

# Asennetta ja menetelmiä osallisuuden edistämiseen eri toimintaympäristöissä



**Päivi Myllymäki, Eeva Timonen-Kallio & Sirppa Kinos (toim.)**

# **Asennetta ja menetelmiä osallisuuden edistämiseen eri toimintaympäristöissä**

**Turun ammattikorkeakoulun  
raportteja 270**

Turun ammattikorkeakoulu  
Turku 2020

Kansikuva: Pixabay/Michal Jarmoluk

ISBN 978-952-216-769-9  
ISSN 1457-7925 (painettu)  
Painopaikka: PunaMusta Oy, Vantaa 2020

ISBN 978-952-216-770-5 (pdf)  
ISSN 1459-7764 (elektroninen)

Jakelu: <http://loki.turkuamk.fi>



Painotuotteet  
4041-0619

# SISÄLTÖ

<b>Esipuhe</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Osallisuuden edistäminen ammatillisena toimintana</b> .....	<b>6</b>
Eeva Timonen-Kallio	
<b>2. Yhteisön kokemuspeli lastensuojelulaitoksen osallisuuden vahvistamisen menetelmänä</b> .....	<b>13</b>
Mirella Rouvinen, Elina Sainio & Eeva Timonen-Kallio	
<b>3. Arjesta unelmiin DUUNissa – vanhemmuuden taidot nuoren äidin ja isän vahvuutena</b> .....	<b>20</b>
Mari Berglund, Anna Blomroos, Larissa Franz-Koivisto, Tuula Hyppönen, Laura Jokinen, Pauliina Keskinarkaus, Janina Luoto, Aki Rogel, Tarja Tolonen & Veera Vähämaa	
<b>4. Matkalla työelämään – vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen</b> .....	<b>34</b>
Sirppa Kinos & Anne Merta	
<b>5. Mobiilinuorisokortilla edistämään nuorten osallisuutta</b> .....	<b>47</b>
Henna Isotalo & Kari Salonen	
<b>6. Maahanmuuttajat polulla korkeakouluosallisuuteen</b> .....	<b>60</b>
Tiina Laakso & Anne Merta	
<b>7. Kielitaitoa oppimalla osallisuuteen</b> .....	<b>80</b>
Päivi Myllymäki	
<b>8. Maahan muuttaneiden korkeasti koulutettujen työllistymistä tukemassa</b> .....	<b>89</b>
Anni Itähaarla, Sirppa Kinos & Hanna Kirjavainen	
<b>9. Osallisuuden johtaminen työyhteisöissä</b> .....	<b>104</b>
Kari Salonen	

**10. Superseniorit – hyvinvointia ja osallisuutta ikäihmisille ..... 115**

Janina Luoto, Marju Lindholm & Katariina Felixson

Kirjoittajien esittely julkaisun lopussa sivulla 126.

# Esipuhe

Osallisuuden edistäminen ja toimijuuden vahvistaminen ovat sosiaali- ja kasvatustal- alan keskeinen orientaatio, jonka toteuttamisessa vaaditaan erityistä ammatillista osaamista. Kokoelman artikkelit kohdentuvat osallisuuden edistämisen menetelmiin ja käytäntöihin jokapäiväisessä työssä. Ne tuovat näkyviin käytäntölähtöistä kehittämistä, kokemuksia ja sovelluksia erilaisista osallistamisen tavoista ja mahdollisuuksista. Julkaisun tavoitteena on tuoda struktuuria, laatua, osaamista, uusia näkökulmia ja ulottuvuuksia osallistamistoimintaan.

Kokoelma esittelee Turun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja kasvatustal- alan sekä Master Schoolin TKI-hanketoimintaa ja työelämäyhteistyötä osallisuuden edistämisen käytäntöjen yhteiskehittämisessä. Opettajat ja opiskelijat (AMK, YAMK) ovat kirjoittaneet artikkelit yhdessä työelämän asiantuntijoiden kanssa. Julkaisun kohderyhmänä ovat sosiaali-, terveys- ja kasvatustal- alan ammattilaiset, jotka työskentelevät haasteiden parissa tavoitteenaan mahdollistaa vaikuttamisen, osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia eri toiminta- ja työympäristöissä.

