



Yhdenvertaisuuden toteutuminen kokemustaustaisten ammattilaisten ja sosiaalialan ammattilaisten moniammatillisessa työyhteisössä

Autoetnografia

Anni Peltoniemi

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhdenvertaisuuden toteutuminen kokemustaustaisten ammattilaisten ja sosiaalialan ammattilaisten
moniammatillisessa työyhteisössä
Autoetnografia

Anni Peltoniemi
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
12/2023

Anni Peltoniemi

Yhdenvertaisuuden toteutuminen kokemustaustaisten ammattilaisten ja sosiaalialan ammattilaisten moniammatillisessa työyhteisössä

Vuosi

2023

Sivumäärä

88

Tämä kehittämismuotoinen autoetnografinen opinnäytetyö vastaa kysymykseen: minkälaisen osa-alueiden tulee toimia kokemustaustaisista ammattilaisista ja sosiaalialan ammattilaisista koostuvassa moniammatillisessa työyhteisössä, jotta yhdenvertaisuudella on mahdollisuus toteutua? Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on kasvattaa ammatillista osaamista. Opinnäytetyössä kuvataan työskentelyä moniammatillisessa tiimissä. Rikos- päihde- ja asunnottomuustaustaisten naisten kanssa nais erityisellä työotteella työskentelevien kokemustaustaisen- ja sosiaalialan ammattilaisen muodostaman työparin, sosiaalialanosaamisen omaavan työntekijän näkökulmasta. Työ nostaa esiin tapoja ja ajatusmalleja, joilla luoda yhdenvertaisempaa työkuilttuuria moderniin monitoimijaiseen työhön. Yhdenvertaisuuden toteutumisen esteenä, -hidasteena ja eettisenä ongelmana sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä sekä siellä laajasti käytetyssä monitoimijaisessa- ja moniammatillisessa työssä kuten muillakin yhteiskuntamme osa-alueilla toimivat kulttuurimme sisäistetyt ennako-oletukset, -stereotypiat, -stigmat ja hierarkkisuuden normi. Niiden luoden yhteiskuntaamme sen läpäiseviä syrjiviä rakenteita. Suomalaisen kulttuurin tasa-arvoharha ja asenneristiriidat näkyvät myös yhdenvertaisuustyön ammattilaisten työyhteisöissä. Kuin myös niiden tarkastelun haasteellinen luonne, asenteiden ja arvojen asemoituessa identiteettiin.

Rakenteellinen- sekä kumulatiivinen syrjintä työelämässä korostuu kokemustyön kentällä. Kokemustaustaisiin ammattilaisiin kohdistuu kulttuurista stigmaa ja ennako-oletuksia. Myös asetelma työelämään pääsyn ja siellä olon suhteen on syrjivä nykyhetkessä. Kokemustaustaisilla ammattilaisilla ei ole mahdollisuutta valmistua ammattiin tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Sen mahdollisuuden puuttuessa tällä hetkellä koulutusjärjestelmästä kokonaan. Siitäkin huolimatta, että sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä toimiakseen tutkinto on paikoin välttämätön työsuhteensolmimisen näkökulmasta. Sosiaali- ja terveydenhuollon kenttä hyödyntää eniten kokemustaustaisten ammattilaisten osaamista, muodostuen näin kokemustaustaisten ammattilaisten suurimmaksi toimialueeksi ja sidosryhmäksi. Nykytilanteessa valtaa käyttävien tahojen yksittäiset asenteet ja arvopohja pääsevät vaikuttamaan kokemustaustaisten työntekijöiden asemaan ja oikeuksiin esimerkiksi palkkaukseen osalta, tutkinnon mahdollisuuden puuttuessa niin radikaalisti, ettei kokemustaustaisten työntekijöiden asema työelämässä ole eettisesti kestävä.

Monitoimijaisuuden ja moniammatillisten työyhteisöjen näkökulmasta tarkasteltuna yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttaa kriittisesti kokemustaustaisiin työntekijöihin kohdistuva rakenteellinen- ja kumulatiivinen syrjintä. Sen estäen yhdenvertaisuuden toteutumisen jo lähtökohtaisesti. Yhdenvertaisuuden toteutumisen esteet aiheuttavat ristiriidan monitoimijaisuuden mahdollistamisen teorian pohjan kanssa ja estävät kollektiivisen asiantuntijuuden muodostumista. Yhdenvertaisuuden ja monitoimijaisuuden mahdollistaminen parhaalla mahdollisella tavalla on keskiössä kehittäessä toimintaa marginalisoiduissa elämäntilanteissa eläville henkilöille. Siksi taustalla vaikuttavilla asenteilla ja ennako-oletuksilla, joilla on suora vaikutus yhdenvertaisuuden toteutumiseen, on myös suuri vaikutus kehitettävän toiminnan vaikuttavuuteen. Kollektiivinen asiantuntijuus moniammatillisissa työyhteisöissä ja monitoimijaisessa työssä vaatii muodostuakseen yhdenvertaiset lähtökohdat. Yhteiskunnassamme ja kulttuurissamme ilmenevä rakenteellinen syrjintä ja stigma, työelämämme hierarkkiset rakenteet ja edeltävien värittävä normi, johtavat tilanteeseen, jossa yhdenvertaisuuden toteutuminen moniammatillisessa työyhteisössä, joka koostuu kokemustaustaisista ammattilaisista ja

sosiaalialan ammattilaista ei voi nykyhetkessä toteutua. Jotta yhdenvertaisuus toteutuisi monitoimijaisessatyössä vaatii asetelma kokemustaustaisille ammattilaisille yhdenvertaisen mahdollisuuden valmistua ammattitutkintoon. Mahdollistaen näin yhdenvertaiset oikeudet työelämässä.

Opinnäytetyön viikoittaisesta raportoinnista koostuva aineisto on koottu kymmenen viikon ajanjaksolla syyskuusta marraskuuhun 2023. Tietoperusta muodostuu sosiaalialan ja sosiaalisen käyttäytymisen kirjallisuudesta sekä opinnäytetyön keskeisiä teemoja käsittelevistä tutkimuksista ja selvityksistä. Autoetnografia menetelmänä mahdollistaa arjessa näkymättömäksi jäävien ilmiöiden ja totuttujen toimintamallien tarkastelun. Raportoinnin ensimmäiset viisi viikkoa käsittelevät luonteeltaan näkymättömämpiä yksilön sisäiseen kokemusmaailmaan liittyviä yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Sen jälkeen viikon kuusi aihepiirin identiteetti, jälkeen siirrytään viimeiseksi neljäksi viikoksi tarkastelemaan arjessa konkreettisemmin tavoitettavia yhdenvertaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, jossa sisäiseen kokemusmaailmaan vaikuttavat tekijät vaikuttavat toimijoina.

Opinnäytetyössä käytetään kokemusasiantuntija nimikkeen sijasta nimikettä kokemustaustainen ammattilainen, sekä termejä kokemustaustainen työntekijä, kokemustyö ja kokemusosaaminen. Ammattilaisnimike kuuluisi jo nyt koulutetuille kokemustaustaisille työntekijöille, joiden osaamisentaso vastaa ammattilaisuuden kriteerejä. Se on arvovalinta yhdenvertaisempaa työkuultuuria kohti tilanteessa, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä työskentelevät kokemustaustaiset työntekijät työskentelevät oman tutkinnon puutteen vuoksi aina osana toisen alan viitekehystä, eivätkä omana erillisenä ammattiryhmänään. Yhdenvertaisuuden mahdollistumisen- ja moniammatillista työyhteisöä heikentävän hierarkian purkamisen näkökulmasta kaikkien moniammatillisen työyhteisön jäsenten mahdollisuus käyttää itsestään ammattilaisnimikettä on keskeistä. Termit kokemustaustainen työntekijä ja kokemustyö alleviivaavat roolia yhdenvertaisena työntekijänä ja kokemusosaaminen kuvaa tässä dokumentissa ammatin lähtökohtaa. Etuliite -kokemustaustainen kuvaa työnluonnetta. Oma eletty elämä ja kokemusosaamisen ovat ammatin lähtökohtia ja mahdollistajia. Mutta vain osa kokemustaustaisen ammattilaisen työnkuvaa, toimien kirjaimellisesti ammatin taustana.

Asiasanat: kokemustyö, yhdenvertaisuus, ammattilaisuus, moniammatillinen työyhteisö

Anni Peltoniemi

The realization of equality in a multi-professional work community consisting of Professionals with Experiential Expertise and Social Work Professionals

Year 2023 Pages 88

This development-oriented autoethnographic thesis answers the question: What areas should function in a multi-professional work community consisting of professionals with experiential expertise and social work professionals to enable equality? In addition, the aim of the thesis is to increase professional competence. The thesis describes the work in a multidisciplinary team, working with women with a history of crime, substance abuse, and homelessness, emphasizing the perspective of a collaborative pair consisting of a professional with experiential expertise and a social work professional using a gender-specific approach. The work highlights ways and mindsets to create a more equal field of work in the modern multidisciplinary work culture. The internalized assumptions, stereotypes, stigmas, and the norm of hierarchy prevalent in our culture act as obstacles, hindrances, and ethical problems in the field of social services and healthcare and in the widely used multidisciplinary- and multi-professional work as well as in other sectors of our society. These elements create pervasive discriminatory structures in our society. The pervasive equality fallacy and attitudinal conflicts within Finnish culture are also evident in the workplaces of equality professionals. Additionally, the challenging nature of examining these issues is influenced by their placement within identity, values, and attitudes.

Structural as well as cumulative discrimination is emphasized in the field of experiential expertise. Professionals with experiential expertise face cultural stigmas and assumptions. The current situation in the workforce is discriminatory concerning entry into and presence in the workplace, where professionals with experiential expertise currently lack the opportunity to graduate from a degree leading to their profession. This absence persists in our education system despite the fact that, for the most part, a degree is essential to obtain employment in the field of social services and health care. The field of social services and healthcare benefits the most from the expertise of professionals with experiential expertise, making them the largest area of activity and cooperation parties for experiential work. In the current situation, the individual attitudes and values of the entities wielding power can significantly influence the position and rights of experience-based employees, especially regarding issues such as salary, due to the absence of the possibility of obtaining a degree. To an extent that their position in the social and healthcare operating environment is ethically unsustainable.

From the perspective of multiprofessionalism and multi-professional work community, structural and cumulative discrimination against professionals with experiential expertise in the working life critically influences the realization of equality. Theoretical obstacles already prevent the achievement of equality from the outset. The barriers to achieving equality create a contradiction with the theoretical foundation of enabling multiprofessionalism and prevent the formation of collective expertise. Ensuring equality and multiprofessionalism in the most effective way, especially in developing activities for individuals in marginalized life situations, is central. Therefore, the underlying attitudes and assumptions that directly impact the realization of equality also have a major influence on the effectiveness of the developed activities. Collective expertise in multi-professional work communities and in a multidisciplinary work requires equal starting points to form. Due to the impact of structural discrimination, stigma, hierarchical structures, and norms of the working life, the realization of equality in a multi-professional work community, consisting of professionals with experiential

expertise and social professionals, cannot be achieved at the present time. For equality to be realized in a multidisciplinary work, it requires an equal opportunity for professionals with an experienced background to complete a degree.

The material for this thesis, consisting of weekly reports, was collected over a period of ten weeks from September to November 2023. The theoretical foundation is based on literature in social work and social behavior, as well as research and surveys focusing on the key concepts of the thesis. Autoethnography is methodologically suitable precisely for examining those everyday invisible phenomena and norms that are examined in this thesis. The first five weeks of reporting deal with phenomena that are more 'invisible' in nature, related to an individual's internal experiential world and their impact on the realization of equality. Subsequently, in week six, through the concept of identity, the analysis transitions to the last four weeks, to examine more concretely reachable factors influencing equality in everyday life, where the influencing factors within the internal world become actors.

In this thesis, is chosen to use the term the term professionals with experiential expertise instead of experiential expert, and the terms experience-based employee, experience-based work, and experiential expertise' are preferred. The professional title would also belong to experience-based employee whose level of competence corresponds to the criteria of professionalism. It is a choice towards a more equal work culture in a situation where professionals with experiential expertise work as part of another field's framework due to the lack of their own degree, without being recognized as a separate professional group. From the perspective of enabling equality and from the perspective of dismantling the hierarchy that undermines a multi-professional work community, it is crucial for all members of the multi-professional work community to have the opportunity to use a professional title for themselves. Experience-based employee emphasizes the role as an equal employee, and experiential expertise describes the basis of the profession in this document. The prefix 'experienced' describes the nature of the work. One's own lived life and experiential expertise are the starting points and enablers of the profession. But only part of the job description of an experienced professional, literally the background of the profession.

Keywords: experiential expertise work, equality, professionalism, multi-professional work community

Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Nykytilan kuvaus.....	9
2.1	Työympäristö ja nykyinen työnkuva	9
2.2	Oman osaamisen arviointi ja kehittyminen.....	10
2.3	Tausta ja käsitteet	11
2.4	Kehittämistehtävä, tutkimuskysymys ja tavoitteet	13
2.5	Tietoperusta	13
2.6	Merkitys ja aikataulu	15
3	Raportointi	15
3.1	Arvot	15
3.2	Stigma	19
3.3	Kohtaaminen.....	24
3.4	Tottumukset	29
3.5	Asenteet	33
3.6	Identiteetti.....	39
3.7	Työelämä	47
3.8	Moniammatillinen työ	57
3.9	Monitoimijaisuus ja johtaminen.....	63
3.10	Ammattilaisuus, etiikka ja moraalit	71
4	Yhteenveto	79
5	Pohdinta	80
	Lähteet.....	87

1 Johdanto

Tässä kehittämismuotoisessa autoetnografisessa opinnäytetyössäni vastaan kysymykseen: mikälaisten osa-alueiden tulee toimia kokemustaustaisista ammattilaisista ja sosiaalialan ammattilaisista koostuvassa moniammatillisessa työyhteisössä, jotta yhdenvertaisuudella on mahdollisuus toteutua? Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on ammatillisen osaamisen kasvattaminen.

Nykypäivänä oman kokemuksen omaavien henkilöiden kokemuspohjaisen tiedon, sekä näkemyksen keskeinen merkitys on alettu tunnistaa yhä enenemissä määrin sosiaalialalla palveluiden ja toiminnan kehittämisessä. Kokemustaustaiset ammattilaiset työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollon kentillä laajasti osana monitoimijaistatyötä ja moniammatillisia työyhteisöjä. Yksi hankkeemme tavoitteista on kahden kokemustaustaisen ammattilaisen, kahden sosiaalialan ammattilaisen sekä projektipäällikön voimin moniammatillisena tiiminä ja työpareina purkaa hierarkioita ammattilaisten ja asiakkaiden välillä. Yhdenvertaisuus on pohjimmainen tekijä kaikessa mitä teemme. Oman havaintoni mukaan se ei kuitenkaan toteudu kokemustaustaisien ammattilaisten kohdalla työelämässä ja työyhteisöissä.

Eriarvoisuus ilmenee työelämän rakenteissa jo nimikkeistä lähtien. Se näkyy esimerkiksi siinä, kuinka moniammatillisessa työyhteisössä ammattilaisnimike on lähtökohtaisesti rajattu vain sosiaalialan koulutuksen omaavalle, vaikka kyse on erialojen ammattilaisista työskentelemässä yhdessä. Ammattilaisnimike kuuluisi myös koulutetuille kokemustaustaisille työntekijöille, joiden osaamisen taso on vastaa ammattilaisuuden kriteereitä. Se on arvovalinta yhdenvertaisempaa työkuulttuuria kohti, sekä hierarkisuuden purkamisen näkökulmasta keskeinen tekijä.

Henkilöille, jotka haluavat työskennellä kokemustaustaisina ammattilaisina tulee saada tutkintoon johtava koulutus. Tällä hetkellä sen puuttuminen, jo itsellään ilmentää rakenteellista syrjintää ja -altistaa työelämässä lisäsyrjinnälle. Kokemustaustalla tehtävän työn kentälle on syntynyt vapaaehtois- ja vertaistoiminnan lisäksi joukko ammattilaisia, jotka jo harjoittavat ammattiaan työelämässä. Heihin kohdistuen kuitenkin laajasti rakenteellista- ja kumulatiivista syrjintää sekä kulttuurillista stigmaa.

Tarkastelen ja pohdin eriarvoisuuden taustalla olevia ilmiöitä ja vaikuttavia tekijöitä työni arjen kautta. Havainnoin ja nostan esiin tapoja ja ajatusmalleja, joilla luoda työarjessa yhdenvertaisempaa työkuulttuuria ja nostan esiin kokemustaustaisien ammattilaisten ammattitaitoa, -ammatin sisältöä, -amatillisuutta ja oman alansa ammattilaisuutta. Seikkoja, jotka tuntuva tässä hetkessä työelämässä monesti jäävän näkymättömäksi. Menetelmänä opinnäytetyössä toimii autoetnografia. Tutkimuksen tekotapana se on omaelämäkerrallinen, tutkimuksen

lähtökohta ja keskeinen aineisto syntyvät tutkijan omista kokemuksista ja havainnoista. (Uotinen 2010).

Aihe tähän opinnäytetyöhön on noussut omassa työssäni havaitsemieni ilmiöiden ja epäkoh-
tien pohjalta. Ammatillinen taustani on yhdenvertaisuustyössä, joten teema on ollut väistä-
mättä keskeinen havainnointini kohde ammatillisesti koko hankkeemme ajan. Autoetnografia
on menetelmällisesti soveltuva juuri niiden arjen näkymättömien ilmiöiden ja normien tarkas-
teluun, joita tässä opinnäytetyössä tuon näkyväksi. Ensimmäiset viisi viikkoa käsittelem luon-
teeltaan ”näkymättömämpiä” yksilön sisäiseen kokemusmaailmaan liittyviä yhdenvertaisuu-
den toteutumiseen vaikuttavia ilmiöitä. Sen jälkeen siirryn identiteetin käsitteen kautta ar-
jessamme konkreettisemmin tavoitettaviin vaikuttaviin tekijöihin.

2 Nykytilan kuvaus

2.1 Työympäristö ja nykyinen työnkuva

Olen työskennellyt Supernovat-hankkeessa vuodesta 2021 (Supernovat-hanke 4/2021-3/2023).
Työmallimme on monitoimijainen ja työyhteisömme moniammatillinen. Itse edustan työryh-
mässämme sosiaalialan ammattiosaamista. Taustaustani on kuluneelta viideltä vuodelta yh-
denvertaisuustyöstä, sukupuolisensitiivisellä työotteella työskennellen. Erityisalani on naiseri-
tyinen työ. Kohdennetusti kohderyhmämme rikos- päihde-, ja asunnottomuus kulttuuria koke-
neiden naisten parissa. Supernovat-hanke on Naistenkartano ry:n ja Vailla vakinaista asuntoa
ry:n kolmivuotinen STEA:n rahoittama yhteishanke (Supernovat-hanke 2023). Työnkuvaani
kuuluu kokemustaustaisen ammattilaisen kanssa työparimallilla ohjatut vertaistukiryhmät, ke-
hittämistyö, ammattilaisten kouluttaminen ja vaikuttamisviestintä. Työotteemme on sukupu-
olisensitiivinen, nais erityinen ja traumainformoitu. Supernovat-hankkeessa tavoitteenamme on
tukea haavoittavissa elämäntilanteissa eläviä naisia, pyrimme madaltamaan avun hakemisen
kynnystä ja tukemaan naisten hyvinvointia sekä identiteetin vahvistumista. (Supernovat-
hanke 2023).

Keskeisin ryhmätoimintamme muoto on vertaisuuteen perustuvat työparimallilla ohjatut Su-
pernovat-ryhmät, joissa pohdimme yhdessä ohjaajien (kokemustaustainen ammattilainen ja
sosiaalialan ammattilainen) sekä ryhmäläisten kanssa elettyä elämää, naisille asetettuja roo-
liodotuksia ja omaa identiteettiä. Yksi tavoitteenamme on purkaa hierarkioita ja valta-asetel-
mia kohderyhmämme naisten ja ammattilaisten välillä. Ryhmissä kaikki jakavat omasta elä-
mästään, kokemuksistaan ja oivalluksistaan, omia rajojaan kuunnellen. Mukaan lukien molem-
mat ohjaajat. Haluamme mahdollistaa ryhmissä turvallisempaa tilaa olla oma itsensä ja kokea
olo turvalliseksi. Ammatillaiset ovat tervetulleita ryhmiin mukaan, mutta osallistuminen

edellyttää ryhmään osallistumista yhtenä ryhmänjäsenenä. Työparityöskentely hankkeessamme tapahtuu vaihtuvin työparein.

Järjestämme myös seminaareja, webinaareja ja koulutamme muita ammattilaisia kohtaamaan kohderyhmämme naisten tarpeita paremmin. Teemme vaikuttamisviestintää, jolla pyrimme vaikuttamaan naisiin kohdistuviin asenteisiin, ennakkoluuloihin ja stigmoihin. Hankkeen arvot ovat tasa-arvo, vertaisuus, toivon luominen ja vapaus olla oma itsensä muita tukien. Tavoitteenamme on vaikuttaa palveluiden rakenteisiin ja asenteisiin, tavalla, joka poistaisi naisten avunsaamisen esteitä ja helpottaisi avun piiriin hakeutumista. Ja että palveluissa tiedostettaisiin ja otettaisiin nykyistä paremmin huomioon naisten erityiset tarpeet. (Naistenkartano ry 2023.)

Katsaus hankkeemme sidosryhmiin: muut nais erityistä työtä tekevät järjestöt -organisaatiot ja -tahot, rikosseuraamuslaitos, naisvankilat, päihdepalvelut, asunnottomuustyötä tekevät organisaatiot ja erilaiset verkostot kuten esimerkiksi eduskunnan Nepsy-verkosto. Vaikuttamistyön osalta osallistumme myös erilaisiin paneeleihin, muihin puhujatilaisuuksiin ja alan tapahtumiin. Olemme tehneet yhteistyötä esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston kanssa.

2.2 Oman osaamisen arviointi ja kehittyminen

Olen tehnyt nais erityistä työtä Naistenkartano ry:llä ensimmäisestä sosionomiopintojeni harjoittelusta lähtien vuodesta 2019. Ensimmäinen työsuhteeni järjestöllä alkoi alkuvuonna 2020. Olen ohjannut Naistenkartanolla kirjoittavia-, verkossa tapaavia ja kasvokkain tapaavia ryhmiä, sekä tehnyt kehitystyötä verkossa toimiviin vertaisryhmiin keskittyneessä Naistenkartanon NETTA-hankkeessa vuosina 2020-2021. Keväällä 2021 aloitin ryhmätoiminnan ohjaajana Supernovat-hankkeessa.

Tällä hetkellä koen ammatillisesti olevani murroskohdassa. Olen viimeiset viisi vuotta ohjannut nais erityisiä ryhmiä ja kehittänyt niitä, niiden sisältöjä ja toimintaa niiden ympärillä. Kuluneen vuoden aikana olen huomannut alkaneeni kokea ohjaamista enemmän kiinnostusta kehittämisen- ja vaikuttamistyöhön. Ilmiöt kiinnostavat minua, ja yhdenvertaisuustyö on minulle elämäntapa. Toivon kehittyväni ammatillisesti vielä vahvemmin kehittämisen- ja vaikuttamistyön osaajaksi.

Koen jo olemassa olevaksi osaamiseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön, sukupuolisensitiivisen työtteen, nais erityisen työn ja traumainformoidun työtteen. Ryhmäohjaamisen, kehittävän projektityön, sekä työpari- ja tiimityöskentelyn. Haluaisin kuitenkin seuraavaksi kehittyä tarkastelemaan asioita ja ilmiöitä analyyttisemmin, sekä myös kartuttaa laajempaa projektinhallinta osaamista.

2.3 Tausta ja käsitteet

Kokemusosaamista hyödynnetään sosiaalialalla koko ajan enemmän. Sen ammattitaidolla voidaan luoda yhdenvertaisempaa ja paremmin kohderyhmää hyödyttävää, aidosti kohderyhmän omista tarpeista lähtien kehitettyä toimintaa. Oma havaintoni on kuitenkin, että kokemustaustaiset työntekijät eivät tule työelämän rakenteiden ja niiden taustalla vaikuttavien stigmojen ja ennako-oletusten vuoksi kohdatuksi yhdenvertaisina ammattilaisina muiden joukossa.

Monesti kokemustaustalla työtä tehdessä omassa eletyssä elämässä on taustalla jonkin tasoinen kokemus yhteiskunnan marginalisoimassa elämäntilanteessa elämisestä. Tähänastisen työkokemukseni ja havaintojeni perusteella yhdenvertaisuuden ja monitoimijaisuuden mahdollistaminen parhaalla mahdollisella tavalla on keskeisimpiä seikkoja kehittäessä toimintaa marginalisoiduissa elämäntilanteissa eläville henkilöille. Siksi taustalla vaikuttavilla arvoilla ja oletuksilla, joilla on suora vaikutus yhdenvertaisuuden toteutumiseen, on myös suuri valta ja vaikutus kehitettävän toiminnan vaikuttavuuteen.

Olen tehnyt valinnan käyttää tässä opinnäytetyössä kokemusasiantuntija nimikkeen sijasta nimikettä kokemustaustainen ammattilainen, sekä termejä kokemustaustainen työntekijä, kokemustyö ja kokemusosaaminen. Havaintoni työelämästä on, että ammattilaisnimike kuuluisi myös koulutetuille kokemustaustaisille työntekijöille, joiden osaamisen taso vastaa ammattilaisuuden kriteerejä. Se on arvovalinta yhdenvertaisempaa työkulttuuria kohti tilanteessa, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä työskentelevät kokemustaustaiset työntekijät työskentelevät oman tutkinnon puutteen vuoksi aina osana toisen alan viitekehystä, eivätkä omana erillisenä ammattiryhmään.

Hierarkkisuuden purkamisen ja yhdenvertaisuuden mahdollistumisen näkökulmasta kaikkien moniammatillisen työyhteisön jäsenten mahdollisuus käyttää itsestään ammattilaisnimikettä on keskeistä. Termit kokemustaustainen työntekijä ja kokemustyö alleviivaavat roolia yhdenvertaisena työntekijänä muiden joukossa. Kokemusosaaminen kuvaa tässä dokumentissa ammatin lähtökohtaa. Etuliite -kokemustaustainen kuvaa työnluonnetta. Oma eletty elämä ja kokemusosaamisen ovat ammatin lähtökohtia ja mahdollistajia. Mutta vain osa kokemustaustaisen ammattilaisen työnkuvaa, toimien kirjaimellisesti ammatin taustana.

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat kokemustyö, yhdenvertaisuus, ammattilaisuus ja moniammatillinen työyhteisö.

Kokemusasiantuntijuus:

Puhuttaessa kokemusosaamisesta puhutaan oman eletyn elämän tuomasta tiedosta ja syvästä ymmärryksestä jostakin koetusta elämänvaiheesta- tai tilanteesta, joka sittemmin on

hiottu koulutuksella osaamista täydentäen, muiden tukemiseen, kuin myös muiden osaamisen kehittämiseen. Kokemustaustaista osaamista moniammatillisessa työyhteisössä voidaan tarkastella ainakin seuraavista näkökulmista. Nämä näkökulmat muodostavat kokonaiskuvaa ammatin mahdollisuuksista. Asiantuntijatoiminta, vertaistoiminta, jossa vastavuoroisesti kohdataan ja tuetaan samankaltaisia asioita kokeneita ihmisiä. Yhteiskehittäjäyys, jossa osana moniammatillista työyhteisöä kokemustyöntekijä kehittää toimintaa ja palveluja yhteistyössä, jossa hyödynnetään kaikkien ammattitaitoa ja osaamista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Asiantuntijuus muodostuu koulutuksen ja omien havaintojen valjastamista muita hyödyttävään muotoon. Suomessa muun muassa kokemustoimija tai kokemusmusiantuntija nimikkeellä hankittava koulutus vaihtelee eri toimijoiden tarjoamista muutaman päivän mittaisista valmennuksista, maksimissaan kahdeksan kuukautta kestävään monimuotovalmennukseen. Kokemusasantuntijakoulutus tarjoaa tehtäviin tarvittavaa osaamista ja opettaa tarkastelemaan omaa kokemusta monimuotoisesti ja työssä hyödynnettävästi, tarjoten myös resurssit ammatilliseen toimintaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Yhdenvertaisuus:

Yhdenvertaisuudesta puhuttaessa, todetaan kaikkien ihmisten olevan samanarvoisia riippumatta mistään yksilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukainen yhteiskunta toimii yhdenvertaisesti. Tällöin mikään yksilöön liittyvä seikka kuten esimerkiksi ikä, vakaumus tai syntyperä ei saa vaikuttaa yksilön mahdollisuuksiin edetä elämässä, saada apua, palveluita tai töitä. (Oikeusministeriö 2023.)

Perusoikeuksien tulee toteutua kaikkien kodalla. Suomessa perustuslakiin kirjattu yhdenvertaisuuden periaate viittaa ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä, kuin myös syrjinnän kieltoon. Syrjinnän kieltoa Suomessa tarkentavat yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, rikoslaki ja työläinsäädäntö. (Oikeusministeriö 2023.)

Ammattilaisuus:

Ammatillisuus on työn tekemistä hyvin työn itsensä vuoksi. Ammatillaisen ominaisuuksiksi voidaan lukea oman tekemisen aktiivinen -myös kriittinen tarkastelu, sekä itsekuri. Ammatillainen kokee usein työnsä palkitsevana siitä huolimatta saako siitä kiitosta, tai vaikka sisällöllisesti työ ei aina olisikaan kiinnostavaa ja hetkessä palkitsevaa. Näin voidaankin todeta ammatillisuuden olevan jotain mikä ei liity pelkästään luoviin sekä pitkiä koulutuksia vaativiin tehtäviin. (Onnismaa 2021, 5.)

Edelleen ammatillisuuden ja ammatti-identiteetin pohtiminen on ajankohtaista. Kulttuuriset-, sosiaaliset- ja persoonalliset tekijät ovat osa-alueita, joista ammatillinen identiteetti

muodostuu. Laajasti sen voidaan katsoa olevan yksilön elettyyn elämään pohjautuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Se sisältää myös henkilökohtaisen käsityksen siitä mihin kuuluu ja mihin samaistuu, mikä on itselle tärkeää ja mihin sitoutuu omassa ammatissaan ja käytännön työssä. Osa ammatti-identiteettiä ovat myös eettiset elementit, arvot ja henkilökohtaiset tavoitteet. (Onnismaa 2021, 5.)

Moniammatillinen työyhteisö:

Moniammatillinen työyhteisö muodostuu eri alojen asiantuntijoista, eri organisaatioista sekä vaihtelevista ammattikunnista. Aina yhden ammattikunnan osaaminen ei ole riittävä resurssi toiminnan kehittämiseen tai asiakkaiden auttamiseen. Tällöin usean eri ammattikunnan jaettu osaaminen tulee ajankohtaiseksi. Monitieteisiä työryhmiä systeemeinä tarkasteltuna nähdään yhteisöjen muodostavan monimutkaisia suhteiden verkostoja. (Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen 2019, 2.)

Moniammatillisen työryhmän voidaan todeta oleva enemmän kuin yksittäiset osaamisalueet yhdistettyinä. Yhteisöt ovat monimutkaisia omia ekosysteemejään, joidenka ainekset osaltaan voivat olla hyvinkin yllättäviä. Vuorovaikutus ja yhteiset tuotokset ovat myös aina sidoksissa aikaan, ryhmän välisiin suhteisiin ja tapahtumapaikkaan. (Mönkkönen ym. 2019, 2.)

2.4 Kehittämistehtävä, tutkimuskysymys ja tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata työskentelyä moniammatillisessa tiimissä, joka koostuu kokemustaustaisista ammattilaisista ja sosiaalialan ammattilaisista. Sekä kasvattaa ammatillista osaamista. Opinnäytetyö nostaa esiin niitä seikkoja, joilla voidaan tavoittaa mahdollisimman yhdenvertaista ja monitoimijaista työskentelytapaa. Kuin myös laskea hierarkkisuutta tavoitellessa mahdollisimman yhdenvertaista työskentelytapaa, -työyhteisöä ja -kehitettävää toimintaa.

Opinnäytetyö vastaa kysymyksen: Minkälaisien osa-alueiden tulee toimia kokemustaustaisista ammattilaisista ja sosiaalialan ammattilaisista koostuvassa moniammatillisessa työyhteisössä, jotta yhdenvertaisuudella on mahdollisuus toteutua?

2.5 Tietoperusta

Autoetnografia on tutkimuksen tekemisen tapa, jossa tutkimuksen tekijän omat havainnot ja työssä tuotetut muistiinpanot toimivat tutkimuksen ydinaineistona, tarjoten työkaluja muutoin vaikeasti tutkittavien aihealueiden tarkasteluun. Autoetnografisen tutkimuksen

tieteellisen vaikuttavuuden pohjana toimii toteamus siitä, että ihmiselämä on jotain mikä voidaan kokea yleisenä ja samanaikaisesti ainutlaatuisena. (Tietoarkisto 2023.)

Tästä syystä se onkin hyvä väline tutkia arjessamme näkymättömiksi jääviä, kuitenkin yleisesti tiedostettuja ilmiöitä ja toimintatapoja. Parhaimmillaan autoetnografia huolellisesti ja perustellusti toteutettuna tarjoaa näköalaikkunan analysoida kulttuurisia ja yhteiskunnallisia rakenteita sekä aremme vakiintuneita käytäntöjä, aidolla tavalla rinnakkain yleisen ja yhteisen kohdatessa. (Tietoarkisto 2023.)

Moniammatillisissa tiimissä yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttavien tekijöiden tarkkailuun autoetnografia on perusteltu menetelmä taustalla vaikuttavien asenteiden ja ennako- oletusten hiljaisen luonteen vuoksi. Kyse on juuri niistä arjessamme näkymättömiksi jäävistä totutuista ajatusmalleista ja oletuksista. Joita ei työnarjessa ole aina voimia-, rohkeutta-, eikä aikaa nostaa tarkasteluun. Tietoperusta koostuu sosiaalialan ja sosiaalisenkäyttäytymisen kirjallisuudesta, sekä opinnäytetyön keskeisiä teemoja käsittelevissä tutkimuksissa ja selvityksistä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys:

- Kulttuuri ja yhteiskunta

Kulttuuri ja yhteiskunta tuovat mukanaan arvoja ja asenteita, jotka määrittelevät ajassa normia ja marginaalia.

- Arvot ja asenteet

Arvot ja asenteet muokkaavat käyttäytymistämme ja valintojamme. Niiden asemoituessa identiteettiimme.

- Identiteetti

Identiteetti asemoi meidät yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Se liittyy meidät ryhmiin, joihin koemme kuuluvamme. Kulttuuri, yhteiskunta ja identifioitumisen kohteemme vaikuttavat ja linkittyvät asenteisiimme ja arvoihimme.

- Valta ja vastuu

Se millaisessa yhteiskunnassa ja yhteiskunnallisessa ilmapiirissä elämme, on suora viesti niissä vallitsevista asenteista ja -arvoista. Asenteiden tiedostamisella onkin suora vaikutus yhdenvertaisuuden mahdollisuuksiin toteutua. Keskeistä on kuitenkin se, että asenteisiin on mahdollista vaikuttaa. Valintamme muovaavat todellisuuttamme.

Opinnäytetyön keskeisiä teoksia:

- Moniammatillinen yhteistyö. Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen. 2019.
- Ohjaus- ja neuvontatyö aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Onnismaa. 2021.
- Aikuissosiaalityö tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Matthies, Svenlin, & Turtiainen. 2021.
- Arvojen varjot. Norrena. 2017.

2.6 Merkitys ja aikataulu

On merkityksellistä tuoda näkyväksi niitä seikkoja, joita tarvitaan, jotta yhdenvertaisuudella on mahdollisuus toteutua niin omassa toiminnassamme kuin työyhteisöissä laajemmin. Tällä hetkellä olemme tilanteessa, jossa kokemustaustaiset työntekijät tulevat usein kohdatuksi ennakko-oletusten ja stigman kautta. Emmekä voi puhua eettisesti kestävästä tilanteesta työelämässä niin kauan kun se sisältää syrjintää. Yhdenvertaisuus- ja monitoimijaisessa työssä tilanne syntyy samoin kuin muutoin yhteiskunnallisesti, mutta aiheuttaa ainoastaan yhdenvertaisuustyön kentälle ominaisia asenneristiriitoja, joiden vaikutukset ja ratkaisut ovat omanlaisiaan.

Tämän opinnäytetyön kymmenen viikon ajalta koostettu aineisto on koottu syyskuusta marraskuuhun 2023 kestävästä kymmenen viikon ajanjaksolla. Tavoitteeni on valmistua joulukuun 2023 aikana.

3 Raportointi

3.1 Arvot

Tällä ensimmäisellä viikolla pohdin oman työni kautta arvojen ja arvovalintojen vaikutuksia työyhteisössä nähden yhdenvertaisuus yhteisössämme. Arvomme antavat valinnoillemme suunnan. Ja siksi näkyvät konkreettisesti niin käytännön työssä kuin työyhteisöissä. Pohdin arvojen näkymistä työelämän rakenteissa ja niiden vaikutuksia.

11.9.2023

Juho Norrena avaa teoksessaan Arvojen varjot (2017) edeltävää ilmiötä siitä kuinka jokaisella yhteisöllä on omat arvonsa ja moraalikäsitteensä, mutta ne eivät välttämättä ole linjassa virallisesti strategiassa ilmoitettuihin arvoihin. Hän toteaa yhteisön olevan sitä hyvinvoivempi mitä enemmän se mahdollistaa jokaiselle tilan olla hyväksytty omana itsenään. Yhteisön, yksilön, sekä laajemmat yhteisöjen arvot ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa. (Norrena 2017, 3.)

Teen etäpäivän, aloita työt kymmenen aikaan ja lopetan kuudelta. Liukuvatyoaika ja työntekijän mahdollisimman autonomisen toiminnan mahdollistaminen työssään ovat työnantajalta selkeitä arvovalintoja. Luottamus ja kunnioitus ovat viitteitä yhdenvertaisuuden kuulumisesta arvopohjaan. Työpäiväni keskeisimmät asiat ovat yhteydenpito yhteistyö tahoihin alkavien ryhmien osalta ja toisen ryhmän mainosjulisteiden muokkaaminen paremmin yhteistyötahon tarpeita vastaavaksi. Toiminnassamme on keskeistä lähestyä tilanteita yhdenvertaisuuden mahdollistamisen näkökulmasta ja luoda kaikessa toiminnassamme pohjaa sille rakentua. Sekä konkreettisesti ja akuutisti pyrkiä poistamaan ammattilaisen ja asiakkaan välistä hierarkiaa. Osa siitä työtä on huolehtia tavoitettavasta viestinnästä.

