experience into learning. London: Kogan Page.
- Baum, C. M. – Christiansen, C. H. – Bass, J. D. 2015. The Person-Environment-Occupation-Performance (PEOP) Model. Teoksessa Christiansen, C. H. – Baum, C. M. – Bass, J. D.: Occupational Therapy. Performance, Participation, and Well-Being. Thorofare: Slack Incorporated. 49–56.
- Bovend'Eerdt, T. J. H. – Botell, R. E. – Wade, D. E. 2009. Writing SMART rehabilitation goals and goal attainment scaling: a practical guide. *Clinical Rehabilitation* 23. 352–361.
- Christiansen, C. H. – Baum, C. M. – Bass, J. D. 2015. Occupational Therapy. Performance, Participation, and Well-Being. Thorofare: Slack Incorporated.
- Ekbladh, E. – Thorell, L.-H. – Haglund, L. 2010. Return to work: the predictive value of the Worker Role Interview (WRI) over two years. *Work* 35 (2010). 163–172.
- Enqvist I. 2016. Toivoton tapaus vai tulevaisuuden toivo? Työttömien nuorten kokemuksia identiteetistään ja ajatuksia tulevaisuudestaan. Sosiaalialan YAMK-opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu
- Eurooppalainen selkokielistandardi 2010. Tietoa kaikille. Helppolukuinen ja ymmärrettävä teksti. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Saatavana myös sähköisesti osoitteessa: <http://www.selko-e.fi/selko/tietoa_kaikille_2laitos.pdf>.
- Giuntoli, G. 2012. Going for "the full monty"? Unemployment and mental wellbeing during times of recession. *Mental health today*. Nov/Dec 2012. 24–27.
- Harmaala, K. 2016. Toiminnan, suoriutumisen ja ympäristön reflektointityökalu. Työ- ja toimintakyvyn itsearviointin kehittäminen Työste-hankkeessa. Toimintaterapiatutkinnon AMK-opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Hautala, T. – Hämäläinen, T. – Mäkelä, L. – Rusi-Pyykönen, M. 2011. Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita.

- Isaksson Mettävainio, B. – Ahlgren, C. 2004. Facilitating factors for work return in unemployed with disabilities: a qualitative study. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 2004; 11. 17–25.
- Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopisto.
- Kielhofner, G. 2008. Model of human occupation. Lippincott Williams & Wilkins.
- Kojo, M. 2010. Laajentunut nykyisyys: nuorten tulevaisuuteen suuntautuminen työn marginaalissa. *Nuorisotutkimus* 2/2010. 23–35.
- Manka, M.-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Mäkinen, P. 2002. Verkko-tutor. Reflektointi oppimisessa. Saatavana osoitteessa: <<http://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/reflekt.htm>>.
- Manka, M.-L. – Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Matuska, K. – Barrett, K. 2015. Occupations of adulthood. Teoksessa Christiansen, C. H. – Baum, C. M. – Bass, J. D.: *Occupational Therapy. Performance, Participation, and Well-Being*. Thorofare: Slack Incorporated. 157–168.
- Nurmi, S. – Soini, J. 2017. TOPI-reflektointityövälineen kehittäminen. Työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työelämävalmiuksien vahvistaminen osana Työste-hanketta. Toimintaterapiatutkinnon AMK-opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Pierce, D. 2003. Occupation by design. Building therapeutic power. Philadelphia: F.A. Davis Company.
- Silvennoinen, P. 2007. Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät yhteiskunnan haasteena. Jyväskylän yliopisto. Saatavana osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13361/9789513928490.pdf?sequence=1>>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Mitä toimintakyky on? Saatavana osoitteessa: <<http://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Toimintakyvyn arviointi. Saatavana osoitteessa: <<https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi#lainsaadanto>>.

- Townsend, E. A. – Polatajko, H. J. 2007. Enabling occupations II: Advancing an occupational therapy vision for health, well-being & justice through occupation. Canadian Association of Occupational Therapists. Ottawa: CAOT Publications ACE.
- Työterveyslaitos 2017. Kykyviisari – arvioi työ- ja toimintakykysi. Saatavana osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kykyviisari-arvioi-tyo-toimintakykysi/>>.

Sonja Frosti

ONNISTUNUT DIGITALISAATIO YHTEISÖN ALUEELLISESSA TOIMINNASSA - ASKELEITA OIKEAAN SUUNTAAN

Työste-hankkeen yhtenä tavoitteena oli luoda virtuaalinen verkkotyöväline yhteistoiminnan ja kohtaamisen mahdollistamiseksi ja tukemiseksi. Tämä olikin vilpittömästi tavoitteenani hankehakemusta kirjoittaessani. Hanketyön edessä on oma ymmärrykseni kuitenkin kasvanut siitä, miten isosta rakenteellisesta asiasta onkaan oikeastaan kysymys.

Yhteisön alueellinen toiminta on rönsyilevää, ja monessa toiminnassa ovat mukana yhteiskunnan kaikki sektorit tavalla tai toisella. Jotta tieto saataisiin kulkemaan jouhevasti sektorilta toiselle, pitäisi koko yhteiskunnan digitalisaatioasteen tason olla jo erittäin korkea. Päätin siis jättää virtuaalisen verkkotyövälineen kehittämisen toistaiseksi ja keskittyä pohtimaan ja selvittämään käytännössä sitä, minkälaisesta ilmiöstä on kysymys ja miten tällaiseen hurjaan möhkäleeseen pitäisi tarttua.

Tarve uudenlaisille ratkaisuille kentällä on valtava. Hankkeen ensimmäisenä vuonna istuin lukuisissa Myllypuron paikallisten toimijoiden kokouksissa ja jokaisessa tilaisuudessa käytettiin runsaasti aikaa niihin kysymyksiin, jotka minun korvissani kuulostivat haasteilta, joihin sujuva tiedonkulku (digitalisaatio) voisi tuoda ratkaisun. Tässä on esimerkkejä näistä kysymyksistä: Mistä löytyvät sopivat tilat x-määrälle henkilöitä? Kuka on vastuussa tilasta, ja miten tila voidaan varata? Miten tilaisuudesta tiedotetaan? Miten löytää muita asiasta kiinnostuneita? Miten löytää vapaaehtoisia? Mitä kustannuksia tapahtumasta syntyy, ja miten ne tullaan kattamaan?

Kun näitä kysymyksiä nykymenetelmillä ratkotaan, eivät käytännön ratkaisut ole aina kovin helppoja. Hyvänä esimerkkinä arjen haasteista yhteisöllisen toiminnan edistämiseksi toimi Työste-hankkeessa toteutettu

kivijalkatoiminta, jossa asukkaiden tavoittamiseksi ei lopulta löydetty muuta ratkaisua kuin käydä koputtamassa jokaisen asukkaan ovelle ja käydä kysymässä halukkuutta yhteisölliseen toimintaan. Kohteessa oli yhteensä 370 asuntoa. Työ kannatti, ja yhteisöllisestä tekemisestä oltiin kiinnostuneita. Yhdessä tekeminen ei tietenkään ole aina yhtä vaivalloista, ja on paljon hyviä vakiintuneita tapoja toimia. Kansalaistoiminta on kuitenkin hyvin monipuolista ja sen toiminta uusiutuu jatkuvasti. Uuden luominen vaatii aina alkuun paljon töitä, ja ennen kuin itse asiaan päästään, voi puhti olla jo järjestäjiltä vähissä. Olenkin aina kuvaillut asiaa näin: **80 % ajasta kuluu organisoimiseen ja välttämättömään ”sähläämiseen”, ja 20 % ajasta itse asian tekemiseen.** ”Olisi siis kauhean kiva, jos kaikkea kivaa tehtäisiin, mutta kuka sen jaksaa aina järjestää.” Tämän lauseen olen kuullut useammin kuin kerran tämän hankkeen aikana.

ALUEPORTAALIT JA NYKYTILANNE

Alun perin olin myös itse rakentamassa jotain alueportaalin tapaista. Hyvin nopeasti ymmärsin, että sellaisen tekemisestä ei kukaan tule hyötymään mitään. Myllypurossa toimii jo monenlaisia alueportaaleja, kuten Myllypuuro-seuran ylläpitämä sivusto ja monet yhdistysten ja hankkeiden verkko- ja Facebook-sivut. Niiden myötä alussa kuvaamani ongelmat eivät ole kuitenkaan hävinneet mihinkään. Missä siis vika? Sivustoihin pätevät samat lainalaisuudet kuin minkä tahansa uuden aloittamiseen. Alussa joku näkee hirveän vaivan niiden rakentamisessa ja tietojen keräämisessä. Sen jälkeen sivuston ylläpito jää jonkun vastuulle ja tiedot päivittyvät riippuen siitä, kuinka paljon aikaa ja resursseja ylläpitäjällä on. Ei ole mitenkään tavatonta käydä alueportaalista hakemassa ajankohtaista tietoa ja huomatakin katselevansa muutama vuosi sitten päivitettyjä tietoja. Tämä on kuitenkin parasta, mitä tällä hetkellä on saatavissa, ja suuri kiitos kaikille niille, jotka tämän vaivan ovat nähneet. Facebook-sivustot ovat ketterämpiä käyttää, ja niihin voivat kaikki tuottaa tietoa, riippuen tietenkin ryhmän säännöistä. Silti nekään eivät ole kenneet poistamaan sitä tiedonkulullisten haasteiden tuskaa, jota kentällä koetaan.

Itse näen alueportaalit nykyään jonkinlaisina laajennettuina käyntikortteina tai mainosjulisteina. Niistä saa hyödyllistä perustietoa asiasta tai järjestettävistä tapahtumista, mutta **arkipäiväisiin toimintoihin niistä ei ole kovin paljon apua.** Eikä se ole mikään ihme, koska jos ihminen joutuu olemaan tiedon siirtäjänä välissä, on selvää, että tiedon liikkuminen hidastuu.