Julkaistu täydentää Lasten ja nuorten osallisuuden tukeminen lastensuojelutyössä -julkaisua (2010), jota on vuosien aikana luettu paljon. 2020-luvulla osallisuuden kysymykset ovat yhä tärkeimpiä ja osallisuuden edistäminen sote-alan keskeinen tavoite. Tämä teos päivittää osallisuuden edistämisen näkökulmia maahanmuuttajatyöhön ja laajemminkin aikuisten parissa tehtävään työhön.

Teos on tehty oppikirjaksi sosiaali- ja terveysal- an opiskelijoille sekä hyödynnettäväksi osallisuuden edistämisen tukena al- an työntekijöille erilaisissa työ- ja toimintaympäristöissä. Esimerkiksi muistisairaiden, eri kulttuuritaustasta tulevien tai moniongelmaisten asiakkaiden kohtaaminen ja osallisuuden edistäminen edellyttävät uusia vuorovaikutus- ja toimintamalleja, jotta asiakkaiden tarpeet voidaan tunnistaa ja niihin vastata. Toivomme, että nämä käytännön esimerkit menetelmien hyödyntämisestä sekä kehittämistulosten esiintuominen vahvistavat työyhteisöjen keskusteluja työn 'menetelmällisyydestä'. Esimerkit voivat myös rohkaista kehittämään omia työkäytäntöjä ja luomaan kokonaan uusia työmenetelmiä.

Kiinnostavia lukuhetkiä!

*Turussa 12.6.2020*

*Eeva Timonen-Kallio, Sirppa Kinos ja Päivi Myllymäki*

# 1 Osallisuuden edistäminen ammatillisena toimintana

Eeva Timonen-Kallio

**Osallisuuden edistäminen ja toimijuuden vahvistaminen on sosiaali- ja kasvatustalan keskeinen orientaatio, jonka toteuttamisessa vaaditaan erityistä ammatillista osaamista. Ammatillisena osaamisena osallisuuden edistäminen tarkoittaa taitoa ja kykyä vahvistaa ihmisten halua ja valmiuksia toimintaan omassa elämässään, fasilitoida arjen toimintaympäristöissä osallistavaa toimintaa sekä varmistaa osallisuuden kokemuksia, konkreettisia hyötyjä ja saavutuksia.**

**Tämän artikkelin tavoitteena on tarkastella osallisuuden edistämistä ammatillisena toimintana ja erityisenä työorientaationa sekä pohtia orientaation kanssa linjassa olevien menetelmien ja työvälineiden tarkoituksenmukaista käyttöä, jossa toiminta perustuu omaan johdonmukaiseen tietoperustaan.**

## Osallisuuden edistämisen periaatteet

Kokemus osallisuudesta on merkittävä hyvinvoinnin osatekijä. Osallisuus merkitsee mukanaoloa yhteisössä, vaikuttamista ja huolenpitoa, kulttuurista monimuotoisuutta sekä yhteisin varoin maksetuista hyvinvoinnin lähteistä osalliseksi pääsemistä sekä osallisuutta omassa elämässä. Sosiaali- ja kasvatustalan ammattilaisten työtehtävinä onkin vahvistaa ihmisten mahdollisuuksia vaikuttamiseen ja osallisuuteen sekä turvata heidän kiinnittymistään yhteisöihin ja yhteiskuntaan. Tästä osallisuutta edistävästä tiedosta ja käytännöistä muodostuvasta työn osa-alueesta on käytetty nimitystä *osallisuustyö*, ”joka läpäisee ihmisten väliset kohtaamiset, paikalliset kumppanuudet, sosiaaliturva- ja palvelujärjestelmän ja niiden käytännöt niin, että mahdollisuudet kiinnittyä yhtä useampaan hyvinvoinnin lähteeseen vahvistuvat” (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017). Sosiaali- ja kasvatustalan ammattilaisten näkökulmasta osallisuus tarkoittaa siis jokaisen tasa-arvoista oikeutta hyvinvointipalveluihin, joilla turvataan mahdollisuus terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin.