12.9.2023

Ammatillisuus on työn tekemistä hyvin työn itsensä vuoksi. Ammattilaisen ominaisuuksiksi voidaan lukea oman tekemisen aktiivinen myös kriittinen tarkastelu, sekä itsekuri. Ammatillainen kokee usein työnsä palkitsevana, siitä huolimatta saako siitä kiitosta, tai vaikka sisällöllisesti työ ei aina olisikaan kiinnostavaa ja hetkessä palkitsevaa. Näin voidaankin todeta ammatillisuuden olevan jotain mikä ei liity pelkästään luoviin sekä pitkiä koulutuksia vaativiin tehtäviin. (Onnismaa 2021, 5.) Kokemustaustaisen ammattilaisen asiantuntijuus muodostuu, koulutuksen ja omien havaintojen valjastamista muita hyödyttävään muotoon. Suomessa kokeustoimija tai kokemusmusasiantuntija nimikkeellä hankittava koulutus vaihtelee eri toimijoiden tarjoamista muutaman päivän mittaisista valmennuksista, maksimissaan kahdeksan kuukautta kestävään monimuotovalmennukseen. Kokemusasiantuntijakoulutus tarjoaa tehtäviin tarvittavaa osaamista ja opettaa tarkastelemaan omaa kokemusta monimuotoisesti ja työssä hyödynnettävästi, tarjoten myös resurssit myös ammatilliseen toimintaan. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Kehittämishankkeessa on tärkeää tarkastella kriittisesti myös omaa toimintaa ja sen rakenteita. Koen että kokemustaustaisten ammattilaisten asema työyhteisössä ja siihen liittyvien ilmiöiden havainnointi on hankkeemme kiinnostavimpia tuotoksia. Mutta ehkä kuitenkin näkyvämmimpiä. Edeltävään sisältyy juuri sellaisia arjessa muun alle jääviä seikkoja, joita autoetnografian keinoin on kiinnostavaa tarkastella. Uskon että monesti kyse on enemmänkin totuttujen ajatus- ja toimintamallien toistamisesta kuin puhtaasti siinä hetkessä tiedostetuista arvovalinnoista. Kehittämismyönteisyys viestii mahdollisesti yhdenvertaisuutta

tukevista arvoista. Eriarvoisuus näkyy meillä ensimmäisenä nimikkeissä, kaikki moniammatillisen työyhteisömme jäsenet eivät kulje ammattilaisnimikkeellä. Hankkeessamme ammattilaisnimike on rajattu virallisesti vain sosiaalialan koulutuksen omaavalle työntekijälle.

Siksi olenkin jo edellä mainitusti tehnyt valinnan kutsua virallisesti kokemusmentori nimikkeellä toimivia tiiminjäseniämme kokemustaustaisiksi ammattilaisiksi. Nimikkeellä luodaan mielikuvaa tästä uudesta ammattiryhmästä. Nimikkeet toimivat myös kanavana viestiä toiminnan arvoista. Hankkeessamme on lähtökohtaisesti puhuttu kokemusasiantuntijasta tai -mentorista, ja sosiaalialan ammattilaisesta viestiessämme ulospäin. Viralliset nimikkeet ovat kokemusmentori ja ryhmätoiminnan ohjaaja. Olemme käyneet asiasta keskusteluita tiimin kesken. Nostettuani epäkohdan esille valitsimme sen myös yhdeksi ryhmätyöohjauksen aiheeksi. Koen tällaisten asioiden olevan juuri sitä arvokasta kehitystyötä mitä hankkeessamme tuotamme. Harva asia on yksiosaisella oikein, kriittinen ja utelias oman toimintaympäristön tarkastelu on osa kehittävää hanketyötä.

13.9.2023

Tänään käynnistämme työparini kanssa viisi viikkoa kestävästä etäryhmästä Itä-Suomessa sijaitsevan päihdekuntoutusyksikön naisille. Työnkuvaamme on ryhmätilanteiden osalta määritelty eri vastuualueet. Ryhmätoiminnanohjaaja vastaa lähtökohtaisesti turvallisemman tilan luomisesta. Ryhmätoiminnanohjaajan vastuulla on myös ryhmän rakenteen kannattelu ja sen kaaren läpikäyminen niin, että aiheesta päästään ulos positiivisen kautta, niin ettei raskaita tunteita jää viimeisimmäksi tunnetilaksi ryhmästä poistuessa. Sosiaalialan koulutus tarjoaa osaamisen tämän tyyppiseen ohjaustyöhön. Myös ryhmän käytännönjärjestelyt ja yhteydenpito yhteistyökumppaneihin ovat ryhmätoiminnan ohjaajan vastuulla.

Kokemustaustaisen työparin vastuulle ei ole ryhmien osalta määritelty kuin omantarinan käyttäminen siten että ryhmäläiset hyötyvät siitä. Oma havaintoni on, että kokemustaustainen työpari on nähty lähtökohtaisesti ikään kuin välineenä sosiaalialan työntekijälle saada paremmin yhteys ryhmäläisiin ja purkaa esimerkin kautta hierarkiaa asiakkaiden ja ammattilaisten välillä. Tällöin hierarkia on kuitenkin rakennettu sisälle toimintaan niin vahvasti, että toiminta olisi vain esitys tarkoituksestaan. Enkä usko, että toiminta niin toteutettuna voisi olla toivotulla tavalla vaikutuksellista. Käytännössä edeltävän kaltaisen toteutusmallin sisältäessä stigmaa ja negatiivisia ennako-oletuksia kokemustaustaisen ammattilaisen pystyvyydestä, ja jättäen tunnustamatta suuren osan osaamista, jota he oman alansa ammattilaisina kuitenkin hyödyntävät työssään ja tuovat työhönsä mukanaan. Molempien ohjaajien täytyy olla tasa-arvoisia toiminnan tavoitteen toteutumisen näkökulmasta. Emme voi luoda yhdenvertaisuutta ylläpitämällä yhtä aikaa eriarvoisuutta omassa yhteisössämme. Kokemustaustainen ammattilainen tuo ryhmätilanteeseen- ja muutoinkin toiminnan käyttöön resursseiksi valtavan tietotaidon, verkostot ja aivan eritasoisen spesifin kohderyhmällemme suunnatun palvelunohjauksen.

mahdollisuuden, puhumattakaan syvällisestä ymmärryksestä ja osaamisesta aiheisiimme nähden.

Koulutettu kokemustaustainen ammattilainen saa työstään lähtökohtaisesti pienempää palkkaa kuin sosiaalialan koulutuksen omaava työpäri, perusteltuna koulutustaustalla- ja tasolla. Hankkeen hyödyn kannalta molempien alojen ammattilaiset tarjoavat kuitenkin hankkeen käyttöön yhtäläisen resurssin, joka tuo lisäarvoa. Toiminta ei olisi vaikutuksellista eikä mahdollista ilman molempien ammattilaisten tuomaa ammattiosaamista. Mielestäni mielenkiintoinen ajatusleikki kokemustaustaisten ammattilaisten resurssien tunnistamiseen on kuvitella vastaavat verkostot omaava henkilö muun alan ammattilaisena palkkaneuvotteluihin. Nähtäisiinkö verkostot tällöin rahanarvoisina resursseina organisaation käyttöön? Todennäköisesti nähtäisiin. On tärkeää pohtia avoimesti myös sitä millaista ammattitaitoa omassa viitekehyydessämme tunnistamme ja arvostamme? Ammatillisuuden ja ammattitaidon tunnistamien on myös aktiivinen ammatillisuuden kriteeri.

14.9.2023

Torstait ovat tällä hetkellä tiimpäiviämme. Tapaamme koko tiimi tiloissamme Helsingissä. Tällä viikolla päivämme alkaa rakentavan vuorovaikutuksen koulutuksen esittelyllä. Käymme myös tiimipalaverissa läpi töiden akuutin tilanteen ja tulevia asioita, kuin myös ryhmien kuumiset. Minulla ja toisella työparillani on myös tapaaminen yhteistyö tahon kanssa koskien tulevaa ryhmän aloitusta.

Rakentavan vuorovaikutuksen koulutuksessa harjoitellaan empaattista kuuntelemista. Koulutuksen tavoitteena on oppia tunnistamaan mitkä tarpeet johtavat tekoihimme missäkin tilanteissa, eli kasvattaa tietoisuutta omista tarpeistamme. Koulutuksessa tutkitaan kunkin omaa taustalla vaikuttavaa ihmiskuvaa ja henkilökohtaisia olettamuksia. (Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä 2023.)

Koulutus oli erittäin mielenkiintoinen ja sen jälkeen olo oli energinen ja innostunut. En ollut ennen kuullut aiheesta. Teoria oli kuitenkin hyvin samaistuttavaa siihen nähden, miten kohtaan itse ammattiroolissa ja henkilökohtaisessa elämässäni muita. Sain myös uusia näkökantoja kohtaamistyöhön ja positiivista varmistusta omille toimintatavoilleni.

15.9.2023

Perjantai on tällä hetkellä ainut ryhmistä ja tapaamista vapaa työpäivä. Se sisältää viikon töiden pakettiin kasaamista ja seuraavan viikon suunnittelua. Eilinen rakentavan vuorovaikutuksen koulutus mietitytti minua vielä tänäänkin. Se vei ajatukseni turvallisemman tilan periaatteisiin. Suomen YK-liitto määrittelee turvallisemman tilan periaatteet seuraavasti: Turvallisemman tilan periaatteet tähtäävät luomaan tilaa missä jokainen omalla toiminnallaan pyrkii

kunnioittavan, yhdenvertaisen ja avoimen ilmapiirin, sekä keskusteluilmaston rakentamiseen. (Suomen YK-liitto 2023).

Turvallisemman tilan periaatteet sisältävät itsessään jo rakentavan vuorovaikutuksen. Viime vuosien kehitys siinä kuinka organisaatiot sisällyttävät yleistyvästi turvallisemman tilan periaatteet käytänteisiinsä ja sitä kautta tukevat yhdenvertaisuutta toiminnassaan, on arvokasta. Olen iloinen käytänteen leviämisestä myös työelämään.

Viikkoanalyysi

Tällä viikolla tarkastelin arvojen kautta yhdenvertaisuutta ja sitä tukevia käytänteitä moniammatillisessa tiimissä työskentelyssä ja kehittämistyössä. Pohdin myös omaa työnkuvaani ja ammattitaitoani, erityisesti kohtaamistaitojeni osalta. Yhdenvertaisuus on työni perusarvo, jonka päälle kaikki ammatillinen toimintani rakentuu. Aiheena se kiinnostaa minua loputtomasti ja siksi onkin innostavaa tehdä kehittämistyötä sen parissa.

Moniammatillisen työyhteisön yhdenvertaisuuden tukemisessa keskeistä on avoimuus. Kun nykyisiä vanhentuneita käytänteitä uskallettaisiin avata ja nostaa tarkasteluun rohkeasti ja niiden päivittäminen otettaisiin prioriteettina, voitaisiin rakenteisiin uinumaan jääneitä eriarvoisuutta ylläpitäviä käytänteitä päivittää. Pitäisikö yhteisöillä olla esimerkiksi vuosittaisia arvotyöpajoja, joissa mietittäisiin rakenteiden - ja käytänteiden sekä yhdenvertaisuuden ja turvallisemman tilan mahdollistumisen elementtejä yhdessä koko työyhteisön kanssa. Luoden päivitykset ja strategia seuraavalle vuodelle.

3.2 Stigma

Hankkeemme kohderyhmän naisiin kohdistuu kulttuurissamme laajasti stigmaa. Ennakko-oletukset vaikuttavat siihen kuinka yhdenvertaista työkuultuuria pystymme rakentamaan. Pohdin tällä viikolla työni kautta stigmojen vaikutuksia kohderyhmämme naisten elämään ja työyhteisöömme. Pyrin tunnistamaan syitä epätasa-arvon ilmenemisen taustalla, sekä etsimään keinoja tukemaan yhdenvertaisuuden toteutumista stigman heikentämisen näkökulmasta.

18.9.2023

Tänään käynnistimme toisen työparini kanssa etäryhmän, joka toteutetaan erään avovankilan viidestä naisesta koostuvalle ryhmälle. Aiheenamme oli hyväksyntä. Kaksituntisen ryhmän aikana käsitelimme aihetta monelta kannalta. Jäin pohtimaan sitä, miten naiset näkivät stigman myös itsessään. Puhuimme avunpyytämisen vaikeudesta. Naiset kokivat, etteivät voi pyytää apua ja kuormittaa muita oman menneisyytensä vuoksi. Sillä kokivat, että ovat jo aiheutaneet aiemmin niin paljon huolta ja surua.

Puhuimme naisille siitä, kuinka meillä kaikilla on menneisyydestä huolimatta oikeus vaatia kunnioitusta. Kuinka me kaikki ansaitsemme apua ja kuinka meillä kaikilla on oikeus ilmaista omia rajojamme. Puhuimme itsekunnioituksesta ja kaikkien yhtäläisistä oikeuksista kunnioitetaan kohtaamiseen. Naisia tuntui jokseenkin hätkähdyttävän painotus heissä itsessään arvokkaina ja kunnioitusta ansaitsevina yksilöinä. Ja painotus siinä, että heillä on oikeus nähdä itsensä yhtä arvokkaina, kun kaikki muutkin. Se on perusoikeus, jonka tulisi kuulua meille kaikille. He näkivät itsensä osittain kuitenkin rikoksen tekijän identiteetin ja vankila-ajan kautta stigman eläessä näin myös heidän omassa kasteessaan. Samaan aikaan he kuitenkin tiedostivat asian ja osasivat myös katsoa sen ohi. Nähdessä onneksi ja oikeutetusti, myös sitä kaikkea hyvää mitä heissä on ja mitä heillä on antaa muille.

Kun ihmisen eletty elämä jättää jälkenä vaikeutta arvostaa ja kunnioittaa itseä. Tarkastellessa ammatti-identiteettiä kokemustaustaisen ammattilaisen ammatissa työelämän alkumetreillä, -uusilla alkumetreillä tai jo pidempään rakenteellisen syrjinnän kohteena työelämässä olleena. Kuinka tärkeää olisi, että yhteisöstä löytyisi rohkeutta nostaa rakenteelliset syrjivät elementit ja -käytänteet, sekä stigmaa ilmentävät ajatusmallit ja toimintatavat päivänvaloon. Kohdata kokemustaustainen ammattilainen yhdenvertaisena moniammatillisen työyhteisön ammattilaisena. Aloittaen näin stigman purkamisen omasta työyhteisöstä lähtöisin.

19.9.2023

Tänään olin tuuraamassa toista ryhmätoiminnanohjaajaamme Vantaalla asumisyksikössä olevassa ryhmässämme. Ryhmään ei saapunut kuitenkaan yhtään naista. Käytimme ajan työparin kanssa työstämme keskustelemiseen. Aika toimikin ikään kuin omana ryhmäkertanamme, ainakin omasta puolestani. Reissu Vantaalle asti, ei näin kuitenkaan tuntunut turhalta. Keskustelimme siitä, kuinka päihteiden ongelmakäyttötaustaisten sosiaalialalla työskentelevien kokemustaustaisen ammattilaisen kasvaminen pois kokemustaustaisen identiteetistä tapahtuu vääjäämättä. Osaaminen karttuu ja ihmiset jatkokoulutautuvat. Kuitenkin heidät herkästi nähdään silti kokemustaustaan liitetyn stigman kautta.

Entisyyden omaavan ihminen kohtaa jatkuvasti tilanteita, joissa stigma estää heitä näkymästä realistisesti yksilöinä. Uskon ilmiön toimivan esteenä edetä työelämässä ja opinnoissa etenemisessä. Kun myös henkilökohtaisella tasolla ympäristön suhtautuminen stigman kautta vaikuttaa ammatti-identiteetin kehittymiseen ja minäkuvaan on hidastavasti ja rikkovasti. Pahimmillaan estää edeltävien kehitystä. Stigman tällöin vaikeuttaen huomattavasti elämässä samalla tavoin etenemistä verrattuna normia edustavan ammattilaisen toimikuvassa toimivaan henkilöön.

Edeltävä keskustelu kokemustaustaisen työntekijän ammattiroolista ulos kasvamisesta kuvastaa sitä valtavaa menetettyä osaamis- ja tietotaitoa, mitä menetetään, kun kokemustyötä ei tunnusteta omana ammattikuntanaan. Se ei tue ammatissa kehittymistä ja ammattiin

jäämistä. Vaikka todellisuudessa toimikuva on laaja ja kehittyvä. Sisältäen monia urapainoituksia. Nykyhetkessä alalle jääminen tarkoittaa ammatin vuoksi stigman kautta nähdäksi tulemista ja itseen kohdistuvaa jatkuvaa rakenteellista- ja kumulatiivistasyrjintää työelämän osaluueella. Yhteiskuntamme rakenteellinen syrjintä ja stigma kohdistuvat väkivaltaisesti niin kokemustaustaisten ammattilaisten työnkuvassa toimivan henkilön ammatti-identiteettiin, kuin myös henkilökohtaiseen identiteettiin.

20.9.2023

Yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttavat myös positiiviset ennako-oletukset. Vaikutus näyttäytyy esimerkiksi asenteissa elämänmuutoksen tehneeseen entisyyttä omaavaan henkilöön. Negatiivisesta stigmasta mennään herkästi toiseen päähän ja asetetaan henkilölle ikään kuin sädekehä. Henkilön tehtyä yhteiskunnan jaettuja arvoja tukevan elämänmuutoksen, nostaa se hänet moraalisesti korkealle muiden silmissä. Näin hän ei kuitenkaan edelleenkään tule kohdatuksi todellisesti vertaisena, ja omana itsenään. Vaan edelleen taustansa kautta ja stigman värittämänä.

Uskon että yhdenvertaisuuden tapahtumisen esteenä ovat myös tilanteet, joissa positiiviset ennako-oletukset näkyvät hankaluutena kyseenalaistaa johtavassa-asemassa olevien henkilöiden näkemyksiä ja yhteisöön määriteltyjä toimintamalleja. Koulutusta korkealle arvottavassa kulttuurissamme ja -työelämässä johtaviin henkilöihin saatetaan liittää esimerkiksi oikeassa olemisen ja paremmin tietämisen oletuksia. Uskon, että edeltävä on yksi niistä syistä, miksi hierakisissa työkalteureissa eriarvoisuus pysyy tiukasti rakenteissa.

21.9.2023

Sosiaalityössä ja yhteiskuntatieteissä marginaalisuuden kysymykset ovat jatkuvia ydintee-
moja, sosiaalityön ollessa aina lopulta osa marginaalia. Ihmisten erilaiset elämäntilanteet, sekä eriarvoisuus ovat keskusteluissa alati läsnä, niiden sisällöt vain muuttuvat riippuvaisena ajasta ja kontekstista. Yksilölliset elämäntilanteet ja yhteiskunnallinen konteksti määrittelevät ajankohtaiset marginalisaatio kysymykset. (Jokinen, Raitakari & Ranta 2022, Konstuktivistisia tulkintoja marginalisaatiosta ja aikuisten parissa tehtävästä sosiaalityöstä.)

Itselleni ilmiönä marginaalisuus on selkeä, niin työni kautta kuin jo ennen sosiaaliialla työskentelyä. Koen sen haitallisena käsitteenä sen identiteettivaikutusten vuoksi. Se, että meillä puhutaan marginalisaatiosta jo itsessään luo maastoa sille tapahtua. Haluan toimia niin kuin toimin ympäristössä, joka ei tunne marginalisaatiota. Ajattelen että ammatillisuutta työssäni on se, että ihmiset, joita kohtaan eivät joudu näkemään katseestani eriyttämistä. Se on kuitenkin asia, joka täytyy sisäistää henkilökohtaisesti, jotta se voi ilmetä yhdenvertaisena kohteluna työelämässä. Ilmiöiden nimeäminen auttaa meitä tarkastelemaan ja tutkimaan niitä. Marginaalissa tiedostaen elämisessä saattaa kuitenkin syntyä sama efekti kuin diagnoosin

saadessaan ihminen alkaakin nähdä itsensä sen kautta ja sen edustajana. Marginaalisuus ja vallitseva normi ovat kuitenkin stigmaan johtavien asenteiden muuttuvan luonteen vuoksi ajassa kuin savua tuulessa -muuttuvia ja katoavia. Pohdin, onko kuva niistä sitkeästi muuttomattomina ja pysyvinä kuitenkin totuudellista. Ja kuinka edullinen katsontakanta se on hyvinvoinnin toteutumisen näkökulmasta.

Selviytymisen kannalta ihmisen on hyväksyttävä ympäristönsä ja sopeuduttava siihen riittäväällä tasolla. Silti ajattelen, että sosiaali- ja työskennellessä on vastuullista miettiä millaista viestiä tästä todellisuudesta välittää, meillä on myös valta muokata sitä valinnoillamme. Itse käytän marginalisaation termiä ainoastaan silloin kuin se on välttämätöntä ilmiön kuvaamisen näkökulmasta. Muutoin puhun elämäntilanteista. Ja marginaalista puhuessani pyrin myös puhumaan marginalisoiduista elämäntilanteista, se kuvaa mielestäni asiaa realistisemmin ja turvallisemman tilan periaatteita toteuttaen. Ne elämäntilanteet joihin yhteiskunta ja kulttuuri kohdistaa stigmaa, ovat yhtä lailla elämäntilanteita. Eivät mitään muista elämäntilanteista eriyviä ja eriytettyjä maailmoja. Ne voivat koskettaa meitä kaikkia ja olla yhtä lailla jossain vaiheessa elämäämme sen hetkisinä elämäntilanteina itsellämme. Ja eikö tästä näkökulmasta olekin selkeää ajatus siitä, että elämäntilanteet voivat muuttua. Stigman kohtuuttomuus näkyy läpi elämän leimaavuudessa.

Haluan työssäni tehdä marginaalikäsitteen stigmaa ylläpitävää voimaa näkyväksi sellaisella tavalla, että se menettäisi eriyttävää voimaansa. Marginaalin ja normin kokonaan poistaminen yhteiskunnastamme on utopiaa. Mutta koen omalla kohdallani ehdottomuuden tasa-arvon vaatimisessa ainoaksi maastoksi mille voin rakentaa omaa ammatti-identiteettiäni tavalla, jonka takana voin seistä. Ajatus siitä, ettei tasa-arvo ikinä toteutuisi täydellisenä ei toimi oikeutuksena toimia eriarvoistavasti.

22.9.2023

Pohdin edelleen marginaalisuutta ja normia. Mitä on hyvä elämä? Tai riittävän hyvä elämä? Hyvä määritetty kulttuurissamme ja näkyy normissamme. Yhtä hyvin jonain toisena aikana hyvän normi voisi kuitenkin olla muunlainen. Pohdin, miten me sosiaalialan ammattilaiset suhtaudumme ajatukseen siitä, että yksilö todella saa itse valita millaisen elämän elää ja vaikka se olisi kuinka normia vastaan, ehkä jopa tuhoisaa lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Mitä jos joku on tehnyt aktiivisen valinnan elää normiin sopimattomalla tavalla? Jos nämä ovat tietoisia ratkaisuja onko meillä oikeutta kyseenalaistaa ihmisen elämäntapa valintoja, vaikka ne sisältäisivät selkeästi tunnistettavia yleisesti kulttuurissamme haitalliseksi tai ei-hyväksytyiksi koettuja elementtejä.

Pohdin, tuleeko tyytyväisyys omaan elämään normin mukaan elämisestä vai siitä, että olemme valinneet itse. Ehkä parhaimmillaan molemmista. Ammatillisesti ja henkilökohtaisesti pidän tärkeänä arvon antamista sille, että aikuinen ihminen saa itse valita minkä näköistä

elämää elää. Meidän on kyettävä kunnioittamaan muiden valintoja vaikkemme niitä ymmärtäisikään. Ammatissani kohtaan ihmiset sosiaalialan- ja omien arvojeni pohjalta. Tuon näkyväksi ympärillä olevia vaihtoehtoja, autan ja kannattelen eteenpäin yksilön sitä halutessa. Mutta aina mielenkiinnolla avoimena oppimaan. Lopulta sitä, että ihminen on aina oikeassa omasta elämästään ei voi kyseenalaistaa. Voi olla, että kohtaaminen on mahdollisuus oppia uutta toisiltaan, tai sitten ei. Se että ammattilaisena tunnistaa stigman ja tunnistaa asiakailta oppimisen osaksi ammattiosaamista on monitoimijaisuuden toteuttamista henkilökohtaisesti yksilötyössä. Yhdenvertaisena kohtaaminen vaatii aktiivisesti kunnioittamaan toista ihmistä ja hänen elämäänsä juuri sellaisena, kun se siinä hetkessä on.

Viikkoanalyysi

Stereotypiat ovat yleistä, pelkistettyjä kuvauksia jostakin tietystä sosiaalisesta ryhmästä. Tunnuksenomaista sille on ohittaa ryhmänjäsenten yksilöllisyys. Stereotypiat ovat luonteeltaan joko negatiivisia tai positiivisia. Stereotypioilla on aina roolinsa ennakkoluuloissa. Ennakkoluulot ovat luonteeltaan tunnepitoisia, mikä näkyy negatiivisen stereotypian kohdalla negatiivisina tuntemuksina tiettyä ryhmää kohtaan, ja positiivisen kohdalla ryhmään heijastetaan positiivisia tuntemuksia. (Virtanen 2020, 11.)

Ennakkoluulojen asteet ovat sidoksissa omaksuttuihin arvoihin, kasvatukseen ja minäkuvaan. Vaikka kaikilla ihmisillä on ennakkoluuloja, eivät kaikki kuitenkaan omaksu stereotypioita yhtä herkästi. Siihen kuinka altis yksilö niille on, muodostuu sen pohjalta millaisissa sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa yksilö kasvaa ja kehittyy, kuitenkin myös tietoisuus asioista on keksisessä roolissa, aikuinen ihminen voi tarkastella mitä omia tai kulttuurimme mukana tuomia uskomuksia oikeasti haluaa ylläpitää, ja mitä voisi kyseenalaistaa kuin myös rikkoa. (Virtanen 2020, 11.)

Marginaalisoidussa elämäntilanteessa eläminen voi tuoda mukanaan stigmaa. Kuin myös koettu marginaalisuus puolestaan kulkea sitkeästi mukana stigmalla. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta ennako-oletusten tarkastelu matalalla kynnyksellä olisi työyhteisöissä tärkeää. Se voisi tarkoittaa esimerkiksi koulutuksia siitä mitä stigmat ovat, miten ne näkyvät arjessamme ja toiminnassamme usein huomaamatta. Stigman vaikutuksen hyväksyntään, ollessa kuitenkin väistämätön tulisi meidän osata kohdata sitä. Stigmojen purkaminen mahdollistaa hyväksyntää. Hyväksynnän olemassaolo mahdollistaa sen, että toiminta on ylipäänsä vaikutuksellista. Omassa työyhteisössämme sen tiedostaminen on keskeistä toimintamme kannalta. Se vaikuttaa siihen, että ryhmäläisemme saavat tulla kohdatuksi kunnioituksen kautta yksilöinä. Kuin myös siihen, että kohtamme erialojen ammattilaiset omassa tiimissämme tunnustaen toisen osaamisen keskeiseksi, arvokkaaksi ja irrottamattomaksi osaksi toimintaamme.

Omien ennako-oletusten käsitteleminen ja stigmojen purkaminen on tärkeää, jotta voimme hyväksyä ja arvostaa toisia ihmisiä. Itsemyötätunnon harjoittelu tukee omien ennako-

oletusten tarkastelua. Kun pystyisimme kohtaamaan omat ennakko-oletuksemme ja asenteemme rohkeammin kriittisesti tarkastelen, itsemyötätunnon kannatella esimerkiksi mahdollisten hankalien tuntemusten kuten häpeän ja syyllisyyden noustessa. Uskon että, edeltävillä toimilla työpaikalla voitaisiin tavoittaa, tai entisestään tukea avointa ja turvallista keskusteluilmapiiriä. Mikä omalta osaltaan tukisi yhdenvertaisempaa toimintakulttuuria, jossa ollaan valmiita kuuntelemaan kaikkien ääntä, ja kaikki uskaltavat ilmaista ajatuksiaan. Ehkä näin tavoitettaisiin matala hierarkkisempaa työkuulttuuria, jossa jokainen yksilö olisi jo lähtökohtaisesti arvokas osa yhteisöä. Tämä loisi tilaa tunnistaa ja hyödyntää kaikkien osaamista laajemmin. Samalla nostaa yksilön kokemusta arvostuksesta työpaikalla, joka omalta osaltaan tukee työhyvinvointia sekä ammatillista kasvua.

3.3 Kohtaaminen

Suurimpia ihmisen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat ihmissuhteet. Ihmissuhde omaan itseensä ja -muihin. Siinä missä elämämme ulkoisilla puitteilla on myös ehdoton vaikutus itselle hyvän elämän rakentumisessa, keskeistä hyvinvointimme kannalta on mieleemme kyvyillä kohdata itsemme ja muut arjen eri osa-alueilla. Olosuhteisiin ja muiden toimintaan emme aina voi vaikuttaa, mutta omaan mieleemme ja ihmissuhdetaitoihimme voimme. (Kallio 2017, Inhimillinen arki ja mielen tila.) Tällä viikolla katson omaa työtäni ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyviä elementtejä kohtaamiseen näkökulmasta.

25.9.2023

Sillä miten kohtaamme muita ihmisiä on väliä. Ihmiset mittaavat toisten reaktioiden avulla olemmeko toiselle merkityksellinen ja onko hänen kanssaan turvallista. Suojaudumme nopeasti, jos koemme tulevamme sivutetuksi. Silloin yhteistyöhön tähtäävä sosiaalinen toiminta herkästi estyy ja toiminta kuten asioiden ehdottaminen, kysymysten kysyminen ja avun pyytäminen jää herkästi tekemättä. (Paakkanen 2022, 10.)

Tänään työpäivän suunnitelmat menivät täysin uusiksi, sillä jouduin lähtemään päivystyslunoksesta viisaudenhampaan poistoon aamupäivällä. Ammulla delegoin päivän välttämättömät työt muille tiiminjäsenille ja lepäsin loppupäivän. Tuntui hyvältä tulla kohdatuksi lempeästi ja ymmärtäen, vaikka maanantai aamun äkilliset muutokset työpäivään tuskin ilahduttivat sen enempää kollegoita kuin hampaan poisto itseäni. Koen, että tiimimme humanin asenteen syntymiseen on vaikuttanut jakamamme arvopohja, se että aidosti haluamme toteuttaa työsämme kokonaisvaltaisesti niitä arvoja, joiden pohjalta olemme myös kolme vuotta kehittäneet toimintamme.

Koen tärkeäksi, että elämäni ympäristöt ovat henkisesti mahdollisimman turvallisia. Pysin itse jatkuvasti kehittymään ollakseni itse mahdollisimman turvallinen ihminen muille. Se että jaamme tiiminä empaattisen ja inhimillisen suhtautumisen elämää kohtaan tuo arkeen muutokin kuin työpäivän aikana turvallisuuden tuntua. Aina ei ole helppoa joustaa ja esimerkiksi äkilliset ohjaus tuuraukset voivat tuntua raskailta. Koen itseni melko joustavaksi, mutta olen tässä työssä huomannut itsessäni kehityskohdan siinä, kuinka itse reagoin, kun äkillinen muutos tulee kohdalle. Huomaan monesti haluavani sanoa ei, mutta olen nyt opettelemassa pysähtymään hetkeksi ennen kuin reagoin ja haluan joustaa. Yhteisön tuki on arvokasta ja koen sen tukevan omaa hyvinvointiani. Siksi haluan pystyä itse tarjoamaan samaa omalta osaltani.

26.9.2023

Aloitin työt poikkeuksellisesti vasta puolenpäivän aikaan, meillä oli illalla Rikoksettoman elämän tukisäätiön nais erityyisen työn kanssa yhteinen seksuaalisuusteemainen vertaistuki-ilta kohderyhmämme naisille. Toteutus tapahtuu Zoom-alustalla. Vertaistuki-ilta meni hyvin ja pidämme yhteistyössä vielä toisen ensi kuussa. Etä-toteutus mahdollisti anonymiteetin osallistujille. Tapahtumaan tultiin nimimerkillä ja seksuaaliterapeutille, sekä hankkeemme ohjaajille oli mahdollista esittää kysymyksiä moderoidun chatin kautta.

Tämän tyyliässä kohtaamisessa yhdenvertaisuuden toteutumista tukee lähtökohtaisesti anonymiteetti ja moderoitu chat. Joilla luodaan kaikille turvallisempaa tilaa olla omana itsenään herkän aiheen äärellä. Turvallisempaa tilaa luotiin jakamalla turvallisemman tilan periaatteet alussa chat-alustalle ja käymällä ne läpi. Aihe-alueen osajan, seksuaaliterapeutin läsnäololla ja mahdollisuudella olla häneen vielä puhelimitse tai sähköpostilla yhteydessä tapahtuman jälkeen, mikäli jokin asia jäi mietityttämään tai nosti hankalia tunteita pintaan. Myös moderoitu chat takasi osaltaan sen, että jos syrjivää puhetta olisi ilmennyt, olisi siihen pystytty puuttumaan heti. Tämä on keskeistä ajatellen kohderyhmämme naisten tarpeita ja mahdollisia erityisiä kipupisteitä kuten mahdollisia seksuaaliväkivallan kokemuksia. Kuin myös niihin liittyvien seikkojen ajoittaista tunnistamisen hankaluutta, saattaen näin aiheuttaa yllättäviä kipeitäkin oivalluksia hetkessä, jossa aihetta käsitellään.

Olen todella iloinen illan onnistumisesta, ja siitä miten olemme tiiminä kehittyneet jo rutilla ja pikkutarkasti turvallisemman tilan toteuttajaksi. Koen tätä onnistumista tukeneen sen, että olemme käyttäneet aikaa tiiminä toisiimme tutustumiseen, sekä yhtenäisen luottamuksen luomiseen ja yhteisen näkemyksen kirkastamiseen. Näin olemme tulleet toisillemme turvallisiksi jännittävässäkin tilanteissa. Voimme luottaa siihen, että jaamme kaikkia kunnioittavan ja sensitiivisen lähestymistavan keskusteltaviin aiheisiin. Uskallamme myös korjata toisiamme, jos se tuntuu tarpeelliselta turvallisempaa tilaa ajatellen. Tapahtuman henki oli inhimillinen ja lämmin. Se on jotain mistä saamme usein hyvää palautetta. Uskon että se on

juuri sitä jaettua ammatillisuutta ja -osaamista, joka rakentuu keskinäisestä kunnioituksesta ja yhdenvertaisuuden kokemuksesta.

27.9.2023

Tänään päivän keskeisin työtehtävä oli toisen etäryhmämme päätöskerta. Aiheena oli Supernovat-ryhmämallin viimeinen aihe: Mihin voin vaikuttaa? Ryhmä on ollut aivan ihana. Naiset ovat entuudestaan miettineet todella paljon ryhmän teemoja, ja heillä oli paljon elämänhallintaa tukevia toimintamalleja ja turvakeinoja olemassa jo entuudestaan. Ryhmä oli oikeastaan sellainen, että sitä olisi voinut olla kuulemassa päihteidenkäytön lopettamista edes vähänkin harkitsevat naiset. Ryhmäläiset olivat pelkistäneet kokonaisia ajatusketjuja selkeisiin tiiviisiin ajatusmalleihin, joilla pystyivät vaikuttamaan haluun käyttää päihteitä toimivasti heti ajatuksen noustua. Kohtaaminen etänä tietokoneen kautta ei kuitenkaan ole mutkatonta. Henkilökunta saa osallistua ryhmiimme, mikäli se tuntuu ryhmän naisista luonteelta ja henkilökunnan edustajat ovat valmiita osallistumaan tapaamiseen yhtenä ryhmäläisistä. Pelkkä tarkkailijan rooli henkilökuntaa edustavan henkilön kohdalla luo hierarkiaa ja haavoittuvuutta ryhmätilanteeseen. Tarkennettuna rikkoo ryhmätilanteen yhdenvertaisuuden ja turvallisemman tilan. Tällä kertaa ryhmään osallistui harjoittelija, edustaen kuitenkin henkilökuntaa. Myös hänen kanssaan käytiin ryhmän säännöt ja toimintaperiaatteet perinteisesti läpi ennen ryhmän alkua.

Koska kaikki evät mahtunet kunnolla näkymään webkameran kuvaan, jäi harjoittelija kuvan ulkopuolelle. Tämä hankaloitti omalta osaltani harjoittelijan huomioimista ryhmän jäsenenä ja mahdollisesti hänelle enemmän tarkkailijamaista roolia. En koen, että tämä vaikutti ryhmäläisiin tällä kertaa, uskon päihdekuntoutuspaikan omien yksilöllisten dynamiikkojen vaikuttaneen siihen, että ryhmän henki pysyi samalaisena kuin aiemminkin. Jäin kuitenkin miettimään miten olisin ammattilaisena voinut toimia tilanteessa toisin/paremmiin. Tilanteen syntyminen oli täysin oma vikani ja tein siinä mielestäni väärän ratkaisun, kun annoin asetelman jäädä sellaiseksi kuin se oli, priorisoin päivän aiheelle jäävän ajan yhdenvertaisuuden toteutumisen pohjatöiden ohi. Ihmisten välisiä dynamiikkoja on kyettävä ryhmätilanteissa havainnoimaan herkästi. Tämän päivän ryhmässä tein ratkaisun olla puuttumatta ryhmätilan fyysisiin -ei yhdenvertaisuutta tukeviin tekijöihin. Pohjaten päätökseni tilanteen rauhallisuutta ja yhteyttä ilmentävään dynamiikkaan. Tässä harhauduinkin kuitenkin perusasioista turvallisemman tilan osalta. Ihmisten kanssa työskentely on omalla tavallaan kuin ohjelmien aaveen metsästäystä. Silmälle näkyvän vieressä elää jatkuvasti muuttuva näkymätön maailma, joka liittyy saumatomasti sen hetkiseen toimintaamme.