Tieto pitäisi siis saada liikkumaan automaattisesti koneelta koneelle ilman, että ihminen joutuu sitä välissä näpyttelemään. Jos vaikka ajatellaan alueportaalialia, sinne voisi automaattisesti päivittyä tieto alueen uusista yh-

distyksistä. Sieltä voisi löytää, varata ja käyttää alueella vapaina olevia tiloja ilman, että siihen jouduttaisiin käyttämään yhtäkään henkilötyötuntia koko prosessin aikana. Sieltä voisi nähdä alueen tapahtumat, olivat ne sitten kolmannen sektorin, kaupungin, yritysten tai vapaan kansalaistoiminnan järjestämiä. Tässä oli vain muutama yksinkertainen esimerkki siitä, miten alueportaalit, niin kuin me ne nykyään ymmärrämme, voisivat tulevaisuudessa paremmin palvella asukasta.

REAALIMAAILMAN DIGITALISAATIO

Toisaalta on mahdotonta ennustaa, missä muodossa tietoa tullaan tulevaisuudessa käyttämään. Risto Siilasmaan mukaan digitaalinen murros kiihtyy ja ”tekoälyn nopea kehitys tuo mukanaan valtavia mahdollisuuksia.” (HS 22.7.2017.) **Toimiakseen tekoäly tarvitsee kuitenkin reaaliaikaisen tietoa, jonka päälle voidaan rakentaa erilaisia älykkäitä ohjelmia.**

Reaalimaailman tieto onkin juuri se asia, mikä minua kiinnostaa. Ilman koneluettavaa tietoa arjen ja reaalimaailman toiminnoista on mahdotonta viedä digitalisaatiota eteenpäin. Joskus olen ajatellut alueportaleita ikään kuin teatterin lavasteina. Lavasteet luovat illuusion esimerkiksi jonkun kodista, mutta todellisuudessa ne eivät ole kytkettyinä millään tavalla oikeaan maailmaan. Samalla tavalla alueportaalit ovat vain harhakuva paremmasta tiedonkulusta, mutta ilman taustalla olevaa koneluettavaa reaaliaikaisen tietoa ne ovat yhtä hyödyllisiä reaaliaikaiseen tiedonkulkuun kuin teatterin lavasteet ovat oikeaan asumiseen. Osa kauniimpia ja houkuttelevampia, osa hieman tylsemmän näköisiä. Ja vaikka lavasteet/portaalit näyttäisivät kuinka hyviltä ja niiden suunnittelussa olisi osallistettu käyttäjiä, ne eivät siltikään tule olemaan käyttäjälle arvokkaita. Ilman reaaliaikaisen toimivaa infrastruktuuria ja ympäristöä ne ovat yksinkertaisesti vain tyhjä kuori ja siten käyttäjälle käyttökelvottomia.

Tässä kohtaa päästäänkin kiinni vihdoinkin siihen isoon möhkäleeseen, josta tekstini alussa mainitsin. Miten luodaan taustalle koneluettava tietoinfrastruktuuriverkko, jota kaikki voivat hyödyntää? Minkälaisista palasista se koostuu? Mielenkiintoni kohdistuu alueellisen ruohojuuritason toimintaan, joka on ollut Työste-hankkeen toimintaympäristönä. Sen ytimessä ovat myllypurolaiset yhdistykset, seurakunta, tilat, joissa toimitaan, yhteen kytkeytyvyys eri yhteiskuntasektoreiden välillä ja tietenkin kaikki myllypurolaiset asukkaat. Kyse on valtavan isosta työstä yhteiskunnassamme, ja vasta nyt näkyy merkkejä siitä, että asiassa päästään eteenpäin.

Seuraavissa esimerkeissäni käyn läpi niitä havaintoja, joita olen hankkeen aikana tehnyt.

YHDISTYSTEN REAALIMAAILMAN VELVOLLISUUDET

Yhdistyksillä on käytössään vielä varsin vähän toimintaa tukevia sähköisiä palveluita. Velvoitteita voi kuitenkin olla yllättävän paljon. Yhdistyksen hallituksen lakisäätöihin tehtäviin kuuluvat muun muassa jäsenluettelon pitäminen, erilaisten kokousten koollekutsuminen, yhdistyksen edustaminen, kirjanpitoon liittyvät velvollisuudet sekä tietysti itse toiminnan eteenpäin vieminen ja kaikenlaisten juoksevien asioiden hoito. Tämän lisäksi voi olla raportointia omasta toiminnasta omalle kattojärjestölle tai rahoittajalle. Kun näitä toimintoja lähtee pilkkomaan ja katsomaan, mitä ne pitävät sisällään, löytyvät kytkökset yhteiskunnan muihin toimijoihin nopeasti. Patentti- ja rekisterihallitukselle (PRH) pitää tehdä esimerkiksi ilmoitus, kun uusi yhdistys perustetaan tai vanha lopetetaan, ja sinne pitää ilmoittaa yhdistyksen vastuuhenkilöt ja muistaa pitää ne ajantasaisena. PRH:lle ilmoitetaan myös tiivistelmä yhdistyksen tarkoituksesta ja toiminnasta.

Myös verottaja tulee tutuksi, jos yhdistyksellä on toimintaa, jonka voi tulkita elinkeinotuloksi tai kiinteistötuloksi. Erilaisiin julkisiin virastoihin tulee helposti asiaa esimerkiksi silloin, kun halutaan järjestää yleisötilaisuus. Silloin pitää tehdä kirjallinen ilmoitus paikalliselle poliisille, ja riippuen tapahtuman luonteesta voi joutua tekemään esimerkiksi turvallisuussuunnitelman, pelastussuunnitelman ja jätehuoltosuunnitelman sekä anomaan lupa elintarvikkeiden myyntiin. Yhdistys on tekemisissä yritysten kanssa esimerkiksi ostaessaan tarvittavia vakuutuksia, tilatessaan taksimatkoja ja tehdessään tilavaroituksia yksityisten omistamiin tiloihin.

YHDISTYKSET, VIRANOMAISREKISTERIT JA JULKINEN LUOTETTAVUUS

Suurin osa näistä pakollisista tehtävistä hoidetaan niin, että yhdistys joutuu selvittämään velvollisuutensa ja käyttämään PRH:n, VERO:n, viranomaisen, rahoittajan ja yritysten nettisivuja. Koska monet yhdistykset toimivat täysin vapaaehtoistyön voimin, tuntuu tällainen taakka kohtuuttomalta. Tätä kaikkea pyörittäessä tapahtuu helposti myös ”virheitä”. Esimerkiksi vuonna 2016 tuli voimaan uusi yhdistyslaki, minkä perusteella rekisteri-viranomainen (PRH) voi määrätä yhdistyksen poistettavaksi rekisteristä, jos yhdistyksen viimeksi yhdistysrekisteriin tekemästä ilmoituksesta on kulunut vähintään 20 vuotta (Yhdistyslaki 41 a §). PRH kehotti toimivia yhdistyksiä ilmoittamaan toiminnan jatkumisesta kirjallisesti, ja vuoden 2017 alussa rekisteristä poistettiin noin 35 000 yhdistystä. Kun itse olin Helsingin kaupungin järjestämässä tapahtumassa joulukuussa 2016, siellä näytettiin Excel-taulukko yhdistyksistä, jotka olivat poistolistalla, ja

paikallaolijoita kehoitettiin käymään taulukkoa läpi, koska listalta arveltiin löytyvän vielä toiminnassa olevia yhdistyksiä. Tämä kertoo jotain rekisterin toimivuudesta, koska kuitenkin yhdistyksen virallisiin velvollisuuksiin kuuluu aina ilmoittaa PRH:lle, kun osoite muuttuu, säännöt muuttuvat tai vastuuhenkilöt vaihtuvat (PRH yhdistysrekisteri/muutokset). Voi tietysti olla yhdistyksiä, joissa mikään näistä ei ole muuttunut 20 vuoteen, mutta veikkaukseni on, ettei muutoksia ole vain osattu ilmoittaa PRH:lle.

Vaikka PRH:n yhdistysrekisteri ei vielä toimi aukottomasti, mielestäni on todella hienoa, että Suomessa on sellainen. Se on erinomainen lähtökohta digitalisaatiolle. Mietitäänpä hetki, mitkä voisivat olla PRH:n yhdistysrekisterin hyödyt paikallisille asukkaille ja yhdistyksille.

Koska jokaisen virallisen yhdistyksen pitää rekisteröityä PRH:een ja kirjoittaa tiivistelmä yhdistyksensä tarkoituksesta ja toiminnasta, voi tämä tieto tarjota asukkaalle loistavan mahdollisuuden löytää itselleen mielenkiintoista tekemistä omalta asuinalueeltaan. PRH:een rekisteröidään myös yhdistyksen vastuuhenkilöt, joiden kautta on hyvä olla yhteydessä yhdistyksiin. Myllypuron alueella pidetään vuosittain 1–2 tapahtumaa, joihin pyritään saamaan kaikki alueen yhdistykset mukaan. Jos alueelle olisi tullut uusia yhdistyksiä, puheenjohtaja vaihdoksia tai jos vanhoja yhdistyksiä olisi lopetettu, olisi kaikki tämä tieto automaattisesti saatavilla. Tässä on vain muutama esimerkki, mutta ehkä merkittävin asia, mitä tällainen viranomaisen ylläpitämä rekisteri tarjoaa, on julkinen luotettavuus. Viranomainen on vastuussa rekisterissä ylläpidettävistä tiedoista, ja julkinen luotettavuus tarkoittaa sitä, että rekisterin tietosisältöä voidaan pitää oikeudellisen ratkaisun perustana. Tällaiset **rekisterit tuovat siis luotettavuutta digitaalisiin palveluihin**. Jos PRH:n rekisterissä lukee että ”Pörröisten koirien ry” on olemassa ja että vastuuhenkilöt ovat Matti Virtanen ja Sirpa Nieminen, on tämä yhdistys olemassa ja näillä henkilöillä on yhdistyksen nimenkirjoitusoikeus Suomen lain mukaan.