Perusedellytyksenä osallisuuden kokemuksen tuottamiselle on se, että ihminen tai ihmisten ryhmä on kykenevä ja halukas muuttamaan ja muokkaamaan omaa elämäntilannettaan. Osallisuuden edistäminen onkin pitkälti kyvykkyyden kasvattamista sekä motivaation vahvistamista toimijuuteen ja muutoksen tekemiseen. Mahdollisuudet osallistua erilaisiin toiminnallisiin prosesseihin (palvelutarpeen arviointi, asiakassuunnitelma, kasvatuskumppanuus) asian tutkimisesta siihen liittyvään päätöksentekoon, toteutukseen ja arviointiin saakka ovat tärkeitä. Esimerkiksi lastensuojelun sijaishuollossa osallistava työorientaatio tarkoittaa sitä, että työntekijät rakentavat ja luovat lapsille ja nuorille foorumeita ja areenoita harjoitella toimijuutta ja kokea osallisuutta (Timonen-Kallio 2010). Osallisuus on pohjimmiltaan sosiaalista mutta silti kyseessä on yksilöllisesti muotoutuva suhde hyvinvoinnin ja resurssien välillä (Isola et. al. 2017).

Osallisuuden vastakohtana osattomuus edellä mainituista hyvinvoinnin lähteistä voi johtaa syrjäytymiseen ja siitä aiheutuviin epäkohtiin kuten näköalattomuuteen, yksinäisyyteen ja turvattomuuteen. Silloin henkilö ei usko itseensä ja mahdollisuuksiinsa eikä näin ollen pysty asettamaan tavoitteita. Vaikka ympärillä olisi mahdollisuuksia, niitä ei välttämättä näe. Vasta kun ihminen ottaa etäisyyttä rutiineihin, tunteisiinsa tai muuten välittömään hetkeen, tulee niistä tietoiseksi tai päättää tehdä toisin, hän muuttuu tulevaisuuteen suuntautuneeksi, luovuudesta ammentavaksi toimijaksi (Isola et al. 2017, 18). Osallisuuden toteutumisen ja yhteisen toiminnan tavoitteiden asettamisessa työntekijät joutuvat arvioimaan, mikä on kulloinkin mahdollista ja tarkoituksenmukaista organisaation ja yksilöiden ja ryhmien kannalta.

## **Osallisuuden edistämisen menetelmät**

Interventiot ja erilaiset menetelmät muodostavat keskeisen osan käytäntöä ja ovat muiden ammattiryhmien edustajille osoitus omasta asiantuntemuksesta ja ammatillisuudesta (Timonen-Kallio 2009). Osallisuuden edistämisen tavoitteen toteutumisen konkretisoituu työntekijän käyttämissä ammatillisissa menetelmissä ja välineissä, joiden täytyy olla linjassa työn tavoitteen kanssa eli niiden tulee olla osallistavia.

Osallistavat menetelmät sisältävät välineitä, lomakkeita, kortteja tai harjoituksia, joilla voidaan vahvistaa toimijuutta ja osallisuutta esimerkiksi henkilön oman asiakas-, hoito- tai palvelusuunnitelman laatimisessa. Menetelmien avulla ja tukemana tutkitaan ja tunnistetaan yhdessä henkilökohtaisia tarpeita, toiveita ja mahdollisuuksia sekä pohditaan, mihin ne liittyvät, mitkä asiat niihin vaikuttavat ja mitä



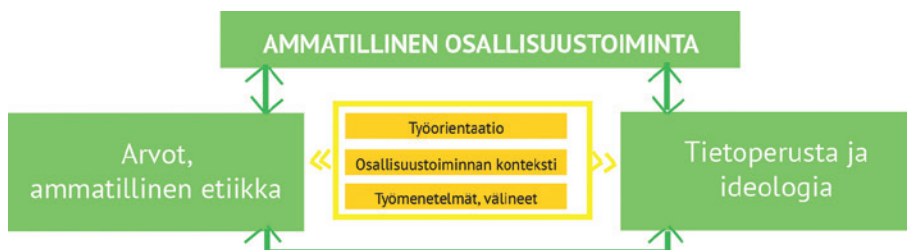
asialle voitaisiin tai pitäisi tehdä. Osallisuuden edistämisen tavoitteena on innostaa ja motivoida yhdessä tärkeäksi arvioidun asian ympärille ryhmä (esim. kokemusasiantuntijoita) keskustelemaan ja tekemään ehdotuksia tai osallisuuden edistämiseksi tähdätään pitkäjänteisesti kohti ihmisten ja yhteisöjen yhteiskunnallista osallisuutta. Osallisuuden edistämisessä on olennaista luoda mahdollisuuksia ja tarjota tukea sellaiseen osallistumiseen, jossa yhteisiin asioihin vaikutetaan vuorovaikutteisesti ja toiminnallisesti niin, että osallistujille kehittyy tunne omasta merkityksestä ja yhteenkuuluvuudesta muiden kanssa (Nivala & Ryyänen 2019, 201).