28.9.2023

Ihmisyys on sidoksissa ihmissuhteisiin niin perustavanlaatuisella tavalla, että vaikutus näkyy kehityksessämme, turvallisuuden kokemuksessamme sekä kokonaisvaltaisesti

hyvinvoinnissamme. Ihmisyyden perustavanlaatuinen luonne näkyy omassa mielessämme. Käymme jatkuvasti dialogia itsemme kanssa, saatamme prosessoida asioita itsemme kanssa mielessämme kokonainen joukko näkökulmia ja kannanottajia. Kaipaamme elämässämme meille merkittävien ihmisten taholta aitoa kohtaamista, sama on keskeistä myös suhteessa omaan itseemme. Jos ei kykene kohtaamaan myötätuntoisesti itseään, ei voimavaroja ole juurikaan käytettävissä pysähtyä aidosti ja empaattisesti toisen ihmisen äärelle. Itselle myötätunnon antaminen onkin siksi inhimillisyyden kasvun näkökulmasta välttämätöntä. (Kallio 2017, Kohtaamisia kaipaava maailma.)

Itsemyötätunto on yksi Supernovat-hankkeen keskeisistä teemoista. Puhun paljon ryhmissä siitä, kuinka olemme itse itsellemme elämämme tärkein ihmissuhde. Siitä kuinka olemme itse ainut ihminen, kenen kanssa jaamme elämämme alusta loppuun. Puhun myös siitä, kuinka emme voi täysin kokea empatiaa aidolla tavalla muita kohtaan ennen kuin kykenemme kohtaamaan itsemme myötätuntoisesti ja empaattisesti. Omalle työlleen sokeutuu ajoittain, ajattelen niissä hetkissä tapahtuvan ammatillista kasvua. Havahduin siihen, että olen alkanut pitää itsemyötätunnon käsitettä ja sen tärkeyttä hyvinvoinnin näkökulmasta ensisijaisena kohtaamisen muotona itsestäänselvyytenä. Enkä siksi ole viime aikoina todennäköisesti selittänyt sitä parhaalla mahdollisella tavalla auki.

29.9.2023

Kohdatuksi tulemisen merkittävä vaikutus elämäämme on kiistaton. Kun ajattelee tilanteita ja ihmisiä elämän varrelta muistuu hetkiä, joissa olemme tulleet kohdatuksi inhimillisesti ja ihmisiä, jotka ovat olleet meille turvallisia. Inhimillinen kohtaaminen ei kuitenkaan aina tapahdu silloin kun sitä kipeästi kaipaisimme. Kohtaamattomuuden ytimessä on aina liiallinen yksilökeskeisyys, pintapuolien tarkastelutapa tai kyvyttömyys tavoittaa inhimillisyyttä. Silloin yhteiselle taajuudelle pääseminen on mahdotonta, huomio keikahtaa liikaa itseen, toiseen tai harhautuu kokonaan. Kohtaamista onkin mahdotonta suorittaa teknisesti. (Kallio 2017, Kohtaamisen lohtu ja lohduttomuus.)

Kohtaaminen on työssäni jatkuvasti läsnä. Se ei aina parhaistakaan aikomuksista huolimatta onnistu toivotulla tavalla, kun taas onnistuessaan se on juuri sitä, mikä tekee työstä palkitsevaa ja auttaa jaksamaan ajoittain henkisesti kuormittavaa työtä. Kohtaaminen todella on jotain mitä ei voi toteuttaa teknisesti ja toistaen. Se on hetkissä, kohtaavien ihmisten vireystilassa ja ympäristön vaikutukselle altis. Ajattelen kohtaamisen tässä vaiheessa uraani itsemyötätunnon kautta. Aina ei voi onnistua, mutta pyrin olemaan herkkä hetkelle. Kohtaaminen on myös heittäytymistä ja rohkeutta lähestyä muita. Se vaatii mielestäni jonkinlaisen itselle selkeän linjan siitä mitä ihmisyyys itselle merkitsee. Päätöksen siitä millä tavoin minä pyrin kohtaamaan muut tässä maailmassa.

Maanantainen viisaudenhampaan poistoni sopii edelleen aiheeseen. Olen pelkopotilas ja siitä syystä päädyinkin päivystysluonteiseen operaatioon lykättyäni asiaa jo useamman vuoden. Ajankohta oli hankala ja aikataulu nopea, joten en saanut ketään läheistä mukaani. Tilanne oli minulle hankala. Hoitaja kuitenkin tunnisti jo alku tutkimuksen aikana korkean pelkotilani ja tarjoutui pitämään minua kädestä kiinni läpi operaation. Hän myös rauhoitteli ja tsemppasi minua koko ajan. Tämä oli itselleni äärimmäisen helpottavaa ja vähensi toimenpiteen aiheuttamaa stressiä huomattavasti.

En muista ennen tullessi vastaavalla tavalla luonnollisen inhimillisesti kohdatuksi terveydenhuollon palveluissa. Tuntuu että kovassa yksilökeskeisessä, kliinisessä kulttuurissamme on täysin poikkeuksellista, että joku tunnistaa kosketuksen voiman kohtaamisen osa-alueena. Suostumusta kysyen ja toisen rajoja kunnioittaen ammatillisesti toteutettuna, tuo kohtaaminen muutti tilanteen itselleni siedettäväksi. Kiitos tämän hoitajan ammattitaidon ja humanin lähestymisen työhönsä, jäi minulle lääkärikäynnistä hyvä mieli ja tarina kerrottavaksi, muutoin itselleni kammottavasta tilanteesta. Kohtaaminen aidosti on myötäelämistä, joka ei olisi mahdollista ilman kokemusta yhdenvertaisuudesta.

Viikkoanalyysi

Usein vuorovaikutustilanteissa huomiomme kääntyy enemmän muiden ihmisten toimintaan. Sen sijaan että tarkastelisimme omaa osuuttamme ja omaa vaikutustamme muihin. On helppo nostaa esiin asioita joilla toinen on tehnyt olomme epämiellyttäväksi, tai kuinka joku ihminen saa olomme aina hyväksytyksi ja rennoksi. Monesti olemme kuitenkin haluttomampia ja kyvyttömpiä tarkkailemaan omaa vaikutustamme muihin ja sitä millaisista tekijöistä se muodostuu. Kuitenkin se mitä paremmin kykenee havainnoimaan ja ymmärtämään omaa itseään on keskiössä siinä, kuinka hyvin kykenemme kohtaamaan muita. Omasta toiminnasta ja hyvinvoinnista vastuunkantaminen, eli itsen kanssa työskentely on merkittävin tekijä minkä avulla muutosta on mahdollista saada aikaan. (Kallio 2017, Mitä minä tuon paikalle.)

Kohtaamisen taito syntyy itsen kanssa työskentelystä, itsemyötätunnon avulla luodusta tilasta itsessä, joka mahdollistaa tilan antamisen muille. Havainto on keskeinen hankkeemme ryhmätoiminnassa tehtävän identiteettityön näkökulmasta, kuin myös moniammatillisen tiimin toimivuudessa. Jotta yhdenvertaisuus moniammatillisessa työyhteisössä mahdollistuu, vaatii se kohtaamistaitoja, joiden avulla on mahdollista tavoitella ymmärtämisen, arvostamisen ja kunnioituksen syntymistä yksilöiden välille. Monitoimijaisessa työssä kohtaamistaidot vaikuttavat jaetun ammattitaidon syntymisen mahdollisuuksiin ja näin myös toiminnan toteutukseen.

3.4 Tottumukset

Totuttuja toimintatapoja ja ajatusmalleja on hankalaa muuttaa ja niiden tunnistaminen on ajoittain haasteellista. Ne kuitenkin vaikuttavat merkittävästi siihen millaiseksi todellisuutemme muodostuu. Perehdyn tällä viikolla tottumuksien vaikutuksiin ja ilmenemiseen omassa työympäristössäni ja työssäni kulttuurin-, rutiinin-, ja toimintamallien kautta.

2.10.2023

Kulttuurin pohjana toimivat yhteiset pelisäännöt. Säännöistä osa on näkyväksi kirjattuja totuttulla tavalla tarkasteltavia, kuten lait ja säännöt. Osa puolestaan sosiaalisten konventioiden kaltaisia kirjoittamattomia toimintatapoja. Kulttuurin yksi keskeisempiä tehtäviä on helpottaa kanssakäymistämme muiden ihmisten kanssa. Samalla tavoin kuin mieleemme luo asioista yksinkertaistuksia ja oikoreittejä asioihin, suojataksaan käsityskykymme ylläpitämiseltä. Kulttuuri voidaan nähdä yksilön mielen kaltaisena kokonaisuutena, joka auttaa meitä pilkkomaan ja hahmottamaan todellisuuttamme sopiviksi annoksiksi. (Norrena 2017, Kulttuurin varjot).

Kulttuuri ikään kuin ajatteleekin puolestamme. Tämä näkyy tilanteissa, jossa asioita tehdään ilman ajatusta, vain rutiinista tai tottumuksesta, enempää kyseenalaistamatta toimintaamme tai valintojamme. Kulttuurin luomalla autopilotilla on hyviä puolia, mutta myös ongelmansa. On hyvä, että olemme kohteliaita, tai kuntoilemme sitä joka kerta itsellemme erikseen perustelematta. Mutta esimerkiksi arjessaan tiukkaa rutiinia toteuttavalta henkilöltä saattaa jäädä huomaamatta läheisen ihmisen paha olo ja tuen tarve suorittamisen keskellä. (Norrena 2017, 3.)

Molemmat edeltävät esimerkit avaavat hyvin myös työyhteisöissä ja omassa työtehtävissä tapahtuvaa autopilotilla kulkemista. Tänäpäin vankilaan ohjatun etäryhmän aiheena oli omat rajat ja ihmissuhteet. Usein ryhmäläisillä on kokemuksia eri väkivallanmuotoja sisältävistä ihmissuhteista, ja se ohjaa ryhmän kanssa aiheeseen tulokulmaa ja sen käsittelyä. Aihetta voitaisiin käsitellä myös toimivien ihmissuhteiden kautta, mutta supernovat-ryhmämallissa ryhmäläiset päättävät tulokulman omia sen hetkisiä tarpeitaan kuunnellen.

Ei pidä olettaa, että kaikilla toiminnassamme olevilla naisilla olisi väkivallan kokemuksia historiassaan, kaikilla ei ole. Ryhmäläisiä mietityttäviä seikkoja aiheen ympäriltä olivat tänään kuitenkin rikkovat lähisuhteet, väkivallan kokemukset sekä läheisriippuvuus, kuin myös muu riippuvuusikäyttäytyminen liittyen aiheisiin. Aihe on useasti ryhmämallin raskaimpia ryhmäläisille ja olen huomannut sen vaativan henkisesti paljon myös itseltäni. Pian kolme vuotta aiheetta ohjattuani huomaan kehittäneeni itselleni suojakeinoksi autopilotoidun ohjaustavan, jolla navigoin aiheen ryhmäkerran läpi. En kykene enää olemaan samalla tavoin aiheessa läsnä enkä herkkänä ryhmäläisten kertomalle, sekä aiheiden suuntien liikehdinnälle.

Havahduin tähän purkukeskustelussa työparini kanssa. Puhuimme aiheen suunnasta, ja työparini miettiessä, että aihetta olisi mielenkiintoista ja tärkeää tarkastella myös toimivien ja korjaavien ihmissuhteiden näkökulmasta ymmärsin kuljettaneeni omalta osaltani ryhmäkerran täysin vanhalla kaavalla läpi ajattelematta ollenkaan tilannekohtaisesti. En ollut ennen ymmärtänyt kehittäneeni tällaisen suojakeinon, jonka avulla olen tottunut jo jonkin aikaa ohjaamaan aiheen. Kokemustaustainen työparini, jolla on ammattiosaamisensa kautta erilainen ammattitaito katsoa taaksepäin elettyä elämää. Ja jolle niin toimiminen on ammatin ytimessä myös lähtökohtaisesti, osasi katsoa aihetta edelleen usean vuoden ohjaamisen jälkeen herkkyydellä.

3.10.2023

Kulttuuriset tottumukset ohjaavat ajatteluamme. Reagoimme ennen, kun olemme pysähtyneet järkeilemään tapahtunutta. Kulttuurinen tottumus on voimakas ohjaava tekijä koko elämäme ajan. Se on yksi syy siihen, miten muutokset ovat usein ihmisille hankalia, ja miksi toista voi olla hankala vakuuttaa. Emme aina osaa perustella toimintaamme tai ajattelumallemme. Se ei kuitenkaan välttämättä estä meitä yrittämästä perustella valintojamme. Monesti kun arvot kyseenalaistetaan, viitataan silloin tunteisiin tai epäloogisuuksiin: ”ainahan näin on tehty” tai ”kyllä tämä nyt näin on”. Yhteisiä ominaisuuksia löytyy kaikista sosiaalisista järjestelmistä ja yhteisön yleisesti jakama arvopohja toimii näiden ominaisuuksien koossa pitävänä voimana. (Norrena 2017, 3.)

Kun mietin yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössämme. Koen että paikoittainen eriarvoisuus syntyy arjessa totuttujen mallien toistamisesta, ei niinkään puhtaista arvovalinnoista. Esimerkkinä tällaisesta toimii esimerkiksi nimikeasia. Se etteivät kaikki moniammatillisenttiin ammattilaiset kulje ammattilais- nimikkeellä viestii rakenteissa olevasta eriarvoisuudesta, ja on sellaisena juurtunut sosiaalialalle. Myös kokemustaustaisten ammattilaisten matalampi palkkataso moniammatillisessatiimissä toistaa edeltävää kaavaa.

Perinteisesti palkka määritellään koulutustasolla, mutta siitä päästään kysymykseen millaisin kriteerein ja millaista osaamista on totuttu arvostamaan? Työstä maksettu palkka on kulttuurissamme suora mittari sen arvoihin. Kulttuurisen totumuksen mukaan toimimisessa ohitetaan tässä tapauksessa kuitenkin kokonainen ammattikunta. Kyse on mielestäni juuri alan sisäisten kulttuuristen tottumusten toistamisesta, sekä yleisesti kulttuurissamme vallalla olevista sisäistetyistä ennako-oletuksista ja stigmoista päihdesairautta kokeneita ihmisiä kohtaan. Totutut ennako-oletukset, stigmat ja rakenteellinen syrjinä sekä niihin puuttumattomuus aiheuttavat sen, etteivät kokemustaustaiset työntekijät saa tulla kohdatuksi sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä lähtökohtaisesti yhdenvertaisina yksilöinä ja -kollegoina.

Juuri ne totutuilla vanhoilla malleilla toteutetut valinnat viestivät aina kärjessä toiminnan arvomaailmasta toiminnan ulkopuolelle. Vaikka arvot olisivat aidosti yhdenvertaisuuteen

pyrkivät ja yksilöiden omat arvot olivat yhtenevät toiminnan arvojen kanssa. On hyvä huomioida, että vaikka kyse olisi inhimillisesti itsereflektion haastavuudesta arjen kiireissä, tehdään samalla kuitenkin lähes huomaamatta näkyvää arvoviestintää.

4.10.2023

Tänään päivä alkoi tapaamisella Yhdenvertaisvaltuutetun toimiston kanssa. Kävimme taustakeskustelun heidän myöhemmin tässä kuussa järjestämäänsä paneelikeskustelua varten. Minua ja toista kokemustaustaisista ammattilaisistamme haastateltiin teemalla: marginalisoidut naiset, väkivaltaa- ja hyväksikäyttöä kokeneet naiset vaikeissa elämäntilanteissa.

Tapaaminen oli erittäin mielenkiintoinen ja sopi myös tämän viikon aiheeseen. Tuntuu, että vaikka kuinka koittaisi miettiä uusia toimivampia palveluita kohderyhmämme naisille, ja muutenkin yhteiskuntamme ja kulttuurimme marginalisoimille ihmisryhmille. Tulee aina vastaan se, että lopulta aidosti ja tarpeeksi laajasti vaikuttavia marginalisaatiota poistavia toimia ja palveluita ei voi luoda ennen kuin yhteiskunnan asenneilmapiiri ja arvopohja muuttuvat yhdenvertaisemmaksi. Vähentäen näin stigmatisointia ja puuttuen syrjiviin rakenteisiin.

Niin kauan, kun hyväksymme marginaalien syntymisen ja kapean normin, synnytämme ja ylläpidämme sitä. Tätä ajatellen kaikki tällä hetkellä tarjottavat palvelut ovat vain osa jatkumoa, jossa tarve osalle palveluista syntyy pahoinvointia lähtökotaisesti aiheuttavista rakenteista ja niiden tuottamien ongelmien laastaroinnista yhteiskunnan tuottamissa palveluissa, samalla kun rakenne luo taustalla yhtäaikaaisesti lisää samaa pahoinvointia ja eriarvoisuutta. Yhteiskunnassamme kaikista heikoimmassa asemassa olevat henkilöt edustavat erilaisia marginalisoituja ryhmiä, mutta perusterveydenhuoltomme ja sosiaalipalvelumme eivät juurikaan priorisoi heitä. Se työ jää kolmannelle sektorille, jossa rahoitus ja jatkumo ovat aina vaaka-laudalla. Se, että yhteiskunnassamme on totutusti arvotettu normin hyvinvointi marginalisoidujen ihmisten hyvinvoinnin edelle julkista terveydenhuoltoa myöten, vaatii meiltä kaikilta omien totuttujen ajatusmallien tarkastelua.

5.10.2023

Tänään koko työpäivä kului muiden toimijoiden kanssa yhteistyössä järjestetyn webinaarin parissa. Aiheena oli turvalliset ja turvattomat ihmissuhteet, lähtökohtana kohderyhmämme. Mietin työssäni usein esiin nousevaa ilmiötä siitä kuinka turvattomat ja rikkovat asiat monesti tuntuvat turvallisilta, jos ne ovat itselle tuttuja. Jos ihminen on tottunut pelkäämään konfliktitilanteissa, voi esimerkiksi väkivallanmuotoja sisältämättömän erimielisyyden selvittämisen tilanne tuntua paljon pelottavammalta kuin totuttu suora väkivallan uhka. Itselle uutta asiaa ei pysty ennakoimaan ja vieraat asiat pelottavat meitä. Tuttujen asioiden suosiminen ja vieraiden välttäminen on ihmisen elossa pysymisen kannalta ollut keskeinen selviytymiskeino.

Sama ilmiö näkyy toiminnassamme ja valinnoissamme elämämme kaikilla osa-alueilla myös modernissa ympäristössä. Työelämässä toistamme tututtuja toimintamalleja, varmasti osittain myös siksi että ne ovat sosiaalisesti hyväksytyjä. Ryhmästä poikkeaminen voi tuntua itsensä laittamiselta uhkaavaan tilanteeseen. Emme voikaan totutusti ennakoida muiden reaktioita ja tiedostamme että nykyiset käytännöt nauttivat yhteistä hyväksyntää. Silloinkin, kun ne eivät enää palvele tarkoitustaan. Tästä näkökulmasta monitoimijaisuus, joka sisältäisi teoriapohjansa mukaisesti matalan- tai ei lainakaan hierarkiaa (Mönkkönen ym. 2019, 5) mahdollistaisi paremmin turvallisempaa tilaa nostaa tottumuksia tarkasteluun.

6.10.2023

Läheisriippuvuuden käsitteen kautta voi miettiä selviytymiskeinojamme, totuttuja toimintamalleja, joita voi olla haastavaa pysähtyä havainnoimaan. Läheisriippuvuudessa itselle haitalliset toimintamallit sekoittuvat huolenpitoon. Läheisriippuvuus synnyttää kokemusta moraalisesti oikein tekemisestä ja muista huolenpitämisestä. Kuin myös odotuksen käytöksen vastavuoroisuudesta. Juuri siksi onkin äärimmäisen vaikeaa alkaa toipumaan läheisriippuvuudesta. Se on ainut tapa millä yksilö on tottunut kohtaamaan ihmissuhteissaan, se sekoittuu persoonaan. Koska yksilö on tottunut näkemään oman toimintansa auttamisena ja valittuna uhrautumisena, joita kulttuurimme arvot myös tukevat, on erittäin haastavaa pysähtyä sen äärelle, että on itseasiassa ohittanut itsensä ja mahdollisesti toiminut rajattomasti. Vallankäyttö ja kontrollointi läheisiä kohtaan, kuin myös oman itsensä laiminlyönti jää yksilölle näkymättömäksi osittain kulttuurissamme totutusti edeltävän kaltaisiin toimintamalleihin liitettävien hyveellisten piirteiden vuoksi. Korostunut kontrolli voidaan nähdä esimerkiksi huolenpidon näkökulmasta jne.

Samalla tavoin vaikeasti havaittavia, kuitenkin havahtumista vaativia ilmiöitä yhteiskunnassamme ja kulttuurissamme on esimerkiksi tasa-arvoharha. Omalle ikäpolvelleni on lapsuudessa korostettu Suomen olevan tasa-arvoinen maa, jossa kaikilla on samat lähtökohdat, -oikeudet ja jossa kaikki voivat saavuttaa samoja asioita. Synnyttäen mielikuvan asian kunnossa olemisesta. Joka puolestaan mahdollistaa sen ajattelemisen lopettamisen. Mielessä säilyy totuttu ajatusmalli, joka ei kuitenkaan vastaa todellisuutta. On haastavaa alkaa purkaa ja kohdata omia ajatusvääristymiä, etenkin jos yksilöllä itsellään on runsaasti epäkohdilta suojaavia tekijöitä, eivätkä eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät näyttäyty kovinkaan konkreettisesti henkilökohtaisessa elämässä.

Viikkoanalyysi

Kokonaisvaltainen ihmisyyys ja elämämme aikana kertynyt kohtaamisten historia kulkevat mukamme kaikilla elämämme sosiaalisilla alueilla. Opittujen kokemusten myötä tutut tavat toimia sekä selviytymisstrategiamme aktivoituvat stressaavissa tilanteissa aiemmin koettujen kohtaamisten ja kokemusten myötä. Näin uusi tilanne harvoin todellisuudessa pääsee täysin

sitä olemaan. Tuomme kaikki tähän hetkeen mukaan koko historiamme ja oppimamme asiat. Omia ennako-odotuksia, -luuloja ja -oletuksia ei ole mahdollista saada kokonaan pois. Se mikä kuitenkin on mahdollista, on oman mielen havainnointi ja tutkiminen. Oma toiminta voi tarkastella uteliaisuudella itsemyötätuntoisesti ja empaattisesti. Kyseenalaistaen tuttuja ajatusmalleja ja oletuksia, sekä kokeilemalla uudenlaisia lähestymistapoja. (Kallio 2017, Kahden kohtaamisessa elävät vahvat taustavoimat.)

Totuttujen toiminta- ja ajatusmallien tarkastelulla työyhteisöissä voitaisiin edistää yhdenvertaisuuden toteutumista. Jos kulttuurissamme olisi sallitumpaa erehtyä. Ja mielipiteen muuttaminen voitaisiinkin nähdä yksilön henkisenä kasvuna ja kehityksenä väärässä olemisen sijasta, helpottuisi myös monen haastavan aiheen tarkastelu.

3.5 Asenteet

Filosofi Epiktetos totesi, etteivät asiat varsinaisesti ole se, mitä koemme ongelmalliseksi, vaan ne käsitykset mitä meillä asioista on. (Lehtonen 2020).

Asenteen luonne sisältää taipumuksen tarkastella asioista joko myönteisesti tai kielteisesti. Silloin kun tutkimuksessa halutaan ymmärtää yhteisöjen ja yksilöiden käyttäytymistä, valintoja ja päätöksentekoa. Kääntyy katse asenteisiin. Yhteen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen peruskäsitteistä. Asenteita analysoidaan määrittelemällä ja tunnistamalla niitä arvoja ja uskomuksia, jotka ohjaavat ihmisen käyttäytymistä. Asenteita on kahta päätyyppiä: tiedollisia kognitiivisia ja arvioivia evaluatiivisia. Yksi asenne voi myös pitää sisällään piirteitä näistä molemmista. (Lehtonen 2020.) Tällä viikolla havainnoin ja kuvaan asenteiden merkityksiä ja vaikutuksia työssäni ja työyhteisössäni.

9.10.2023

Asenne toimii ikään kuin henkisenä asentonamme tai -sijaintinamme. Asenne on se väline, jolla yksilö kohtaa muita ihmisiä hyväksyvästi tai torjuen. Asenne sisältää toimintavalmiuden, se joko vie meitä asioita kohti tai niistä pois. Asenteiden yksi yleinen piirre on, että ne ilmentyvät yleistyksien muodossa. Ne näyttävät taipumuksena monistaa ja liittää arvostelma yhtä ryhmän edustajaa kohtaan. Koskemaan kaikkia saman ryhmän edustajia. (Lehtonen 2020.)

Keskustelimme toisen työparini kanssa paneelikeskustelutilaisuudesta, johon hän osallistui työnsä puolesta yhtenä kutsutusta puhujista. Puhuimme siitä, kuinka vaikuttaa siltä, että kokemustaustainen ammattilainen kohdataan usein puhujatilaisuuksissa, kuin muutenkin työsäään ikään kuin lempeästi ylhäältäpäin katsoen. Jalustalle nostaan, hierarkkisella otteella. Jos joku voidaan nostaa jalustalle, sen mahdollistuminen kertoo vallan käytön aspektista

tilanteessa. Aivan kuin kokemustaustainen ammattilainen olisi jonkinlainen maskotti tilaisuudelle. Eikä yhdenvertainen puhujavieras ammattilainen muiden joukossa. Kokemustaustainen ammattilainen kohdataan työelämässä toistuvasti stigman kautta. Ikään kuin hän olisi pelkkä tyypistetty menneisyytensä. Häntä ei kohdata nykyisyytensä kautta yhdenvertaisesti kokonaisuena ihmisenä ja työtilanteessa ammattiaan harjoittavana ammattilaisena muiden joukossa.

Ajattelen edeltävän kaltaisissa tilanteissa meidän tarvitsevan myös liittolaisuutta työyhteisönä. Kun havaitsee, että toinen ei tule nähdä yhdenvertaisena, mutta oma rooli tarjoaa hierarkkisen kulttuurimme rakenteissa etuoikeuden tulla kuulluksi ja nähdä. On mielestäni velvollisuus vähintään omalla esimerkillä rikkoa ja tuoda näkyväksi tilanteessa vallitsevia syrjiviä asenteita. Meillä kaikilla on velvollisuus puuttua syrjintään sen kaikissa muodoissa. Vastaavissa tilanteissa käytän työparistani esimerkiksi ammattilaistermiä näkyvästi, ja muutoinkin teen selväksi esimerkiksi työmme sisältöjen nostoilla, että olemme yhdenvertaisia ammattilaisia. Asiasta voi mielestäni myös sanoa suoraan.

10.10.2023

Asenteet voivat olla jotain mitä tiedostamme, tai tiedostamattomia. Asenne saattaa olla myös neutraali tai sitä ei ole ollenkaan. Voidaankin todeta asenteiden olevan jotain sellaista mikä vaatii omalla tavallaan ”asennuksen”. Sisältäen tiedon keräämisen kohteesta, sen tarkastelua ja arviointia. Edeltävä tapahtuma voi olla jotain mitä yksilö tiedostaa ja myös tiedostamaton tapahtuma. Asenteet, jota emme tiedosta näkyvät arjessa tahattomina sekä vaistomaisina käyttäytymisreaktioina. (Lehtonen 2020.) Kun pohdin tässä opinnäytetyössä yhdenvertaisuuden toteutumista moniammatillisessa työympäristössämme, koen rajauksen yhteisöömme ajoittain hankalana. Sillä se miten eriarvoisuus näkyy meillä, näkyy yhtä lailla koko alalla ja yhteiskunnassamme, eikä se näkyisi meillä, ellei se leikkaisi läpi koko yhteiskuntamme rakenteiden. Yhdenvertaisuus on arvovalinta, se on asennekysymys.

Se että asenne vaatii ikään kuin asennuksen asettuakseen osaksi yksilön tapaa nähdä maailma, kuvaa myös sitä, että asenteisiin voi vaikuttaa. Työelämässä eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät on rakennettu sisään muun muassa palkkaeroissa ja nimikkeissä, kuka saa mitään? Ja miksi? Ne tekijät ovat asenteita kuvastavia arvovalintoja. Ajoittain varmasti myös tiedostamattomasti. Koen aidosti yhteisöjemme arvojen ja asenteiden tukevat yhdenvertaisuutta, sitä kuvaa esimerkiksi avoimen innostunut, utelias ja kehittämishenkkinen asenne tämän opinnäytetyön aiheen tarkastelua kohtaan. Silti toiminnassamme on sisään rakennettuna eriarvoinen asetelma eri alojen ammattilaisten välillä. Palkkaeroja voi perustella perinteisesti koulutuksella ja osaamisella. Mutta mitä jos osaamista ei tunnusteta, tai tunnusteta/osata tunnistaa muun muassa ennakoasenteiden vuoksi.

Näen työni lähtökohtaisesti vaikuttamistyönä, kaikkine sisältöineen. Ja ajattelen myös, että sosiaalialalla tätä näkökulmaa tulisi painottaa enemmän. Kaikki sosiaalialalla tehtävä työ on

vaikuttamistyötä, tai ainakin sille on aina tila jokaisessa kohtaamisessa henkilökohtaisten asenteidemme kautta. Tila, joka täyttyy tiedostaen tai tiedostamatta asenteillamme ja uskumuksillamme. Me olemme muutakin kuin auttajia ja tukijoita. Me olemme ne ihmiset, joiden asenne palvelujärjestelmässä vaikuttaa suorimmin kohtaamiimme ihmisiin. Se vahvistameko inhimillisyyttä ja yhdenvertaisuutta työssämme, vai pidämmekö kiinni valta-asetelmista ja hierarkiasta on keskeisen merkittävää. Se, että ihminen kohdataan arvokkaasti, tukee itsetuntoa ja vahvistaa toimijuutta. Ja toisto vahvistaa kokemusta. Hyvinvointi lisää hyvinvointia, kun taas esimerkiksi taloudellisesti epävarmat ajat ajavat usein ihmisiä toisiaan vastaan. Demokraattisessa yhteiskunnassa asenteillamme ja sillä miten niitä ilmennämme, on aidosti vaikutus todellisuuttamme.

11.10.2023

Asenteiden rakennetta ja kohteita tarkasteltaessa voidaan todeta asenteiden kohteiden olevan moninaisia. Niihin kuuluvat: aatteet, ominaisuudet, muoti ja trendit, ilmiöt, yksilöt ja eri ihmisryhmät, sekä tapahtumat ja teot. Edeltävät toimivat esimerkkeinä asenteiden ulkoisten kohteiden lajeista. Asenteiden sisäiset kohteet sen sijaan ovat ulkoisiin kohteisiin liittyviä käsityksiä. Ulkoisia kohteita asenteet pääsevätkin koskettamaan oikeastaan vain sisäisten kohteiden kautta käsityksinä. (Lehtonen 2020.)

Tiedot kohteesta ovat ensimmäinen osa asenteesta: käsitys asiasta. Se ovatko tiedot totta vai epätotta ei ole merkittävää, asenne voi perustua yhtä lailla faktoihin kuin harhaluuloon. Näitä käsityksiä koskevat arvoasetelmat sisältyvät asenteisiin, ja ne ovat asenteen toinen osa. Arvoasetelmat sisältävät kiinteänä osana kohteen herättämät tunteet -myönteinen -kielteinen. Kognitiivisissa eli uskomusasenteissa arvoasetelman paikan ottaa informaatioon kohdistuva luulo, toivo tai usko. Asenteita kriittisesti tarkasteltaessa arvioidaan informaation laatua. Kuten totuudellisuutta ja kattavuutta. Kuin myös arvostelman eettisyyttä ja hyödyllisyyttä, sen oikeutusta. Esimerkkinä kieltävässä asenteessa ilmastonmuutosta kohtaan kritiikki voidaan kohdistaa tiedon puutteeseen ja välinpitämättömyyteen. (Lehtonen 2020.)

Tänään vankila etäryhmämme päättyi. Lopuksi naiset antoivat palautetta siitä, kuinka heistä oli tuntunut siltä, että olimme kaikki samaa ryhmää, myös ohjaajat. He kiittivät siitä, että myös me ohjaajat olimme jakaneet elämästämme. On totta, että ryhmässä oli ihana henki, jonka toteutuminen varsinkaan etänä ei ole itsestäänselvyys. Naiset luovat ryhmän, joten kiitos kuuluu ensimmäisenä heille. Se mikä tämän ryhmän kohdalla onnistui todella hyvin, on myös osa ryhmämalliamme. Joka on rakennettu niin, että kaikki jakavat elämästään. Haluamme purkaa hierarkiaa ja yhdenvertaisuus on toiminnan kantava arvo. Ensimmäinen mahdollistaja toimintamme tavoitteen mukaiselle toteutukselle löytyy meidän työntekijöiden, toiminnan arvoja vastaavasta asenteesta muita ihmisiä kohtaan.

Yhdenvertaisella asenteella luomme sille maastoa myös ryhmäläisissä. Ja parhaimmillaan päästään edeltävän kaltaiseen luottavaan ja arvostavaan jaettuun ilmapiiriin, joka on mielestäni iso onnistuminen ryhmän keston ollessa etäryhmän kohdalla vain viisi viikkoa. Jokaiseen ryhmään mennään uutena tilanteena. Se mikä ohjaajien asenne tilannetta, aihetta, toisimme ja ryhmäläisiä kohtaan on, määrittää perustan ryhmän vaikuttavuudelle. Ja sille vastaako toimintamme tarkoitukseensa. Yhdenvertainen- ja arvostava asenne muita ja tilannetta kohtaan huokuu ihmisen olemuksesta läpi. Se on jotain minkä voimme selittää auki, mutta ennen kaikkea se on jotain minkä voi vain aistia, kuin myös sen puuttumisen. Tämä olisi mielestäni eettisyyden näkökulmasta tärkeää tiedostaa, kun tarkkailee omaa osaamistaan -vastuu vaikutuksista muihin.

12.10.2023

Asenteiden ja tiedon suhteesta. Kognitiivisia asenteita: toivo, usko, luulo, tieto. Nämä kietoutuvat toisiinsa ollessa samalla perusteiltaan erivahvuisia. Kognitiivista asenteista tieto on vahvin. Usein asenne riippuu siitä mitä yksilö tietää tai luulee. Suhteen luonne näiden välillä onkin kaksisuuntainen, asenteen vaikuttaessa siihen mitä yksilö toivoo ja uskoo. Näin ollen asenteet ja tieto ovat ajoittain kuuroja toisilleen, tiedosta ei välttämättä olekaan suoraa reittiä asennemuutokseen. Asetelma voi jopa kääntyä päälleen -uusi tieto aiheuttaakin torjuntaa ja ihminen alkaa pitää kiinni omista toiveistaan ja kuvitelmistaan entistä tiukemmin. Asenteet ovat siis toimintamme taustalla. Vaikka osittain yksilön toteutumattomat ihanteet ja tavoitteet voivat heijastella hänen asenteitaan, kertoo myös käytännön elämä konkreettisesti asenteista. Se mitä tekee ja mitä jättää tekemättä, on selkeä ilmaus sille mikä yksilölle on merkityksellistä ja mikä ei. Tällä tavoin asenteet ja arvot punoutuvat yhteen. (Lehtonen 2020.)

Oman työni kentällä hierarkkista asetelmaa, odotusta siitä ja oletusta siitä on äärimmäisen vaikea poistaa. Eikä se ole ainakaan lähitulevaisuudessa ole mahdollista, niin syvällä se on kulttuurissamme ja raketeissamme. Kohderyhmämme kohdalla, kun ylhäältä päin tulevaa asennetta on usein kohdattu pitkään ja toistuvasti viranomaisten taholta palveluissa, on hierarkkisuus muuttunut korostuneeksi normiksi arjessa. Se tuntuu ristiriitaiselta siihen nähden, että kokemus yhdenvertaisuudesta kasvattaa toimijuutta ja näin kokemusta pystyvyydestä. Ristiriitainen toimintamalli palveluissa kertoo rakenteidemme taustalla edelleen vahvasti vaikuttavista eriarvoistavista ja syrjivistä asenteista.

Toimijuuden käsitteellä pyritään yleisesti painottamaan yksilön sekä yhteisöjen ja organisaatioiden mahdollisuuksia ja kyvykkyyttä tehdä valintoja koskien omaa toimintaansa. Sen sijasta, että niitä ohjaisivat rangaistusten ja palkkioiden, tai normien, sääntöjen ja diskurssien kaltaiset ulkoiset- tai sisäistetyt rakenteet. Toimijalähtöiset lähestymistavat: toimijuuden yksilölliset ehdot, kokemus omasta toimijuudesta ja luottamus siihen. Rakennelähtöiset lähestymistavat: kontekstin merkitys toiminnan ehtona painottuu, näissä kontekstia voidaan

tarkastella paikallisella tasolla kohdistaen katse toimijan välittömään ympäristöön. Sekä laajemmalla yhteiskunnallisella tasolla alleviivaten yhteiskuntarakenteiden kuten yhteiskuntaluokan, etnisen taustan tai sukupuolen vaikutusta toimijuuteen, sitä mahdollistavana ja rajavana. (Tieteen termipankki 2015.)

Yhdessä ryhmässämme eräs nainen pelkäsi vankilasta vapauduttuaan oman kuntansa päihdepalveluihin menemistä. Hän oli aiemmin saanut osakseen siellä alentavaa ja väheksyvää kohtelua. Häntä huolestutti omaan toipumiseensa nähden se, millä tavoin hänet kohdataan ja pystyykö hän käyttämään palveluita, joita tarvitsee. Työntekijän asenteen vaikuttaessa ratkaisevasti saatavan avun vaikuttavuuteen ja avun vastaanottamisen mahdollisuuksiin. Puhuin siitä, että kellään ei ole oikeutta käyttää heihin valtaa asenteiden tasolta palveluissa. Vaikka sitä tapahtuu, on heillä oikeus tuomita eriarvoistava ja epäoikeudenmukainen toiminta. He ovat asiakkaita, he ansaitsevat kunnan palvelua ja tulla kohdatuksi arvostavasti. He ovat yhdenvertaisia virkailijan kanssa, oli hänen asenteensa, kuinka stigman värittävä tahansa.