Esimerkkini PRH:n roolista saattavat olla hieman ristiriitaista. Toisaalta PRH tarjoaa julkista luotettavuutta, mutta toisaalta rekisterin tiedot voivat olla vanhentuneita. PRH:n järjestelmiin syötetyt **tiedot ovat lainvoimaisia, mutta ainoastaan ajantasaisia, jos yhdistysten vastuuhenkilöt osaavat/muistavat ne sinne ilmoittaa**. Koska tämä ei suinkaan ole ainoa sähköinen palvelu, jonne yhdistysten täytyy erilaisia tietoja ilmoittaa, ei ole mikään ihme, että inhimillisiä virheitä tapahtuu. Tämä on hyvä esimerkki siitä, että vaikka viranomainen tehostaa omia toimintojaan kehittämällä omia sähköisiä palveluitaan, eivät ne kuitenkaan toimi aukottomasti, jos ihminen toimii välissä tiedonsyöttäjänä. Jotta ketju saataisiin toimimaan aukottomasti, pitäisi yhdistysten oman toiminnan tuottaa koneluettavaa reaaliaikailman tietoa, mikä sitten siirtyisi automaattisesti PRH:n järjestel-

miin. Kuten jo aikaisemmin mainitsin, tällaisia toimintaa tukevia sähköisiä palveluita on hyvin vähän ja olemassa olevat kytkeytyvät hyvin huonosti oman toiminnan ulkopuolelle.

MIKÄ ON KOLMANNEN SEKTORIN ROOLI DIGITALISAATIOSSA VUONNA 2017?

Tämä on yksi niistä kysymyksistä, joita olen pyrkinyt hahmottamaan hankkeen aikana. Sipilän hallitusohjelman tavoitteena on, että vuonna 2025 ”Suomi on ottanut tuottavuusloikan *julkisissa palveluissa ja yksityisellä sektorilla* tarttumalla digitalisaation mahdollisuuksiin” (Valtioneuvosto 2017). Vapaaehtoistoimintaa puolestaan pyritään helpottamaan merkittävästi ”turhaa sääntelyä purkamalla, hallinnollista taakkaa keventämällä ja lupaprosesseja sujuvoittamalla”. Digitalisaation mahdollisuuksista ei vapaaehtoistoiminnan yhteydessä ainakaan suoraan puhuta, mutta vapaaehtoistoiminnan prosessien selkeyttämisen voi oikein toteutettuna nähdä ensimmäisenä askeleena oikeaan suuntaan. Liittyen taas sote-uudistukseen talouspoliittinen valiokunta puolsi vuoden 2017 kesäkuussa Sotedigi-kehitysyrityksen perustamista, jonka toiminta-ajatuksena on kehittää sosiaali- ja terveydenhuoltoalan digitaalisia ratkaisuja. Valtion kehittämissyhtiö Vake Oy käynnistää perustamistoimet ja siirtää Sotedigi-kehitysyritykseen pääomia 90 miljoonaa euroa. Sotedigin asiakkaita ovat pääasiassa maakunnat, maakuntien ICT-palvelukeskusyhtiö ja valtio. (Valtioneuvosto 2017.) Onko mahdollista, että myös kolmannen sektorin toimijat voivat olla Sotedigin asiakkaita vai jääkö se ulkopuolelle?

Selkeimmin kolmas sektori on edustettuna keväällä 2017 perustetussa Digi Arkeen -neuvottelukunnassa, jonka puheenjohtajana toimii Marttaliiton pääsihteeri Marianne Heikkilä. Neuvottelukuntaan kuuluu eri kansalaisjärjestöjen edustajia, tutkijoita sekä edustajia eri ministeriöistä. Neuvottelukunnan tavoitteena on tukea digitaalisten palvelujen kehittämistä niin, että eri väestöryhmät pystyisivät käyttämään tasavertaisesti digitalisaation tuomia mahdollisuuksia. Neuvottelukunnan työllä pyritään löytämään ja tukemaan myös uudenlaisia tapoja organisoida hallinnon ja kansalaisjärjestöjen välistä yhteistyötä (Digi arkeen -neuvottelukunta 2017). Tässä neuvottelukunnassa ovat kolmannen sektorin toimijat vahvasti mukana, mutta on mielenkiintoista nähdä, minkälaisen roolin järjestöjen edustajat neuvottelukunnassa ottavat.

Tällä hetkellä vahvoja teemoja ovat kansalaisjärjestöjen rooli ”digituipalveluiden” tarjoajana sekä se, miten saada ”asiakaslähtöisyyttä” julkisen sektorin ja yritysten tarjoamiin digitaalisiin palveluihin. Nämä ovat tärkeitä teemoja, mutta mielestäni yksi olennainen asia ainakin toistaiseksi puut-

tuu: **Miten kolmas sektori tulee kehittämään digitaalisia palveluita OMAN TOIMINTANSA tueksi?** Jos tällaisia sähköisiä palveluita ei kehitetä, eivät kolmannen sektorin toimijat kykene kytkeytymään tehokkaasti muilla sektoreille kehitettäviin sähköisiin palveluihin eivätkä toimimaan tasaveroisena toimijana muiden sektoreiden kanssa. Ja kuten PRH:n esimerkistä havaittiin, eivät myöskään muut sektorit tule saamaan tarvittavaa tietoa kolmannen sektorin toiminnasta, ellei se ole mukana muuttuvassa maailmassa.

KUKA OTTAA VETOVASTUUN KOLMANNEN SEKTORIN DIGITALISAATIESTA?

Tämä onkin mielenkiintoinen kysymys, ja luulen, ettei kenelläkään ole siihen vielä vastausta. Perinteisesti kolmannen sektorin toimijat ovat olleet suhteellisen autonomisia toimijoita, joiden toiminta on perustunut vapaaehtoisuuteen sekä yhteisöllisyyteen ja jossa ”kansalaiset järjestävät toimintaa ja palveluja itselleen ja muille omista toiveistaan ja lähtökohdistaan käsin” (Harju 2017). 1990-luvun laman jälkeen kolmannella sektorilla tehtiin kuitenkin laajoja kokeiluja työllisyyden ja palvelujärjestelmän kehittämisen alueilla. Pyykkösen (2017) mukaan sitä alettiin työvoima- ja sosiaalialan hallinnossa ”merkityksellistää potentiaalisena palveluntuotannon ja työllisyydenhoidon alueena sekä niitä koskevien innovaatioiden kasvualustana”. Tämän ”uuden kolmannen sektorin” arvoja ovat muun muassa ”julkisella sektorilla määriteltäyn palvelutarpeeseen vastaaminen sekä kilpailukyky ja sen edellyttämä organisatorinen tehokkuus”. (Pyykkönen 2017.)

Nyky päivänä palveluita tuottavia sote-järjestöjä on jo 930. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen kattojärjestön Sostin pääsihteeri Vertti Kiukaan mukaan tuleva sote- ja maakuntauudistus tulevat merkitsemään toimintaympäristön radikaalia muutosta kolmannen sektorin palveluntuottajille. SOSTE:n järjestöpäällikkö Kiril Häyrinen (2017) kirjoittaa, että koko suomalainen järjestöjen toimintaympäristö on historiansa suurimmassa murroksessa. Tähän murrokseen ei vaikuta vain sote-uudistus, vaan siihen vaikuttavat myös muut väistämättömät muutokset, kuten digitalisaatio, ikääntyminen, monikulttuuristuminen ja eriarvoistuminen. Häyrinen on sitä mieltä, että ”jos järjestöt haluavat jatkossakin olla elin- ja vetovoimaisia, on toimintaa pystyttävä kehittämään”. (Häyrinen 2017.)

SOSTE onkin ottanut kopin haasteesta ja pyrkii kokoamaan sote-järjestökenttää yhteisen vision taakse, jonka tavoitteena on esimerkiksi, että vuonna 2020 järjestöt toimivat älykkäänä verkostona kumppaneidensa kanssa. STM:n tukema avustusohjelma koostuu 17 maakunnallisesta hankkeesta, joissa ”organisoidaan sote- ja maakuntamallia tukevat rakenteet

suomalaiseen järjestötoimintaan sekä 7:stä digitalisaatiota tukevasta hankkeesta, joissa kehitetään kansalaisten digivalmiuksia” (SOSTE 2017). **Sote- ja maakuntauudistus luovat siis selkeästi järjestökenttään tarpeen toimia yhtenäisesti, ja tämä voisi olla mainio tilaisuus miettiä myös yhtenäistä digitalisaatiostrategiaa.**

Koska kolmannen sektorin toiminta kytkeytyy vahvasti myös julkisen sektorin toimintaan, voi kolmannen sektorin digitalisaatiota olla osaltaan eteenpäin viemässä myös julkinen sektori tai jopa yksityinen sektori. Helsingin kaupunki onkin tehnyt loistavaa työtä tämän asian suhteen. Kaupungilla on oma Asukasyhteistyötiimi, joka tekee yhteistyötä helsinkiläisten asukkaiden, järjestöjen, hallintokuntien ja päätöksentekijöiden kanssa. Vuonna 2016 tiimi toteutti kyselyn kolmannen sektorin ja neljännen sektorin toimijoille, minkä avulla pyrittiin ymmärtämään, miten Helsingin kaupunki voi paremmin tukea asukas- ja järjestötoimintaa. Kyselyn tuloksena oli, että kentällä suurimpina haasteina koettiin toiminnan organisointi ja siihen liittyvä byrokratia, tiedon puute muista toimijoista, uusien vapaaehtoisten löytäminen sekä vapaiden tilojen puute. (Jäämies 2006.)