Tämä merkitsee sitä, että osallisuuden vahvistamisessa työntekijä rakentaa dialogisen prosessin, jossa oikealla ilmapiirillä ja työntekijän asenteella on tärkeä rooli. Toimijuuden ja osallisuuden edistämisen toteutumista omassa työssään voi peilata ja arvioida esimerkiksi Isolan et al. (2017, 54) kehittämän osallisuustestin ([www.osallisuustesti.fi](http://www.osallisuustesti.fi)) pohjalta. Osallisuustesti paljastaa, tukevatko ja ylläpitävätkö käytössä olevat työmenetelmät ihmisten ja asiakkaiden oman elämän mielekkyyttä ja merkityksellisyttä ja tuovatko ne esiin henkilön kyvykkyyttä. Merkityksellisuuden kokemus auttaa ottamaan vastuuta elämästään ja tekemään hyvinvointia edistäviä valintoja. Jotta voisi vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, on kyettävä ymmärtämään itselleen ja ympärillään tapahtuvia asioita. On oltava myös tiedolliset ja taidolliset välineet niihin vaikuttamiseen.

Sosiaali- ja kasvatusalalla orientoidumme työhömmme persoonina, eikä asiantuntijuutta osoiteta useinkaan oman työkalupakin tai käytössä olevien työmenetelmien kautta. Sanotaan niinkin, että menetelmät häiritsevät ja kahlitsevat spontaaneja aitoja kohtaamisia. Professionaalisessa toiminnassa hyvä vuorovaikutussuhteeseen perustuva yhteistyösuhde onkin keskeinen. Menetelmät voivat kuitenkin parhaimmillaan tukea vuorovaikutusta ja vahvistaa asiakaslähtöisyyttä, lisätä työntekijän taitoa kohdata ihminen, ihmisen odotukset ja hänen elämän ongelmiaan. Menetelmät sisältävät itsessään toiminnan tavoitteen ja niiden taustalla olevan tietoperustan suunnitelmallisesti työntekijälle erilaisia rooleja ja työtehtäviä: malleja kommunikaatioon ja välineitä vuorovaikutussuhteen luomiselle ja osallisuuteen rohkaisemiselle. Ne myös tuottavat tietoa dokumentoinnin ja raportoinnin tarpeisiin. Pohjimmiltaan työmenetelmän tehokkaan ja tuloksellisen käytön ei pitäisi olla riippuvainen sitä käyttävän persoonallisista ominaisuuksista.

Menetelmäosaaminen tarkoittaakin kykyä ja taitoa toteuttaa menetelmän peruseräitä ja tavoitteita, jotka pohjautuvat teoriaan ja joita ohjaavat oman alan arvot.

Kuviossa 1 kuvataan *institutionalisoituneen* käytännön komponentit. Institutionalisoituneen käytännön menetelmä on toistettavissa työyhteisön sisällä tai se on työyhteisöjen välillä siirrettävissä oleva ja se on laajasti tunnettu ammattihenkilöstön keskuudessa. Institutionalisoitunut ammatillinen menetelmä sisältää riittävän struktuurin mutta tarjoaa myös koulutetulle työntekijälle tilaa soveltamiselle (esim. Hirvonen, Niiranen-Linkama, Saksio 2015; Timonen-Kallio 2009; Mäntysaari 1999).



**KUVIO 1.**

Institutionalisoituneen osallisuustoiminnan komponentit: arvot ja ammatillinen etiikka, työorientaatio, työmenetelmät ja välineet, työn konteksti, tietoperusta ja ideologia.

Työntekijät soveltavat henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ja koulutustaustansa mukaan työmenetelmiä eri tavoin. Heidän henkilökohtaiset valintansa ja liiallinen vapautensa menetelmien ja käytäntöjen persoonallisiin sovelluksiin saattavat kuitenkin viedä pohjaa työn 'metodisuudelta', kykyä jatkuvasti arvioida, tukeeko tietty työyhteisössä valittu menetelmä toiminnalle asetettuja päämääriä suhteessa työn arvo- ja teoriapohjaan. Työmenetelmästä voi tulla jäykkä ja rajoittava silloin, kun työntekijän on hankala teoreettisen tiedon puutteen tai liian vähäisen perehdyttämisen vuoksi hahmottaa työmenetelmän käyttöön liittyviä peruslähtökohtia. Uusi työmenetelmä voi haastaa ja kyseenalaistaa työyhteisön rutiineja ja arjen käytäntöjä. Toisaalta työntekijöiden henkilökohtainen kiinnostus, vahvuudet ja harrastukset menetelmävalinnoissa voivat täydentää ja monipuolistaa toimintaa ja lisätä parhaimmillaan henkilöstön työtyytyväisyyttä.