Jos tämä ei toteudu, vika on jossain muualla kuin heissä. Ja näin se on mielestäni aina, oli tilanne mikä tahansa. Työntekijän asenne on äärimmäisen merkittävä tekijä kohtaamiensa ihmisten hyvinvoinnissa. Eli edelleen, kaikki sosiaalialalla tehtävä työ on vaikuttamistyötä, asenteemme vaikuttavat konkreettisesti kohtaamiimme ihmisiin ja heidän elämäänsä. Eettisyys osaaminen ihmistyössä korostuu asenteiden kohdalla. Toteuttaakseen ammattiaan eettisesti, sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden tulee kyetä refleктоimaan omia asenteitaan työnsä tavoitteiden näkökulmasta tietopohjaan. Ja toimimaan ammatissaan yhdenvertaisuutta tukien, kaikkia arvostaen. Jättäen mahdolliset henkilökohtaiset syrjivät asenteet sivuun työroolista. Ammattieettisyyden näkökulmasta yhdenvertaisuutta tukeva asenne on välttämätön työkalu ihmistyössä. Ja sen käyttäminen ammattiroolissa ei tulisi olla työntekijän henkilökohtainen valinta, vaan osa ammatin vaatimuksia. Niin ammatin harjoittamisen, kuin myös ammattiin soveltuvuuden näkökulmasta.

13.10.2023

Asenteiden kriittinen tarkastelu -arvostelu. Koska asenteet eivät ole mitä tahansa sattumanvaraisia ohimeneviä ajatuksia vaan toistuvia ajattelutaipumuksia, jotka määrittävät toimintaamme jatkuvasti, on niiden tunnistaminen ja arvioiminen tärkeää. Omiin asenteisiin vaikuttaminen ei ole helppoa eikä yksinkertaista, mutta koska voimme niihin kuitenkin vaikuttaa tiedon ja uusien kokemusten kautta, olemme itse niistä vastuussa. Kuitenkaan yksin asenne ei johda tekoon, teoksi edetäkseen tarvitaan lisää. Jos syrjivä asenne jää ihmisen ajatusten tasolle, se ei välttämättä ole yhtä vaarallista kuin syrjivät teot, tai verbaaliset ja kirjalliset ulostulot. Joka tapauksessa on äärimmäisen tärkeää kyetä tunnistamaan ja arvioimaan omia ajattelutaipumuksiaan ja mahdollisesti muuttamaan niitä. (Lehtonen 2020.)

Liberaaleista demokratioista puhuttaessa asenteiden ja käyttäytymisen ehdottomina kriteereinä on katsottu olevan itsemääräämisoikeuden ja tasa-arvon kunnioittaminen jokaisen yksilön kohdalla. Edeltävän kaltainen kunnioittaminen ilmenee asianomaisten kuulemisessa, -suostumuksessa sekä muun relevantin tiedon huomioimisessa. Edeltävät hyväksyttävyyden kriteerit luovat raameja myös suvaitsevaisuudelle. Suvaita voidaan lähtökohtaisesti vain sellaista toimintaa, jolla ei rikota tai riistetä muiden ihmisten ihmis- ja perusoikeuksia. Myös suvaitsevuuden kohdalla edeltävät hyväksyttävyyden kriteerit luova raamia. Edelleen: lähtökohtaisesti voidaan suvaita vain sellaista toimintaa, jolla ei rikota tai riistetä muiden ihmisten ihmis- ja perusoikeuksia. Yhteiskunnallisessa keskustelussa asenteet ja perustelut, jotka rikkoivat edeltäviä hyväksyttävyyden kriteerejä ovat ongelmallisia. Vielä ongelmallisempaa on, jos asenne on poleeminen suhteessa tieteelliseen tietoon, järkeen ja demokratiaan. (Lehtonen 2020.)

Asenteissa voidaan havaita myös ristivetoa. Ne voivat olla yksilölle itselleenkin epäselviä ja vetää kahteen suuntaan. Näin hänellä saattaa olla samaa asiaa kohtaan niin myönteinen kuin kielteinenkin asenne. Tällaista kokemusta kutsutaan kokemuksen kognitiiviseksi dissonanssiksi -kahden tai useamman ristiriidassa olevan informaation käsittelyä. Kuten esimerkiksi käyttäytymisen, tunteiden, käsitysten ja asenteiden. Asenteet ja uskomukset voivat kilpailla keskenään, se aiheuttaa yksilölle epämukavuutta, jota yleisesti pyritään korjaamaan ja poistamaan. Tämä voi johtaa esimerkiksi faktojen kieltämiseen niiden ollessa ristiriidassa yksilön uskomusjärjestelmän kanssa. Vastaava torjunta on epätoivottavaa, etenkin yhteiskunnallisesti tärkeissä asioissa. Asenne muutoksen edistäminen on tutkitusti mahdollista yksilön saadessa myönteisiä kokemuksia omasta ajatusmaailmasta poikkeavalla tavalla ajattelevista henkilöistä, sekä myötätuntoa synnyttävillä kertomuksilla. Avaimina asenteisiin ovatkin siis tunteet ja kokemukset. (Lehtonen 2020.)

Tiimillämme oli tänään toinen rakentavan vuorovaikutuksen koulutuksen tapaaminen. Aiheena oli tunteiden taustalla vaikuttavien tarpeiden tunnistaminen. Siinä missä avaimina asenteisiimme toimivat tunteet ja kokemukset. (Lehtonen 2020). On varmasti tarpeella niiden taustalla myös keskeinen rooli. Jos vihan tunne voi syntyä esimerkiksi pelon kokemisesta, mikä tarve voisi olla pelon tunteen taustalla. Se voi olla esimerkiksi suojelun/suojautumisen, järjestyksen tai turvan tarve. Tarve johtaa tunteeseen ja tunteen luonne epämiellyttävänä tai miellyttävänä määrittää asenteen kautta suhteemme maailmaan. Jos emme kykene kohtaamaan itseämme, kuinka kykenisimme aidosti kohtaamaan muut. Tarve on kuitenkin jotain, josta voimme olla vain itse vastuussa. Niin sen pohjalta toimiessamme, kuin myös sen todellisesti täyttämisestä.

Viikkoanalyysi

Asenteiden kohtaamisessa hankalinta taitaakin olla itsensä kohtaaminen. Kulttuurimme normi karttaa epäonnistumista ja ”väärässä oloa”. Mielipidettään helposti muuttava henkilö nähdään herkästi epäluotettavana ja arvaamattomana. Kun taas todellisuudessa kuinka se, että ihminen ei muuta kantaansa, jonka pohjalta toimii edes silloin kun tietää olevansa väärässä, voi herättää luottamusta? Kulttuurimme arvot ja siinä elävät asenteet tukevat toimintamallia, jossa luotamme enemmän ihmiseen, jonka tiedämme, ja joka itse tietää olevansa väärässä muuttamatta toimintaansa. Enemmän kuin ihmiseen, joka sisäistää uutta tietoa ja toimii tilanteeseen mahdollisesti paremmin sopivalla tavalla. Niin kuin Lehtonen (2020) tekstissään totesi myötätunnon synnyttämällä olevan yhteys asenteiden muokkaamiseen, koen itsemyötätunnon olevan yksi reitti yhdenvertaisuutta kohti myös asenteiden tarkastelun kohdalla. Kun uskallamme myötätunnolla kohdata itseämme, voimme kivuttomammin tarkastella uudelleen mitkä asenteissamme ovat omiamme ja mitkä olemme sisäistäneet osana kulttuuriamme. Sekä mitkä niistä ovat toimivia ja mitkä vaatisivat mahdollisesti päivitystä.

Voisivatko itsemyötätunnon, tunnetaitojen ja yhdenvertaisuuden käsitteiden kouluttaminen olla osa rakenteitamme. Tuoden näkyväksi arvojemme ja asenteidemme vaikutukset ympäristöömme niin hyvässä, kuin myös ajatellen niiden vaaroja hallinnan-, syrjinnän- ja väkivallan välineinä. Torstain tekstin mukaan: tieto ei välttämättä ole vaikuttava väline asenteiden muokkaamiseen (Lehtonen 2020). Siksi asenteita tulisikin mielestäni tarkastella ensisijaisesti sisäisenä kokemuksena, henkilökohtaisena työskentelynä itsen kanssa, itsensä kohtaamisena ja -johtamisena. Se, että yhtä asennetta lähdetään muuttamaan viestien sen haitallisuudesta, tarjoaa vain tietoa, joka on ristiriidassa henkilön asenteen ja tunteen kanssa, sen sijaan että tarkasteltaisiin mistä kaikesta oma negatiivinen kokemus asiaan syntyy. Palaan lopuksi takaisin aiheen alkuun: eivät asiat varsinaisesti ole se, mitä koemme ongelmalliseksi, vaan ne käsitkset mitä meillä asioista on. (Lehtonen 2020).

3.6 Identiteetti

Tutkijat eivät ole yksimielisiä identiteetin tarkoituksesta. Koulukunnittain painotukset vaihtelevat yksilöissä ja yksilöiden suhteissa, sekä ryhmissä. Identifioitumisen kohteet voivat olla myös moninaisia. Meillä on monia kulmia, tarkastella sitä kuka olemme. Identiteetti muodostuu suhteessa muihin, otamme myös elämämme eri osa-alueilla erilaisia rooleja. (Pitkänen & Westinen 2018, 6-7.)

Ihminen on jatkuvasti muutoksessa. Koen että meillä kaikilla on suuri valta siihen, miten ihmiset ympärillämme saavat/joutuvat kokea itsensä. Omat etuoikeudet ja henkilökohtaisesti käytössä oleva valta suhteessa omaan viitekehykseen, olisi keskeistä tiedostaa ja tunnistaa yhdenvertaisuuden ja hyvinvoinnin tukemisen näkökulmista. Edeltävät viikot olen tarkastellut yksilön sisäisiä prosesseja, nähden yhdenvertaisuuden mahdollistuminen. Tämän viikon

tavoitteena on syventyä identiteettiin niin käsitteenä kuin myös sen rooliin yhdenvertaisuuden mahdollistumisessa.

16.10.2023

Arvot, uskomukset ja toiveet ovat yksilöllisen identiteetin teorian kiinnikekohtia. Niissä korostuu yksilön oma rooli identiteettinsä rakentamisessa ja löytämisessä. Teoriat, jotka tarkastelevat yksilöiden suhteita kiinnittyvät yksilöiden rooleihin yhteisöissä, ja niiden tulkintaan sekä määrittelyyn. Identiteetti syntyy aina suhteessa muihin, ja tilanteiden mukaan otamme erilaisia rooleja. Se millaisen lähestymistavan valitsemme, vastaa erilaisista näkökulmista kysymykseen: ketä olemme? (Pitkänen & Westinen 2018, 6-7.)

Kollektiivisen identiteetin teorioiden pohjana on yksilön identifioituminen sellaisiin sosiaalisiin kategorioihin ja ryhmiin, joihin hän kuuluu ja joille hän antaa arvoa, sekä kokee merkitykselliseksi. Se mihin ryhmään identifioidumme tuo kulttuurisesti meille mukanaan siihen kuuluvia arvoja, asenteita ja uskomuksia. Kollektiivisella ryhmäidentiteetillä voidaan viitata esimerkiksi kansalaisuuteen, perheeseen tai etniseen ryhmään. Tämä lähestymistapa antaa vastauksen kysymykseen: mihin kuulun? Siitä huolimatta katsotaanko asiaa yksilölähtöisten vai kollektiivisten näkökulmien kautta, voidaan olla yhtä mieltä siitä, että yksilön identiteetti syntyy tietoisien pohdinnan lopputulemana. Eikä näin ole jotain mikä olisi annettu ja järkkymätöntä. (Pitkänen & Westinen 2018, 6-7.)

Koen että hankkeemme alussa ennakoasetelma asenteiden näkökulmasta oli eriyttävä. Yleisessä ilmapiirissä hankkeen ympärillä oli jotain vieraan saapumisen tuntua, nähden tuleviin kokemustaustaisiin tiiminjäseniimme. Esimerkiksi avokonttorissa työskentelemiseen liittyviä seikkoja pohdittiin työympäristön uudenlaisuuden pohjalta. Ajatuksena mahdollisesti jonkinlainen ennako-oletus kulttuurien törmäämisestä. Hankkeelle harkittiin kokonaan omaa huonetta, mutta olen iloinen, että jäimme osaksi muuta yhteisöä avokonttoriin. Pohdin millainen vaikutus erillisessä huoneessa työskentelyllä olisi ollut kollektiiviseen identiteettiimme nähden toinen taustaorganisaatio, jonka tiloissa hankkeemme toimii. Ja olisimmeko mahdollisesti esimerkiksi muodostaneet kollektiivisen asiantuntijuuden erilaisilla painotuksilla, tai asemoisimmeko itseämme ammatillisesti toisella tavoin.

Olimme toisen kokemustaustaisen ammattilaisemme kanssa hankkeen ensimmäiset työntekijät. Olin miettinyt paljon ylipäänsä työparityöskentelyä, sekä toisen osaamisen alan omaavan henkilön kanssa työskentelyä. Molemmat olivat itselleni uusia asioita. Se, että olemme yhdenvertaisia ammattilaisia, on ollut kuitenkin itselleni alusta asti selvää. Samalla tiedostin yleiset ennako-oletukset, joita tuleviin kollegoihin saattaisi kohdistua ympäristöstä. Tarkastellen niitä myös itsessäni, mutta myös tietoisesti niitä purkaen. Mistä voisin tietää, millainen itselleni täysin tuntematon ihminen on? Huomaan myös, että oma ennako-oletukseni oli se, että kokemustaustaiset ammattilaisemme tulisivat yhteisöömme varautuen stigman näkymiseen.

Tämä johtui varmasti kiinnostuksestani eriyttävien tekijöiden tunnistamiseen ja nais erityisen työn taustaani.

Yhteiskunnassamme marginaalissa olevaa toimintaa tai marginalisoituihin elämäntilanteisiin liittyvää toimintaa joutuu oletusarvona lähes aina perustelemaan. Niin myös sukupuolisensitiivistä työtettä ja erityisesti nais erityistä työtä. Harva ammatti on sellainen, josta ihmisillä on miltei aina jatkokysymys koskien perustelua sille, miksi työtä tarvitsee tehdä. Suomalaisen yhteiskunnan tasa-arvo harha näkyy eri tasoisina ajoittain jopa pöyristymisen reaktioina nais erityistä työtä kohtaan. Oletus on, että suomessa sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu. Vaikka todellisuudessa olemme vielä kaukana siitä, ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta puhuttaessa ei aidosti puhuta edes tasa-arvosta termin viitatessa- ja tunnustaessa perinteisesti vain kaksi sukupuolta. Näin kulttuuriset sisäistetyt asenteet luovat ja ylläpitävät marginalisoituja elämäntilanteita. Mitä jos joskus vaatisimme perustelua normissa oleville asioille?

Niin henkilökohtaisesti- ja erityisesti työssäni korostunut tietoisuus eriarvoistavista ennakkoletuksista sai minut todennäköisesti korostamaan hankkeen alussa sitä, että meidän työntekijöiden välillä ei ole hierarkiaa. En halua enkä suostu työskentelemään tilanteessa, jossa en saisi kohdata ja kohdella muita yhdenvertaisina. Enkä usko voivani voida itse hyvin tilanteessa, jossa en saisi itse tulla kohdatuksi samoin. Olen tietoisesti tehnyt päätöksen olla työelämässäkin hierarkiaton molempiin suuntiin, se ei tarkoita, ettenkö huomioisi työssäni olemassa olevia rakenteita ja sopeutuisi niihin. Mutta minulle kaikki yhteisön ihmiset ovat saman arvoisia työnkuvastaan huolimatta. Siitäkin huolimatta, että joillain tällaisesta saattaa olla eriävät odotukset. Sisäinen suhtautumiseni pysyy samanlaisena huolimatta vallitsevista rakenteista. Jos yksilö suhtautuu lähtökohtaisesti kaikkiin yhdenvertaisena ja kunnioituksella menettävät rakenteet voimaansa. Työelämämme on pääosin huomattavasti hierarkkisempi kuin muu yhteiskuntamme. Yhdenvertaisuus työelämässä aiheuttaa jo lähtökohtaisesti asenne- ja arvoriistiriidan. Koen, että edeltävän ilmiön vaikutukset yksilön henkilökohtaiseen identiteettiin arvo- ja asenneristiriidan kautta, ovat osatekijöinä suomalaista työ kulttuuria vahvasti leimaavissa jaksamisen ongelmissa.

17.10.2023

Tänään on Asunnottomien yö. Hankkeellamme oli oma piste Helsingin Kansalaistorilla. Nais erityistä työtä edustaessa julkisissa tapahtumissa, kohtaa lähes aina keskenään samankaltaisia tilanteita. Tilanteita, joiden kautta voi puhua ammattilaisena näkemisestä, sisäistetyistä rakenteellisesta nais vihasta, oman identiteetin ja ammatti-identiteetin rajan puuttumisesta, kuin myös eri sukupuolten välisestä epätasa-arvosta yhteiskunnastamme. Urallaan mahdollisesti jo eläkeikää lähestyvä mies oletettu, esittäytyy sosiaalialan pitkäaikaisena ammattilaisena, hän halusi kuulla nais erityisestä työstä. Hänestä on hienoa, että autamme kohderyhmämme naisia, sillä hän on pitkän kokemuksensa kautta todennut, ettei itse pysty siihen.

Ongelmaksi hänen työssään oli muodostunut se, kuinka kaikki naiset kiinnittyvät häneen eivätkä jättäneet häntä rauhaan, edes vapaa-ajalla. Naisia oli kuulemma hankalampi auttaa, heidän ollessaan heikompia, kun miehet, ja tämä toimi myös syynä kiinnittyä hänen kaltaiseensa mieheen. Hän tulkitsi tämän johtuvan siitä, että hänen kaltaiseensa mieshahmo herättää arvostusta naisten silmissä ja on tärkeä- ja turvallinen tekijä naisille. Siksi naiset tarvitsevat hänen kaltaiseensa mieshahmon tukemaan elämäänsä.

Edeltävän ollessa valtavassa ristiriidassa isoilta osin miesten toimesta naisille alisteisessa ja vastikkeellisesta päihdekulttuurista, jossa miehet ovat naisille monesti uhka, ja tärkeitä ajoittain syistä, joissa itsemääräämisoikeus ei välttämättä toteudu. Heräsivät kysymykset liittyen hänen työnsä ja yksityiselämän rajaamiseen. Sekä havainto ammattimaisen työtavan puuttumisesta ja ammatti identiteetin sekoittumisesta henkilökohtaiseen. Kävimme aloitteestani keskustelua rikos- ja päihdemaailman sukupuolittuneesta vallankäytöstä, rakenteellisesta naisvihasta ja sisäistetystä rakenteellisesta naisvihasta. Puhuimme myös sosiaalisista kaa-voista, joita rikos- ja päihde kulttuurissa ilmenee, -naisen alisteisesta asemasta, -vastikkeellisuudesta ja -alustamisesta, sekä kulttuurin korostuneista hierarkioista. Asioista, joiden tuntemus mahdollistaa eettistä työtapaa marginalisoidussa elämäntilanteessa elävien ihmisten kanssa.

Puhuin siitä, ettei ole totuudellista niputtaa naisia yhdeksi omaa henkilökohtaista kokemustaan vastaavaksi joukoksi. Olemme kaikki yksilöitä ja meillä kaikilla on oikeus tulla sellaisina kohdatuksi ja nähdyksi. Olen kuullut monia vastaavia keskusteluja. Käytän sanaa kuullut, sillä luonteeltaan ne eivät ole keskusteluja. Vastaavan kaltaiselle kommunikaatiolle on olemassa oma termi -miesselittäminen. Rebecca Solnitin teoksesta: *Men Explain Things to Me* (2019) puhkieleen alkuperin englanninkielisenä terminä ”mansplaining” noussut miesselittäminen avaa eri sukupuolten välistä epätasapainoa. Edeltävän kaltainen asenne, johon liittyy hankaluus erottaa ammatti-identiteetti henkilökohtaisesta identiteetistä, ei täytä ammatillisuuden kriteerejä ihmisten parissa tehtävässä työssä. Ammatillainen asemoi itsensä yhdenvertaiseksi ja lähestyy tilanteita ammatti-identiteetin kautta. Ei asettaen itseään ihailun kohteeksi ja korkeammalle nähden asiakas. Oikeuttaen toimintaansa esimerkiksi omilla käsityksillään asiakkaan oletetusta sukupuolesta. Tämä pätee asiakkaiden kohtaamisen lisäksi kollegoihin ja muihin työelämäyhteydessä kohdattuihin ihmisiin.

Se kuinka moni asiakas on jäänyt vuosien varrella ammattieettisesti kohtaamatta ja kuinka moni heistä on jäänyt saamatta apua. Tai oikeanlaista apua oletetun sukupuolen, marginalisoidun elämänihanteen ja kulttuurisen stigman vuoksi ja näiden yhdistyessä, on häiritsevä ajatus. Mutta tuo näkyväksi yksilön vastuuta omasta ammatti-identiteetistään. Yhdenvertaisuus kokonaisvaltaisesti sosiaalialalla on eettinen- ja ihmisoikeuskysymys, johon liittyy kiinteästi kohtaamistyötä tekevien henkilöiden kyky tunnistaa ja rakentaa ammatillisuutta ja ammatti-identiteettiä. Sekä kyky erottaa se henkilökohtaisesta identiteetistään ja elämästään

riittävällä tavalla. Sisäistetty- ja rakenteellinen naisviha elävät kulttuurissamme asenteissa ja rakenteissa, koskettaen meitä kaikkia. Identiteetti on luonteeltaan vaikuttamiselle altis, niin lähtien itsestämme kuin suhteessa muihin. Se, että valitsee nähdä epätasa-arvon yhteiskunnassamme ja edistää yhdenvertaisuutta on siis myös identiteettivalinta.

18.10.2023

Identiteetin näkeminen moninaisena kulttuurissamme on melko vakiintunutta. Yksilön monet identiteetit voivat kietoutua toisiinsa. Toinen laajasti tunnettu näkemys tukeekin sitä, että on tarpeen puhua identiteeteistä monikossa. Voidaan nähdä, että identifioitumisen kohteet ovat muuttuvia, monikerroksisia ja voivat muuttua. (Pitkänen & Westinen 2018, 6-7.)

Hankkeemme toimintaympäristö arjessa on melko akateeminen. Silti mikään siihen ja sen kulttuuriin sisältyvä ei ole jotain mikä ei olisi yleisesti otettavissa haltuun. Itse olen opiskellut ensimmäisen tutkintoni taidealalle. Työurani yli kymmeneltä vuodelta ennen sosiaalialanopin-tojani muodostuu erilaisissa myymälöissä työskentelystä. Itselleni nykyiseen työympäristöni ja kulttuuriin saapuminen oli shokki, en edustanutkaan sitä yhteiskuntaluokkaa, joka olisi op-pinut akateemisen ympäristön sosiaalista koodistoa kotoa, tai lähiympäristössä. Suurimman osan aikuisuudestani siinä missä osa ihmisistä sanoo käyvänsä lounaalla, olin itse syönyt eväitä takahuoneessa.

Sillä ettei identiteettini nähdessä työelämä koskaan ole kuitenkaan ollut yksiselitteinen. On varmasti paljon tekemistä molemmiin puoliin yrittäjä perheissä kasvattaneiden vanhempieni omaksumien ylemmän keskiluokan identiteettien kanssa. Sekä oman varhaislapsuuteni, jossa sen jäljet olivat vielä jokseenkin näkyvissä, identiteetin toistuen myös lähisuvassani molempien sukujen kohdalla. En koskaan ajatellut, etteivätkö asiat olisi minulle mahdollisia, jos vain omat kykyt riittäisivät niihin. Niinpä sosiaalialan urani alussa uudenlaiseen työympäristöön saapuminen ja sen tajuaaminen, etten osannut sosiaalista koodistoa, -termejä, -toimintamalleja ja lukuisia esimerkiksi toimistotyöhön, palaveri- ja työtapaamisiin liittyviä nyansseja ja käytänteitä ollenkaan oli järkytys. Ja käynnisti intensiivisen uuden työympäristön opiskelun kauden. Silti kukaan silloisessa työyhteisössämme ei kohdellut minua hetkeäkään muista poikkeavalla tavalla. Koin kuitenkin isoa tarvetta peitellä kokemustani yllättäen luokkaretkellä olemisesta. Itseäni suojaamaan toisaalta jo pitkä aika työelämässä ja perus työelämätaidot. Osasin maskata paljon tietämättömyyttäni. Omalla kohdallani ”fake it, till you make it”- työkaluna toimi tarpeeseen.

Silloisessa työyhteisössämme korostettiin itsen näkemistä ammattisena, oman osaamisen kantamista- ja esiin tuomista ylpeästi. Nuo asiat olivat seikkoja, jotka mahdollistivat ammatti-identiteettini kehittymistä ja kasvua. Se miten olen muiden kannustuksesta, uskosta ja arvostuksesta itseäni kohtaan, voinut nähdä oman ammattisosaamiseni, on täysin toinen lopputulema kuin mikä olisi ollut, jos olisin itse, tai jos muut olisivat jääneet keskittymään asioihin,

joita en vielä osannut ja syihin niiden takana. Saatikka kohdistaneet minuun ennako-oletuksen osaamattomuudesta. Vaikkei stigmaa osoitettaisi avoimesti, myös tiedostamattomasti koettu ja kohdistettu stigma näkyy aina sellaisen läsnä ollessa. Ennako-oletuksista tulisi puhua avoimesti työyhteisöissä. Sen myöntäminen, että elämme eriarvoistavassa yhteiskunnassa. Kuin myös todellisuutemme rohkeasti kohtaaminen, sekä näkyväksi tekeminen poistaa valtaa eriarvoistavilta tekijöiltä.

19.10.2023

Tutkimuksen: Sittenkin samanlaisia? Tutkimus suomalaisista identiteeteistä (Pitkänen & Westinen 2018) tulokset havainnollistavat sitä, etteivät identiteetit ja ihmisten samaistumisten kohteet ole muuttumattomia, vaan ne muovautuvat ihmisen mukana elämäntilanteiden vaihtuessa. Yhteiskunnallisella statuksella havaittiin olevan vaikutusta kansalaisten identiteetti painoituksiin. Ihmisten huomattiin liittävän koetun akateemisuuden vahvemmin tekijäksi oman identiteetin rakentumisessa kuin ammatillisen koulutuksen. Esimerkkinä yliopistokoulutettujen havaittiin korostavan muita enemmän juuri akateemisuutta identiteetissään. Hyvä kuitenkin muistaa, että koulutus oli keskeisenä identifioitumisen kohteena yli 80 prosentille suomalaisista. Kokonaisuutena koulutuksen voidaankin todeta olevan keskeinen ja valtaosalle suomalaisista tärkeä osa identiteettiä. (Pitkänen & Westinen 2018, 49-50.)

Kaltaisessamme moniammatillisessa tiimissä yhdenvertaisuuden tukemisen näkökulmasta, myös mahdollisesti erilaisiksi koettujen tai ennako-oletettujen/tiedostamattomien sisäistettyjen yhteiskunnallisten statusten ja yhteiskuntaluokka-ajattelun vaikutukset identiteettiin omassa kulttuurissamme ja ajassamme olisi hyvä tiedostaa. Kuin myös se, että suomalaiset arvottavat koulutusta korkealle. Tämä on huomion arvoista etenkin myös kokemustaustaisista ammatillisista koostuvissa moniammatillisissa työyhteisöissä tilanteessa, jossa kokemustaustaiset työntekijät eivät voi hankkia ammattiinsa tutkintoa. Mutta työskentelevät koulutusta korkealle arvostavassa ympäristössä ja kulttuurissa.

Sen huomioiminen, millaisessa kulttuurissa elämme ja kuinka paljon se muokkaa toimintaamme, -ajatusmaailmaamme ja- identiteettiämme on tärkeää luodessa yhteistä maastoa toimia. Koen että edeltävien läpi käyminen sosiaali- ja terveydenhuollon alan opinnoissa loisi pohjaa tarkastella yhteiskuntaamme kysyvämmiin silmiin ja mahdollistaisi yhdenvertaisuutta nykytilaa paremmin. Tässäkin taas jokainen kohtaaminen on vaikuttamistyötä. Sosiaali- ja terveydenhuollon alojen hierarkkisten rakenteiden ja vallan aspektin vuoksi, ammattiosaaminen myös ympäröivistä rakenteista on eettisyysosaamista ja ammatillisuutta.

20.10.2023

Pitkänen ja Westinen nostavat yhdeksi keskeiseksi tutkimuksensa havainnoksi sen, että suomalaiset yhtenevät identiteetiltään kohtuu paljon, huolimatta poliittisesta kannasta, iästä ja

esimerkiksi asuinpaikasta. Identiteetti näyttäisi rakentuvan niin lähipiirin ja yksilön elämän kiinnostustenkohteiden, myös jaetun kielen, koulutuksen, työn ja ylipäänsä suomalaisuuden ympärille. Kaikki edeltävät huomattiin tärkeiksi 80 prosentille suomalaisista, vain muutama prosentti väestöstä ohittaa merkityksen oman identiteettinsä kannalta. Hyvin tärkeiksi koettiin myös välitön elinympäristö, kotikunta sekä maakunta. Laaja-alaisena määrittäjänä suomalaisten identiteettiin vaikuttaa myös kokemus pohjoismaalaisuudesta ja eurooppalaisuudesta. Suomalaiset eivät myöskään kokee ristiriitaa lähiympäristön korostamisen ja kansainvälisyyden välillä. (Pitkänen & Westinen 2018, 6.)

Suomalaiset identiteetit näyttäytyvätkin monikerroksina, eivätkä identiteettien erinnevät lähteet sulje toisiaan pois. Lähiympäristön, asuinkunnan sekä maakunnan merkityksissä olevista painottumiseroista huolimatta noin kaksi kolmasosaa pitää niitä itselleen identiteetin kannalta tärkeinä. Huolimatta suomalaisiin identiteetteihin liittyvistä eroista ovat ne kokonaisuutena vähäisiä. Painotuseroja ryhmien välillä on havaittavissa yksittäisten taustamuuttujien kuten iän, ystävien ja koulutuksen sekä harrastusten kautta tarkasteltuna. Yhtenä merkittävimpinä identiteettieroja selittävänä tekijänä erottui ikä. (Pitkänen & Westinen 2018, 6.)

Havainto suomalaisten identiteettien suuresta yhteneväisyydestä (Pitkänen & Westinen 2018) tuntuu ristiriitaiselta Suomen sijoituessa ensimmäiseksi maaksi mitattaessa afrikkalaistaustaisten kokeman rasistisen häirinnän yleisyyttä maittain, kyselyä edeltävien viiden vuoden ja 12 kuukauden aikana. Suomi sijoittui myös kolmannelle sijalle koetussa rasistisessa syrjinnässä mitattaessa afrikkalaistaustaisten henkilöiden maahanmuuttajataustan, ihonvärin, etnisen taustan tai uskonnon perusteella kokemaa syrjintää. (European Union Agency for Fundamental Rights 2023.) Tutkimuksessa: Sittenkin samanlaisia? Oli tutkittu suomalaisia arvoja, asenteita ja identiteettejä laajan 60000 taustoiltaan ja maantieteelliseltä sijainniltaan Suomessa asuvien suomalaisten kokemuksista kerätyn aineiston pohjalta. Vaikka suunnitteilla oli jatkotutkimus, jossa tarkasteltaisiin myös suurimpia kielivähemmistöjä realistisemmän kuvan saamiseksi. Oli tähän ensimmäiseen valittu haastatella ainoastaan suomen- ja ruotsinkielisiä. (Pitkänen & Westinen 2018, 15.) Koen, että tämä valinta jakaa haasteltavat edeltävällä tavalla kieli-perusteisesti alkuperäisen- ja jatkotutkimuksen välillä kantaa yhdenvertaisuuden näkökulmasta samaa kaikua ja sisäistämäämme rakenteellista syrjintää kuin mistä korkeat syrjintätilastomme kertovat. Onko niin, että suomalainen yhteneväinen identiteetti ilmenee myös sen itsestään poikkeavan syrjinnässä.

Viikkoanalyysi

Tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin suomalaisten pyhinä pitämiä asioita (Pessi, Pitkänen, Westinen & Grönlund. 2018) todettiin suomalaisen pitävän keskimäärin kuutta asiaa itselleen pyhinä. Pyhyden kokemuksista ylivoimaisesti eniten suomalaisia yhdisti sen liittyminen läheisiin ja kokemukseen rakkaudesta, näitä piti pyhinä kaksi kolmesta suomalaisesta (68 %). Enemmistö

koki pyhänä myös oman kodin, rauhan ja levon (56 %) kuin myös ihmisarvon (53 %). Pyhyden teemojen huomattiinkin yhdistävän suomalaisia enemmän kuin erottavan. Myös terveys, kotimaa ja itsenäisyys, sekä luonto ja yksilönvapaus olivat suomalaisten pyhinä pitämien asioiden kärjessä. Niitä piti pyhinä yli 40 prosenttia suomalaisista. Lapset ja uusi elämä, oli pyhää noin kolmasosalle (36 %) auttamisen ja yhteisöllisyyden kokivat pyhäksi 30 prosenttia suomalaista. Viidenneksille suomalaista pyhää oli kulttuuri, taide, ja musiikki (20 %) sekä uusi tieto ja tiede (19 %). Noin yksi kuudesta suomalaisesta (15 %) koki henkisyiden ja uskonnollisuuden pyhänä. Kirkkoa, uskonnollista yhteisö ja uskontoa pyhinä pitivät noin 16 prosenttia suomalaisista. Matalista osuuksista huolimatta pyhyden sisältöteemoissa näkyy luterilainen perintö. Pyhyden ytimessä ovat samat teemat mitä evankelisluterilainen kirkko korostaa. Itsensä tai mielipiteensä pyhäksi koki yksi seitsemästä suomalaisesta, yhteensä 14 prosenttia. (Pessi, Pitkänen, Westinen & Grönlund 2018, 3-4.)

Suomalaisten lähes kaikkien painottaessa sosiaalista oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, vastuuntuntoisuutta, avuliaisuutta, anteeksiantavaisuutta sekä ympäristön suojelemista näyttäyty tutkimuksen kartoittama suomalaisten arvopohja yhtenäisenä. Valta, menestys, kunnianhimo ja varakkuus, itseen kääntyvät arvot olivat puolestaan tärkeitä vain harvoille. Viitekehysten puolesta suomalaiset asettuvat muiden pohjoismaiden joukkoon. Esimerkiksi Itä-Euroopassa yksilökeskeisempien arvojen ollessa yleisempiä. (Pessi ym. 2018, 3-4.) Se mikä meille on pyhää, kertoo arvoistamme, asenteistamme ja identiteetistämme paljon. Vastuuntuntoisuutta, sosiaalista oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja ihmisarvoa pyhinä (Pessi ym. 2018) pitävät suomalaiset kuitenkin pysyttelevät rasismi- ja syrjintätilastojen kärkisijoilla vuodesta toiseen, tehden tasa-arvoharhan ja asenne ja arvoriidat näkyviksi tässäkin yhteydessä.

Puhuttaessa ihmisarvosta ja tasa-arvosta itseäni kiinnostaa mistä katsantokannasta se koetaan pyhäksi. Laajeneeko kokemus sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta, tasa-arvosta ja ihmisarvosta (Pessi ym. 2018) yksilön kokemusmaailmassa ja asenteissa kaikkia koskeviksi oikeuksiksi, vai ovatko ne jotain mitä arvostetaan pyhinä vain silloin kun ne kohdistuvat itseen. Asenteita on hankalia muuttaa, ja ne saattavat olla ristiriitaisia. Näillä elementeillä olemme suomalaisen kulttuurin tasa-arvoharhan ytimessä. Kansana kollektiivinen-identiteettimme on tasa-arvon edelläkävijä, mutta silti sijoitumme kärkisijoille syrjinnän ilmenemistä käsittelevissä tutkimuksissa ja kyselyissä. Suomalaisten kollektiivinen-kansallisidentiteetti sisältää moraalisesti haastavan asenne- ja arvo ristiriidan tasa-arvon ihanteen ja -oletuksen, sekä toteutetun syrjinnän ilmentyessä yhtäaikaaisesti.

Arvot, asenteet ja identiteetti kokonaisuutena ovat monimutkainen monen muuttujan tekijä yhdenvertaisuuden edistämisen tai edistämättä jättämisen taustalla, niin yksilötasolla kuin rakenteellisesti. Asenteet ovat ensisijaisia kohteita vaikuttamiselle tavoitellessa yhdenvertaisempaa kulttuuria missä tahansa kontekstissa. Ne muokkaavat sitä, millaiseksi kollektiivinen ryhmäidentiteetti ja sen sisältävät arvot ja toiminta muotoutuvat. Siitä huolimatta

katsotaanko asiaa yksilö lähtöisten -vai kollektiivisten näkökulmien kautta syntyy identiteetti aina tietoisien pohdinnan lopputulemana, eikä näin ole jotain mikä olisi annettu ja järkkymätöntä. (Pitkänen & Westinen 2018, 6-7.)

Uskon että hankkeemme alussa haimme kaikki omaa rooliamme yhteisössä, niin yksilöinä kuin ammatillisesti. Emme kuitenkaan päässeet tekemään sitä kunnolla ryhmänä. Koen, että hankkeen alussa olisi ollut ammatti- ja kollektiivisen identiteetin muodostumisen tukemisen näkökulmasta tarpeellista yhdessä perehtyä monitoimijaisuuden ja moniammatillisten yhteisöjen teoriapohjaan. Aloitimme kaikki paitsi kaksi työntekijää työskentelyn hankkeen alun eri vaiheissa. Keskityimme paljon ryhmäytymiseen ja yhteisen tavoitteen kirkastamiseen. Mutta emme missään vaiheessa lähestyneet tilannetta kollektiivisen tiedonjaon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Ryhmäytymistä toteutettiin säilyttäen yhteisömme alun korostunut hierarkia ja koen, ettemme täysin ikinä onnistuneet siinä. Jos olisimme panostaneet ensisijaisesti toistemme osaamisen tunnistamiseen ja tuntemiseen, sekä hierarkioiden purkuun uskon, että se olisi tehnyt yhteisölle hyvää. Kasvattaen myös keskinäistä kunnioitusta ja laajentanut innostusta koskemaan laajemmin työn osa-alueita. Identiteettien tukemisen näkökulmasta yhdenvertaisuus korostuu. Nyt jälkeen päin ajatellen ehdottaisin kollektiivisen-identiteetin syntymisen tueksi ja ammatti-identiteetin kehittämisen näkökulmasta yhteisöllemme toimintatavaksi esimerkiksi yhteisiä viikoittaisia tiedonjakopäiviä. Joissa voisi vapaamuotoisesti jakaa omaa osaamista muille ja keskustella kunkin ammattiosaamisen aloista sekä yhteisestä työstä luoden samalla myös kollektiivista asiantuntijuutta. On silti mielenkiintoista huomata, että kollektiivista asiantuntijuutta ja jaettua ammatillisuutta voi kuitenkin ilmentyä paikoittain erittäin onnistuneesti esimerkiksi kyvyssämme luottaa toisiimme työtilanteissa ja kyvyssämme luoda turvallisempaa tilaa.