Valitsen näistä haasteista esimerkiksi *tilojen käytön*, koska sen avulla pääsee hyvin kiinni siihen, miten julkinen sektori voi tukea kolmannen sektorin digitalisaatiota. Jo nykyisellään Helsingin kaupunki luovuttaa erilaisia tilojaan laajasti yhteiskäyttöön ja suurin osa sen myöntämästä vuotuisesta järjestötuesta (60 milj. euroa) kanavoituu erilaisiin tilakustannuksiin. Silti kaupunki saa viikoittain yhteydenottoja uusien asukastilojen avaamisesta tai tilojen luovuttamisesta erilaiseen kerho- tai seuratoimintaan. Nykypäivänä tilojen vuokraus kaupungilta saattaa olla hyvinkin monimutkainen prosessi, koska käytännöt eri virastojen välillä siitä, miten tiloja voi tiedustella ja vuokrata, vaihtelevat suuresti. (Seppälä 2016.)

Helsingin kaupunki pyrkiikin nyt tarttumaan tähän haasteeseen. Koska tilojen vuokraaminen vaatii vielä nykyisellään erittäin paljon manuaalista työtä (= suuret tilakustannukset), on sähköisiä palveluita kehitetty tilojen vuokraamiseen. Kaupungilla on palvelu nimeltään Varaamo, jonka avulla voi jo tänä päivänä varata julkisia tiloja tai laitteita (Kerppola 2016). Kun olin Asukasyhteistyötiimin järjestämässä tilaisuudessa viime joulukuussa 2016, oli yleisö tyytyväinen palveluun, mutta toivottiin, että sinne saisi lisää vuokrattavia tiloja. Varaamon kehittäjä vaikutti hieman vaivaantuneelta ja lupaili kaikkien kaupungin tilojen löytyvän sieltä noin 10 vuoden kuluttua. Tämä on loistava esimerkki siitä, mitä digitalisaatio pitää sisällään. Vaikka teknologia on jo olemassa, palvelusta puuttuu olennainen eli sisältö – reaali maailman tieto. Tässä tapauksessa menee useita vuosia ennen kuin Helsingin kaupunki kykenee kartoittamaan kaikki käytössä olevat tilansa ja luomaan yhtenäiset käytännöt niiden käyttöön ja varaamiseen. Vasta kun

tämä työ on tehty, voi Helsingin kaupungin tiloja vuokrata vaivattomasti Varaamon kautta. Tässä kohtaa palvelu on tuotettu vasta julkisen sektorin näkökulmasta. Asukkaalle tai yhdistykselle on kuitenkin yhdentekevää, onko vapaana oleva tila julkisen, yksityisen vai järjestön omistama. Tästä syystä sama työ pitäisi tehdä jokaisella sektorilla. Heka-Myllypuro Oy:llä on 11 kerhohuonetta ja Herttoniemen seurakunnalla on Myllypurossa tiloja, joita pidetään tyhjiään huoltomiesten ja suntioiden puutteen vuoksi. Hyvällä taustatyöllä, älykkäillä sähkölukeilla ja digitaalisilla palveluilla näitäkin tiloja on mahdollista saada käyttöön ilman yhtäkään työtuntia. Tämä on siis ainakin yksi merkittävä palanen, millä voidaan helpottaa jo huomattavasti yhteisön alueellista toimintaa.

LOPUKSI

Kun suunnittelin artikkeliani, oli tarkoitukseni kirjoittaa paljon laajemmin selvittelytyöni tuloksista. Artikkelin edetessä jouduin hyväksymään, että pääsen vielä tässäkin vaiheessa vasta raapaisemaan pintaa monimutkaisesta aihealueesta. Halusin kuitenkin käytännön esimerkeillä tuoda esille, miten monimutkaisesta ilmiöstä on kyse. Digitalisaatiossa ei ole vain kyse teknologiasta, vaan sen ydin on siinä, miten reaali maailman tieto saadaan sellaiseen muotoon, että sitä voidaan erilaisissa applikaatioissa hyödyntää niin, että siitä olisi käyttäjälle ihan oikeasti iloa. Helsingin kaupungin Varaamo-palvelu on siitä erinomainen esimerkki. Hankkeen ja artikkelin alussa olen kuvannut yhteisön alueellista toimintaa näillä sanoin ”80 % ajasta kuluu organisoimiseen ja välttämättömään ’sähläämiseen’ ja 20 % ajasta itse asian tekemiseen”. Hankkeen päättyessä haluan sanoa nyt samaa myös digitalisaatiosta: **”80 % ajasta kuluu reaali maailman toimintojen työstämiseen ja vain 20 % työstä liittyy itse teknologiaan”**.

LÄHTEET

- Digi arkeen -neuvottelukunta 2017. Saatavissa osoitteessa: <<http://vm.fi/digi-arkeen-neuvottelukunta>>.
- Harju, Aaro 2017. Kansalaisyhteiskunnan keskeiset ominaispiirteet. Saatavissa osoitteessa: <http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_keskeiset_ominaispiirteet>.
- Häyrinen, Kiril 2017. Järjestö 2.0 – SOTE-järjestöjen yhteisen ponnistuksen aika on nyt. Saatavissa osoitteessa: <<https://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/jarjesto-2.0-sote-jarjestojen-yhteisen-ponnistuksen-aika-on-nyt.html>>.
- Jäämies, Saara 2016. Vapaaehtoisuuden selvitäytyö. Saatavissa osoitteessa: <<https://www.hel.fi/static/liitteet/kanslia/asukasyhteisty/saara-vapaaemalli.pdf>> .
- Kerppola, Juho 2016. Varaamo ja tilojen käyttö. Saatavissa osoitteessa: <<https://www.hel.fi/static/liitteet/kanslia/asukasyhteisty/kerppola-varaamo.pdf>>.
- Kiukas, Vertti 2016. Kuinka pärjää kolmas sektori SOTE-uudistuksessa? STTK:n artikkeli. Saatavissa osoitteessa: <<https://www.stk.fi/2016/10/27/parjaa-kolmas-sektori-sote-uudistuksessa/>>.
- PRH: Asiakastiedote 2017, toimimattomat yhdistykset on poistettu yhdistysrekisteristä. Saatavissa osoitteessa: <https://www.prh.fi/fi/asiakastiedotteet/2017/P_11019.html>.
- PRH: Yhdistysrekisteri. Saatavissa osoitteessa: <<https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html>>.
- Pyykkönen, Miikka 2015. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali: Uusi kolmas sektori. Saatavissa osoitteessa: <<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/uusi-kolmas-sektori>>.
- Seppälä, Johanna 2016. Kaupungin tilojen yhteiskäyttö ja siihen liittyvät palvelut. Saatavissa osoitteessa: <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/osallistu-ja-vaikuta/asukas-jarjesto-toiminta/asukas-jarjesto-toiminta>>.

Siilasmaa, Risto HS 22.7.2017. Suomen ”diilimestari” Risto Siilasmaa hoputtaa Suomea perehtymään nopeasti tekoälyn uhkiin ja mahdollisuuksiin – ”Se liittyy aivan kaikkeen”. Saatavissa osoitteesta: <<http://www.hs.fi/talous/art-2000005299525.html>>.

SOSTE, 2017. Järjestöt tiiviimpään yhteistyöhön vahvistamaan kansalaisten vaikutusmahdollisuuksia. Saatavissa osoitteesta: <<https://www.soste.fi/ajankohtaista/jarjestot-tiiviimpaan-yhteistyohon-vahvistamaan-kansalaisten-vaikutusmahdollisuuksia.html>>.

Uusi yhdistyslaki 2017.

Valtioneuvosto 2017. Digitalisaatio, kokeilut ja normien purkaminen. Saatavissa osoitteesta: <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/2778002/5_digitalisaatio.pdf/c3267964-f728-43c3-b55f-f039c23d5d6b>.

Valtioneuvosto 2017. Talouspoliittinen ministerivaliokunta linjasi tulevien maakuntiendigitaalisia ratkaisuja. Saatavissa osoitteesta: <http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/talouspoliittinen-ministerivaliokunta-linjasi-tulevien-maakuntien-digitaalisia-ratkaisuja>.

Mikko Kesä feat. nimimerkki HerraLehto

HM **Mikko Kesä** on riippumaton asiantuntijayrittäjä, joka on erikoistunut työn tulevaisuuden tutkimukseen sekä työvoimapolitiikan ja työllisyydenhoidon tutkimukseen, arviointiin ja kehittämiseen.

Nimimerkki **HerraLehto** on noin viisikymppinen pitkäaikaistyötön, joka seuraa yhteiskunnan rapistumista kriittisen aktiivisesti. Artikkelia kirjoitettaessa Herra Lehto kärsi työvoimahallinnon asettamasta karensista. Sitaatit on poimittu sähköpostinvaihdosta ja HerraLehdon kommenteista Mikko Kesän kirjoitukseen. Lähtökohdat ja perusajattelu ovat kirjoittajilla erilaiset, mutta keskinäinen ymmärrys jaettavaa.

NÄPIT IRTI TYÖTTÖMISTÄ?

Tulevaisuuden työelämä on varsin erilainen kuin nykyisin. Tätä toistellaan jo varsin laajasti eri yhteyksissä. Muutokset ilmenevät myös erilaisissa tutkimuksissa sekä tilastoissa. Joukossa on kuitenkin myös ylitehostusta esimerkiksi klikkijournalismin ja sosiaalisen median seurauksena.

Erään kiinnostavan muutoshavainnon on tuonut esiin ajatuspaja Demos Helsinki. Heidän mukaansa taivallamme tällä hetkellä nk. Engelsin paussissa (ks. esim. Koponen ym. 2017.) Tällä kuvataan teknologisten murrosten kynnyksellä tapahtunutta kehitystä, jossa ison osan ihmisistä tulot ovat väliaikaisesti laskeneet. Suomessa tulojousto alaspäin toteutuu ilmeisimmin työttömyyden kautta.

Jos erotetaan erilaiset tulonsaajat toisistaan, on erotettavissa toisenlaisia trendejä. Etna on esimerkiksi kuvannut työn polarisaatiokehitystä (Kauhanen – Maliranta – Rouvinen – Vihriälä 2015). Suomessa korkean tuottavuuden työpaikkojen suhteellinen osuus vuodesta 1995 on kasvanut merkittävästi. Lähes yhtä nopeasti on kasvanut nk. matalapalkka-alojen suhteellinen osuus. Tämä muutos on tapahtunut kolmannen ryhmän, keskipalkkaisen työn, kustannuksella. Yksi monista syistä kuvatulle kehitykselle on työpaikkarakenteen muutos teollisuudesta palveluammatteihin.

Erilaiset tilastolliset mallit ja teoriat auttavat myös ymmärtämään, miksi esimerkiksi työttömyyden ratkaiseminen ja vaikuttavien keinojen löytäminen on tavallista vaikeampaa. Tässä kirjoituksessa tarkastelunäkökulma on

kuitenkin pikemminkin seuraava: Mitä etäämpää haetaan syitä työttömyyteen, sitä etäämpänä ovat ratkaisut ihmistä. Tavoitteena on avata lyhyesti, miksi ja miten Suomessa on päädytty nykymuotoiseen työvoimapolitiikkaan, mitä siitä on seurannut ja miten tulevaisuutta hahmotetaan tässä suhteessa. Tarkastelua käydään työttömän kokemuksen näkökulmasta.

...kertoo Kekkonen ajan pakotyöllistämisestä, ja sitä myötä huonoista palkoista, ja tarkoituksesta laskea yleistä palkkaa. No nuo asiat ei ole tätä päivää, mutta itse luulen, että työn murrosta liiotellaan paljon, oikea syy on palkkatyön puute. Tai no kokemuksesta voin sanoa, että kyllä automaatio vie työpaikkoja, mutta raja sillakin tulee vastaan, mielikuvitus ei näemmä. (HerraLehto)

TYÖTTÖMYYS KIINNITTÄÄ YHTEISKUNNAN IHMISEEN

Yksilön omalla toiminnalla on ratkaiseva vaikutus myös työttömyyden kohdatessa. Toistelemme mielellämme, ettei työttömyys ole ihmisen vika. Tällä lauseella voi tilanteen vaatiessa suojautua ainakin nettiraivolta.

...eikä he tuohonkaan osaa lopettaa, vaan heidän mielestä työ on sosiaalisuutta, ja osallistumista, jossa rahan merkitys on pieni. Vitun vitun vittu... ampukaa itenne koko helvetin hölmölauma... (HerraLehto)

Ehkä suurempi tarkoitus on kuitenkin perustella ja puolustella keinoja työttömien auttamiseksi. Ajattelutapa voi kuitenkin harhauttaa meidät kuvittelemaan, että voisimme tehdä töitä tällä saralla työttömän puolesta. Emme voi eikä meidän pitäisi. Ajattelutapa täytyy muuttaa. Uskon, että työttömät, tai suurin osa heistä, ymmärtää jo asian. Vaikeampaa se saattaa ollakin työttömälle palveluita tuottaville tai muilla tavoilla heitä saartaville tahoille. Aihepiiriin tutkijana olen kai itsekin jollain tapaa osallisena tässä saartorenkassa.

Noita lukuisia työpaikkoja olen itse itselleni hankkinut, mutta tuntuu että niin hakevat muutkin työttömät, ainakin työnantajien puolesta voi niin päätellä kun niitä jututtaa. (HerraLehto)

Työ kiinnittää ihmisen yhteiskuntaan – sanotaan. Työttömyyden kohdatessa yhteiskunta tekee pikemminkin toisinpäin: se haluaa kiinnittää itsensä yksilön monin eri toimin. Keinoksi Suomessa on omaksuttu tätä varten oma käsitekin – aktiivinen työvoimapolitiikka. Eri ajanjaksoina painottuu eri tavalla se, missä suhteessa tällä tarkoitetaan yksilön aktiivisuutta ja missä suhteessa palvelujärjestelmän aktiivisuutta.

Selkeästi huomaa, että ihmisillä on ihan väärä käsitys työttömistä, aivan niin kuin me eletäisi jossain ihanne elämässä, nauttien olutta sobvalla tai lähikuppilassa. (HerraLehto)

Aktiivista työvoimapolitiikkaa on toteutettu Suomessa viimeiset reilu kymmenen vuotta laajasti välityömarkkinoiden kautta. Käsitteellisesti välityömarkkinat rantautuvat Suomeen TUPOII -työryhmän työn seurauksena vuosien 2005–2006 aikana (Väyliä työhön 2006; Välityömarkkinoiden määrittelystä ja käsitteistä n.d). Välityömarkkinoista kaavailtiin eurooppalaisten mallien mukaisia siirtymämarkkinoita henkilöille, joiden edellytykset suoraan työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ei ollut mahdollisia.

Joissain Euroopan maissa, kuten Tanskassa ja Hollannissa, asiaa lähestyttiin työmarkkinoiden joustavuutta ja sosiaaliturvan kannustavuutta samanaikaisesti tavoittelevien periaatteiden kautta. Työmarkkinoiden joustavuutta saadaan aikaan monin eri toimin, kuten palkkauksen ja irtisanomisen ehtoja muuttamalla sekä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmien mitta-kaavan muutoksilla. Ansioturvan kannustimia voidaan säätää esimerkiksi tasoa ja porrastuksia muuttamalla. Palvelujärjestelmä on sovittanut näissä maissa omat toimintamallinsa ja resurssinsa tähän nk. joustoturvaratkaisuun (ks. Vätkky-hanke).

Suomessa sen sijaan välityömarkkinoita lähdettiin rakentamaan julkisen tukirahoituksen, hankkeistuksen ja palvelujen keinoin. Yhteiskunta halusi kiinnittää itsensä työttömään vähintään yhtä aktiivisesti kuin mitä työttömän työnhaulta odotettiin. Palvelu toki inhimillistyi paikallisella tasolla esimerkiksi kolmannen sektorin toimijoiden sekä kuntien kautta.

Kirjasto muuten on yksi joka käyttää työttömiä hyväkseen, täällä (kotikunnassakin) noita kuntouttavissa olevat työttömät tekee niitä töitä, mitä aiemmin teki palkallinen henk.kunta. (HerraLehto)

SIIRTYMÄTYÖMARKKINOITA EI OLE SYNTYNYT

Aktiivisen työvoimapolitiikan suhteellisen laajassa keinovalikoimassa palkkatuki on tarkoitettu kynnykseksi avoimille työmarkkinoille. Kunnallisen ja järjestöllisen palkkatukityöllistämisen vaikuttavuus on yksi hyvä mittari arvioida kuinka hyvin suomalaiset välityömarkkinat ovat siirtymäroolissaan onnistuneet.

Palkkatuen vaikuttavuus näiden sektorien työsuhteissa on TE-hallinnon tilastojen mukaan ollut noin 7–10 %:n luokkaa (TEM 2016). Tätä ei voi pitää merkittävänä vaikutuksena, vaikka monia yksittäisiä inhimillisiä

menestystarinoita joukkoon mahtuukin. Vaikuttavuus on ollut vuodesta 2006 lähtien trendinä myös laskeva.

Syitä tähän kehitykseen on useita. Palkkatuen perusteina ovat korostuneet kuntataloudelliset aspektit työvoiman kysynnän tai asiakkaan tarpeiden ja mahdollisuuksien sijaan. Tukityöllistettyjä on siis haettu palvelukseen pikemminkin nk. Kela-maksulisten perusteella kuin työllistäjien osaamistarpeiden ja työnhakijoiden osaamispotentiaalin perusteella. Väilyömarkkinoiden tarkastelujaksolle 2006–2017 on osunut myös kaksi hankalaa taloussuhdantetta, jotka molemmat ovat olleet omiaan heikentämään juuri vaikeammin työtä saavien asemaa työmarkkinoilla. Työttömyyden pitkittyessä palvelutarpeet ovat myös muuttuneet entistä ongelmakeskeisemmiksi. Tämä käy esiin muun muassa siinä, että kuntouttavan työtoiminnan määrät ovat lähes 5,5-kertaistuneet vuoden 2006 keskiarvoista. Näiden syiden valossa on siis väärä johtopäätös arvostella väilyömarkkinatoimijoita siitä, että siirtymät avoimille työmarkkinoille eivät ole onnistuneet.

Jo pelkkä työttömyys aiheuttaa suuria paineita talouden lisäksi henkiseen hyvinvointiin... Ei työttömille hyväksyttyä edes terveydentarkastustakaan, koska moisessa "terv.tarkastuksessa" kiellettiin kertomasta heikentyneestä ter.v. tilasta koska tutkimukset maksaa... (HerraLehto)

Työnvälityksen ja työmarkkinoiden muutoksilla on myös osasyynsä vähäisiin siirtymiin. Työmarkkinat ovat mosaiikkimaistuneet eli työtä saadaan aikaisempaa monipuolisemmilla tavoilla. Vaikuttavin keino on lähes aina yksilön oma aktiivisuus. Tukea työnsaantiin löytää entistä enemmän erilaisista työelämän sisäisistä verkostoista, suosittelujen kautta sekä yksityisten palveluiden välityksellä.