3.7 Työelämä

Tällä seitsemännellä viikolla siirryn tarkastelemaan edeltävien kuuden viikon teemojen pohjalta yhdenvertaisuuden toteutumista kokemustaustaisten työntekijöiden kohdalla työelämässä. Tarkastelen teemaa oman yhteisömme, -sen kaltaisten toimijoiden ja sosiaalialan näkökulmasta. Omasta katsontapaikastani ja viimeisen vajaan kolmen vuoden aikana tekemistäni havainnoista käsin. Rakenteellinen syrjintä on seikka, jota ei voi sivuuttaa, kun puhumme kokemustaustalla tehtävästä työstä. Kokemustaustaisten ammattilaisten kohtaama rakenteellinen syrjintä ja stigma työelämässä koskettavat koko kokemustyön kenttää. Jättäen kokemustyön ammattiosaamisen, kokemustaustaisten työntekijöiden oikeudet työelämässä, sekä oikeuden tutkintoon ja -ammattinimikkeeseen lähes näkymättömäksi.

Yhteiskunnan toimivuus perustuu sen rakenteisiin ja instituutioihin, ne vaikuttavat eri elämäntilanteisiin kuten koulutukseen, terveydenhuoltoon ja työllistymiseen. Rakenteellinen syrjintä viittaa eri yhteiskunnan rakenteissa ilmenevään syrjivään toimintaan tai käytäntöihin, jotka asettavat ihmiset eriarvoiseen asemaan. Syrjintä voi olla joko tahallista tai tahatonta. Ilmiölle ei ole yhtä vakiintunutta oikeudellista määritelmää, ja käsitteen merkitys on muuttunut vuosien varrella. Rakenteellista syrjintää on kutsuttu myös institutionaaliseksi tai systemiseksi syrjinnäksi. (Artemjeff & Sheikh 2023, 10.)

23.10.2023

Rakenteellisen syrjinnän määritelmiä: Systeeminen syrjintä tarkoittaa julkisen tai yksityisen sektorin piirissä esiintyvän lainsäädännön, politiikan, käytäntöjen ja vallitsevien kulttuuristen asenteiden vaikutuksia, joiden seurauksena toiset ryhmät ovat eriarvoisessa asemassa. Rakenteellinen syrjintä perustuu yhteiskunnallisten instituutioiden rakenteisiin ja toimintaan. Sen taustalla vaikuttaa syrjivät normit, -rutiinit, -asenteet sekä -käyttäytyminen. Rakenteellinen syrjintä ilmenee instituutioiden säännöissä, -normeissa, -rutiineissa, -käyttäytymisessä ja -asenteissa ilmenevänä tietoisena tai tiedostamattomana syrjintänä. Joka saattaa tietyt ryhmät heikompaan asemaan oikeuksien toteutumisen ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien näkökulmasta suhteessa enemmistöön väestöä. Institutionaalinen syrjintä viittaa yrityksen, organisaation tai jopa koko yhteiskunnan käytänteisiin, joilla on syrjiviä vaikutuksia. Se on usein tahatonta, mutta voi olla myös tarkoituksellista. Tällöin voidaan puhua institutionalisoidusta syrjinnästä. (Artemjeff & Sheikh 2023, 11.)

Sosiaalialan kentällä työskentelee paljon kokemustaustaisia työntekijöitä. Osalla heillä ei ole lainkaan koulutusta tehtävänsä. Osalla on tämänhetkisten mahdollisuuksien mukaan hankittu verrattain lyhyt kestoaltaan ja sisällöllisesti keskenään vaihteleva koulutus, josta ei valmistu tutkintoon. Osalla on taustallaan edellisen kaltainen peruskoulutus ja lisäksi työelämässä sekä itsenäisesti hankittua lisäkoulutusta kuten esimerkiksi ryhmänohjaus- ja traumasensitiivisen työtteen osaamista. Osaaminen käsitellä elettyä elämää kussakin tilanteessa siitä näkökulmasta, että se saadaan mahdollisimman hyödylliseen ja turvalliseen muotoon asiakkaalle ei ole itsestäänselvyys. Siitäkin huolimatta, että tunnetyöskentely on se pohja, jolle kaikki rakentuu eettistä kokemustyötä tehdessä, on sen osaamisen hankkiminen tai valinta jättää hankkimatta tällä hetkellä jokaisen ammattia harjoittavan henkilön omalla vastuulla.

Kokemustyön tekeminen turvallisesti vaatii paljon henkilökohtaista itsetutkimusta, eletyn elämän jäsentelyä ja pohdintaa, tunnetyötä ja mahdollisesti terapiaa. Ideaalia olisi, että siihen saisi tutkinto-opintoihin sisältyvää opetusta, resursseja ja tukea. Kaikki edeltävät työnkuvat ovat tällä hetkellä henkilön oman aktiivisuuden varassa. Ammatinvaatimukset eettisentoteutuksen kannalta ovat vaativat ja laajat. Erityisesti siihen nähden, ettei kokemustyötä tunnusteta ammatiksi tai tarjota ammattinimikkeen varmistavaa ammattiin valmentavaa koulutusta.

Silti samalla ammattikunnan osaamista hyödynnetään vapaaehtoistyön lähtökohdasta vaihtelevin palkkiokäytäntein ja ilman takeita eettisyyden toteutumisesta ja työskentelyn turvallisuudesta puoli ja toisin.

Listaan tähän hankkeemme kokemustaustaisten ammattilaisten työnkuvaan kuuluvia työtehtäviä ja menetelmäosaamista seuraavien päivien teemojen tarkastelun tueksi: kokemuspuhe, ryhmien ohjaaminen, työparityöskentely, tiimityöskentely, puhujatilaisuuksissa esiintyminen, toiminnan kehittäminen, toiminnan suunnittelu, sisällön luominen, viestintä, webinaarityöskentely, yksilötuki, traumasensitiivinen työote, oman tarinan käyttö asianmukaisesti tilanteeseen nähden ja työelämän tarpeisiin muokattuna, oman tarinan taustalla olevan tunne-elämän jäsentämisen taito, jatkuva reflektointi eletyn elämän ja nykyhetken välillä, yhdenvertaisuustyö, sukupuolisensitiivinen työ, nais erityinen työ, kouluttaminen, palveluohjaus.

24.10.2023

Rakenteellinen syrjintä vaikuttaa yksilötasolla rajoittaen yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja voi aiheuttaa tilanteen, jossa väestötasolla osalla väestöryhmistä on heikompi koulutus- ja työllisyystilanne verrattuna muihin ryhmiin. Tämä ilmenee eri elämänalueilla, kuten politiikassa osallisuudessa, sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä kulttuurin ja taiteen piirissä. Tilastotietojen erittely eri elämänalueilta on usein avainasemassa rakenteellisen syrjinnän tunnistamisessa. Rakenteellinen syrjintä johtaa myös siihen, että yhteiskunnallisten instituutioiden toimihenkilöt valikoituvat tietyistä ryhmistä, mikä heikentää väestön monimuotoisuuden näkyvyyttä näissä instituutioissa. Tämä voi lisätä epäluottamusta eri viranomaisten ja väestöryhmien välillä, vaarantaen demokraattisen järjestelmän legitimitetin. Demokraattisessa yhteiskunnassa instituutioiden tulisi taata kaikkien taustojen edustajille mahdollisuudet osallistua niiden toimintaan niin palveluiden käyttäjinä kuin ammattilaisina. Instituutioiden toiminta voi myös vahvistaa epäluottamusta tietyille väestöryhmille, mikä johtaa rakenteelliseen eriarvoisuuteen perus- ja ihmisoikeuksien näkökulmasta. (Artemjeff & Sheikh. 2023, 10-12.)

Kokemustaustaisen ammattilaisen ammattiosaamista ja työnvaatimuksia ei oman kokemuksen mukaan tunnusteta sosiaalialan kentällä laaja-alaisesti, kuin hyvin pienen joukon toimesta. Nykyisessä tilanteessamme ei ole olemassa myöskään suojaa eikä varmuutta kumpaankaan suuntaan työsuhdetta solmiessa toiminnan eettisyydestä, sopivuudesta ja tarkoituksenmukaisuudesta. Työnantaja ei voi lähestyä työsuhdetta pelkistetyn ajatuksen kautta, että henkilö tulee vain puhumaan omasta elämästään ja kertomaan omaa tarinaansa. Lähes koskaan kyse ei ole pelkästään siitä.

Se ettei työelämässä tunnusteta taustalla olevaa ammattitaitoa ei ole kestävä, sekä ilmentää ja ylläpitää stigmaa sekä syrjiviä rakenteita. Myöskään palkkaajataho ei voi nykytilanteessa tietää onko palkattu henkilö ammattitaitoinen ja palkattuun tehtävään soveltuva, eikä palkattu henkilö pysty vaatimaan ammattiosaamisensa tasolle kuuluvaa palkkaa, sekä muita

etuuksia ja oikeuksia yhdenvertaisesti sillä hänen ammattitaitonsa tasoa tai edes ammattiin olemassaoloa ei tunnisteta eikä alalla ole myöskään vaatimuksia sen tunnistamisesta. On myös ongelmallista jo olemassa olevissa työsuhteissa, jos esihenkilöillä ei ole ymmärrystä kokemustaustaisen ammattilaisen työnvaatimuksista ja osaamisesta. Eikä siitä mitä työnkuva aidosti sisältää. Työtä on vaikea tukea ja johtaa laadukkaasti, jos ei ole tietämystä sen vaatimuksista. Eikä ymmärrystä työn sisältöistä ja eri ulottuvuuksista, sekä merkityksestä työntekijän henkilökohtaisessa elämässä ja arjessa kokonaisvaltaisesti.

Itse koen että seuraava esimerkki havainnollistaa kokemustaustaisten ammatillisten työelämässä kohtaamaa omaan ammattiinsa kohdistuvaa yleistä tietämättömyyttä. Kuvitteellisessa tilanteessa moniammatillisessa tiimissä insinööri ei kykene ei tunnistamaan tiimissä työskentelevää tutkijaa tutkijaksi, vaan luulee tätä vähemmän koulutetuksi insinööriksi yhteistyön suuntautuessa insinöörin toimialalle. Eli, kokemustaustainen ammattilainen ei ole sosiaalialan ammattilainen tai -osaaja, vaan kokonaan oman ammattikuntansa edustaja ja ammattilainen. Sosiaali- ja terveydenhuollon alojen ollessa ammattikunnan keskeiset toimintaympäristöt.

Kokemustaustainen ammattilainen joka omaa sosiaalialan koulutuksen, on kokemustaustainen ammattilainen ja sosiaalialan ammattilainen. Vaatimuksiltaan ja sisällöiltään ammatit ovat kuitenkin hyvin erilaisia. Esimerkiksi omasta elämästä jakaminen sosiaalialan ammattilaisena samalla tavoin, kun kokemustyössä ei täytä eettisyyden kriteerejä sosiaalialan työntekijän roolissa vastuun ja vallan näkökulmasta. Kokemustyö on luonteeltaan enemmän kehittämispainotteista, se ei esimerkiksi sisällä useinkaan kirjaamista tai muuta toimintaa, jossa perinteinen valta asetelma korostuu samalla tavoin kuin sosiaalialan työnkuvassa. Ja kokemustyön osalta sosiaalialan koulutus ei puolestaan yksinään tarjoa kaikkea tarvittavaa osaamista ammatinharjoittamiseen, vaikka henkilöllä olisikin entisyyttä.

Kokemustyön sisältöä ja vaatimuksia ei tunnisteta, eikä näin alan ammattiosaamista. Kokemustyön sulauttaminen osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon aloja ei ole kestävä. Ja se perustuu oletukseen, että marginalisoitu elämäntilanne tuottaa jatkuvasti uutta työvoimaa kokemustyön kentälle. Kokemustaustaiset työntekijät kohtaavat syrjintää myös heihin kohdistettujen sosiaalialanosaamiseen liittyvien odotuksien muodossa. Sosiaali- ja terveydenhuollon alat, joiden olisi tarkoitus nojata kaikessa toiminnassaan eettisyyteen käyttää toiminnassaan täysin epäeettisesti ja kestävättömällä tavalla rakenteellisen syrjinnän kohteena olevan ihmisryhmän työpanosta kokonaisen olemassa olevan ammattikunnan osalta. Ylläpitäen, mahdollistaen ja toteuttaen samalla rakenteellista syrjintää.

25.10.2023

Työelämään integroituminen on keskiössä rakenteellisen syrjinnän keskustelussa. Monissa tutkimuksissa on havaittu, että etnisiin, kielellisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvat, sekä vammaiset henkilöt kohtaavat syrjintää ja rasismia pyrkiessään työmarkkinoille.

(Oikeusministeriö 2023, 44-45.) Kokemusasiantuntijoiden rooli sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä on merkittävä, mutta samalla herkkä alue kokemustaustaisen työn sijoittuessa kansalaistoiminnan ja virallisten palveluiden välimaastoon. Tämä luo haasteita kokemusasiantuntijoiden vastuiden, oikeuksien ja etuuksien määrittelyssä. Jäykät käytännöt tai virheelliset tulokinnat voivat vaikeuttaa yksittäisten kokemusasiantuntijoiden tilannetta ja estää heitä hyödyntämästä kokemusasiantuntijuuteensa liittyviä mahdollisuuksia. Tällaiset esteet voivat myös johtaa siihen, että kokemusasiantuntijatoiminnan potentiaalia ei täysin hyödynnetä. (Hietala & Rissanen 2015, 12.)

Kokemustaustaiseen toimintaan koulutuksen tarjoajat eivät välttämättä käytä yhtenäistä nimitystä kouluttamilleen henkilöille. Esimerkiksi Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus mainitsee käyttävänsä termiä "kehittäjäasiakas", ja Kokemustoimintaverkoston kouluttamia osallistujia kutsutaan "kokemustoimijoiksi" (aiemmin kokemuskouluttajiksi). Aspa-säätiö puolestaan kertoo kouluttavansa "vertaisarvioitsijoita", kun taas Käpy ry:ssä koulutetaan "vapaaehtoisia". Koulutetut Kokemusasiantuntijat ry käyttää terminä "kokemusasiantuntija". On tärkeää huomata, että nämä käytetyt käsitteet kuvaavat toteutettavaa toimintaa ja niiden merkitys voi vaihdella. Siksi on tärkeää ottaa tämä huomioon tuloksia tulkittaessa. (Hietala & Rissanen 2015, 15.)

Kokemustaustaisten työntekijöiden eriarvoiseen asemaan on herätty jo vuonna 2015. Siksi heittääkin kysymys, miksei toiminnan vakiinnuttua osaksi työelämää, ole alettu kouluttamaan ammattiin tutkinnon kautta. Sen sijaan eriarvoistavan asetelman on annettu jäädä elämään. Oppaaseen listatut nimikkeet kertovat työnkuvan nykypäivänäkin jatkuvasta sisällön hahmottamisen tai/ja arvostamisen ongelmista työelämässä. Työnkuva ja osaamisala ovat kuitenkin lähtökohtaisesti selkeitä, jos sitä tarkastelee ammattina ja osaamisalana muiden joukossa ilman stigmaa. Kohdaten kokemustaustaiset työntekijät yhdenvertaisina.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen vuoden 2019 selvityksestä kokemusasiantuntijakoulutuksen, sen toiminnan käytäntöjä ja kokemustaustalla tehtävän työn tehtäviä avattiin seuraavalla tavalla: kokemusasiantuntijoiden tehtävät vaihtelivat, mutta yleisimpiä olivat ammatilliset koulutustilaisuudet, seminaarit ja oppilaitosluennot. Toiseksi yleisimpiä tehtäviä olivat osallistuminen yhteiskehittämiseen ja kehittämishankkeissa työskentely. Kolmanneksi yleisintä oli vertaisten tukemiseen ja ohjaamiseen liittyvät tehtävät. Osallistuminen viestintätehtäviin, kuten haastatteluihin oli myös yleistä. Sen sijaan palveluiden arviointi, kokemusasiantuntijan vastaanottotoiminta ja aulatoiminta (esim. Kelan tai sosiaalitoimen aulatilaisissa) olivat harvinaisempia tehtäviä. (Hirschovits-Gerz, Sihvo, Karjalainen & Nurmela 2019, 27.)

Edeltävistä moni työtehtävä menisi jo yksittäisenä ammatista. Olisi kehitysaskel ja etu hyvinvointityölle saada sosiaali- ja terveydenhuollon kentälle spesifisti omaan ammattiinsa koulutettuja tutkintoon valmistuneita kokemustaustaisia ammatillaisia osaksi monitoimijaista

työtä. Ja muille yhteiskunnan osa-alueille esimerkiksi vaikuttamistyön näkökulmasta. Itse koen henkilökohtaisesti myös erittäin häiritsevästä työparini- ja itseni kannalta asetelman, jossa emme ole, emmekä nykytilanteessa tutkinnon mahdollisuuden puuttuessa voi olla yhdenvertaisia yhteiskunnan silmissä työskennellessämme yhdessä. Koen edeltävän myös oman työni kuormitustekijänä arvostiridiin näkökulmasta. Toteutamme yhdenvertaisuustyötä täysin eriarvoisista asemista.

Yhdenvertaisuus on hankkeemme perusta, kuin myös taustajärjestöjen. Silti osa työntekijöistä tekee työtä kokien heihin kohdistettua rakenteellista syrjintää- ja työskennellen epätasa-arvoisessa asemassa, vailla yhdenvertaista mahdollisuutta kouluttautua ja saada tunnustus osaamiselleen. Näen kokemustyön ammattina erittäin monipuolisena ja mielenkiintoisena myös urakehityksen näkökulmasta. Ammatin sisältäessä laajasti mm. viestinnän-, vaikuttamistyön-, kohtaamistyön- ja kehittämistyön mahdollisuuksia. Tutkintoon johtavan koulutuksen myötä myös stigmaa saataisiin purettua, tutkinnon mahdollisuuden tarjoamisen viestiessä yhteiskunnan kokemustyötä arvostavasta asenteesta koulutusta korkealle arvottavassa kulttuurissamme.

Kokemustoiminta on niin vahvasti stigmatisoitua jo rakenteiden tasolla, ettei kokemusosaaminen laajasta ja haastavasta toimikuvastaan huolimatta näyttäyty yhteiskunnassamme ammatina tai uravaihtoehtona. Vaikka osalle väestöstä se olisi kiinnostava ja antoisa mahdollisuus tehdä yhteiskunnallisesti merkittävää kehittämistyötä, mikäli koulutusjärjestelmämme sen sallisi. Itse näen koulutuksen kehittämisen muiden ammatillisten koulutusten tasolle vääjäämättömänä kehityksenä. Jos kaikki ammattiin kuuluvat työtehtävät, vaatimukset ja toimialat irrotetaan kontekstista ja mietitään minkä tasoista osaamista/tutkintoa ne vaativat, sekä onko kyse ammatinharjoittamisesta, en näe kuinka vastaus voisi olla ei ja että kyseessä olisi vapaaehtois- tai ainoastaan vertaistoiminta. Ammattiin valmistavan koulutuksen puuttumista nykypäivänä, kun ala on jo kehittynyt niin pitkälle ja laajasti käytetty. Ei voi enää perustella ohittamalla eettisyysnäkökulmaa ja ihmisarvoa.

26.10.2023

Rekrytointisyrjinnän taustalla vaikuttavat usein tiedostamattomat tai tiedostetut asenteet, jotka vaikuttavat tietyistä väestöryhmistä tulevien hakijoiden mahdollisuuksiin saada työpaikka. Työelämän syrjintää koskevissa tutkimuksissa on tunnistettu joitakin toimintamalleja, jotka voivat edesauttaa syrjinnän tapahtumista. Shadia Raskin ja kollegoiden mukaan taloustieteen alalla puhutaan mieltymyksiin perustuvan syrjinnänmallista sekä tilastollisen syrjinnänmallista. (Hirschovits-Gerz ym. 2019, 27.)

Mieltymykseen perustuvassa mallissa työpaikkasyrjinnän nähdään johtuvan ensisijaisesti työnantajien syrjivistä mieltymyksistä ja siitä, millaisena hyötynä työnantaja pitää palkattavan henkilön vaikutusta työpaikan maineeseen. Tilastollisen syrjinnän mallissa taas työnantajat

käyttävät työnhakijoiden ulkoisia ominaisuuksia (kuten etnistä taustaa) arvioidakseen odotettua tuottavuutta tai soveltuvuutta työtehtäviin. Rekrytointisyrjinnän mekanismeja voidaan ymmärtää myös tarkastelemalla rekrytointipäätöksen taustalla vaikuttavia normatiivisia asenteita. Jokaisella toimialalla on omat käsityksensä siitä, millainen on ihanteellinen työntekijä ja millaisia ominaisuuksia hänessä pitäisi olla. Nämä käsitykset voivat liittyä toimialan historiaan ja arvostukseen, eivätkä ne aina liity muodollisiin pätevyyksiin. Suomalaisessa työelämässä esimerkiksi keskiluokkaisuuden normit, valkoisuuden normit, heteronormatiivisuus ja sukupuolittuneet työmarkkinat vaikuttavat normatiiviseen hierarkiaan. (Hirschovits-Gerz ym. 2019, 27.)

Kokemusasiantuntijoiden palkkiot ja vastikkeellisuus nostaa esiin keskustelua, joka keskittyy yhtäältä yhdenvertaisuuden näkökulmaan ja toisaalta pyrkimykseen erottaa kokemusasiantuntijoiden tarjoama työpanos omaksi toiminnakseen suhteessa perinteiseen vapaaehtoistyöhön, kuten vertaistyöhön. Kokemusasiantuntijuus suomessa, selvityksessä kokemusasiantuntijakoulutuksen ja -toiminnan käytännöistä (Hirschovits-Gerz ym. 2019) tiedusteltiin mielipiteitä kokemusasiantuntijalle maksettavien palkkioiden tärkeydestä ja sopivasta suuruudesta. Toinen keskustelunaihe liittyi kokemusasiantuntijatoiminnan valtakunnalliseen koordinointiin, joka nousi esille monien erilaisten käsitteiden, koulutusikäntöjen ja toiminnan koordinoinnin puutteiden vuoksi. Vastaajilta pyydettiin näkemyksiä siitä, ovatko valtakunnalliset ohjeet tarpeen kokemusasiantuntijakoulutuksen järjestämiseksi, onko kokemusasiantuntijatoiminnan valtakunnallinen koordinaatio tarpeellinen ja mikä taho olisi sopivin vastaamaan kokemusasiantuntijatoiminnan valtakunnallisesta koordinoinnista ja tuesta. (Hirschovits-Gerz ym. 2019, 14-27.)

Edeltävässä materiaalissa yhdenvertaisuuden toteutumiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä on nostettu esiin. Siinä ei kuitenkaan mainita ollenkaan tilanteen aidosti yhdenvertaiselle tasolle tuomisesta, eli tutkinnon mahdollisuudesta. Pohditaan valtakunnallista koordinointia ja vastaavia toimia, täysin sivuuttaen sen tosiasian, etteivät sellaiset ratkaisut poista syrjintää tilanteessa, jossa tutkinnon puuttumien voi estää oikeuden työsuhteeseen, palkkaa ei voida määritellä yhdenvertaisesti, eikä työntekijällä ole varmuutta muistakaan työntekijöille kuuluvista oikeuksista.

Samassa selvityksessä (Hirschovits-Gerz ym. 2019) kartoitettiin koulutusten järjestäjien kantaa kokemustyöstä maksettavaan/saatavaan palkkioon. Enemmistö koulutusten järjestäjistä, tarkemmin 61 prosenttia (39/64 vastaajaa) katsoi tärkeäksi, että kokemusasiantuntijalle maksetaan palkkio. Erittäin tärkeäksi palkkiota piti lähes puolet vastaajista (47 %), kun taas 14 prosenttia piti sitä jokseenkin tärkeänä. Kolmasosa vastaajista (34 %) oli sitä mieltä, että palkkio riippuu tehtävästä. Yksi vastaaja ilmoitti "en osaa sanoa" -vastauksen, ja kaksi jätti vastaamatta kysymykseen. Vastaukset sopivasta palkkion suuruudesta vaihtelivat. Kolmasosa vastaajista (21/64) mainitsi, ettei heidän organisaationsa ole antanut suositusta palkkion

suuruudesta. Neljäntoista prosentin mukaan palkkio määräytyi tuntikohtaisesti ja saman veran vastaajista kertoi, että palkkio oli kiinteä summa. Lisäksi 66 prosenttia vastaajista antoi avoimen vastauksen tähän kysymykseen (42/64). Neljä vastaajaa ei vastannut tähän kysymykseen lainkaan. (Hirschovits-Gerz, Sihvo, ym. 2019, 14-27.)

Kartoituksen tulos kertoo siitä asetelmasta, kun jonkin ihmisryhmän oikeudet jätetään hierarkisessa työelämässä johtavien yksilöiden tilannekohtaisesti omista lähtökohdistaan ja sisäisistä asenne- ja arvo asetelmastaan käsin päätettäväksi. Yksilön henkilökohtaiset arvot ja asenteet eivät saisi olla päämäärittäjänä minkään ammattiryhmän palkkauksen kohdalla. Tällä hetkellä kokemustyön voi määritellä palkattomaksi vapaaehtoistoiminnaksi riippuen päättävän yksilön henkilökohtaisesta asenteesta asiaan.

27.10.2023

Syrjintää työsuhteessa ja työpaikoilla voidaan tarkastella monista eri näkökulmista. Työhön pääsyyn liittyvän syrjinnän lisäksi myös muiden työelämän osa-alueiden kautta. Työpaikoilla voidaan arvioida mahdollisuuksien yhdenvertaista toteutumista esimerkiksi koulutuksen saannin, ammatillisen kehittymisen, työsuoritusten arvioinnin, palkkauksen, henkilöstöetujen, työhyvinvoinnin sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta. Tutkimustietoa työpaikoilla koetusta syrjinnästä on saatavilla kohtalaisen paljon. Tampereen yliopiston tutkimuksen mukaan Suomi erottuu Euroopassa maana, jossa työsyrintä on yleistä. (Artemjeff & Sheikh 2023, 44-47.)

Työpaikoilla esiintyvät suosikkijärjestelmät olivat yleisin syrjinnän muoto. Suosikkijärjestelmien lisäksi ikään tai sukupuoleen perustuva syrjintä oli yleistä, ja näitä syrjintämuotoja esiintyi usein myös yhdistettyinä, jolloin naiset olivat miehiä heikommissa asemassa. Ulkomaalaistaustaisista 31 % oli kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua työelämässä viimeisten viiden vuoden aikana kotouttamisen kokonaiskatsauksen mukaan. Oikeusministeriön tilaamassa Syrjintä Suomessa -raportissa on tiivistelty keskeiset työelämän syrjintää koskevat tulokset. Raportin esiselvityksen aineistossa korostuu eri ryhmien kokemaa syrjintää työpaikoilla. Etnisten ryhmien keskuudessa esiintyy työnantajien syrjintää ja vähätteleviä asenteita. Syrjinnän pelko voi myös estää työntekijöitä tuomasta esiin negatiivisia kokemuksiaan työpaikoilla. (Artemjeff & Sheikh 2023, 44-47.)

Kokemusasiantuntijaoppaassa korostetaan, että vaikka vapaaehtoisuus on kokemusasiantuntijatoiminnan peruspilari, myös tehtävien vastikkeellisuus on kannustavaa ja tärkeää. Tämä kannustaa kuntoutujia siirtymään vaiheittain avun ja avustusten varasta toimeentuloaan ansaitsevien kansalaisten rooliin. (Hietala & Rissanen 2015, 9.) Eikö vapaaehtoisuus ole kaiken ammatinharjoittamisen lähtökohta demokraattisessa valtiossa? Eikä palkkatyön mahdollisuuden pois sulkeva seikka. Edeltävä kokemusasiantuntijaoppaan palkkausta käsittelevässä kappale ilmentää stigmaa. Leimaten kokonaisen ihmisryhmän yhteiskunnan tuen ja -avun piirissä

oleviksi henkilöiksi. Kuvastaen asenteita, joita kokemustaustaiset työntekijät työelämässä jatkuvasti kohtaavat. Tehtävien vastikkeellisuudesta puhuminen kannustimena henkilön tehdessä vaativaa työtä, jossa ihminen ottaa riskin kantaa stigmaa vielä pitkälle tulevaisuuteen. Jakaa henkilökohtaisesta eletystä elämästään sekä tarvitsee ammattiosaamista ammatinharjoittamiseen, vaikei tarjottuun työhön ole edes ammattiin valmentavaa koulutusta. Tämän johtaen puolestaan palkkaamisen haasteisiin ja perusteeksi olla sopimatta työsuhdetta, täyttää mielestäni syrjinnän tunnusmerkit.

Kokemusasiantuntijatoiminnan luonne on monimutkainen, kun otetaan huomioon sen sijainti ammattimaisen toiminnan ja palkkatyön sekä kansalaistoiminnan ja vapaaehtoistyön välissä. Kokemusasiantuntijatoimintaa määritetään usein ”sydämen asiaksi”, toiminnaksi, jossa yksilö haluaa auttaa kanssaihmiä ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan sekä palveluissa, että henkilökohtaisessa kuntoutumisessa. Vapaaehtoistoimintaa voidaan määrittää palkattomaksi ja vapaaehtoiseksi toiminnaksi, joka hyödyttää muita ihmisiä tai yhteisöjä. Tavoitteena on tarjota apua tai ratkaista ongelmia. Vapaaehtoistyö voi kattaa monenlaisia aktiviteetteja, kuten syrjäytyneiden tukemista, saattohoitoa, arkipäivän avustamista kuten kotitöissä, asioidenhoidossa ja palvelujen järjestelyissä, taiteen ja kulttuurin kuluttamisen mahdollistamisen tarjoamista tai asiantuntija-apua ongelmien ratkaisemiseen. Eräessä sairaanhoitopiirissä päätettiin toteuttaa kokemusasiantuntijoille toimeksiantosopimuksia sen sijaan, että heille olisi tehty työsopimus. Tässä organisaatiossa ei ollut mahdollista ottaa vakanssittomia sijaisia, eikä työnantaja voinut palkata henkilöitä ilman asianmukaista ammatillista koulutusta. Myös palkkauksen määrittely oli mahdotonta ilman tutkintoa. (Hietala & Rissanen 2015, 18-38.)

Tiedämme kokemustaustaisten ammattilaisten työn sisältävän paljon muutakin, kun oman tarinan kertomista ja vertaisuutta. Se ettei henkilöä voida kaikissa tapauksissa palkata harjoittamaan ammattiaan työhön, johon häntä koitetaan palkata, harjoittamaan nimenomaisesti juuri sitä ammattia, johon hänellä ei mahdollisuutta saada tutkintoa on absurdi. Kuin myös eriarvoistava epäkohta koulujärjestelmässämme. Aiemmin viitattu kokemusasiantuntijaopas, löytyy muun muassa mielenterveyden keskusliiton verkkosivuilta päiväyksellä 9/2020 ja se oli myös ainut myytävä fyysinen opas, kuin myös ainut ilmaiseksi ladattava, jonka löysin. Se on julkaistu vuonna 2015, vajaa kymmenen vuotta sitten. Sen sisältö kuitenkin vastaa omia havaintojani tilanteesta nyt vuonna 2023. Kokemustaustaisen osaajien eriarvoistettu asema työelämässä näyttäisi siis pysyneen noin kymmenen vuotta lähestulkoon muuttumattomana.

Yksi keskeinen seikka pohdittaessa rakenteellista syrjintää työpaikoilla ja työsuhhteissa on myös johtamiseen ja esihenkilön osaamisvaatimuksiin liittyvät seikat. Seuraavia olisi tärkeää pohtia työpaikoilla, jossa työskentelee kokemustaustaisia ammattilaisia. Mitä tulisi ottaa huomioon kokemustaustaisen ammattilaisen työnkuvaa ajatellen esihenkilön näkökulmasta? Mitkä ovat sovitut pelisäännöt, ja- arvot? Silloin kun henkilö tekee työtä omasta eletystä elämästä käsin, muuttuu esihenkilön työnkuva eettisesti vaativammaksi ja edellyttää näin

esimerkiksi mahdollisesti lisäkouluttatamista. On keskeistä huomioida se, onko esihenkilöllä osaamista ja ymmärrystä siitä missä rajat kulkevat ja kykyä kunnioittaa niitä tilanteessa, jossa työntekijä tekee omalla taustallaan työtään. Rajojen kunnioittamiseen kuuluu esimerkiksi sen tiedostaminen, ettei työntekijää voi kysymättä ilmoittaa/ehdottaa puhumaan aiheesta, jonka käytöstä ei ole sovittu.

Meillä kaikilla on oikeus henkilökohtaisiin rajoihimme. Ajatus kokemustaustaisen ammattilaisen työn kokemuspuhe aspektin hyödyntämisestä aiheeseen kuin aiheeseen on työn sisällä tapahtuvaa yksilön rajojen rikkomista ja painostamista. Mitkä ovat siis esihenkilön osaamisvaatimukset nähden kokemustyö? Kyse on monimutkaisesta työnkuvasta, joka vaatii eettisyyden toteutumisen näkökulmasta esihenkilöltä laadukasta osaamista ja ymmärrystä kokemusosaamisesta ammattina. Niin työntekijän turvallisuuden näkökulmasta kuin myös siinä mielessä, että esihenkilön ammattilaisuuteen ja ammatin vaatimuksiin sisältyy osaaminen tukea tehtävää työtä ja kyky tunnistaa kaikkien työntekijäpuolen ammattikuntien työssäjaksamiseen ja sen tukemiseen liittyviä seikkoja. Oikeus asiantuntevaan esihenkilöön ei ole turvattu tällä hetkellä kokemustaustaisille työntekijöille.

Viikkoanalyysi

Suomi on vuosien varrella saanut lukuisia suosituksia kansainvälisiltä ihmisoikeussopimusten valvontaelimiltä parantamaan tiedonkeruuta perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta. Eri-tyistä huomiota on kiinnitetty tarpeeseen kerätä tietoa väestöryhmittäin ja tarkastella oikeuksien toteutumista eri ryhmissä. Yksi perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelman 2017-2019 tavoitteista oli kehittää yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvää tiedonkeruuta suomessa. (Artemjeff & Sheikh 2023, 8.)

Kokemustaustaisen työntekijöiden oikeuksien puuttuminen ja ammatinhyödyntämisen trendikkyys sosiaali- ja terveysalalla ilmentää yhteiskuntamme asenne- ja arvo ristiriitoja. Näytävästi kokemusosaamista hyödynnettäessä ilman ammattikunnan oikeuksien turvaamista toteutetaan rakenteellisen syrjinnän nojalla hyväksikäyttöä. Jätettäessä huomioimatta oikeudet yhdenvertaiseen mahdollisuuteen kouluttautua, tulla palkatuksi työsuhteeseen ja tulla kohdatuksi työelämässä yhdenvertaisena ammattilaisena, jolla olisi muiden työntekijöiden kanssa yhtenevät oikeudet työpaikalla. Kun palkkausta ja palkan tasoa yhteiskunnassamme voidaan laajasti perustella koulutuksella, on se, ettei kokemustaustaisilla ammattilaisilla ole mahdollisuutta hankkia tutkintoa ammattiinsa, joka selkeästi on jo olemassa ja käytössä laajasti turvaamaan palkkatasoa ja mahdollistamaan työsuhteen laillisesti kaikissa toimintaympäristön toimipaikoissa on- ja ilmentää, rakenteellista- sekä kumulatiivista syrjintää. Tasolla, joka hädäntyytä kontekstissaan. Kulttuurissamme syvällä elävät stigmat ja arvo- sekä asenne ristiriidat kuitenkin jättävät ilmiötä näkymättömäksi.

Kokemustaustaiset työntekijät ovat eriarvoisessa asemassa palkkauksen kentällä nykyhetkessä myös siksi että, osalla on kokemusasiantuntijakoulutus, ja osalla ei. Osalla on muita tutkintoja taustalla, jatkokuluttautumista ja kertynyttä ammattiosaamista. Työsuhteen muodosta päättää täällä hetkellä hyvin todennäköisesti henkilö, jolla ei suurella todennäköisyydellä ole asiantuntemusta eikä tarvittavaa tietoa kokemustaustalla tehtävän työn vaatimusten tunnistamisesta ja osaamisen arvioinnista. Eikä näin ollen riittävää osaamista mm. työnkuvaan sopivan palkan määrittelyyn. Olen myös tehnyt havainnon palkka sanan ilmenemisen harvinaisuudesta liittyen aiheeseen, lähes aina puhutaan palkkiosta. Tämä siitä huolimatta, että kokemustyötä tehdään työsuhteessa työyhteisöissä muiden ammattilaisten kanssa.

Se että yksilön työnkuva sisältää oman elämän avaamisen ja sen hyödyntämisen työnantajaa hyödyttävään muotoon on yksilöltä todella suuri panostus ja resurssi työnantajan käyttöön. Ilmentäen työn vaativuutta. Veikkaan että jos esimerkiksi sosiaalialalle alettaisiin hakemaan sosiaalialanosajia työnkuviin, joissa omasta elämästä kertominen sisältyisi työnkuvaan näkyisi se palkkauksessa työntekijän kannalta positiivisesti. Eikä kukaan mieltäisi sitä työnkuvalisesti vapaaehtois- ja vertaistoiminnaksi. Olen pohtinut vaikuttaako stigma tiedostamattomasti tai tiedostettuna epäinhimillistävasti asenteissa kokemustyötä tekeviä henkilöitä kohtaan.

Kuinka paljon yksilöltä voidaan pyytää ilman asianmukaista korvausta ja oikeuksia? Ja kuinka se resurssi mitä ammatillinen kokemusosaaminen työntekijälle tuo, voidaan nähdä minään muuna kuin ammatinharjoittamisena. Jota se kuitenkin käytännössä ei voi tällä hetkellä tutkinnon hankkimisen mahdollisuuden puuttumisen vuoksi voi olla. Erityisen keskeistä tämä on eettisyysosaamisen näkökulmasta, kun ammattikunta toimii laajasti sosiaali- ja terveydenhuollon alankentällä, jossa ihmisten mahdollisesti traumaattiset kokemukset ja haavoittavat elämäntilanteet, joiden parissa työskennellessä vaativat eettisyysosaamista. Myös sen johdonmukaisesti ja yhtenevästi todentamisen näkökulmasta tutkinto on tarpeellinen. Sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä eettisyys- ja yhdenvertaisuusosaaminen on ammattilaisuudelle tunnuksenomaista, siihen nähden kokemustyön aseman ja päätoimintaympäristön välinen dynamiikka vaatii kriittisiä katseita.