Erilaiset aktiivisen työvoimapolitiikan keinot tuottavat kuvattuun toimintaympäristöön ehkä liian kaavamaisia ratkaisuja. Ihmisen oma aktiivisuus voi jäädä taustalle ja panostukset laitetaan kerrallaan vain yhteen toimenpiteeseen, vaikka verkkoja täytyisi olla vesillä samanaikaisesti koko ajan enemmän, jotta jostain tärppäisi.

Mulle on annettu työpaikkoja haettavaksi, ja olen niitä tietysti hakenutkin, vaikka tiedänkin ettei työllistymisen mahdollisuutta ei ole. Pahimmassa tapauksessa työnantaja alkaa mulle huutamaan, mutta minä hoidan sen pakon, minkä Te-toimisto mulle määrää. (HerraLehto)

Yksi suurimmista epäkohdista on edelleen palkkatuessa ja sen suuntaamisessa väilyömarkkinoille. Ongelman ydin on väilyömarkkinatyönantajien rekrytointilogikassa. Kunnilla ja järjestöillä ei ole mahdollisuuksia eikä

usein edes aikomukseen työllistää henkilöitä vakituisesti. Kertynyt työkokemus ei puolestaan enää yksin riitä vahvistamaan henkilön työmarkkina-asemaa riittävästi. Palkkatukiaikaa ei myöskään välttämättä hyödynnetä aktiiviseen työnhakuun. Herää kysymys, voiko kuvatuissa tilanteissa palkkatukijaksot välityömarkkinoilla lähentymisen sijaan jopa etäännyttää henkilöitä avoimista työmarkkinoista?

Taulukko1. Alkaneet työttömyysjaksot keskimäärin /
kk ja virta työttömyyteen (Lähde: TEM Työnvälitystilasto, ToimialaOnline)

	Alkaneet työttömyysjaksot, keskimäärin/kk	Ylittää 1 kk työttömyyden	Ylittää 3 kk työttömyyden	Ylittää 6 kk työttömyyden	Ylittää 12 kk työttömyyden
2006 keskiarvo	75485	48 %	26 %	14 %	6 %
2007 keskiarvo	71581	48 %	24 %	12 %	5 %
2008 keskiarvo	70511	48 %	24 %	11 %	4 %
2009 keskiarvo	82047	56 %	30 %	14 %	5 %
2010 keskiarvo	75341	54 %	30 %	16 %	7 %
2011 keskiarvo	63096	60 %	32 %	16 %	7 %
2012 keskiarvo	62606	61 %	34 %	17 %	7 %
2013 keskiarvo	62208	65 %	39 %	21 %	9 %
2014 keskiarvo	58735	70 %	44 %	26 %	12 %
2015 keskiarvo	53661	75 %	49 %	30 %	15 %
2016 keskiarvo	49804	75 %	48 %	30 %	16 %
2017 keskiarvo	41866	86 %	63 %	32 %	16 %

Julkinen työnvälitystilasto kertoo myös omaa kieltään aktiivisen työvoimapolitiikan luonteesta ajassa. Alkaneita työttömyysjaksoja tilastoidaan nykyisin kuukausitasolla merkittävästi vähemmän kuin vielä kymmenen vuotta sitten. Toisaalta taas asiakkuuksista yhteiskunnan tarjoamiin työttömyyspalveluihin on tullut entistä pysyvämpiä. Suhteellisesti sama määrä poistuu työttömyydestä nyt 4–5 kuukauden kohdalla kuin se aiemmin tapahtui ennen ensimmäistä kuukautta. Pitkäaikaiseksi karkaa myös noin 10 %-yksikköä enemmän kaikista työttömäksi jääneistä ihmisistä. Puolet vähemmällä määrällä uusia työttömiä on onnistuttu siis tuplaamaan uusien pitkäaikaistyöttömien osuus.

Toki selityksiä kehitykseen löytyy ulkoisistakin tekijöistä. Jos kuitenkin kohdennetaan tarkastelua käytettyihin aktiivikeinoihin, huomataan vuo-

sien 2006 ja 2016 välillä myös silmiin pistäviä eroja. Muutoksia työttömien asemaan tilastoitui vuonna 2006 yhteensä lähes miljoona ja 2016 enää reilu puoli miljoonaa. Suhteellisesti eniten vuonna 2006 muutoksia on tilastoitunut luokkaan ”saanut itse työn”. Näitä tapauksia oli keskimäärin 47 %. Vuonna 2016 muutoksista enää 28 % tilastoitui itse saaduiksi töiksi. Tukityöllistetyt ja ei-työsuhteiset harjoittelut tilastoituivat 2006 yhteen. Niitä oli tuolloin suhteellisesti vähemmän, mutta ne painoutuivat varhaisempaan vaiheeseen. Vuonna 2016 tukityöllistäminen näkyy tilastoissa painottuvan 1,5–4 vuotta työttömänä olleisiin. Tähän syynä ovat muun muassa aiemmin kuvattu kuntien hanakka tavoite säästää Kela-maksuissa kaikkein pisimpään työttömänä olleiden osalta sekä anteliaat tukiehdot välityömarkkinatyöllistämässä kaikkein pisimpään työttömänä olleista henkilöistä. Tilastollisesti merkittävää on ollut myös kuntouttavan työtoiminnan vahva esiinmarssi.

AKTIIVISIIN PALVELUIHIN HAETAAN AKTIIVISIA TYÖTTÖMIÄ

Pääministeri Sipilän hallitus on varmasti tulkinnut samoja tilastoja. Näiden pohjalta on tehty johtopäätös, että aktiivinen työvoimapolitiikka tarkoittaa entistä enemmän yksilön omatoimisuutta. Työnhakuun sekä työntekoon tai palveluihin osallistumiseen on tulossa yksilökohtaisia määrällisiä tavoitteita. Jos tavoitteet eivät täyty, tuet vähenevät. Summat tai vaatimukset eivät kuitenkaan ole niin merkittäviä kuin niiden sisältämä viesti. Aktiivisuutta lisätään myös toki palvelujärjestelmässä. Työttömien kolmen kuukauden välein toteutettavat määräaikaishaastattelut ovat osoitus, että myös yhteiskunta ja palvelujärjestelmä kiinnittävät itsensä entistä vahvemmin työttömään. Saartorengas siis jatkaa tiivistymistään.

Nykyistä tilannetta voisi alkaa vertaamaan maanpäälliseen helvettiin, mutta paskaa sataa niskaan lisää. Esimerkkinä kolmen kuukauden päivärahan menetyt, joka johtuu sairaalomaassa olevasta syystä, mutta hyvin tämä mätä yhteiskunta osaa silti rankaista. (HerraLehto)

Jos politiikkamuutoksia sovittaa kuluneen yli kymmenen vuoden perspektiiviin, on havaittavissa muunlaisiakin piirteitä. Työttömyysturvaan on tulossa enemmän aktiivisuusperustaista porrasteisuutta. Samalla keskustelu työmarkkinoiden joustotarpeista on lisääntynyt ja jotain pientä on jo tehtykin. Kun vielä palvelujärjestelmänkin viedään maakuntauudistuksen seurauksena ainakin pykälän lähemmäs paikallistasoa, saa kokonaisuudesta vaikutelman, että olisimme vaivihkaa omaksumassa itsellemme kuuluisaa työllisyyspoli-

tiikan ”Tanskan mallia”. Yli kymmenen vuotta sitten kehitetty malli onkin luotsannut Tanskan onnistuneesti läpi suhdannekriisien ja työmarkkinoiden muutostuulien. Mallia on kiitelty ja sen soveltuvuutta Suomeen on epäilty ainoastaan sen suhteen, voiko maattamme tiivistää maantieteellisesti niin pieneksi työmarkkinaksi kuin mitä vertailumaa on.

Hyvä kannattaakin aina kopioida tehden siitä vieläkin parempi. Epävarmaksi kuitenkin jää kannattaako kopiointiurakkaan lähteä enää siinä tilanteessa, jossa muutoksilla voidaan päästä korkeitaan puoliväliin ja niiden omaksuminen vaatii kaksinkertaisen ponnistelun aiempaan nähden. Tällaiseksi nimittäin ennustan tilanteen Suomessa. Tanskan mallin vahvuus on ongelmien ennaltaehkäisyssä. Ongelmien ollessa sylissä ja kohdentaen toimet ongelmiin, voivat vaikutukset olla myös toisenlaisia. Ainakin keinot voivat tuntua hieman epäreiluilta niitä kohtaan, jotka ongelmien parissa nyt painivat. Otetaan esimerkiksi irtisanomissuojan heikentäminen. Malli voisi kohdata myös työntekijöiden tavoitteet sellaisessa tilanteessa, jossa jokaisella on tunne, että erilaisia työmahdollisuuksia on runsaasti. Ajoitus pitäisi siis kohdistaa mahdollisimman hyvään suhdanteeseen tai aloittaa kasvatus-työ kokonaan uudesta työelämäsukupolvesta. Vanhempiin työntekijöihin, työelämässä esimerkiksi osatyökykyisenä työskenteleviin sekä pidempään työttömänä olleisiin muutoksella voi olla entistä kielteisemmät vaikutukset. Nykyisillä pitkäaikaistyöttömyyden valumisen trendeillä näitä kielteisiä vaikutuksia kohtaavia henkilöitä on myös koko ajan enemmän.

AKTIIVINEN TYÖVOIMAPOLITIikka ON MYÖS TULEVAISUUTTA

Aktiivinen työvoimapolitiikka on edelleen mahdollisuutemme voittaa rakenteellinen työttömyys. Työmarkkinauudistusten toteuttaminen on välttämätöntä, jotta parannamme asemiamme maailmanmarkkinoilla. Myös epämiellyttäviä uudistuksia tarvittaneen. Suuntaisin harkitun kaltoin kohdeltun kuitenkin pikemminkin työssä oleviin kuin työttömiin. Tässä suhteessa solidaarisuutta kaipaisi myös työmarkkinaehtojes sopijaosapuolilta.