3.8 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö on keskeinen osa sosiaali- ja terveysalojen ammattitaitoa sekä työn kehittämistä ja koulutusta, ja se vaatii ammattilaisten välistä sujuvaa yhteistyötä ja kykyä ylittää oman työn rajat. Moniammatillista yhteistyötä hankaloittavia tekijöitä ovat hierarkiat, kilpailu, jännitteet ja riittämätön ymmärrys toisten ammattilaisten työnkuvasta. Alan muutoksissa yhteistyön merkitys korostuu entisestään (Mönkkönen ym. 2019, 5.) Tällä viikolla

tarkastelen yhdenvertaisuuden toteutumisen edellytyksiä moniammatillisen työyhteisön näkökulmasta.

30.10.2023

Moniammatillisissa vuorovaikutustilanteissa on olennaista ymmärtää eri ammattikuntien erilaiset näkökulmat ja oppia niistä. On tärkeää pystyä liikkumaan erilaisten ammatillisten ja organisaatiokohtaisten alakulttuurien sekä tiedon muotojen välillä. Moniammatillisten ryhmien tehtävät ja osallistujat vaihtelevat riippuen siitä, mikä on yhteisen työskentelyn kohde. Moniammatillisuutta voidaan nähdä erilaisten verkostojen yhteistyössä, viranomaisten keskinäisenä yhteistyönä tai organisaatioiden sisäisenä tai ulkoisena yhteistyönä. (Mönkkönen ym. 2019, 5.) Moniammatillinen tiimimme koostuu kahdesta eri osaamisen painotuksen omaavasta kokemustaustaisesta ammattilaisesta ja kahdesta myös eri osaamisen painotuksen omaavasta sosiaalialan ammattilaisesta. Lisäksi projektipäällikön aseman jakaa myös kaksi osaamisalaltaan eriävää ammattilaista. Tiimissämme työskentelee käytännössä kuuden erilaisen osaamisalan osaajaa, vaikka paperilla työnkuvia on yhteensä kolme. Koen, että tämän lisäksi moniammatilliseen työyhteisöömme kuuluu myös molemmista taustaorganisaatioista kanssamme yhteistyössä toimivia erilaisten työkuviensa omaavia henkilöitä. Toimimme myös moniammatillisessa yhteistyössä yhteistyökumppaniemme kanssa, kun räätälöimme heidän tarpeisiinsa vastaavaa toimintaa, sekä olemme mukana erinäisten verkostojen toiminnassa. Toimimme hankkeessamme laaja-alaisesti moniammatillisesti niin keskinäisessä yhteistyössämme kuin myös verkosto ja organisaatio tasolla.

Voisikin sanoa, että aina kun kohtaamme työssämme ihmisiä, omaavat he jokseenkin eri ammattiosaamisen, kun mitä mikä itsellä on. Moniammatillinen työote, uteliaisuus, avoimuus ja arvostus muiden tekemää työtä kohtaan on avainasemassa työn vaikutuksellisuuden kannalta. Ja siksi linkittyy mielestäni myös ammattilaisuuteen ja ammatillisuuteen hankkeessamme tehtävässä työssä. Moniammatillisessa työssä on keskeistä, että ihmiset oppivat toisiltaan, ja oppivat ymmärtämään toistensa osaamisaloja. Esimerkkinä käytännön työssä tämä tarkoittaa kohdallamme muun muassa sitä, että aina kun järjestämme toimintaa yhteistyökumppanin kanssa keskustelemme heidän kanssaan siitä mikä olisi parasta toimintaa heille. Emme mene monistaen valmiin toiminnan kanssa paikalle, vaan räätälöimme joka kerta monitoimijaisesti osallistujien toiveiden ja ammattilaisten näkemysten pohjalta yksilöllisen tarpeita vastaavan kokonaisuuden. Ilman ymmärrystä toisen osaamisesta monialainen työyhteisö lamaantuu. Ymmärryksen puutteen silloin sulkiessa ulos mahdollisuuden täyteen keskinäiseen ammatilliseen arvostukseen ja keskinäisen oppimisen mahdollisuuden.

31.10.2023

Rakenteelliset tekijät, kuten organisaatiokulttuuri ja johdon suhtautuminen moniammatilliseen työskentelyyn, vaikuttavat siihen, miten moniammatillisen yhteistyön mahdolliset

hyödyt toteutuvat. Myös työskentelyn ajalliset ja paikalliset rajoitteet ovat merkittäviä. Yhteistyöhön osallistuvien ammattilaisten persoonalliset tekijät, kuten vuorovaikutustapa ja asenteet vaikuttavat myös yhteistyön laatuun. Ryhmän yhteisellä historialla on myös vaikutusta yhteistyön sujumiseen. Aiemmin onnistuneet yhteistyökokemukset luovat positiivista ilmapiiriä, kun taas negatiiviset ennakkokäsitykset voivat vaikeuttaa yhteistyötä. Ammattilaisilta vaaditaan kykyä hyödyntää muiden osaamista ja innostaa muita ammattilaisia mukaan yhteistyöhön niin, että työn tulokset myös arvioidaan. Selkeä ja myönteinen ammatillinen rooli on yksi merkittävistä tekijöistä moniammatillisessa työskentelyssä. Henkilön, jolla on vahva ammatillinen identiteetti, on helpompi työskennellä yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa. Sillä hänellä ei ole epävarmuutta omasta osaamisestaan jaeikä sen merkityksestä tilanteessa. (Mönkkönen ym. 2019, 5.)

Tarkasteltaessa yhdenvertaisuuden toteutumista niin moniammatillisessa tiimissä kuin myös kokemustaustaisten työntekijöiden kohdalla, sekä näiden kahden suhteessa toisiinsa löytyy yhtenemiskohta yhdenvertaisuuden tarpeellisuudesta ja sen puuttumisesta, sekä hierarkisuuden ongelmallisuudessa. Yhdenvertaisuus moniammatillisessa tiimissä vaatii sen, että kaikki ammattilaiset nähdään yhdenvertaisina niin yhteisön jäsenenä kuin työlainsäädännöllisesti. Yhdenvertaisuus sosiaalialantyyntöyön kentällä vaatii samat oikeudet tutkintoon kaikille ammattilaisille.

Moniammatillisessa tiimissä perinteiset johtamismallit ja -tavat käyvät epäedullisiksi. Näen esihenkilön roolin hyödyt johtamisen sijaan työn- ja työntekijöiden tukemisessa, rooli mahdollistaa työnteolle parhaat mahdolliset edellytykset. Katsantokulma, jossa yhden työntekijän tehtävä sisältää aspektin käyttää valtaa ja erityisesti enemmän valtaa, verrattuna muihin työntekijöihin rikkoo yhdenvertaisuuden jo lähtökohtaisesti. Etenkin moniammatillisessa työyhteisössä, jonka toimivuuden yhdeksi esteeksi hierarkia on tunnistettu. Ajattelen että jos puuttumisen keinoja esimerkiksi ongelmatilanteissa kaivataan, on yhteisvastuu toimintamallina parhaiten yhdenvertaisuutta tukeva. Koko tiimin ollessa puuttumisvastuussa ongelmatilanteissa sekä vastuussa työn etenemisestä, on työ demokraattisemman ohjautuvuuden kautta vaikuttavampaa ja tehokkaampaa, sekä ilmapiiriltään turvallisempaa. Koen sen vahvistavan vastuun ja vapauden kautta ammatti-identiteettiä ja näin tukevan moniammatillista työtä sekä kollektiivisen asiantuntijuuden kasvamista. En itse allekirjoita normiamme käskemisestä, tai vahtimisesta. Ihmiset motivoituvat parhaiten sisältäpäin ja vaikuttamisen mahdollisuudet ruokkivat motivoitumista sekä sitoutumista.

1.11.2023

Filosofi Jaana Hallamaa on tarkastellut yhdessä toimimisen eettisiä näkökohtia. Hänen mukaansa on olennaista ymmärtää, millaiset suhteet ryhmän jäsenten välillä vallitsevat ja millainen suhde yksittäisellä jäsenellä on ryhmään. Yhteistoimintaa tulisi tarkastella prosessina,

joka käsittää päämäärän, keinot, niiden ylläpidon ja toiminnan seuraukset. Jotkut ryhmän jäsenet voivat suhtautua yhteiseen työskentelyyn eri tavoin, mikä voi aiheuttaa jännitteitä ryhmässä. Hallamaa erottaa kolme erilaista asennetta yhdessä toimimiseen. Jos ryhmän jonkun jäsenen intressit ja henkilökohtainen motiivi poikkeavat merkittävästi ryhmän tavoitteista, on sitoutuminen yhteistyöhön heikkoa. Tällainen henkilö saattaa esimerkiksi olla poissa sovitusta tapaamisesta vedoten tärkeämpään menoonsa. Toisaalta joku saattaa sitoutua toimintaan vain, jos se hyödyttää hänen omia etujaan. Kolmas asenne on vahva sitoutuminen ryhmään, jossa jäsen omaksuu ryhmän yhteiset arvot. Tällöin yhteistyö ei rajoitu pelkästään yksittäisen ongelman ratkaisuun. (Mönkkönen ym. 2019, 3.)

Hallamaan näkemyksessä olennaista on yksittäisen ryhmänjäsenen motivaatio osallistua yhteiseen työskentelyyn. Tähän vaikuttavat ryhmässä muodostuneet suhteet ja rakenteelliset tekijät, kuten ryhmässä luodut yhteistoiminnan edellytykset ja mahdollisuudet. Hän korostaa myös yhteistoimintaa edistävien olosuhteiden merkitystä, jotka voivat olla joko ulkoisia, kuten fyysinen ympäristö ja rakenteet, tai sosiaalisissa suhteissa syntyviä tekijöitä. Kolmannen asenteen: vahva sitoutuminen ryhmään ja ryhmän yhteisten arvojen omaksuminen, mahdollistumiseen vaikuttaa yhdenvertaisuuden kokemuksen taso. (Mönkkönen ym. 2019, 3.)

Muutoinkin jos yhteistoiminta ja yhteisvastuu toimintamallina on yhteisön toiminnan pohjana, myös työnjohtamisen näkökulmasta. On silloin paljon todennäköisempää, että ryhmä toimii sitoutuneesti ja sen sisälle muodostuvat suhteet ovat jaetun vastuun ja -vallan näkökulmasta sekä seurauksena toisiaan kunnioittavia. On huomattavasti helpompaa arvostaa itseä ja muita, kun se mitä yhteisössä arvotetaan, on yhdessä määriteltyä. Eikä siihen pääse suorasti tai epäsuorasti vaikuttamaan yhden johtavan yksilön henkilökohtaiset arvot ja asenteet, tai hierarkisuuden ruokkima yksilökulttuuri. Tällöin myöskään yhden ihmisen tehtävään soveltuvuuden- ja osaamisen taso/laatu ei pääse vaikuttamaan laajasti koko toimintaan tai muiden mahdollisuuksiin toteuttaa työtä parhaalla mahdollisella tavalla ja laadukkaasti.

Moniammatillisessa työyhteisössä, jossa osa jäsenistä on kokemustaustaisia ammattilaisia, on keskeistä osallisten välisten ihmissuhteiden näkökulmasta, että kaikki ovat yhdenvertaisuusosaamiseltaan yhtä päteviä. Jos yhteisössä on jäseniä, jotka eivät ole käsitelleet stigmaa ja ennako-oletuksia tavalla, joka mahdollistaa niiden tunnistamisen itsessä ja yleisesti. Ja näin päätyvät mahdollisesti kohdistamaan niitä kokemustaustaisiin ammattilaisiin. Ei tällöin moniammatillisuus pääse toteutumaan. Nykytilanteen ollessa muutenkin eettisesti haastava ja eriarvoistava ja mahdollistaen tilan syrjinnälle työyhteisössä. Tämä on yksi syy, miksi kokeenmustyön ammattilaisnimike on mielestäni keskeistä juurruttaa työelämään, alkaen monitoimijaisesta työkuulttuurista. Kulttuuri ikään kuin ajattelee puolestamme (Norrena, 2017, 3). Termit vakiintuvat kulttuurisesti ja muokkaavat suhtautumistamme niiden edustamiin asioihin. Termeillä on mahdollisuus vakiintua kieleen ja näin muokata normia.

2.11.2023

Asenteet ja arvot muodostuvat ydinteemaksi myös moniammatillista työyhteisöä tarkastellessa. Tämä on keskeistä kokemustaustaisentyön näkökulmasta nykyhetkessä, kun kokemustaustaiseen työhön ei ole mahdollista hankkia ammattiin valmistavaa tutkintoa ja näin työkennellä esimerkiksi sosiaalialantyökentällä itsenäisenä oman ammatinharjoittajana. Tai sosiaali- ja terveyspalveluissa muista ammattilaisista riippumattomana yksikkönä. Olemme tilanteessa, jossa kokemustaustaiset työntekijät ovat pääosin aina sosiaalialan kentällä osa moniammatillista työryhmää. Viimeistään työryhmä muuttuu moniammatilliseksi siinä vaiheessa, kun siihen palkataan kokemustaustainen ammattilainen.

Epätietoisuus ja kielteiset asenteet muita ammattiryhmiä kohtaan voivat muodostaa esteen moniammatilliselle osaamiselle. Moniammatillisessakoulutuksessa keskeinen tavoite on parantaa osaamisentasoa vaikuttamalla asenteisiin ja käsityksiin eri ammattialojen työtavoista, menetelmistä ja työn lähtökohdista. Asenteisiin vaikuttaminen koulutuksen avulla on olennainen osa moniammatillisen osaamisen kehittämistä. Koulutuksella voidaan lisätä ymmärrystä toisten ammattiryhmien osaamisesta ja tutustuttaa osallistujat eri ammattiryhmien työhön. Moniammatillisesti koulutetut henkilöt kehittävät yhteistyöosaamistaan, mikä ilmenee tasa-arvoisuutena, vastavuoroisuutena, reflektiivisinä taitoina, formaalina tiedon hallintana, kykyä soveltaa ja jakaa tietoa sekä suunnitelmallisena yhteistyönä, joka perustuu vahvaan ammatilliseen itsetuntemukseen. Koulutuksen myötä myös keskinäinen vuorovaikutusarvostus vahvistuu, kuten myös ymmärrys erilaisten ammattiryhmien erilaisista työtavoista ja -menetelmistä. (Mönkkönen ym. 2019, 3.)

Se, millaiset asenteet ja käsitys, sekä ymmärrys muilla ammattilaisilla on kokemustaustaisten työntekijöiden ammatin sisällöstä ja osaamisesta lisättynä mahdollisiin kokemustaustaiseen työntekijään suoraan henkilönä kohdistuviin ennakko-oletuksiin ja stigmaan saattavat johtaa kumulatiivisen syrjintää, luoden tilanteen, jossa moniammatillisen työryhmän toimimisen ja tehtävässään onnistumisen edellytykset eivät toteudu edes lähtökohtaisesti. Yhdenvertaisuus ei toteudu moniammatillisessa työyhteisössä, jossa osa työyhteisöstä kieltää kokemustyön ammatillisuutena. Tämä johtaa tilanteeseen missä arvot risteävät työntekijöiden kesken niin merkittävästi, että ristiriidan hinta saatetaan maksaa toiminnan laadukkaan toteuttamisen kustannuksella. Tästä syystä moniammatillisuuden koulutus olisi tärkeää esimerkiksi jo työhyvinvoinnin, toiminnan eettisyyden ja tulostehokkuuden näkökulmista.

3.11.2023

Moniammatillinen yhteistyö toimii parhaiten tehokkaassa vuorovaikutuksessa, jossa eri alojen asiantuntijat hyödyntävät toistensa tietämystä. Asiakkaan rooli on tässä keskeinen. Dialogisen ymmärryksen kautta tieto muodostuu monien ammattilaisten ja asiakkaan näkökulmista ja tuo näkyväksi olennaisen. Jokainen ammattiryhmä tulkitsee asiakkaan tilannetta omasta

ammattinäkökulmastaan. Jokaisen asiantuntemus on olennaista saattaa koko moniammatillisen tiimin käyttöön. (Mönkkönen ym. 2019, 5.)

Kokemustaustaisia ammattilaisia sisältävissä moniammatillisissa tiimeissä on valtavasti mahdollisuuksia. He vievät työllään toimintaa lähemmäs monitoimijaisuutta jo siinäkin vaiheessa, kun ollaan vielä vain ammattilaisten näkemysten varassa. Kun yksi tai osa tiimin jäsenistä omaa kokemuksen asiakkaan näkökulmasta ja ammattitaidon hyödyntää sitä toiminnan kehittämisen tai akuutisti muiden auttamisen näkökulmasta, voidaan työskentely aloittaa laajemman näköalan ja yksityiskohtaisemman pohjatyön lähtötilanteesta. Moniammatillisuuden ja kokemustyön ollessa todistetusti tuloksellista ja toimivaa, pitäisi mielestäni sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla, joissa kokemusaaminen on jo juurtunut osaksi toimintaa lisätä koulutusta ennako-oletusten ja -asenteiden tunnistamiseen, jotta moniammatillisuutta ja kokemustaustaista ammattiosaamista saataisiin parhaalla mahdollisella tavalla käyttöön. Sekä luotua kokemusaamisen käytölle nyt siltä puuttuvaa eettistä maastoa. Puhumattakaan yhdenvertaisuus näkökulmasta.

Viikkoanalyysi

Asiantuntijatyöhön kuuluu syventyminen asioihin, pohdinta, uuden tiedon tuottaminen ja työn kehittäminen. Käytännön moniammatillinen työ kattaa enemmän kuin vain eri asiantuntijoiden yhteisen työskentelyn. Ideaalia olisi, että työntekijät oppisivat yhteistyötaitoja ja -menetelmiä toisiltaan käytännön työssä ja koulutusten kautta. Moniammatillista työtä edistävät tekijät sisältävät luottamuksellisen ja kunnioittavan ilmapiirin, asiantuntijuuden rajojen tunnistamisen ja niiden ylittämisen, sekä yhteisen keskustelun ja reflektion työntekijöiden välillä. Moniammatillisissa työyhteisöissä tämä edellyttää myönteistä asennetta monialaiseen tiimityöhön ja yhteistyön koordinoitua, sekä yhteisten tavoitteiden asettamista. Epäselvät asiantuntijaroolit, vastuurajat ja erilaiset viestintätavat eri ammattiryhmien välillä voivat horjuttaa moniammatillista työtä. (Mönkkönen ym. 2019, 5.)

Moniammatillinen tiimi ei ole lähtökohtaisesti toimiva, eikä kokemustaustaisen ammattilaisen asiantuntijuus ja ammattiosaaminen tule hyödynnetyksi, jos viitekehyksessä negatiiviset asenteet ja oletukset, stigma ja hierarkkisuus rakenteena jäävät tunnistamatta ja purkamatta. Myös se, että kokemustaustaisten ammattilaisten työn sisältö ja osaamisala ei ole sosiaali- ja terveydenhuollon alkuunkaan totuudenmukaisesti sisäistetty ja on vain harvalle tuttu. Luo tilanteen, jossa moniammatillisen tiimin yllä mainitut onnistumista edistävät tekijät eivät täyty ilman halua yhdenvertaisuuteen. Ammatillinen itsevarmuus, kunnioitus ja arvostus muita kohtaan, sekä kyky ottaa uutta informaatiota avoimesti ja rehellisesti tarkasteluun on keskeistä.

Sosiaalialalla osa ammattitaitoa ja ammattiosaamista on kyky tunnistaa vallitsevia asenteita, -arvoja ja -stigmaa itsessään kuin myös työnkentällä. Myös toimintaympäristön ja yhteiskunnan syrjivien rakenteiden käsitteen hallitseminen ja ilmiön tunnistaminen oman työn

kontekstissa on tärkeää. Kun on kyse kohtaamistyöstä ja auttamistyöstä, jossa on aina jonkin-
 tasoisesti hierarkisuus ja vallankäytön aspekti läsnä työntekijän puolelta nähden asiakas, ei
 ole eettistä tehdä työtään ilman osaamista tunnistaa yhdenvertaisuuteen ja syrjintään vaikut-
 tavia tekijöitä. Johtajuus moniammatillisten tiimien kohdalla vaatisi myös mielestäni nykyistä
 aktiivisempaa tarkastelua. Olemmeko vain monistaneet vanhan toimintamallin uudelleen
 tapaan tehdä töitä. Kun katsoo moniammatillisen tiimin toimivuutta edistäviä tekijöitä (Mönk-
 könen ym. 2019) en näe kuinka hierarkkinen johtajuus olisi lähtökohtaisesti perusteltua tavoit-
 tellessa toimivaa moniammatillista työyhteisöä. Tässä tarvittaisiin vajojen ajatusmallien ja
 toimintatapojen rohkeaa modernisointia. Johtamisen ammatillisuuden näkökulmasta koke-
 mustaustalla tehtävän työn esihenkilön tulisi olla osaamista kokemustyön sisältöjen ja työn
 vaatimuksista sekä eettisyysosaamista.

3.9 Monitoimijaisuus ja johtaminen

Monitoimijaisessa työssä kehittyvä kollektiivinen asiantuntijuus on avainasemassa ratkaista-
 essa aikuissosiaalityössä esiintyviä haastavia ongelmia. Kollektiivisen asiantuntijuuden toimin-
 taympäristö rakentuu tyypillisesti moniammatillisille tai monitoimijaisille yhteistyömalleille.
 (Matthies, Svenlin & Turtiainen 2021, 5.) Tekniikan ja yritystoiminnan käytäntöjen nopeasta
 kehitymisestä huolimatta organisaatioiden kulttuuri ei ole kuitenkaan pysynyt tahdissa. Joh-
 don ja henkilöstön välinen vuorovaikutus ei ole seurannut uusimpia toimintatapoja, vaikka ne
 edellyttäisivät muutosta. (Onnismaa 2021, 3.)

Tällä viikolla käsittelemme monitoimijaisuuden ilmiötä sosiaalialalla tehtävässä työssä yhdenver-
 taisuuteen vaikuttavana tekijänä. Monitoimijaisuudessa, jossa myös palveluidenkäyttäjät ovat
 yhdenvertaisia toimijoita ammattilaisten lisäksi, on yhdenvertaisuuden toteutumiseksi luotu
 ainakin teoriassa perustukset. Yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttavat kuitenkin monet
 vaihtelevat seikat. Oma havaintoni työelämästä on, että hierarkiat ja johtamisentavat vaikut-
 tavat syiden kärkipäässä ratkaisevasti toiminnan laatuun ja -vaikuttavuuteen. Monitoimijai-
 suuden kohdalla erityisesti tarkastellessa vallankäytön lähtökodista yhdenvertaisuuden toteu-
 tumista. Siksi tässä yhteydessä monitoimijaisuuden ja moniammatillisuuden kohdalla on mie-
 lestäni välttämätöntä tarkastella myös johtajuutta.

6.11.2023

Kun hankkeemme aloitti toimintansa ja käynnistimme ensimmäisiä ryhmiämme, pohdin paljon
 sitä, kuinka oma osaamiseni on täysin yhdenvertaisuustyön puolelta ja erityisesti naiserytyi-
 sentyön saralta. En omannut juurikaan kokemusta rikos- ja päihdepuolen sisällöistä. Olin huo-
 lestunut kuinka voin sisäistää nopealla aikataululla kokonaan itselleni uuden maailman. En-
 simmäisten ryhmien käynnistyessä huomasin kuitenkin, että se etten ollut rikos- ja

päihdepuoleen erikoistunut olikin oikeastaan ammatillisesti lahja. Työparini kokemustaustainen ammattilainen, perehdytti minua omaan osaamisalaansa ja sain työni tarpeisiin nähden juuri oikeat- ja oikea aikaiset tiedot ja osaamisen. Nyt jälkeenpäin ajateltuna koen, ettei minun olisi ollut tätä työtä ajatellen vaikutuksellista, eikä edes mahdollista opiskella työparini osaamisalasta omassa työssäni tarvittavaa osaamista mistään muualta tai muilla tavoilla. Näin pystyin itsekin erikoistumaan oman osaamiseni täydentämisen osalta juuri kohderyhmämme tarpeisiin ja näkemään sen kulttuurin ilman esimerkiksi opinnoissa värittyneitä ennako-oletuksia. Pystyin myös keskittymään teoriaan kohdistetusti.

Huomion arvoista on kuitenkin, että edeltävän kaltainen tilanne ja lopputulema eivät olisi olleet mahdollisia ilman keskinäistä luottamusta ja kunnioitusta. Sen hyväksymistä, että vaikka oma työmme on oma työmme, ei sitä moniammatillisessa toiminnassa ole mahdollista tehdä ilman toisen alan ammattilaista. Sen hyväksymistä, että moniammatillisessa yhteistyössä kukaan ei osaa kaikkea ja se pitää uskaltaa sanoa ääneen. Hankkeemme työnkuvat todellisuudessa sisältävät myös muiden osaamista ja emme koskaan voisi toteuttaa koko työnkuvaamme yksilöinä. Työnkuvamme sisältävät osaamista, jota meillä ei itsellämme lähtökohtaisesti ole, mutta mitä monitoimijaisuus mahdollistaa ja kollektiivinen asiantuntemus syventää ja rikastuttaa. Moniammatillisen työn rakentuessa edeltävälle asetelmalle osaamisen näkökulmasta, johtaa hierakinen monitoimijaisuuden toteuttaminen hankalaan asetelmaan työntekijöiden kannalta. Jos edes yksi henkilö lähestyy työtä yksilökeskisesti toiminnan rakenteen ollessa hierarkkinen, rikkoutuu luottamus ja lopputuloksena on työyhteisöllinen henkilöitä, jotka eivät täysin voi toteuttaa sitä työtä, jota heiltä odotetaan. Eivät ainakaan ilman ristiriitoja.

Aikuissosiaalityön ominaispiirteiden ja yhteistyöhön ohjaavien säädösten vuoksi kollektiivista yhteistyötä ja yhteisen tiedon rakentamista on syytä tarkastella tarkemmin. Pelkkä oman ammattialan vertikaalinen kehittäminen ei enää riitä, vaan tarvitaan horisontaalista oman tiedon ja osaamisen sulauttamista muiden tietoon ja osaamiseen, tämä synnyttää kollektiivista asiantuntijuutta. Tämänkaltaisessa asiantuntijuudessa korostuvat refleksiivisyys suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan sekä omaan työhön, tiimin yhteistyöhön ja toiminnan arviointiin. (Matties ym. 2021, 5.)

7.11.2023

Kollektiiviseen asiantuntijuuteen liittyy myös nykytyöelämän kontekstissa sitä tarkasteltaessa kysymys siitä, mikä on esihenkilön/johtajan rooli hierarkkisesti toteutetussa moniammatillisessa kollektiivista asiantuntijuutta työssään hyödyntävässä työyhteisössä. Onko johtajan roolissa olevalla henkilöllä yhtäläinen vastuu osallistua kollektiiviseen tiedon jakamiseen ja -sisäistämiseen? Entä toisin päin -mitä jos muulla tiimillä olisi myös oikeus ja vastuu ymmärtää ja sisäistää johtajan työnkuva ja asiantuntijuutta? Tässä voidaan pohtia olisiko johtaja enää silloin tarpeellinen ja mitä sellaista osaamista johtaja pystyisi kollektiivisesti jakamaan

johtamisosaamisestaan, joka edesauttaisi yhdenvertaisuutta ja monitoimijaisuuden toteutumista. Ollessaan teoreettisesti ainakin hierarkisuuden näkökulmasta ristiriidassa niiden toteutumisen kanssa. Ellei johtajalla sitten ole taustalla muuta soveltuvaa koulutusta tai osaamista, joka vastaisi yhteisön työhön tarvittavia osaamisvaatimuksia. Tällöin johtamisosaamisen jäädessä taas tarpeettomaksi monitoimijaisuuden mahdollistumisen näkökulmasta. Se, että tiimi omaa jo valmiiksi resurssina projektinhallinnanosaamista ja kehittämistyön ammatillisuutta on etenkin hanketyössä hyvin yleistä. Tiimi olisi hyvä silti perehdyttää yhteisönä yhteisvastuulliseen projektinhallintaan ennen varsinaisen toiminnan aloittamista, jotta toimintamallit hioutuisivat yhteen. Sen mahdollistaen saumattomuutta ja kollektiivisuutta yhteistoimintaan.

Yhdenvertaisuuden mahdollistuminen moniammatillisessa työyhteisössä vaati tutkimustietoon perustuvaa pohjatyötä. Mahdollistavat- ja haittaavat tekijät on huomioitava luodessa työlle rakennetta. Kaikilla yhteisön jäsenillä tulee olla riittävä osaaminen yhteistä määränpäättä ajatellen, hierarkisuus on minimoitava ja kaikilla tulee olla halu ja kyky arvostaa erilaisuutta sekä jakaa omaa ammattitaitoa ja omaksua muiden. Muuten saatetaan olla tilanteessa, jossa moniammatillisen yhteisön sisällä on kollektiivisen asiantuntijuuden yksikköjä ja yksilötyötä tekeviä yhteisönjäseniä. Tilanne rikkoo henkistä turvallisempaa tilaa eikä mahdollista luottamuksen syntymistä ja eettistä aidosti toteutuvaa monitoimijaisuutta.

Kollektiivinen asiantuntijuus syntyy erilaisissa yhteistyömuodoissa ja rakenteissa sekä itsenäisenä interventiona. Tutkimuksessa, jossa kohteena olivat moniammatilliset työryhmät, havaittiin, että moniammatillisuuden haasteina koetaan yhteisen tiedonluomisen käytännöt ja vuorovaikutustaitojen oppiminen. Organisaatioiden rakenteet eivät tue näitä riittävästi. Esteiksi on tunnistettu: resurssipula, perinteinen hierarkia sekä organisaation rakenteellinen pirstoutuneisuus, hallinnon sisäinen hierarkia ja hallinnon politiikka. Epäonnistuneen yhteistyön juuret voivat liittyä moniin tekijöihin, jotka vaikeuttavat tiedonmuodostusta. Yhteisölliset tekijät, kuten hierarkia, valtasuhteet ja organisaatiokulttuuri, voivat muodostua käytännön esteiksi. Yksilölliset tekijät, kuten kognitiivinen poikkeavuus, kielelliset erot, ammatilliset termit, sukupuoli, ikä ja etninen tausta sekä tunnetekijät, voivat myös vaikuttaa yhteistyön haasteisiin. Rakenteelliset tekijät, kuten luottamuksen puute tai liiallinen luottamus, ajanpuute, kilpailu ja tilajärjestelyt, voivat myös vaikeuttaa yhteistyötä. (Matthies ym. 2021, 5.)

Toisaalta kollektiivinen tiedonmuodostus näyttää edistävän yhteistyötä, kun osapuolet jakavat yhteisen ongelman tai huolen. Onnistuessaan kollektiivinen tiedonrakentaminen kehittää osallistujien kollektiivista asiantuntijuutta, koska yksilöiden ei tarvitse hallita kaikkea tietoa itse. Kollektiivinen asiantuntijuus mahdollistaa osallistujien pääsyn toistensa tietoihin ja taitoihin. Näiden näkökohtien perusteella voidaan väittää, että vakiintuneet asiantuntijatiimit saattavat ylittää omat tiedonrajansa tiiviin yhteistyön kautta muiden asiantuntijoiden kanssa. Tieto

tulee jaetuksi ja yhteiseksi, eikä yksilö välttämättä enää erota selvästi rajaa oman asiantuntijuutensa ja kollektiivisen asiantuntijuuden välillä. (Matthies ym. 2021, 5.)

Tutkimustietoon pohjautuva ja ammattitaitoinen monitoimijaisuuden toteuttaminen ja pohjatoiden tekeminen on myös eettisyyden näkökulmasta vaatimus monitoimijaisen työn toteuttamiselle. Supernovat-ryhmämallissa myös sosiaalialan ammattilainen jakaa omasta elämästään. Tehden sen sosiaalialan ammatillisuuden ja -eettisyyden rajoihin sovitetusti. Ohjaaja osallistuu aiheen pohdintaan kaikilla ryhmäkerroilla, se on yksi ryhmän vaikuttavuuden tekijöistä. Se ilmentää yhdenvertaisuutta, luottamusta ja arvostusta niin työparien välillä kuin kohdistuen ryhmäläisiin. Kukaan ei ole tullut neuvomaan ketään, eikä erillisenä hallitsemaan tilannetta korostuneella tavalla. Kaikilta vaaditaan yhtäläisesti rohkeutta ja kunnioitusta.

Kaikkina kertoina aiheista ei kuitenkaan tunnu luonnolliselta jakaa tunnetasolla, se on inhimillistä. Silloin on terveellistä lähestyä aihetta muista kulmista omia rajoja kunnioittaen. Nojautuen esimerkiksi hyödyttävään tutkimustietoon koskien aihetta, kuitenkin luoden yhteyttä, ei luennoiden. On keskeistä, että työparin kanssa uskaltaa puhua päivän tunnetiloista ja viireystilasta. Jos työpariin ei voi luottaa täysin, tai hänen ammattitaitoonsa, ollaan henkisesti vaarallisessa tilanteessa niin nähden työparityö kuin ryhmäläiset. Eikä toimintaa olisi lähtökohtaisesti eettistä toteuttaa. Sosiaalialan ammattilainen jakaa eletystä elämästään erilaisin rajauksin ja tavoin kuin kokemustaustainen ammattilainen. Keskittyen tunnekokemuksiin ja henkilökohtaisiin oivalluksiin ryhmän aiheisiin nähden, en tapahtumiin ja yksityiskohtiin. Tarinallistan myös jakamiani kokemuksia.

Työparien välille voi syntyä kollektiivista asiantuntijuutta myös elämäntarinoiden ammatilliseen puoleen sovitettujen versioiden osalta. Työparit osaavat molemmat omasta ammattitaidostaan lähestyen yhdistää toistensa tarinat ryhmäläisten siinä hetkessä määrittämään aiheen käsittelytasoon ja suuntaan sopiviksi. Asemoiden nämä akuutisti hetkessä nähden aihe sekä oma- ja toisen elettyelämä. Ryhmiä ohjataan/ne muodostuvat osittain symbioosissa työparin-, aiheen- ja ryhmänjäsenten kanssa. Vastuualueet painottuvat ryhmätilanteessa pintapuolisesti katsottuna sosiaalialan ammattilaisen vastuuseen ryhmäkerran teoria- ja menetelmäosaamisesta. Ja ryhmänkaaren turvallisesti läpi kuljettamisesta. Kokemustaustaisen ammattilaisen vastuulla on käyttää omaa tarinaa aiheeseen räätälöidysti. Ja havainnoiden kokemustaustan tuoman ammattiosaamisen kautta herkästi ryhmäläisten tarpeita keskustelun osalta. Rajaaminen on lähtökohtaisesti sosiaalialan osaajan vastuulla. Mutta se mikä ratkaisee vaikuttavuuden osalta ja mikä ilmentää ammattilaisuutta konkreettisimmin ryhmien kohdalla on kollektiivisen asiantuntijuuden syntyminen ohjaukseen.

Kahden eri ammattikunnan erilaisesta ammattiosaamisesta ja ammatillisista painoituerioista huolimatta jakamien on mielenkiintoisella tavalla henkisesti yhtenevää. Ollessaan kuitenkin teoriassa perustavanlaatuisesti erilaista. Työparin elämä tulee tutuksi ja sitä kautta

ohjaamiseen löytyy rytmiä, kun tietää miten ja millaisia asioita toinen jakaa ryhmässä. Tietää toisen rajat ja osaa ottaa huomioon mahdolliset kipupisteet. Sosiaalialan ammattilaisella ei ole lähtökohtaisesti samanlaista osaamista oman elämän hyödyntämiseen työssään. Myös ammattietiikan näkökulmasta sosiaalialan ammattivaatimukset muokkaavat raameja sosiaalialan osaajan jakamisen tavoille, osittain johtuen myös rakenteen hierarkkisuudesta ja työnkuvaan sisäänrakennetusta valta-asemasta. Kokemustaustaisen ammattilaisen kohdalla oman tarinan jakamisen on työn perusosaamista ja sen kertomisen tavat pohjautuvat yksilön sisäisille eettisille vaatimuksille. Näin tässä hetkessä, jossa ammattikunta ei tule tunnustetuksi ja pääse luomaan omaa yhtenäistä eettistä koodistoaan. Kokemustaustaisen ammattilaisen ammatti-osaaminen sisältää itsenäisesti omaan osaamiseen haettua ja sisäänrakennettua ammattietikkaa. Ilmentäen näin vahvaa työhön suuntautuvaa henkilökohtaisen kiinnostuksen aspektia, eli ammatillisuutta.

8.11.2023

Organisaatioiden kulttuuri ei ole seurannut yhtä nopeasti johtamiskäytäntöjen kehitystä. Johdon ja henkilöstön vuorovaikutus ei ole kehittynyt vastaavassa tahdissa, vaikka uudet toimintatavat edellyttäisivät sitä. Johtamisopit taipuvat usein yksipuolistumaan ja korostamaan tiettyä erillistä ja idealisoitua näkökulmaa toiminnasta. Viimeisten vuosikymmenien aikana johtamisnäkökymykset ovat kokeneet toistuvia muutoksia. Tilanepainotteisessa tarkastelussa ymmärrettiin, että johtaminen on monimutkainen sosiaalinen prosessi. Perinteiset johtamismallit perustuvat kontrolliin, kun taas uudet johtamisnäkökymykset korostavat valtuuttamista, valmentamista ja mentorointia. Organisaatiot suuntaavat usein toimintaansa oireiden mukaan, mikä johtaa siihen, että päätökset "ilmaantuvat" sen sijaan, että niitä tehtäisiin. Ennakko suunnitelmaa ei toteuteta faktoihin ja kokemukseen perustuvalla loogisella päättelyllä, vaan seuraamme tapahtumien kulkua ja ihmettelemme outoja ja epäselviä asioita. Mitä enemmän organisaation toiminta nojaa ihmisten luovuuteen ja inhimillisten voimavarojen hyödyntämiseen, sitä tärkeämmäksi nousee johtamisen rooli ihmisten ajatusten ja tunteiden ymmärtämisessä. (Onnismaa 2021, 3.)