Kokemuksesta voin sanoa, että terve työssä oleva, joka saa KUNNOLLISTA palkkaa, pääsee helpolla, jos työpaikka muutoin on ok. (HerraLehto)

Työttömille toimivat mallit löytyvät edelleen aktiivisen työvoimapolitiikan opeista. Ne tulisi kuitenkin uudistaa ja ajatella aktivointi pikemminkin kannustinjärjestelmänä. Nykyinen aktivointipolitiikka käytännössä kannustaa vain palvelijaa: Auttamalla työtöntä palvelija työllistää ensisijaisesti itsensä. Osaamisen myyntiorganisaatio, joka työttömien työnhakijoiden reservi täl-

lä hetkellä on, toimisi varmasti paremmin, jos se kokisi saavansa myös itse enemmän.

Silloin kun olin nuori, polku oli helppo ja suoraviivainen, mutta taitaa ne ajat olla mennyttä kauraa. Aika varmasti nuoret masentuneet ja toivonsa menettäneet ovat ansiota tämän yhteiskunnan ja globaaleitten markkinoitten uuvuttamia, näköalattomuus tulevaisuudesta ei tee hyvää, kun ajattelee että elinikää on ehkä jopa 60 vuotta edessä. Ihmisillä on kuitenkin ne samansuuntaiset haaveet punainen tupa ja perunamaa, hyvä sekini, koska haaveilu on yksi osa tätä omaa terapiaa, ja ihmisen elämää muutenkin. (HerraLehto)

Aktiivinen työvoimapolitiikka on rakennettava vastakin työn tekemisen periaatteiden pohjalta. Kaikki muut järjestelyt, kuin täysipainoinen ansiotyö palkansaajana tai yrittäjänä, tulisi olla tilapäisiä ja niiden olisi tavoiteltava mahdollisimman pikaista muutosta kohti täysipainoisempaa ansiotyötä. Pelikentän kuuluu olla tässä mielessä yhteinen kaikkein työikäisten osalta.

Työttömän kouluttautumisoikeus voisi olla subjektiivisempi tilanteessa, joissa esimerkiksi osa-aikainen työ tai työharjoittelupaikka olisi samanlaisesti tukemassa uuden osaamisen kehittymistä. Kuntoutumista vaativien palveluiden yhteyteen olisi luonteva myös lisätä aitoja työelämäjaksoja ja osaamisen kehittämistä siirtämättä kuitenkaan koko palvelua työelämän tai koulutusjärjestelmien sisään. Omaehtoisuutta myös koulutuksen ja kuntoutuksen saralla voidaan tukea esimerkiksi yksilöllisen budjetoinnin tai palvelusetelien keinoin.

Jos noita vaihtoehtoisia töitä ajattelen, palkkatuki on ainoa jotenkin ok, mutta siitäkin korvaukset on niin pienet, että senkin vaikutus alkaa olemaan nolla. Työharjoittelut ja muut ilmaiseksi työnantajalle tarjotut orjatyövoimat pitäisi olla sentään työttömälle vapaaehtoisia, bulluahan se on maksattaa veronmaksajille työnantajan kuluja. (HerraLehto)

Suurin muutos kaivattaisiin kuitenkin palkkatukeen. Palkkatuen tulisi perustua ennustettuun työttömyyteen, ja tämä resurssi olisi saatava entistä yksilöllisempään ja kannustavampaan käyttöön. Tässä mielessä työttömiä oma aktiivinen työhaku voisi kilpailla niin kutsutussa ”DIY-hengessä” myös työnvälittäjien rinnalla. Määräaikainen palkkatukioikeus voitaisiin päivittää esimerkiksi kolmen kuukauden välein, ja se olisi työttömän käytössä joko työnvälityspalveluihin, tukena työnantajalle nykymuodossaan tai esimerkiksi henkilökohtaisena työllistymispalkkiona, mikäli työtön löytää nopeasti uuden ansiotyön tai saa sen esimerkiksi työkokeiluaihanaan. Mitä

enemmän siirrämme voimavaroja palvelujärjestelmältä työttömälle, sitä varmemmin saamme myös työttömien omat voimavarat parhaiten yhteiskunnan käyttöön.

Todennäköisesti moni kuitenkin haluaa myös edelleen nähdä, että työttömät itsenäisempinä päätöksentekijöinä tekisivät väärin valintoja. Jos palauttaa kirjoituksen alkupuolen tilastot mieleen, voi kuitenkin melko varmasti ennustaa, etteivät valinnat enempää pieleen mene kuin nytkään. Sijansa saisivat työttömien oman luottamuksenosoituksen kautta myös nykyiset hyvät välimarkkinatoimijat ja tukku uusiakin.

Te-toimisto pitäisi päivittää sellaiseksi, joka ihan oikeasti palvelee työttömiä, ja samoin työnantajaa, nythän Te-toimistoa karttaa työnantajatkin. Eikä sinne pääse helposti neuvoja kyseleen. (HerraLehto)

Kannustinjärjestelmä tukisi myös todennäköisesti parhaiten taloudellisesti kaikkein heikoimmassa asemassa olevia työttömiä. Nykyiset ja suunniteltavat pienetkin leikkaukset tuntuvat pientuloissa kaikkein eniten. Voisi siis olettaa, kannustinvaikutus toiseen suuntaan olisi myös merkitsevä. Taloudellisen itsemääräämisoikeuden lisääntyessä myös koettu hyvinvointi kasvaa, henkiset voimavarat lisääntyvät ja tätä kautta mahdollisuus hyviin valintoihin paranee.

Subjektivisempien työvoimapalveluiden myötä myös työtön voisi omalla toimeliaisuudellaan kokea samaa kuuluvuutta ja identiteetin yhteyttä yhteiskuntaan kuin työntekijätkin. Ja saarto voitaisiin pikkuhiljaa purkaa.

LÄHTEET

- Kauhanen, Antti – Maliranta, Mika – Rouvinen, Petri – Vihriälä, Vesa
2015. Työn murros – Riittääkö dynamiikka? Helsinki: Taloustieto Oy.
- Koponen, Johannes ym. 2017. Työ 2040 – Skenaarioita työn
tulevaisuudesta. Saatavana osoitteessa: <<http://www.demoshelsinki.fi/julkaisut/tyo-2040-skenaarioita-tyon-tulevaisuudesta/>>.
- TEM 2016. Työnvälitystilasto ja esimerkiksi Työllistääkö
Palkkatuki? Työllistämiskasojen vaikuttavuus Uudellamaalla.
Saatavana osoitteessa: <<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/129931/Raportteja%20101%202016.pdf?sequence=>>.
- Välityömarkkinoiden määrittelystä ja käsitteistöstä n.d. Valkky-
hanke. Saatavana osoitteessa: <http://www.valkky.fi/tiedostot/Valityomarkkinoiden_maarittely_ja_kasitteisto.pdf>.
- Väyliä työhön 2006. TUPO2-työryhmän mietintö. Työhallinnon
julkaisuja 361. Helsinki: Työministeriö.

LOPUKSI: HAASTEITA, ONNISTUMISIA JA KÄÄNNEKOHTIA KEHITTÄMISEN MATKALLA

Tässä julkaisussa kuvatut tulokset perustuivat kehittämistoimintaan, jota voidaan kuvata hyppynä tuntemattomaan. *Työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten vahvistaminen siltaustoiminnan avulla* -hanke (Työste 2015–2017) oli kokonaisuudessaan yksi iso kokeilu, joka sisälsi useita pieniä kokeiluja Myllypurossa. Halusimme käytännössä nähdä ja kokea, mitä konkreettisesti tapahtuu, kun asiakasymmärryksen vaativin taso eli asukas kehittäjänä, yhteiskehittäminen ja verkostoituminen viedään käytäntöön ja näistä lähtökohdista pidetään kaikessa kehittämistoiminnassa tiukasti kiinni.

Näin hankkeen lopussa voi kuitenkin todeta, että hyppy tuntemattomaan kannatti. Oli valaisevaa havaita askel askeleelta, mikä edistää ihmisten osallistumista ja vahvistaa osallisuuden kokemusta. Mitä on työelämävalmiuksien vahvistaminen silloin, kun työtä ei ole ja työllistymisen konkretisoitumiseen voi olla vielä pitkä matka?

Kehittämistoiminnan lähtökohta oli haasteellinen kaikille, niin työelämän ulkopuolella oleville, ikäihmisille, Myllypuron alueen eri toimijoille kuin projektityöntekijöille. Lähtötilanne oli uudenlainen ja myös osaltaan hämmentävä, kun ei ollut mitään valmista toimintaa, johon osallistujia kutsuttaisiin. Uudenlaisen toimintatavan sisäistäminen vei aikaa. Perinteisesti projektityöntekijöiltä odotetaan hyvin valmistelua suunnitelmaa, joka esitellään ja ryhdytään toimimaan. Nyt tarjolla oli tila ja projektityöntekijöiden osaaminen mahdollistamassa, auttamassa ja tukemassa paikalle tulleita myllypurolaisia työelämän ulkopuolella olevia ja ikäihmisiä itse ideoimaan mielekästä toimintaa omalla asuinalueella. Jotta osallistujien oli mahdollista kehittyä oman toimintansa kehittäjäksi, myös projektityöntekijöiltä vaadittiin malttia olla tarjoamatta omaa ehdotustaan valmiina ja kykyä luopua perinteisestä ”vetäjän” roolista. Kun osallistujien oma aktiivinen toimijan rooli oli hyväksytty ja opittu, osoittautui se vahvaksi. Hyvä esimerkkinä

osallistujien voimaantumisesta ja toimijuuden vahvistumisesta, kehittäjinä, oli työpajatilanne, jossa eräs ulkopuolinen taho esitteli valmista toimintaansa osallistujille ajatuksenaan saada paikalla olevia mukaan toimintaan. Palaute hänelle oli: ”Kuinka ulkopuolinen voi tietää, mitä me haluamme? Me haluamme tehdä sen itse.”