Uusien johtamisnäkökymyksien korostaessa valtuuttamista, valmentamista ja mentorointia (Onnismaa 2021) korostuu johtajan ammatillisuus, asiantuntijuus ja yhteinen kollektiivinen asiantuntijuus, sekä sen ulottuvuus myös johtajaan. Suomalaisessa yhteiskunnassa johtajan rooli työelämänrakenteissa ja -osana työntekemisen kulttuuria, tavoitteeseen pääsyn edistäjänä ja mahdollistajana tulee harvoin kyseenalaistettua. Siitä huolimatta, että vastaa kaikkia modernejä työskentelyn tapoja.

Perinteinen johtaminen on yhteiskuntamme vakio ja kulttuurimme kyseenalaistamaton normi. Silloinkin kun sen käyttäminen sellaisenaan johtaa tutkitun tiedon valossa toiminnan onnistumisen heikkenemiseen.

Siinä missä Suomi valtiona ohjautuu demokraattisesti, ei työelämän rakenteissa demokratia ole yleistä. Nykytyöelämän johtajuuskäytäntöjä voidaan tarkastella paikoittain ongelmallisena ainakin monitoimijaisuuden mahdollistumisen tutkimuksen tuloksiin nähden. Tasa-arvon ja demokratianihanteille rakennettu suomalainen yhteiskunta hyväksyttää työelämässä kovaakin hierarkiaa ja autoritääristä johtamista juurikaan kyseenalaistamatta sitä. Muodostaen tässäkin asenne- ja arvoriitiriidan tasa-arvon, demokratian ja hierarkkisuuden hyväkymisen kesken, sellaisessa yhteiskunnan rakenteessa joka kosketta valtaosan väestöä elämää lähes päivittäin.

Suomalainen kulttuuri vaatii yhdenvertaisuutta toisaalla ja hyväksyy eriarvoisuutta toisaalla, niin syrjäntätilastojen muodossa, kuin työelämässä. Myös havainto päätösten ilmaantumisesta niiden aktiivisen tekemisen sijaan liittyy mielestäni yhdenvertaisuuden estymiseen. Se, että samaa johtamismallia monistetaan perehtymättä kontekstiin aiheuttaa ristiriitaa ja hyödyttömiä mahdollisesti kuormittavia ja työtä hidastavia sekä toiminnalle haitallisia toimintatapoja. Sekä vie voimavaroja ja työaika, joka kuluu jatkuvaan mikrosopeutumiseen, johon ei toimivassa rakenteessa olisi tarvetta.

9.11.2023

Kaksi kolmesta palkansaajasta toimii pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, mutta samalla on havaittavissa yleistyminen henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja kilpailuun kannustavista arviointi- ja palkitsemisjärjestelmistä, jotka eivät välttämättä ole linjassa tiimityön ilmoitettujen periaatteiden kanssa. Näyttää siltä, että nykyiset johtamis- ja organisaatio-opit pyrkivät entistä tehokkaammin hallitsemaan työntekijöiden toimintaa, ottaen huomioon älykkyyden, tunteet, aloitteellisuuden, vastuullisuuden ja kommunikaatiokyvyn, sekä inhimilliset taidot ja ominaisuudet riippumatta ammattitaidosta ja välittömistä työtuloksista. Uuden tuotantokonseptin mukaisen työntekijän odotetaan olevan läpinäkyvä, haavoittuva, yksilöllisesti vastuussa ja jatkuvan henkilökohtaisen arvioinnin kohteena. Usein ilman kollektiivisuuden tarjoamaa turvaa. Kun kollektiivisuus vähenee, työn vaatimukset kohdistuvat suoraan yksilöön. Säilyttääkseen työllistyvyytensä ja kilpailukykyä yksilöllistetyt työntekijät joutuvat esittämään "virillisyyden esityksiä" ja torjumaan uupumuksen, väsymyksen ja savuttamattomuuden tunteita. (Onnismaa 2021, 3.)

Vuorovaikutuksessa ilmenee aina valtasuhteita, jotka voivat sekä estää että luoda edellytyksiä toiminnalle. Valta ohjaa joitakin puheenvuoroja eteenpäin samalla kun sivuuttaa toisia. Puhe ja vuorovaikutus voivat joko mahdollistaa vapautta ja luovia ratkaisuja tai asettaa rajoituksia ja toistaa vanhoja kaavoja. Vuorovaikutus tarjoaa tilaa erilaisille tulkinnoille, ja poikkeuksellinen tulkinta voi avata mahdollisuuksia uudenlaiseen toimintaan. Johtamisen on siten vaadittava herkkää kielenkäyttöä sekä entistä parempaa kykyä hahmottaa kokonaisuuksia ja tehdä yhteistyötä. Painopisteen tulisi olla dialogisessa ja suhteissa tapahtuvassa johtamisessa, mikä

edellyttää organisaatioilta kykyä käsitellä moniäänisyyttä, laajentaa osaamistaan ja luoda tilaa virtaaville keskusteluille, dialogille ja keskinäiselle arvostukselle. (Onnismaa 2021, 3.)

Työelämän kasvavat vaatimukset ja yksilökeskeisyys ovat haasteita monitoimijaisuuden ja yhdenvertaisuuden mahdollistumisen kannalta. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta sillä millä tavoin organisaatiota johdetaan ja millaiseksi sen ilmapiiriä pyritään luomaan/millaiseksi se muodostuu, on vaikutusta. Avoimessa kulttuurissa kehitys ja moniäänisyys saavat tilaa, kun taas esteet dialogille johtavat muutoksen pysähtymiseen ja vaikuttamisen mahdollisuuksien kaventumiseen. Monitoimijaistyötä tehdessä on tärkeää huomioida, miten asioista puhutaan, ja että viestitään kaikkia kunnioittaen ja yhdenvertaisesti kohdaten. Humaanisuus, dialogin mahdollistaminen, yhdenvertaisena kohtaaminen, vuorovaikutustaidot sekä kyky tiedostaa ja kyseenalaistaa totuttuja toiminta- ja ajatusmalleja ovat johtajuuden näkökulmasta ammatillisia vaatimuksia moniammatillisten työyhteisöjen ja monitoimijaisentyön johtamiseen ja ohjaamiseen.

Monitoimijaisuuden onnistumisen kannalta olisi tärkeää, että sen suunnittelijat ovat jo alun perin sisäistäneet yhteiskuntamme rakenteiden syrjiviä aspekteja ja teoretietoa yhdenvertaisuustyön eri näkökulmista. Toiminnan epäloogiset rakenteet, ja tavoitteen kanssa ristiriidassa olevat vaatimukset, plus yksilön tarkastelu muusta työyhteisöstä irrallisena yksittäisenä toimijana monitoimijaisessa työssä luovat työntekijälle jatkuvan maskaamisen tilanteen omaan työhönsä. Työn tavoitteen, -toteutuksen ja -vaatimusten, sekä toiminnan arvojen ja sen tavon, jolla työntekijän kohdataan ollessa ristiriidassa. Tällöin ei kollektiivisuus voi toteutua. Eikä turvallisempaa tilaa synny mahdollistamaan avointa jakamista monitoimijaisuuden mahdollistamiseksi.

10.11.2023

Ammatti- ja sektorirajojen ylittäminen saattaa merkitä myös työnjakojärjestelmän ja ammattieettisten ohjeiden purkamista. Tämä ei välttämättä johda automaattisesti verkostopohjaiseen yhteistyöetiikkaan. Puheet asiantuntijoiden kriittisestä itseymmärryksestä ja ammatillisesta kasvusta voivat nykyään näyttäytyä ylellisyytenä. Ennakkoluulot tai toisen ammattiryhmän aliarvioiminen eivät ole harvinaisia. Puhuminen henkilökohtaisista huolista objektiivisen ongelman sijaan voi auttaa poistamaan yhteistyön esteitä. Ongelma näyttäytyy väistämättä eri tavoin eri ammattiryhmille, ja ratkaisuja lähestytään omista lähtökohdistaan. Eri ammattiryhmillä on omat perustehtävänsä, käsitteistönsä ja ammattieettiset ohjeensa, jotka eivät aina ole lähtökohtaisesti yhteensopivia keskenään. (Matthies ym. 2021, 5.)

Tarkastellessa monitoimijaisuutta ja sen toimintaedellytyksiä korostuu mahdollistajana ensisijaisesti turvallisuus ja vastavuoroisuus. Niiden mahdollistumisen vaatimuksena olisi toimintakulttuurin ja rakenteiden, sekä asenteiden muokkaaminen yhdenvertaisempaan suuntaan pois hierarkkisesta yksilökeskeisestä työelämän nykynormista. Jos työyhteisössä ei ole rakenteiden

tasolla mahdollista kohdata toista yhdenvertaisena, ei monitoimijaisuudellekaan synny toivottulla tavalla tilaa toteutua. Tämä näkyy mielestäni selkeästi sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijällä muutoinkin kuormittavan työn sisältäessä asenne- ja arvoriititää, jonka aiheuttama kuormitus, ja toiminnan- sekä käytänteiden ristiriitaisuuksissa navigoiminen asettuu työntekijöiden arkeen työelämän normina. Toimiakseen yhdenvertaisesti moniammatillisessa työyhteisössä tulisi myös tiedostaa eri ammattikuntien mahdollisesti eriävät ammattilaisuus- ja eettisyys painotukset ja -vaatimukset. Itse ajattelen, että kun moniammatillinen työyhteisö on koottu ja työtä ollaan aloittamassa, olisi tärkeää käydä edeltävät läpi. Ja luoda yhteisölle/työryhmälle omat yhtenevät jaetut ammatillisuus- ja eettisyyskriteerit.

Viikkoanalyysi

Toimimme moniammatillisena tiiminä ja -työparina. Koen että teemme myös moniammatillista yksilötyötä, sillä muun tiimin osaaminen on aina kiinteä osa työtämme. Olemme myös monitoimijainen toimija sillä toimintamme tarve ja kehittämisuunta on noussut suoraan kohderyhmältämme ja sen myös kehittäminen on tehty jatkuvassa yhteistyössä kohderyhmän kanssa. Esimerkkinä monitoimijaisuuden ilmenemisestä hankkeemme kehitystyön kautta, toimii erityisen hyvin yksi ryhmämallimme aiheista: häpeä ja syyllisyys. Aluksi se ei kuulunut ryhmämallimme aiheisiin. Häpeän-teema nousi kuitenkin toistuvasti keskusteluun toimintamme mukana olevilta naisilta ja myös suoranaisena aihetoiveena. Sen pohjalta aloimme kehittää häpeästä materiaalia omaksi ryhmäkerrakseen. Kehitimme aiheita yhdessä molemmat kokemustaustaiset ammattilaiset ja molemmat sosiaalialan ammattilaiset. Aiheen syvimpään olemukseen eli kohderyhmämme kokemukseen aiheesta ja tarpeisiin sen osalta nähden aihe kerta ei olisi päästy ilman kokemustaustaisten ammattilaistemme näkökulmia ja ammatillisesti jäseneltyä kokemustietoa. Kun taas sosiaalialan ammattilaisten puolelta nousi aiheeseen sisällytetty syyllisyys. Näitä kahta on keskeistä tarkastella rinnakkain niiden usein sekoitussa toisiinsa ja ollessa kohderyhmäämme laajasti koskettava asia identiteettityön osalta.

Keskustelu vaikuttavuudesta on lisääntynyt sosiaali- ja terveystalvelujen arvioinnissa. Harvemmin puhutaan kuitenkaan vuorovaikutuksen ja yhteistyön vaikuttavuudesta, mikä kuitenkin on työn vaikuttavuuden keskeinen ehto. Esimerkiksi terapiamenetelmiä arvioivassa tutkimuksessa, jossa käytettiin laajoja aineistoja ja vertailtiin eri menetelmiä, havaittiin, että yksittäisellä menetelmällä ei sinällään ole yhtä suuri merkitys kuin sillä, millainen suhde asiakkaaseen syntyy. Samaa voi sanoa moniammatillisesta työskentelystä, jonka onnistuminen riippuu oleellisesti eri toimijoiden kyvystä toimia tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti yhdessä. Ammattien välisen yhteistyön määrällä ja vuorovaikutuksen tavalla on oletettavasti vaikutusta siihen, minkälaiseksi moniammatillinen työskentely kehittyy. (Mönkkönen & Kekoni 2020, 231.) Tehokkaassa moniammatillisessa työskentelytavassa ilmenee jaetun työn periaate missä kaikkien ammattilaisten asiantuntijuus laajenee sulautuen yhdeksi kokonaisuudeksi. (Mönkkönen & Kekoni 2020, 233).

”Kollektiivisessä asiantuntijuudessa tieto tulee jaetuksi ja yhteiseksi, eikä yksilö välttämättä enää erota selvästi oman asiantuntijuutensa ja kollektiivisen asiantuntijuuden välillä”. (Matties ym. 2021, 5). Edeltävä on tapahtunut työyhteisössämme osittain ainakin kohderyhmämme naisten elämään ja siihen liittyvien hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tunnistamisessa, yhdenvertaisuus osaamisessa, sukupuolisensitiivisessä työotteessa ja nais erityisyyden osaamisessa. Pääosin voisin sanoa, että jaamme nyt noin kolmen vuoden jälkeen kaikki kollektiivisen asiantuntijuuden hankkeessamme tehtävän työn osalta yleisesti, mutta vain eri painotuksilla. Tunnistan kuitenkin myös yhtäaikaisen ilmiön, kuinka kaikkien ydinosaminen ei ole ollut kollektiivisesti käytössä, eivätkä kaikki hallitse yhtäläisesti kokonaiskuvaa. Koen silti, että olemme onnistuneet, sillä omanlaisemme yleinen kollektiivinen asiantuntijuus ja -kollektiivista asiantuntijuutta muutoinkin on kuitenkin ehdottomasti syntynyt. Yleisesti tunnistan mahdollistaviksi tekijöiksi luottamuksen, kunnioituksen, henkilökemiat, uteliaisuuden, jaetun yhdenvertaisuuskäsityksen ja ammatillisen itsevarmuuden. Ja haasteena perinteisen hierarkian, luottamusongelmat, osaamisen tasoerot nähden toteutettava toiminta ja yksilökeskeisen työelämän vaatimukset.

3.10 Ammatillaisuus, etiikka ja moraalit

Sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisilla on yhteiset eettiset periaatteet, jotka painottavat inhimillisen kohtaamisen merkitystä ja asiakkaan osallisuutta päätöksentekoon omassa elämässään. Molemmilla aloilla keskeinen periaate on ihmisarvo, joka on vahvistettu myös kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Lisäksi ammattityötä ohjaavat kansalaisten perusoikeudet, jotka on määritelty kansallisessa perustuslaissa. Ammattialoilla noudatetaan myös alakohtaisia eettisiä periaatteita, jotka ohjaavat ammatinharjoittamista. (Mönkkönen & Kekoni 2020, 219.) Ammatillaisuus ei ole vain joukko opittuja taitoja. Se sisältää lisäksi yksilön ammatillisen-identiteetin ja sitoutuneisuutta arvopohjalle rakentuviin ammatillisiin standardeihin, jotka ohjaavat kaikkea ammattilaisen työskentelyä.

13.11.2023

Identiteetit muodostuvat hyödyntämällä historiaa, kieltä ja kulttuurin resursseja astuttaessa rooliin, ei niinkään valmiina olevan roolin sisällä. Keskeistä on, minne kuulumme ja miten osallistumme tarinaan, joka muokkaa identiteettiämme. Moraali on keskeinen tekijä identiteetin rakentumisessa. Moraaliset arvot luovat elämän kehyksen ja ohjaavat, mihin suuntaan elämää tulisi kehittää, jotta se olisi merkityksellistä. Näin ollen vastaus siihen kuka olemme, tulee esiin luonnollisesti, kun kiinnitämme huomiota tärkeisiin asioihin, jotka heijastavat identiteettiämme ja kuin myös sen, mihin yhteisöön kuulumme. Sama pätee ammatilliseen identiteettiin. Kun työelämän jatkuvuus ja ammatillinen suunta heikkenevät, menetämme samalla kyvyn tunnistaa itsemme työntekijänä ja integroida itsemme ammatilliseen yhteisöön.

(Onnismaa 2021, 5.) Kokemustaustaisten ammattilaisten kohdalla henkisesti yhteisöön itsensä liittäminen ammattilaisena tapahtuu ympäristössä, joka ei tunnusta ammattilaisuutta, mutta on kuitenkin kutsunut hänet mukaan. Identiteetin muodostumisen kannalta keskeinen kysymys: minne kuulumme? Laittaa kokemustaustaisten ammattilaisten ammatti-identiteetin osalta odotushuoneeseen, eriarvoiseen asemaan.

Ammattilaisuus tuntuu olevan edellytys ja toivottava asia työelämänodotuksissa työntekijää kohtaan. Se mikä yksilölle olisi edullista ja eteenpäin vievää ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta ja hyöty sen kehittymisestä, on paperilla sama mitä työelämä työntekijöiltä hakee. Mutta työelämän rakenteet eivät tue sellaisen ammattilaisuuden syntymistä. (Onnismaa, 2021, 5.) Näin työntekijä on vaatimuksiltaan jatkuvasti ristiriitaisessa ilmapiirissä nähden oma ammattilaisuutensa. Asenneristiriita vaikuttaa haasteellisesti erityisesti kokemustaustaisten ammattilaisten kohdalla ammatti-identiteetin syntymiseen. Jatkuvuuden ja ennustettavuuden puuttuessa jo siitä lähtien, että toisessa paikassa henkilön ammattitaito ja ammattilaisuus tunnustetaan, ja toisessa paikassa hänet saatetaan kohdata vapaaehtoistyöntekijänä ja olla kyvyttömiä tunnistamaan ammattitaitoa. Eikä kaikkialle työsuhdetta ole edes mahdollista solmia.

14.11.2023

Perinteinen näkemys asiantuntijuudesta osoittautuu puutteelliseksi jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja monimutkaisten asiakasongelmien ratkaisemisessa. Tässä perinteisessä asiantuntijuuskäsityksessä yksittäiset asiantuntijat edustavat organisaation ja instituution kytköksissä olevaa tietoa. Useat kokemukselliset, sosiaaliset ja rakenteelliset tekijät voivat vaikeuttaa yhteisen tiedonmuodostuksen prosessia. Näitä haasteita ei voida ratkaista pelkästään perinteisillä hallinnollisilla toimenpiteillä tai työn uudelleenjärjestelyillä, kuten oletetaan sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatiossa. On tärkeää huomioida, että paikallisuus ja nykyhetki ovat olennainen osa organisaatioiden toimintaympäristöä kompleksisessa maailmassa. Tästä näkökulmasta keskittämiseen tähtäävät uudistukset voivat aiheuttaa ristiriitoja. (Matthies ym. 2021, 5.)

Haaste ei liity ainoastaan yksittäisten asiantuntijoiden, asiakkaiden tai muiden toimijoiden haluttomuuteen tai kyvyttömyyteen tehdä yhteistyötä, vaan se vaatii kulttuurimuutosta, jossa kaikki toimijat osallistuvat yhteiseen kehittämistyöhön ja hyväksyvät, että muutokset vaativat aikaa organisaatioissa ja ihmisten mielissä. (Matthies ym. 2021, 5.) Tällaisissa haastavissa murroskohdissa kokemustaustaisten ammattilaisten kyky liikkua asiakkaan kokemuksen ja ammattilaisen työn rajapinnalla nousee keskeiseksi. Kokemustaustaiset ammatilliset ovat lähtökohtaisesti myös tottuneet toimimaan työympäristöissä, jossa yhteiskehittäminen on keskiössä. Voisivatko kokemustaustaiset ammatilliset ammattikuntana olla se joukko, joka

osallistuisi innovoimaan tapoja, joilla yhteiseen kehittämistyöhön sitoutuminen voisi mahdollistua paremmin?

15.11.2023

Kognitiotieteen näkökulmasta kehittynyt asiantuntijuus ei ilmene yksilön sisäisenä, kehittyneenä päättelykykynä, sen sijaan tieto hajautuu yhteisöön ja kollektiivinen asiantuntijuus konkretisoituu yhteistyössä muiden toimijoiden, eli monitoimijaisuuden kanssa. Kollektiivinen asiantuntijuus ilmenee yhteisen tavoitteen saavuttamisessa, kun toimijat työskentelevät yhdessä hyödyntäen kulttuurin tarjoamia toiminnanvälineitä. Tässä yhteydessä muodostuu myös erilaisia oppiviaverkostoja, jotka tunnetaan innovatiivisina tietoyhteisöinä. Näissä yhteisöissä toimijat ovat sitoutuneita ongelmien ratkaisuun, ohittaen muodolliset roolit, koska näiden roolien jäykkyys puuttuu, eikä tiedon ja taitojen jakamista ole tarkasti määritelty. (Matthies ym. 2021, 5.)

Aikuissosiaalityössä edeltävä voisi viitata epävirallisiin yhteisöihin ja tiedonlähteisiin, jotka eivät perustu perinteisiin tieteellisiin rakenteisiin. Asiantuntijuus luodaan käytäntöyhteisöjen omien yhteistyöponnistelujen kautta, synnyttäen syvällistä, hiljaista tietoa ja lisää perehtyneisyyttä. (Matthies ym. 2021, 5.) Syvälinen tietotaito ja hiljainen tieto, kuin myös laaja perehtyneisyys oman ammatin sisältöihin sisältyy siihen ammattitaitoon mitä kokemustaustaiset ammattilaiset tuovat mukanaan sosiaali- ja terveydenhuollon kentälle. Kokemustaustaiset ammattilaiset omaavat myös työn kautta hankittujen verkostojen lisäksi, monesti omat laajat verkostot työympäristönsä keskeisiin toimijoihin toipumisajaltaan. Kokemustaustaisten ammattilaisien sisälle on usein rakentunut jo lähtökohtaisesti innovatiivisia tietoyhteisöjä ja tällaisissa yhteisöissä työskentelyä, ja nämä he tuovat mukanaan työnantajansa käyttöön.

Sosiaalityössä kollektiivisen asiantuntijuuden prosessia voidaan kuvata esimerkiksi kriittisenä reflektiivisyytenä, osana asiantuntijuutta ja moniammatillista työtä. Kollektiivinen tiedonrakentaminen on olennainen osa asiantuntijuutta. Erityisen merkittävää se on tilanteissa, joissa on ratkaistava pulmallisia elämäntilanteita, kuten sairauden, työttömyyden, parisuhdeongelmien, päihteiden ja mielenterveysongelmien lisäksi taloudellisen haavoittuvuuden tilanteita. Yhteistyössä pyritään tuottamaan enemmän kuin yksilö tai yksi asiantuntija voisi saavuttaa yksin. (Matthies ym. 2021, 5.) Ammattilaisuus ja asiantuntijuus tulisi ennemminkin vahvistua entisestään kollektiivisessa työssä. Mutta on totta, että kollektiivinen asiantuntijuus vahvistuakseen vaatii ammattiosaamista osallistujilta. Tällä hetkellä kokemustyötä hyödynnetään lähtökohdasta, jossa ammattiosaamista ei voida todentaa tutkinnolla, vaan todentaessa omaa osaamista on sen näkyväksi tuleminen kiinni siitä, miten palkkaajapuoli sen määrittää ja tunnistaa. Tämä laittaa kokemustyötä tekevät henkilöt haavoittavaan asemaan työelämässä.

Kokemustaustainen työntekijä ei voi nojata ammattilaisuutensa todistaakseen mihinkään mitä ei voisi nykytilanteessa kyseenalaistaa, sillä mitään raameja ei ole määritelty. Tämä johtaa

tilanteeseen, jossa periaatteessa kuka vain voi tehdä kokemustyötä. Se ilmentää mielestäni stigmaa, niputtaen kokemustyötä tekevät henkilöt yhtenäiseksi joukoksi identtisillä kokemuksilla ja osaamisentasolla varustettuja yksilöitä. Jättäen huomiotta ihmiselämän yksilöllisyyden ja sen että kaikki eivät kerro samaa tarinaa. Vaan päinvastoin jokainen tarina ja sen kertojan painotukset ovat yksilöllisiä. Kuin myös sen, ettei edeltävä pelkällään riitä työelämän tarpeisiin. Kokemustaustaisille työntekijöille on työelämässä ääneen sanomattomia vaatimuksia esimerkiksi työelämätaidoista ja toimintaympäristön hahmottamisesta, mitä vapaaehtois- ja vertaistoiminnassa toimiville kokemustaustaisille henkilöille ei ole. Ja niin kuin (Matthies ym. 2021) toteavat, kollektiivisessa asiantuntijuudessa pätevyys on myös vaatimus. Ja pätevyyden mukana tulisi tulla oikeuksia, esimerkiksi palkan perusteluihin nähden. Tilanteessa, jossa kokemustaustaisen ammattilaisten pätevyys on tilannekotaisesti arvioitavaa ja yksittäisten yksilöiden arvioinnista riippuvaista rikotaan kaiken tilanteeseen liittyvän eettistä pohjaa.

Kokemustaustaiset ammattilaiset ovat ammattilaistason osaamisella, jo yksilöinä monialaisia-hybridejä, jotka ovat tehneet myös paljon henkilökohtaista ammattilaisuutta tukevaa ja ilmentävää pohdintaa työstäessään tarinansa. Ammatti-identiteetti ja henkilökohtainen identiteetti omaavat liukumakohdan, jonka kautta tuo osaaminen tulee käyttöön. Ammattilainen osaa erottaa ammatti-identiteetin henkilökohtaisesta, ja kokemustaustaisilla ammattilaisilla edeltävä on korostuneen keskeinen osa ammattitaitoa ja työhyvinvointiosaamista. Harva muun alan ammattilainen joutuu tehdä jo työnsä pohjaksi tuota erottelua, joka kuitenkin ammattilaisuuden näkökulmasta tulee väistämättä ajankohtaiseksi ennemmin tai myöhemmin jotta kehittyvä ammattilaisuus mahdollistuu. Kokemustaustainen työntekijä kohtaa työssä todennäköisesti myös entisyydestä olevia henkilöitä ja mahdollisesti järjestää, suunnittelee ja kehittää heille toimintaa. Tässä ammattitaito erotella henkilökohtaista identiteettiä ammatti-identiteetistä ja omaksuttu kollektiivien asiantuntijuus tulee erittäin konkreettisesti näkyväksi osaamisvaatimuksena muun muassa turvallisemman tilan mahdollistamisen näkökulmasta.

16.11.2023

Moraaliset ja eettiset kysymykset ovat edelleen olennainen osa kaikkea ihmistyötä. Ammatitietikka on nyt erityisen ajankohtainen, koska valmiita toimintamalleja ei ole tarjolla yhtä laajasti kuin aiemmin, ja oikean ja väärän arvioimista joudutaan pohtimaan usein ennakoimattomissa tilanteissa. Etiikka-sana "ethos" juontaa juurensa kreikan kielestä ja tarkoittaa yksilöllistä tapaa. Sosiologi Max Weberin mukaan etiikan synty liittyy kulttuuriseen eriytymiseen ja poikkeamiseen annetuista normeista siitä mitä luonnollisesti tulisi tehdä (Sollen). Etiikka on Sollenin harkitsemista, systematisointia ja yleistämistä. (Onnismaa 2021, 4.)

Etiikka asettaa moraaliset käsitykset suhteeseen teorioiden ja ajatusmalien kanssa. Siinä pohditaan, mikä on "hyvää" ja "oikeaa". Millä kriteereillä jotain voidaan pitää hyvänä ja

toivottavana? Kuinka paljon kulloinenkin hyvä on vallanpitäjien määrittelemää? Millainen on hyvä ja eettinen ammatillinen käytäntö, ja miten sitä voi kuvata? Voidaan ajatella, että kehitys on johtanut myös anomiaan, selvien normien puuttumiseen ja yhteiskunnalliseen patologiaan. Ei enää tiedetä, mikä on mahdollista, mikä ei ole, mikä on oikeudenmukaista ja epäoikeudenmukaista, mitkä ovat oikeutettuja vaatimuksia ja toiveita, mitkä ovat sopimattomia. Näin ollen kaikkea tavoitellaan ilman selkeitä raameja. (Onnismaa 2021, 4.)

Selkeiden raamien puuttuminen näkyy tämänhetkisessä tavassa hyödyntää kokemustyötä. Se ei ole eettistä ja aiheuttaa moraalisesti ja eettisesti kyseenalaisia tilanteita lähtökohtaisesti jo työelämän normiin nähden, jossa työntekijöillä on yhtenevät oikeudet ja lakiin kirjattua turvaa. Ammattietiikka puolestaan on keskeinen osa niin sosiaali- kuin terveydenhuollon aloilla tehtävässä työssä. Sosiaali- ja terveydenhuollon kentän ollessa suurimmat kokemustyötä ja -ammattiosaamista hyödyntävät toimijat, voisi ajatella, että aloilla on olemassa hiljainen oletus siitä, että kokemustaustaisilla työntekijöillä on oma ammattietiikkansa, tai eettinen pohja työlleen. Myös tämä todentaa hiljaisesti kokemustyölle asetettuja ammatillisia vaatimuksia. Raamien puuttuminen näkyy myös stigmojen hyväksymisenä. Eettisyysnäkökulmasta hiljaisuutta kokemustaustaisten työntekijöiden aseman suhteen on hankalaa ymmärtää. Mutta toisaalta työelämän vakiintuneet hierakisnormit, nähden eettisyyden ja moraalin normien raamien katoaminen tuo taustamekanismeja näkyväksi.

Moraalia tutkiessa tulee väistämättä vastaan monimutkaisuutta, sillä ei ole selvää, mitä tarkalleen ottaen tarkastellaan. Ranskalaisfilosofi Michel Foucault määritteli moraalin ensisijaisesti niin, että se käsittää ne arvot ja toimintasäännöt, jotka annetaan yksilöille ja ryhmille, mikä muistuttaa filosofi Arthur Schopenhauerin ohjetta: ”Ei pidä vahingoittaa ketään, vaan pikemminkin auttaa kaikkia mahdollisuuksien mukaan.” Kuitenkin kun oma selviytyminen on uhattuna, toiset saattavat jäädä huomiotta. Näyttää siltä, että toisten huomioiminen ja heistä huolehtiminen tapahtuu vasta, kun oma tilanne on turvattu. Moraalisia kysymyksiä pyritään yhä neutraloimaan, kun eettistä arviointia vältetään moraalisesti sietämättömissä tilanteissa. Esimerkiksi köyhät voidaan leimata potentiaalisiksi rikollisiksi ja työttömät leimataan työhaluttomiksi. Filosofit Alasdair McIntyre on 1980-luvulta lähtien tuonut eettiseen keskusteluun näkökulmaa, jossa arkielämän moraalisisäännöt muodostavat sekavan rakenteen, jota voisi verrata samanaikaisesti useiden pelien pelaamiseen. Moraalikäsitteet ja -ideat ovat peräisin muista konteksteista, ja ne ovat sirpaleina, joiden alkuperää emme välttämättä enää täysin ymmärrä. Nykyinen moraalinkieli koostuu osista, jotka ovat irtautuneet aiemmista yhteyksistään. Sekä teoreettinen että käytännöllinen näkökulma moraalisuuteen näyttäisi kadonneen. (Onnismaa 2021, 4.)

Kun työnarjessa rakennetaan jo rakenteellisella tasolla ja kulttuurisesti kielen kautta tarinaa, jossa kokemustyötä tekevät työntekijät eivät ole ammattisia, mutta ovat kuitenkin oman asiansa, -eivät alansa asiantuntijoita. Luodaan niin teoreettisesta kuin käytännön moraalista

näkökulmasta ristiriitaa. Joka esitetään meille normina, sumuverhonaan sisäistetty kulttuurinen stigma helpottamassa toiseen suuntaan katsomista. Kokemustyö eroaa pelkästä oman kokemuksen omaamisesta. Sillä kokemustyö on työtä. Jos ihminen on palkkasuhteessa, ja tuo yhteisöön ammattiosaamisensa myötä osaamista, mitä minkään muun ammattikunnan edustaja ei voi tarjota, ja samalla työnkuvalla sekä nimikkeellä työskentelee ihmisiä laajasti. Miten voidaan katsoa tilannetta siitä kulmasta, että kyseessä ei ole ammattilainen ja ettei hän edusta omaa ammattikuntaansa?

Kun työ sisältää oman tarinan ja vertaisuuden lisäksi muita elementtejä, kuten esimerkiksi kehittämistyötä ja sisällön luomista, luennointia ja kouluttamista sekä viestintää ei ole enää kyse vapaaehtois- tai vertaistoiminnasta, vaan työn tekemisestä. Työn, jossa tarvitaan laajempialaista ammattiosaamista, kuin myös menetelmällistä osaamista jotta työ voidaan tehdä laadukkaasti. Tämän osaamisen kokemustyötä tekevät hankkivat tällä hetkellä itsenäisesti ja yhteiskunta hyödyntää sitä ilmaiseksi. Jotta olisimme tilanteessa, joka olisi eettisesti ja moraalisesti kestävä nähden esimerkiksi sosiaalialan eettiset ohjeistukset. Koluiluttaisi yhteiskuntamme yhdenvertaiseen asemaan oikeuttavalla tavalla kaikki työntekijät, joita ja -joiden osaamista se tarvitsee sekä jo hyödyntää toimiakseen ja kehittyäkseen.

Viikkoanalyysi

”Ammattitaitoa voidaan tarkastella kolmen seuraavan ulottuvuuden - substanssiosaamisen, vuorovaikutusosaamisen ja prosessiosaamisen - näkökulmasta” (Mönkkönen & Kekoni 2020, 227). Nämä kaikki ovat merkityksellisiä erityisesti moniammatillisen työskentelyn kontekstissa. Ammattialakohtainen substanssiosaaminen muodostaa sosiaali- ja terveystieteiden ytimen, käsittäen olennaiset tiedot ja taidot, joita toiset osaamisen muodot täydentävät. Moniammatillisessa työssä oma substanssiosaaminen laajenee yhteistyön aikana, kun opitaan toisen alan käsitteitä. (Mönkkönen & Kekoni 2020, 227.)

Vuorovaikutusosaamiseen liittyy kyky osallistua vastavuoroiseen ja luovaan viestintään asiakkaiden, heidän läheistensä tai muiden ammattilaisten kanssa. Prosessiosaamiseen kuuluu taito edistää prosesseja. Ammattilaisella on oltava intuitiota siitä, milloin toimia itsenäisesti ja riippästä, milloin pysähtyä pohtimaan asioita yhdessä muiden kanssa, milloin asiakkaan tuki on tarpeen eniten, ja milloin taustalla pysyminen riittää. Prosessiosaaminen ilmenee ajan tarkoituksenmukaisena hyödyntämisenä ja tekemisten oikeana ajoituksena. Edellä kuvattujen osaamisalueiden erottelu mahdollistaa sen, että kaikki hyvän asiakastyön edellytykset otetaan asianmukaisesti huomioon. (Mönkkönen & Kekoni 2020, 227.)

Kun tarkastellaan ammattitaidon kriteerien täyttymistä edeltävien, sen todentamiseen käytettävien ulottuvuuksien kautta, toteutuvat kaikki kolme myös kokemustaustaisten ammattilaisten työnkuvassa ja ammattiosaamisessa. Nuo kolme ulottuvuutta jo ovat itsessään myös

rakennettu kokemustyön sisälle ammatillisina vaatimuksena, sillä ne ovat samat ulottuvuudet miksi kokemustyö on vaikutuksellista ja kuvaavat myös osaa sen keskeisimmistä tehtävistä.

Substanssiosaaminen kokemustyössä:

- Ammattialakohtainen substanssiosaaminen on kiinteä osa kokemustyötä moniammatillisten työyhteisöjen ollessa lähtökohtaisesti aina kokemustyön työympäristö. Substanssiosaamisen ammattilaisuuden todentamisen toinen keskeinen näkökulma on siinä, että kokemustaustaisten ammattilaisten ammattitaito on jotain sellaista mitä sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnassa halutaan kollektiiviseen jakoon. Eli kokemustaustainen työntekijä palkataan lähtökohtaisesti siksi että muut voivat oppia häneltä ja hänellä on sellaista tietotaitoa ja osaamista mitä vain kokemustyön osaaaja voi tuoda yhteisön kollektiivisen asiantuntijuuden kehittämiseen.

Vuorovaikutusosaaminen kokemustyössä:

- Vuorovaikutusosaaminen todentuu siinä, että koko ammatti pohjautuu tiedon jakamiseen ja vuorovaikuttamiseen. Vaikutuksellisemman ja kohderyhmää paremmin palvelevan toiminnan kehittämiseksi. Erilaisilla vuorovaikuttamisen ja vastavuoroisuuden keinoilla kuten kouluttamalla, puhujatilaisuuksissa esiintymällä, ohjaustyössä ja olemalla osana monitoimijaisia yhteisöjä, sekä osana kollektiivisen asiantuntijuuden kokonaisuuksia. Vuorovaikutus ilmentää ammatin luonnetta. Kokemustaustaisen ammattilaisen työssä työntavoitteisiin nähden tiedonvälittäminen ja prosessointi on keskeistä.

Prosessiosaaminen kokemustyössä:

- Prosessiosaaminen on myös yksi kokemustaustaisen ammattilaisten työn keskeinen osaamisala. Oikea-aikainen työntekeminen on yksi niistä kehityskohdista, johon voidaan kokemustyön osaamisella vaikuttaa. Prosessoitu kokemustieto yhdistettynä menetelmälliseen osaamiseen (esim. traumasensitiivinen työote) sekä palveluiden ja elämäntilanteiden tuntemiseen, niin mahdollisen kokemuksen kuin ammattiosaamisen kautta mahdollistaa oikea-aikaisuutta tavalla, jota sosiaali- ja terveydenhuollon alalle ei voida mallintaa keinotekoisesti.

Huomion arvoista on myös se, että jos sosiaalialalle kouluttautuneella työntekijällä on entisyyttä, ei se tee hänessä kokemustaustaista ammattilaista. Hän on menetelmälliseltä- ja osaamiskokonaisuudeltaan sosiaalialan koulutettu ammattilainen. Ellei hän ole nykytilanteen mukaisesti hankkinut itselleen ammattilaitason osaamista kokemustaustaisena ammattilaisena itsenäisesti kouluttautuen ja työelämässä. Jos näin olisi, voisi hän toimia kummassakin ammatissa erikseen, omaten kahden alan ammattiosaamista. Sosiaalialan ammatilliset

vaatimukset eivät mahdollista samankaltaista avoimuutta asiakastyössä säilyttäen ammattieettisen työskentelytavan. Kokemustaustainen ammattilainen puolestaan pystyy työssään mahdollistamaan kokemustautautan täydessä mittakaavassaan hyödyntämisen asiakastyössä ammattieettisesti toimien. Tämä johtuu ensisijaisesti kokemustaustaisen työn olemisesta tarkoitukseltaan, luonteeltaan ja vallankäytön aspekteiltaan, hyvin erilainen sosiaali- ja terveydenhuollon alojen kanssa. Kokemustaustaiset ammattilaiset eivät esimerkiksi yleensä kirjaa asiakkaiden tietoja. Selventävänä esimerkkinä kolmen eri alan keskeistä toimintaa:

- Sosiaaliala: Ohjaus
- Terveystenhuollon ala: Hoiva
- Kokemustyön ala: Kehittäminen

Kokemustaustalla työskentely on kokemustaustaisten ammattilaisten arvokasta alakohtaista ammattiosaamista. Joka menee hukkaan, jos se lähtökohtaisesti ja ensisijaisesti sulautetaan aina sosiaali- ja terveydenhuollon aloille. Eikä ammattikunnan anneta kasvaa ja kehittyä täyteen potentiaaliinsa. Ammattien keskeisten tarkoitusten ja lähtökohtien ollessa hyvin erilaiset, ei alojen ammattiosaamista voi hyödyntää yhtäaikaaisesti tavalla, joka olisi vaikutuksellisempaa kokemusosaamisen ammatinharjoittamisen näkökulmasta. Sosiaalialan ammattilaisuuden vaatimukset eivät mahdollista laadukasta kokemustyötä, vaikka sosiaalialan osaamiseen kokemustausta tuokin taustalle syvyyttä ja lisäosaamista.

Kokemustaustainen ammattilainen nykyhetkessä, on henkilö, joka on muokannut oman tarinansa työelämän tarpeisiin ja luonut itselleen ammatti-identiteetin oman alansa edustajana ja ammattilaisena, henkilökohtaisen ammatillisen kehittämisen ja ammatin harjoittamisen myötä. Hänellä on ammattieettinen lähestymistapa työhönsä ja osaaminen, johon sisältyy kaikki kolme edeltävää ulottuvuutta, niin ammatinosaamisen- kuin ammatillisuuden vaatimusten näkökulmasta. Nuo kolme ammatillisuuden ulottuvuutta, jotka eivät ilmene muualla kokemusosaamisen kentällä, kun ammattilaistasoisessa kokemustyössä. Kokemustaustaiset ammattilaiset ovat kehittämistyön, monitoimijaisentyön, kollektiivisen tiedonjakamisen ja vaikuttamistyön ammattilaisia, joiden ammatinkuva ei ole verrattavissa sosiaali- tai terveydenhuollon kentällä tehtävään työhön. Ja joiden toivottavasti tulevaisuudessa on mahdollista hankkia sama osaaminen ammattitutkintoon johtavan koulutuksen avulla. Kokemustaustaiset ammattilaiset ovat nyt jo oma ammattikuntansa. Joka toimii laaja-alaisesti yhteiskunnan hyvinvoinnin tukemisen kentillä tehden kehittämis- ja vaikuttamistyötä hyvinvointia edistävän ja tukevan työn rajapinnoista rakenteisiin.

4 Yhteenveto

Kokemusasiantuntijakoulutus tarjoaa tehtäviin tarvittavaa osaamista ja opettaa tarkastelemaan omaa kokemusta monimuotoisesti ja työssä hyödynnettävästi, tarjoten myös resurssit ammatilliseen toimintaan (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023). Tällä hetkellä kokemusasiantuntijakoulutuksen todetaan jo tarjoavan työelämän tarpeisiin soveltuvaa koulutusta ja resurssit ammatilliseen toimintaan. Kokemusasiantuntijakoulutuksesta valmistuneet henkilöt eivät kuitenkaan todellisuudessa valmistu opinnoistaan tutkintoon. Kokemusasiantuntija koulutuksen näin siis poiketen muista ammattiin valmentavista koulutuksista. Tilanne ilmentää jo nykytilassa syrjintää. Ja myös johtaa syrjintään, alisteiseen asemaan- ja eriarvoisiin oikeuksiin työelämässä. Tutkinnon ollessa kuitenkin paikoittain vaatimus työsuhteen sopimisen perusteeksi.

Kokemusasiantuntijakoulutus tarjoaa myös resurssit ammatilliseen toimintaan (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023). Tästä huolimatta kulttuurimme ja työelämä ei tunnusta kokemustyötä ammatiksi, kokemustaustaisia työntekijöitä oman ammattikuntansa edustajiksi, ja ennen kaikkea oman osaamisalansa ammattilaisiksi. Kokemustaustaisten työntekijöiden alisteinen asema sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä, niiden kuitenkin ollessa yhtäaikaaisesti suurimmat kokemustyötä hyödyntävät alat ja kokemustyön ammattikunnan suurimmat sidosryhmät sekä toiminta-alueet. Ja niiden nojatessa myös aloina vahvasti toiminnassaan eettisyyteen päädytään tilanteeseen, jossa yhteiskuntamme arvo- ja asenne ristiriidat tulevat jälleen näkyviksi. Ja, joka ei ole eettisesti kestävä.

Kysymys ei ole ammattilaisuuden uudelleenmäärittelystä. Vaan ammattilaisuuden-, rakenteellisen syrjinnän- ja stigmojen tunnistamisesta. Ammattilaisuuden kriteerit täyttyvät kokemustaustaisten ammattilaisten kohdalla. Kyse on kokemustyön ja kokemusosaamisen ammattikunnan ja kokemustyötä tekeviin henkilöihin kohdistuvan rakenteellisen syrjinnän näkyväksi tuomisesta. Ja syrjivän asetelman korjaamisesta. Ensimmäinen askel tätä kohti on mahdollisuus valmistua tutkintoon oman alan ammattiosaamisen mahdollistavasta koulutuksesta. Näin saamme pohjaa yhdenvertaisuuden toteutumiselle myös modernin monitoimijaisuuden ja moniammatillisuuden kohdalla.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen esteenä-, sekä hidasteena- ja eettisenä ongelmana sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä ja monitoimijaisessa- ja moniammatillisessatyössä, kuten muillakin yhteiskuntamme osa-alueilla toimivat kulttuurimme sisäistetyt ennako-oletukset, -stereotyyppiat, -stigmat ja hierarkkisuuden normi. Niiden luoden yhteiskuntaamme sen läpäiseviä syrjiviä rakenteita. Suomalaisen kulttuurin tasa-arvoharha ja asenneristiriidat näkyvät myös yhdenvertaisuustyön ammattilaisten työyhteisöissä. Kuin myös niiden tarkastelun haasteellinen luonne, arvojen ja asenteiden asemoituessa identiteettiin. Asenteisiin vaikuttaminen toimii lähtökohtana muutokselle. Tietoisuus asenteiden luonteesta elämäämme laajasti

vaikuttavina tekijöinä ja niiden sekä arvojen ristiriitojen tunnistaminen itsessä, on keskeistä tarkastellessa yhteiskuntamme syrjiviä rakenteita.

Monitoimijaisuuden ja moniammatillisten työyhteisöjen näkökulmasta tarkasteltuna yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttaa kriittisesti kulttuurissamme kokemustaustaisiin ammattilaisiin kohdistettu rakenteellinen- ja kumulatiivinen syrjintä. Estäen yhdenvertaisuuden toteutumisen teoreettisesti jo lähtökohtana. Yhdenvertaisuuden toteutumisen esteet aiheuttavat ristiriidan monitoimijaisuuden mahdollistumisen teorian pohjan kanssa ja estävät kollektiivisen asiantuntijuuden muodostumista. Kollektiivinen asiantuntijuus moniammatillisissa työyhteisöissä vaatii keskinäistä arvostusta ja yhdenvertaisuutta muodostuakseen.

Jotta yhdenvertaisuus voi toteutua moniammatillisissa työyhteisöissä, joissa työskentelee kokemustaustaisia ammattilaisia. Vaatii se myös heille työelämään yhdenvertaiset oikeudet ja lähtökohdat. Sekä monitoimijaisuuden teoriapohjaan perustuvaa toiminnan toteutusta. Sisältyen pyrkimyksen yhdenvertaisuuteen ja sitä mahdollistavia rakenteita. Yhteiskuntamme ja työelämän kokemustaustaisiin ammattilaisiin ja kokemustyöhön kohdistama stigma, rakenteellinen- ja kumulatiivinen syrjintä, sekä työelämän hierarkkiset rakenteet ja yhteiskuntamme vallitsevat normit luovat kokonaisuutena ja yksittäisinä tekijöinä nykytilanteen, jossa yhdenvertaisuuden toteutuminen moniammatillisessa työyhteisössä, joka koostuu kokemustaustaisista ammattilaisista ja sosiaalialan ammattilaista ei ole lähtökohtaisesti mahdollista.

5 Pohdinta

Opinnäytetyö kuvasi työskentelyä moniammatillisessa tiimissä, joka koostuu kokemustaustaisista ammattilaisista ja sosiaalialan ammattilaisista. Koen onnistuneeni edeltävässä, samalla huomioiden ilmiön työn perusasioiden muuttumisesta itsestäänselvyyksiksi ja näin mahdollisesti niiden avaamisen jäämisestä ohueksi. Moniammatillisuuden ja monitoimijaisuuden osalta koen kyenneeni kuvaamaan ilmiötä yhdenvertaisuuden toteutumisen mahdollistavien- ja heikentävientekijöiden osalta. Sain nostettua esiin seikkoja, joilla voidaan tavoittaa mahdollisimman yhdenvertaista ja monitoimijaista työskentelytapaa, sekä laskea hierarkkisuutta tavoitellessa yhdenvertaista työskentelytapaa, -työyhteisöä ja kehitettävää toimintaa.

Tavoitteeseen pääsyn prosessia tuki pohjatyön tekeminen ja suunnittelu, järjestelmällisyys, oman työn johtaminen, jo olemassa oleva ammattiosaaminen, yhdenvertaisuustyö ammattina, sekä saamani ohjaus. Tietoperustan, osaamisen laajenemiseen sekä tavoitteisiin pääsyn kannalta keskeisessä roolissa olivat Vaasan yliopiston vastuullisuus- ja eettisyysjohtajan Tommi Lehtosen (Lehtonen 2020) tekstit ajatusyhteyksistä ja asenteesta. Sekä seuraavat ammatillisuutta ja monitoimijaisuuden teoriaa käsittelevät teokset:

- Ohjaus- ja neuvontatyö aikaa, huomiota ja kunnioitusta. (Onnismaa. 2021)

- Moniammatillinen yhteistyö. Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. (Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen. 2019)
- Aikuissosiaalityö tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. (Matthies, Svenlin & Turtiainen. 2021)
- Arvojen varjot. (Norrena. 2017)

Kehittämistehtävänä toimineen oman ammatillisen kasvun osalta, koen onnistuneeni. Olen saanut henkilökohtaiselle tavalleni tehdä työtä varmistuksen ja sen taustalle entistä vahvemman tietoperustan. Opinnäytetyön aihealueiden teoriaosaamiseni on kasvanut. Laajasti monitoimijaisuuden tukemisen ja mahdollistamisen teoriaan syventymisen kautta yhdenvertaisuuteen tähtäävän toiminnan mahdollistamisen ja tukemisen osaamiseni kasvoi. Opinnäytetyön analysointi, arviointi ja prosessi yleisesti on tuonut minulle laajemmat taidot kehittää työelämää. Koen myös valmiuksieni vaikuttamistyö -osaamiseen kasvaneen

Pyrin vastaamaan kysymyksen: minkälaisen osa-alueiden tulee toimia kokemustaustaisista ammattilaisista ja sosiaalialan ammattilaisista koostuvassa moniammatillisessa työyhteisössä, jotta yhdenvertaisuudella on mahdollisuus toteutua? Koen onnistuneeni vastaamaan kysymykseen kuluneen kymmenen viikon aikana. Tarkastellen ensin yhdenvertaisuuteen vaikuttavia tekijöitä näkymättömämpien yksilön sisäiseen maailman sijoittuvien ja niihin vaikuttavien tekijöiden kautta. Avaten asenteiden ja ajatus- sekä toimintamallien syntyä ja keinoja vaikuttaa niihin. Siirtyen identiteetin muodostumisen ja vaikutusten kautta tarkastelemaan ulkoisia yhdenvertaisuuden mahdollistamiseen vaikuttavia tekijöitä. Jotka muotoutuvat sisäistämme vaikuttajien pohjalta. Havaintona, kaikenlainen muutos niin yksilön kohdalla kuin yhteiskunnallisesti lähtee ensisijaisesti asenteista. Niin tavoitellessamme yhdenvertaisuutta, kuin myös poistaessamme ja laskiessamme hierarkkisuutta rakenteissamme.

Ulkoisina vaikuttajina työelämä ja rakenteellinen syrjintä, sekä muut syrjinnänmuodot kokemustaustaisten ammattilaisten kohdalla vaativat tarkastelua. Erityisesti kumulatiivisen syrjinnän ollessa keskiseinen eriarvoisuutta ylläpitävä tekijä työelämässä kokemustyötä tekeville henkilöille. Näiden tunnistaminen ja tarkastelu ovat keskeisiä tekijöitä, jotta voi ymmärtää kokemustaustaisten työntekijöiden asemaa nykyhetken työelämässä. Viimeisinä viikkoina siirryin moniammatillisentyön, monitoimijaisuuden ja johtamisen aihealueiden kautta, tarkastelemaan ammatillisuutta, etiikkaa ja moraalialaa. Jaettu ja kirkastettu yhdessä mallinnettu ja selkeästi viestitty eettisyyskäsitys työyhteisön sisällä olisi tärkeä tekijä yhdenvertaisuuden mahdollistamisen näkökulmasta sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla. Esimerkkinä työyhteisöä ei pysty johtamaan toimivasti, eikä työyhteisö kykeneen toimimaan laadukkaasti, jos johdon ja työntekijöiden eettiset-käsitykset, joiden pohjalta töitä toteutetaan eivät pääpiirteiltään kohtaa. Tällöin näkemys siitä, millaista on laadukkaasti tehty työ, ei ole yhtenevä. Kuten monitoimijaisuuden ja hierarkkisuuden välillä tapahtuu.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ympäristössä tehtävässä työssä yhdenvertaisuuden mahdollistamiseen vaikuttavina tekijöinä, monitoimijaisuuden teoriaosaaminen on keskeisimpiä asioita, joita vien tästä opinnäytetyöstä ammatillisen kasvun näkökulmasta mukani työelämään. Kollektiivisen asiantuntijuuden teoriaosaamisen kehittyminen kasvatti ammattiosaamista moniammatillisissa työyhteisöissä työskentelyn osalta. Moniammatillisissa työryhmissä tulisi jo alkuvaiheessa korostaa- ja tukea kollektiivisen asiantuntijuuden luomista. Moniammatillinen ja monitoimijainentyö toimivat oikein toteutettuina pohjina juurruttaa ja normalisoida yhdenvertaista työskentelytapaa sekä -asennetta työelämään.

Monitoimijaisuuden rakenteissa tulee huomioida yhdenvertaisuus ja kaikkien tuoman osaamisen yhtenevä määrä ja sen yhteensopivuus nähden toteutettavaan toimintaan. Hierarkkisuus monitoimijaisuuden rakenteessa murentaa toimintaa sisältä päin ja heikentää vaikuttavuutta sekä onnistumisen mahdollisuuksia. Monitoimijaistatoimintaa ja moniammatillisia työyhteisöjä ajatellen, tulisikin aluksi ensisijaisti keskittytyä mahdollistamaan demokraattisesti ohjautuvien monitoimijaisen työyhteisöjen sisällyttäminen muutoin tässä hetkessä hierarkkisiin työelämän toimintaympäristöihin. Nykytyöelämä tuntuu kuitenkin vaativan korostuneesti yksilökeskeisyyttä ja tuloksia myös ihmistyössä. Aiheuttaen samalla ristiriidan työntekijälle asetettujen vaatimusten ja toteutettavan toiminnan vaatimusten välillä monitoimijaisessa työssä. Opinnäytetyön raportoinnin kaikki vaiheet ja matka aiheen läpi on ollut kiinnostavaa. Aiheeseen nähden merkittävin hetki oli viikolla seitsemän käsitellessäni työelämää. Sen viikon aikana syrjinnän laajuus kävi kokonaisuudessaan näkyväksi. Koen niin henkilökohtaisesti kuin ammatillisesti vastuuta jatkaa työtä syrjinnän- ja eriarvoisuuden poistamiseksi kaikilla niillä elämäni osa-alueilla, joissa minulla on siihen tila.

Haasteena opinnäytetyössä toimi tiukka aikataulu. Koko opinnäytetyön aktiivinen työskentely on tapahtunut noin 12 peräkkäisen viikon ajalla täysipäiväisen työn ohella. Koin haasteelliseksi myös sen kuinka vahva vaikutus stigmalla on. Siitä huolimatta, että olen omin silmin nähnyt kokemustyön kentällä olevan ammattilaisjoukon vertais- ja vapaaehtoistoiminnan lisäksi. Koin ajoittain hämmennystä aihetta tutkiessani, koska vastakaikua ammattilaisuuden tunnistamiselle kokemustyön kohdalla ei löytynyt mistään. Siitä huolimatta, että syrjivät rakenteet oli tunnistettu jo ainakin vuonna 2015 (Hietala 2015) ja ajatus siitä, ettei jokin työ, johon ihmisiä koulutetaan ja palkataan jatkuvasti samalla nimikkeellä työsuhteeseen, olisi myös ammatti. Ja että henkilöt, jotka harjoittavat sellaista ammattia, jota hyödynnetään suurissa määrin ja mikä on havaittu vaikutukselliseksi, eivät muka voisi täyttää muista ammattikunnista poiketen ammattilaisuuden kriteerejä, on täysin absurdi.

Ammatillisesti tärkeimpiä havaintoja oli tietopohjan avulla saatu vahvistus ajatukselleni yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta asenteisiin vaikuttamisen ensisijaisuudesta toimintamallina. Sekä samaistumisen- ja yhteyden kokemisen roolista asenteiden muuttumisen mahdollistajana. Opinnäytetyön toteuttaminen oli antoisaa ja kiinnostavaa, niin ammatillisesti

kuin henkilökohtaisestikin. Yhdenvertaisuustyö on työtäni, mutta myös elämäntapa. Ammatillisen osaamisen kehitys linkittyy näin myös henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. Prosesin aikana analyttinen katsantokantani kehittyi. Sekä kartutin laajempaa projektinhallintaosaamista. Opinnäytetyöprosessi lisäsi osaamistani, sekä kasvatti jo olemassa olevaa kiinnostustani laajentaa tutkimus- ja kehittämisosaamistani. Myös koulutus- ja vaikuttamistyö kokonaisuudessaan kiinnostavat minua entistä enemmän nyt prosessin lopussa.

Tiimimme kokemustaustaiset ammattilaiset kokivat opinnäytetyössä olevan tärkeitä nostoja heidän työstään- ja sen sisällöistä. Aihe koettiin hyvin ajankohtaiseksi niin henkilökohtaisella tasolla kuin yhteiskunnallisestikin. Aihetta pidettiin tärkeänä kokemustyön kentälle ja kokemustaustaisten ammattilaisten työn kuvaamista kuvattiin tarkkanäköiseksi. Koettiin, että asiat olivat esitetty rehellisesti ja rohkeasti, sellaisina kuin ne ovat. Ja että niiden kanssa oli tiin asian ytimessä.

Molempien taustaorganisaatioiden työelämän edustajien mukaan opinnäytetyössä tuodaan ansiokkaasti esiin yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tehtyä pohdintaa voidaan käyttää järjestöissä tehtävän yhdenvertaisuustyön tukena ja hyödyntää kokemusasiantuntijoiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. He kokivat opinnäytetyön omaan ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun liittyvät pohdinnat rehellisinä ja avoimina. Ja niiden antavat ajattelun aihetta ja eväitä ammatillisuuden kehittymiseen myös järjestöjen sisällä yleisesti. He kommentoivat vahvan kiinnostuksen, asioiden syvälliseen tarkasteluun ja pohdintaan näkyvän työstä. Tulosten hyödyntämisen näkökulmasta molemmilla työelämäkumppaneilla on laajat verkostot ja viestintäkanavat, joita he kokivat hyviksi kanaviksi hyödyntää opinnäytetyön näkökulmien esille tuomista.

Taustaorganisaatioiden työelämä edustajat kokivat aihevalinnan ja laaditun opinnäytetyön laajemman työelämän kehittämisen näkökulmasta hyödylliseksi ja perustelluksi. Myös esiin tuodut näkökulmat kokemusasiantuntijoiden syrjinnästä ja yhdenvertaisuuden toteutumisen esteistä, nähtiin tarjoavan välineitä kokemusasiantuntijoiden kanssa tehtävän yhteistyön kehittämiseen ja parantamiseen. Opinnäytetyössä tuotetun tiedon nähtiin olevan hyödynnettävissä työelämäkumppaneiden ja sotealan organisaatioiden toiminnassa yleisemminkin. Teemana syrjintä koettiin tärkeäksi. Sen tiedostaminen ollessa tärkeää järjestöjen toiminnassa ja kokemusasiantuntijoiden kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Autoetnografian eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta tutkimusaiheita valitessa on niitä lähestyttävä kriittisesti ja perusteltava ne huolella. Aiheen tulee olla sellainen, jota voidaan tutkia vakuuttavasti autoetnografisesta näkökulmasta. Tutkijan tulee huomioida varovaisuus työssään, sillä autoetnografiassa hän tuo näkyväksi oman uskottavuutensa tutkijana ja lisäksi myös ihmisenä. Tutkimuksessa korostuvat perustellut ja läpinäkyvät tutkimuskäytännöt, itsereflektiivinen lähestymistapa ja huolellinen aiheenvalinta. Tutkimuseettiset

pohdinnat liittyvät olennaisesti tutkijan henkilökohtaiseen elämään, mikä altistaa sen arvos-
telulle. Vaikka tutkijan ei välttämättä tarvitse olla yhtä varovainen itseään kohtaan kuin
muita, on tärkeää pohtia rajavetoja ja valittuja toimintatapoja toteutuksen suhteen. Tutkijan
on pohdittava vastuullisesti, kuinka hän käsittelee tekstissä lähipiiriään ja varmistettava,
ettei paljasta seikkoja, joita ei haluta julkisiksi. Siitä huolimatta, että itsensä alttiiksi laitta-
minen on henkilökohtainen valinta ja hyväksyttävää, tutkimuseettisesti liikutaan herkällä alu-
eella, jos yhtäaikaisesti päädytään paljastamaan lähipiiristään asioita ilman heidän suostu-
mustaan. (Tietoarkisto 2023.)

Olen tässä opinnäytetyössä käsitellyt aiheita asemoituen materiaalin tuottamisessa ensisijai-
sesti itseeni. Olen raportoinut itsestäni nousevista havainnoista lähtöisin, ja välttänyt yleistä
dokumentointia. Ennen kirjoittamisen aloittamista kävin työyhteisössä keskusteluja autoetno-
grafian luonteensa tutkimuksentapana ja eettisen toteutuksen vaatimuksista sen osalta. Vuo-
ropuhelu on jatkunut myös läpi koko prosessin, ja työelämän edustajat ovat tarkastelleet
työtä. Autoetnografian luonteen koskettaessa tekijän välitöntä lähiympäristöä. Oli itselleni
keskeistä pyrkiä luomaan projektin ympärille henkisesti turvallisempaa tilaa parhaani mu-
kaan. Pyrin tähän olemalla avoin, asemoitumalla kirjoittamisessa itseeni ja suuntaamalla ja
pohjaamalla teemoja nähden laajempaan kontekstiin. Sekä käyttämällä tekstit, jotka koin si-
sältävän mahdollista henkilöitymistä tarkastettavina asianomaisilla henkilöillä. Mahdollinen
henkilöitymisen kohta tässä työssä tapahtuu työparista puhuttaessa. Olen työn alussa avan-
nut, että teen työparityötä molempien kokemustaustaisten ammattilaisten kanssa. Tämä luo
tilanteen jossain teksti ei henkilöidy kumpaankaan, mutta toisaalta kuitenkin molempiin.
Tästä syystä olen hyväksyttänyt heillä kaikki työparin kanssa keskustelua kuvaavat tekstit.
Tämä on tärkeää eettisyysnäkökulmasta ja myös sen varmentamisen kannalta, että havaintoni
kuvaavat heidän kokemustaan omasta tilanteestaan totuudenmukaisesti.

Yksityiseen kokemukseen pohjautuvan tiedon kohdalla on tärkeää ottaa huomioon yleistettä-
vyyden ja vakuuttavuuden rakentamisen osalta keskeiset tekijät, kontekstualisointi ja tarinal-
listaminen. Tämä tarkoittaa sitä, miten tuotettu tieto asemoidaan kulttuurisiin ja yhteiskun-
nallisiin kehyksiin kuvaamalla niitä laajempia kulttuurisia ja yhteiskunnallisia olosuhteita,
jotka vaikuttavat kyseiseen kokemukseen mahdollisimman perusteellisesti. Samalla avaten
tutkimuksellista kontekstia liittämällä kokemuksen kuvausta teoreettis metodologista pohdin-
taan. Tarinallistaminen lisää autoetnografisen tutkimuksen tulosten ymmärrettävyyttä ja näin
tieteellistä vakuuttavuutta. Tarina luo yhteyden tutkijan ja lukijan välille, mahdollistaen sa-
maistumisen ja empatian. Näin mahdollistuu yleisempi ymmärrys yksityisen kokemuksen poh-
jalta. (Tietoarkisto 2023.) Olen keskittynyt opinnäytetyössä tarinallistamisen aspektiin. Työ-
paritilanteita ja työparin kanssa yhteisiä pohdintoja olen kuvannut siitä lähtökohdasta, että
halusin omien havaintojeni lisäksi kokemustaustaisten ammattilaisten ääntä kuuluviin tässä
opinnäytetyössä. Niin yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta, kuin myös mahdollis-
taakseni työn laajemman kulttuurisen ja yhteiskunnallisen asemoitumisen. En koe, että

pelkkien omien havaintojeni esiin nostaminen olisi ollut riittävää vakuuttavuus-, vaikuttavuus- ja eettisyysnäkökulmasta tässä opinnäytetyössä.

Onnistunut autoetnografinen tutkimus täyttää samat kriteerit kuin yleinen tutkimus. Teoreettinen perustelu ja selkeät tutkimuskysymykset ovat välttämättömiä. Jotta tutkimus voi systemaattisesti paikantaa ja analysoida rajattuun tutkimusaiheeseen, ja näkökulmaan liittyvät kokemukset. Tutkija vastaa sekä tutkimusaineiston että tulkintojen tuottamisesta, kokonaisvaltaisen tulkinnan näin korostuen. Autoetnografiassa painottuvat kriittiset valinnat aiheiden suhteen, tutkijan lähtökohdat ja paikantuneisuus, itsereflektiivinen tutkimustapa, sekä sosiaalisten ja kulttuuristen kontekstien rakentaminen. Autoetnografian avulla tutkija voi tarjota havaintoja ja tulkintoja jokapäiväisestä elämästä. (Tietoarkisto 2023.) Aihe ja tarve on tässä opinnäytetyössä teoreettisesti todennettu tutkimustiedolla ja se on tuotu työssä näkyväksi. Koen tutkimuskysymyksen olevan selkeästi rajattu. Ja sen vastaavan samalla niin omaan rajaukseensa, kuin yhtäaikaaisesti ilmiön kuvaamiseen yhteiskunnallisella tasolla. Olen pyrkinyt tarkastelemaan aihetta laajasti siihen vaikuttavien tekijöiden kautta. Kuitenkin huomioiden rajaamisen. Henkilökohtaiset havainnot on liitetty tietopohjaan. Ja niitä on asemoitu niin lähtökohtaisesti kuin myös mahdollisimman laajasti, sosiaaliseen- ja kulttuuriseen kontekstiin.

Jatkokehittäminen nykyisen työympäristöäni osalta voisi näkyä vaikuttamistyön kautta. Koke-
mustaustaisiin ammattilaisiin työelämässä kohdistetun rakenteellisen- ja kumulatiivisen syrjinnän poistamiseen tulisi pyrkiä vaikuttamaan kaikilla niillä resursseilla mitä organisaatioilla on käytössään. Kuten esimerkiksi verkostoilla ja organisaation asiantuntijaosaamisella, sekä statuksen hyödyntämisellä asian näkyvyyden kasvattamiseksi. Tutkinnon saamisen edistämiseksi olisi myös keskeistä virallisesti kartoittaa perusteellisesti kokemustaustaisten ammattilaisten työnkuva, -osaamisvaatimukset, -viitekehys ja muut tutkinnon sisältöä määrittävät seikat. Jotta perusteet tutkinnolle olisivat mahdollisimman vahvasti todennettu ja todennettavissa. Kolmannen sektorin osalta yleisesti huomion arvoista on, että kokemusosaamisen kentällä on jo pidempään käyty tarpeesta nousutta epävirallista keskustelua omasta liitosta kokemustoiminnalle. Ajattelen että keskittämällä voimia yhden kattotoimijan alle, ajatellen niin kokemustaustaisten työntekijöiden-, kuin vapaaehtois- ja vertaistoimintaan osallistuvien henkilöiden oikeuksia. Olisi niitä mahdollista vaikutuksellisesti määrittellä, tehdä näkyväksi, edistää ja turvata liiton kautta. Liiton toiminnalla voitaisiin esimerkiksi epäsuorasti turvata kokemustaustaisten työntekijöiden oikeuksia, niin kauan kun tutkintoa ammattiin ei ole saatavilla. Näkyvyyden- ja esimerkiksi mahdollisen ilmaisen lakiavun ja -neuvonnan näkyvän saatavuuden muodossa. Liiton päämäärä voisi olla tutkinnon mahdollistuttua jakautua vapaaehtois- ja vertaistoiminnan toimijaksi sekä ammattiliitoksi.

Yhteiskunnallisella tasolla kokemustyötä tekevien henkilöiden mahdollisuus oman ammattiin- ja tutkintoon valmistavaan koulutukseen, on keskeinen kehittämiskohta syrjinnänvastaisen työn ja tasa-arvoisen suomalaisen työelämän mahdollistamisen näkökulmasta. Sosiaali- ja

terveydenhuollon alojen osalta jatkokehitysajatuksia, nähden yhdenvertaisuuden toteutuminen monitoimijaisissa työyhteisöissä olisi ensisijaisesti kokemustyön osajien tunnistaminen ja tunnustaminen omana ammattikuntana ja ammattilaisryhmänä. Sekä kokemustyön realististen sisältöjen ja ammattilaisuuden tunnistamisosaamisen kasvattaminen. Monitoimijaisuutta toiminnassaan hyödyntäville organisaatioille ja yhteisöille tulisi olla tarjolla koulutusta monitoimijaisuuden mahdollistamisen teoriaosaamisesta ja keinoista toteuttaa sitä omissa yhteisöissään matalalla kynnyksellä. Monitoimijaisuuden kohdalla sen mahdollistajaksi ei riitä trendikkyys ja sen käyttö laajasti. Monitoimijaisuus ja moniammatillisuus eivät toteudu kuin termittamalla, mikäli teoria ohitetaan toteutuksessa. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon alan tutkintoihin tulisi sisällyttää yhdenvertaisuuden toteutumiseen vaikuttavien tekijöiden-, mekanismien- ja asiayhteyksien tunnistamiskoulutusta nykyistä enemmän. Yleisesti etiikanopintoja tulisi lisätä molempien alojen koulutukseen ammatillisuuden kehittymisen tueksi.

Myös vallan- ja vastuuelementtien tiedostaminen sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla kaikissa työkuivissa olisi keskeistä. Kun myös tietoisuuden kasvattaminen siitä miten vallankäytönaspekti näyttäytyy sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä tehtävässä työssä arjessa jatkuvana, kaikkia työntekijöitä koskevana tekijänä. Ja millaista osaamista se vaatii työntekijältä ammattietiikan ja -vastuun näkökulmista. Ammatti-identiteetin sekä henkilökohtaisten arvojen ja asenteiden tarkastelun työvälineiden tarjoaminen yksilö- ja yhteisölähtöisesti olisi keskeistä työelämän yhdenvertaisuuden kehittämisen näkökulmasta. Niin työyhteisöjen kohdalla, kuin kohtaamistyön laadun-, vaikuttavuuden-, ja eettisyyden näkökulmasta. Hierarkkisessa rakenteessa omat etuoikeudet ovat keskeisiä tiedostaa. Ja oman käytettävissä olevan vallan, ja sen mukanaan tuoman vastuun tunnistaminen on osa ammattilaisuutta kaikissa tehtävissä. Yleisellä tasolla mielestäni on keskeistä kiinnittää vallan- ja vastuunaspektiin huomiota myös käyttämässämme kielessä. Se miten puhumme asioista ja millä termeillä, muokkaa asenteitamme. Termien yleistyessä asenne niihin päivittyy ja ne muuttuvat osaksi normia. Vaikuttaen näin kulttuuriin asenteisiimme. Eli sillä, puhutaanko kokemustyön kohdalla työntekijöistä ja kutsutaanko kokemustaustaisia työntekijöitä ammattilaisiksi silloin kun se on totuudellista, on suuri merkitys yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Se puhutaanko ammattikunnasta, kun sellainen on jo olemassa, on merkityksellistä. Se miten asioista puhumme heijastaa asenteitamme ja arvojamme. Ja puheemme kautta meillä on valta muokata ympäristöämme toimissamme peileinä toisillemme. Vastuu yhdenvertaisuuden mahdollistumisesta kuuluu näin meille kaikille.

Lähteet

- Artemjeff, P., & Sheikh, L. 2023. Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla. Viitattu 22.10.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165023/OM_2023_27_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- European Union Agency for Fundamental Rights. 2023. Being Black in the EU - Experiences of people of African descent. Viitattu 20.20.2023. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf Viitattu 20.10.2023
- Hietala, O., & Rissanen, P. 2015. Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta -Kokemusasiantuntija hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi. Viitattu 25.10.2023. <https://www.mtkl.fi/uploads/2020/09/f27fa53c-kokemusasiantuntijaopas.pdf>
- Hirschovits-Gerz, T. Sihvo, S. Karjalainen, J. & Nurmela, A. 2019. Kokemusasiantuntijuus Suomessa Selvitys kokemusasiantuntijakoulutuksen ja - toiminnan käytännöistä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 25.10.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138436/URN_ISBN_978-952-343-354-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jokinen, A., Raitakari, S., & Ranta, J. 2022. Sosiaalityö yhteiskunnan marginaaleissa. E-kirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Kallio, M. 2017. Inhimillisiä kohtaamisia. E-kirja. Helsinki: Wernwr Söderström Osakeyhtiö.
- Keski-Pohjanmaan Koulutusyhtymä 2023. Rakentavan vuorovaikutuksen perusteet. Viitattu 14.9.2023. [https://www.kpedu.fi/hakijalle/koulutustarjonta/koulutus/rakentavan-vuorovaikutuksen-perusteet-\(nvc\)_a100656](https://www.kpedu.fi/hakijalle/koulutustarjonta/koulutus/rakentavan-vuorovaikutuksen-perusteet-(nvc)_a100656)
- Lehtonen, T. 2020. - Ajatusyhteys, Asenne? Vaasan yliopiston vastuullisuus- ja eettisyysjohtaja. Viitattu 7.10.2023. <https://blogs.uwasa.fi/ajatusyhteys/2020/08/05/asenne/#:-:text=Asenteiden%20perusominaisuuksia,k%C3%A4ytt%C3%A4ytymist%C3%A4%20ohjaavia%20arvoja%20ja%20uskomuksia>.
- Matthies, A-L., Svenlin A-R., & Turtiainen, K. 2021. Aikuissosiaalityö -Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. E-kirja. Gaudeamus Oy.
- Mönkkönen K., Kekoni, T., & Pehkonen, A. 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. E-kirja. Gaudeamus Oy.
- Mönkkönen, K., & Kekoni, T. 2020. Monitoimijaisuus työntekijän voimavarana ja haasteena. Artikkel. Viitattu 12.8.2023. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124079/monkkonen_ym_monitoimijaisuus_tyontekijan_voimavarana.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Norrena J. 2017. Arvojen varjot. E-kirja. Bazar Kustannus Oy.

- Oikeusministeriö. 2023. Oikeusministeriön julkaisuja. Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä. Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla. Viitattu 25.10.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165023/OM_2023_27_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oikeusministeriö. 2023. Yhdenvertaisuus.fi. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan. Viitattu 2.8.2023. <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>
- Onnismaa, J. 2021. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. E-kirja. Gaudeamus Oy.
- Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. E-kirja. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Pessi, A-B., Pitkänen, V., Westinen, J., & Grönlund, H. 2018. Pyhyiden ytimessä. Tutkimus suomalaisten arvoista ja pyhyiden kokemisesta. Viitattu 20.10.2023. <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/pyhyiden-ytimessa/pyhyiden-ytimessa.pdf>
- Pitkänen, V., & Westinen, J. 2018. Samat huolet, eri näkökulmat. Tutkimus suomalaisten asenteista ja identiteeteistä. Viitattu 20.10.2023. https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/identiteetti-tutkimus/samat_huolet_eri_nakokulmat.pdf
- Pitkänen, V., & Westinen, J. 2018. Sittenkin samanlaisia? Tutkimus suomalaisten identiteeteistä. Viitattu 16.10.2023. https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/sittenkin-samanlaisia/sittenkin_samanlaisia.pdf
- Solnit, R.2019. Miehet selittävät minulle asioita. E-kirja. Helsinki: Kustantamo S&S.
- Suomen YK-liitto 2023. Turvallisemman tilan periaatteet. Viitattu 15.9.2023. <https://www.ykliitto.fi/turvallinen-tila>
- Supernovat-hanke. 2023. Supernovat-hankkeesta. Viitattu 24.9.2023. <https://www.supernovat.com/hankkeesta>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Kokemusasiantuntija-ammattilainen työparityöskentely. Viitattu 20.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/paihdehoito/ok-hanke/kokemusasiantuntija-ammattilainen-tyoparityoskentely>
- Tieteen termipankki. 2015. Toimijuus. Viitattu 12.10.2023. <https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:toimijuus>
- Tietoarkisto 2023. Autoetnografia. Viitattu 11.9.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehykset/autoetnografia/>
- Uotinen, J. 2010. Aistimuksellisuus, autoetnografia ja ruumiillinen tietäminen. Artikkel. Viitattu 9.9.2023 <https://journal.fi/elore/article/view/78851>
- Virtanen, J. 2020. Stereotopia-ansa. E-kirja. Bazar Kustannus Oy.