Yksi suurimmista haasteista oli se, että osallistuminen alueellisen hyvinvoinnin kehittämiseen oli täysin vapaaehtoista. Osallistujia ei ohjattu tai velvoitettu mistään tahosta mukaan. He olivat alueella asuvia työelämän ulkopuolella olevia ja ikäihmisiä, jotka tulivat paikalle, jos niin itse halusivat. Erityisesti työelämän ulkopuolella olevien löytäminen vaati jalkaantumista alueelle ja monien eri viestintäkanavien käyttöä heidän tavoittamiseksi. Olennaista tässä oli luottamuksen rakentaminen ja vertaisilta saatu tieto.

Tutkimusten kautta tiedämme, että yhteiskehittäminen, verkostoituminen sekä aktiivisen toimijan roolin hyväksyminen ja oppiminen vaativat aikaa. Kaikkiin edellä mainittuihin liittyy myös luottamuksen rakentuminen, mikä edellyttää toisten tuntemisen vahvistumista. Tunteminen lisää luottamusta, joka puolestaan lisää kiinnittymistä, halua jatkaa ja toimia yhdessä. Näiden kolmen tekijän eli tuntemisen, luottamuksen ja kiinnittymisen mahdollistaminen ja vaaliminen ovat tärkeitä käännekohtia uudenlaisen toimintatavan kehittämisessä.

Kokeilut itsessään olivat hyvin arjenläheisiä. Työelämän ulkopuolella olevat korostivat sitä, että osallistumisen pakkoa ei saa olla. Toiminta pitää olla konkreettista ja matalakynnyksistä ja itselle merkityksellistä. Tästä oivallinen esimerkki oli yhteisöllisen ruokailun kokeilu, jossa näkyi mielenkiintoisella tavalla myös, se kuinka itselle merkitykselliseksi koettu toiminta voi lähteä laajenemaan koko yhteisössä. Osallistujien onnistumisen kokemus yhteisöllisestä ruokailusta ja ruuan valmistamisesta yhdessä johti siihen, että vastaavanlaista toimintaa haluttiin toteuttaa laajemmin omassa elämässä ja kutsua mukaan omasta sosiaalisesta verkostosta toimijoita. Näin kokeilulla oli leviämisaikutusta, mutta siihen sisältyi monia työelämävalmiuksia edistäviä tekijöitä, kuten toiminnan, itsen ja toisten johtaminen, vuorovaikutustaidot, vastuun ottaminen, organisointitaidot ja vastuunotto.

Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa kokeiluihin osallistuneiden osallisuutta mahdollistamalla heille osallistuminen itselle merkityksellisten sekä hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä vahvistavien toimintojen kehittämiseen omalla asuinalueellaan. Osallisuutta vahvistavaksi käännekohtaksi osoittautui se, että osallistuja luopuu kohteena olemisesta ja haluaa ottaa itselleen aktiivista toimijan roolia. Jotta tämä muutos toteutuu, tarvitaan konkreettista, läheisesti oman elämään ja arkeen liittyvää toimintaa. Konkreettisuus lisää rohkeutta osallistua, ja omaan elämään liittyvät asiat koetaan

merkityksellisinä. Merkityksellisen toiminnan löytäminen ja siihen osallistuminen onkin osallisuuden edistämisen ydintä. Käännepätkiä olivat myös ne tilanteet, joissa yhteisöllisyyden kokemus on jaettava. Ja ehkä tärkein asia on arvostuksen kokemus, jokaisen kyvykkyyden potentiaalisen esiin saaminen.

Hyvin arjenläheiset toiminnot kokeiluina toivat esiin, miten laajoista ja syvälle menevistä asioista on yhtä aikaa kyse sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta. Kun puhe työelämän ulkopuolella olevan tai ikäihmisen osallisuudesta ja sen kokemisesta sekä yhteisön toimintaan osallistumisesta ja työelämävalmiuksien vahvistamisesta konkretisoidaan käytännön toiminnaksi, ovat kyseessä arvoperustaan, ihmiskäsitykseen, tuottavan toiminnan ja palkkatyön yhdensuuntaisuuteen kytkeytyvät asiat. Pitkään työelämän ulkopuolella olevan ihmisen osallisuus omassa yhteisössä ja yhteiskunnassa vahvistuu, kun hänellä mahdollisuus osallistua yhdessä muiden kanssa yhteisön toimintaan. Samalla tämä osallistumisen mahdollisuus vastaa muuttuvan työelämän vaatimien työelämävalmiuksien vahvistamisen ydinkysymyksiin.

Tässä julkaisussa esille tuodut tulokset eivät olisi syntyneet ilman rohkeaa hyppyä tuntemattomaan. Uudenlaisen toimintatavan kehittäminen ja kehittämisen tuottamat tulokset rakentuivat Myllypuron rohkeiden työelämän ulkopuolella olevien asukkaiden ja alueen ikäihmisten sekä ennakkoluulottomien ja innovatiivisten projektityöntekijöiden ja opiskelijoiden yhteistoiminnassa. Uudenlaisen toimintatavan ytimessä on osallistujien aktiivisen toimijan ja kehittäjän roolin mahdollistuminen ja vahvistuminen, mitä edisti ideapajoissa ja kehittämistoiminnassa käytetty yhteiskehittäminen. Uudenlainen toimintatapa ja sen toteuttaminen käytännön kehittämistoiminnassa antoi tilan kaikkien osallistujien aktiivisille ja tasavertaiselle toiminnalle ja keskinäisen kumppanuuden syntyemiselle. Se mahdollisti osallistujien uutta luovan, yhteisöllisen, työelämävalmiuksia vahvistavan oppimisen, jonka tuloksena syntyneet, omaa asuinalueetta ja yhteisön hyvinvointia edistävät toiminnot olivat helppo ottaa käyttöön osaksi omaa ja yhteisön arkea.

KIRJOITTAJAT JA TOIMITTAJAT

M.Sc. Sonja Frosti on kolmannen sektorin digitalisaation erityisasiantuntija.

TtM Mari Heitto on Metropolia Ammattikorkeakoulun vanhustyön tutkintovastaava.

VTT Anna-Maria Isola on Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen erikoistutkija (Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke).

Toimintaterapeutti (YAMK) Kaija Kekäläinen on Metropolia Ammattikorkeakoulun toimintaterapian tutkintovastaava.

HM Mikko Kesä on riippumaton asiantuntijayrittäjä, joka on erikoistunut työn tulevaisuuden tutkimukseen sekä työvoimapolitiikan ja työllisyydenhoidon tutkimukseen, arviointiin ja kehittämiseen.

THM Teija-Marita Leminen on Metropolia Ammattikorkeakoulun fysioterapian lehtori.

VTT Tuula Mikkola on Metropolia Ammattikorkeakoulun yliopettaja ja tutkintovastaava vanhustyön (ylempi AMK) tutkinto-ohjelmassa ja Työste-hankkeen hankevastaava.

FT Elisa Mäkinen on Metropolia Ammattikorkeakoulun yliopettaja kuntoutuksen (ylempi AMK) tutkinto-ohjelmassa ja Työste-hankkeen hankevastaava.

M.Sc OT Jennie Nyman on Metropolia Ammattikorkeakoulun toimintaterapian lehtori.

Sosionomi-diakoni (AMK) Kristian Pesti on Herttoniemen seurakunnan Myllypuron alueen diakoniatyöntekijä.

FT Marianne Roivas on Metropolia Ammattikorkeakoulun suomen kielen ja viestinnän lehtori.

Työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä

Työelämän ulkopuolella olevien
työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten
vahvistaminen siltaustoiminnan avulla -hanke

Elämänhallinta, viestintätaidot, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovatiivisuus ja muutosten hallinnan kyky ovat valmiuksia, joita tarvitaan tämän päivän ja myös tulevaisuuden työelämässä. Miten työelämän ulkopuolella olevat voivat vahvistaa työelämävalmiuksia jo omassa arjessaan? Miten omaa työ- ja toimintakykyä voi arvioida? Miten voidaan tukea osallisuuden ja kuulumisen mahdollisuutta ja ehjän identiteetin kokemusta kaikille yhteiskunnan jäsenille? Millä edellytyksillä digitalisaatiota voidaan käyttää osallistumisen vahvistajana?

Julkaisussa kuvataan kokeiluja, joissa työelämän ulkopuolella olevat ja Myllypuron esimerkkialueen ikäihmiset sekä palvelujen tuottajat loivat yhdessä mielekästä toimintaa arkeen. Keskiössä ovat omaehtoinen kehittäminen sekä yhteisöllinen toiminta, ja tavoitteena alueellinen hyvinvointi. Julkaisu perustuu Työste-hankkeen (*Työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten vahvistaminen siltaustoiminnan avulla*, ESR 2015–2017) kokemuksiin ja tuloksiin.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Metropolia



KIRKKO HELSINGISSÄ
HERTONIEMEN SEURAKUNTA

digital
living



Itä-Helsingin
lähimmäistyö
HELY



Metropolia

www.metropolia.fi

ISBN 978-952-328-040-3 (nid.)
ISBN 978-952-328-041-0 (pdf.)

ISSN 1799-599X (nid.)
ISSN 1799-6007 (pdf.)

T