## Osallisuuden edistämistä vai yhteistä puuhailua

Osallisuuden edistäminen on sotealan työn kulmakiviä. Onkin todettu, että osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, millaisen osan mahdollisesta toimintakyvystään ihminen pystyy ottamaan käyttöönsä (Isola et al. 2017). Yleisenä periaatteena

sosiaali- ja terveysalalla on toimijuuden vahvistaminen ja osallisuuden edistäminen, mutta tämän idean mukainen työskentely ei kuitenkaan aina toteudu. Osallistamisen institutionaaliset puitteet esimerkiksi määrittävät osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuuksia. Onkin ensisijaisen tärkeää, että myös työntekijä ottaa etäisyyttä rutiineihin ja päättää tehdä toisin, ja että hän hahmottaa työnsä tarkoituksen tietoperustasta käsin ja ajattelee niillä käsitteillä, joista osallisuuden edistämisen itseymmärrys rakentuu. Jos työ ei ohjaudu tietoperustasta ja perusfilosofiasta käsin, osallistuminen ja osallisuus ei toteudu voimannuttavana tukena, vaan saattaa toiminnan subjektin (asiakkaan, ihmisen ja ryhmän) kokemana olla ulkoapäin annettua ja tuotettua. Osallisuus on silloin ainoastaan velvoittava yhdentekevä vaatimus. Lisäksi osallisuuden tarjoumaan voi sisältyä organisaation odotus käyttäytymiseen, jossa asiakas toimii oikein eli tekee organisaation toiminnan kannalta rajattuja ja toivottuja ratkaisuja, jolloin osallisuus typistyy vain mahdollisuudeksi tulla kuuluksi (Kouvonen 2011).

Toisaalta, vaikka asiakaskeskeisyyden lähtökohta on, että asiakas on omassa asiassaan aktiivinen toimija, ei voida olettaa, että asiakas aina ymmärtää sekä oman palvelutarpeensa että kykenee tekemään harkittuja ratkaisuja (Kangasniemi ym. 2018). Osallisuuden edistäminen on työnä muutoksen mahdollisuuden fasilitointia. Osallistumisen ja toimijuuden tukeminen eivät siis voi olla yksilön vastuuttamista omien ongelmien hoitamisesta tai näennäistä asiakkaiden osallistamista päätöksentekoon esimerkiksi lisäämällä valinnanvapautta palveluissa; ihmiseltä ei voi edellyttää yksilöllistä vastuunottoa tilanteessa, jossa ei ole tarjolla tukea valintojen tekemiseen tai todellisia mahdollisuuksia vaikuttamiseen (Nivala & Ryytänen 2019, 203; ks. myös Hatton 2013, 36–37).

## Lopuksi

Sosiaali- ja kasvatustyössä perustaltaan saman tyyppiset menetelmät leviävät kohderyhmästä toiseen tai käyttökontekstista toiseen ja ovat usean eri ammattiryhmän sovellettavissa ja hyödynnettävissä. Silloin kun työmenetelmät uudistuvat ja kehittyvät käytännön työssä ilman suunnitelmallista kehittämistyötä, tehdyt muutokset saattavat vähentää työmenetelmän vaikuttavuutta, etenkin jos ne kohdistuvat sen peruslähtökohtiin eivätkä eri komponentit ole tasapainossa. Onnistuneita kokemuksia osallisuutta edistävästä menetelmästä onkin hyvä tunnistaa ja jakaa työyhteisössä keskenään, jolloin saadaan tietoa erilaisten työmenetelmien ja interventioiden vaikutuksista ja tuotetaan näyttöä vaikuttavuudesta (Korteniemi & Borg 2008). Käytäntöjen reflektointi, menetelmien käyttöönotto ja kehittäminen vahvistaa ymmärrystä omasta työstä ja toimintaympäristöstä ja rakentaa näin omaa työntekijän käyttöteoriaa. Tällä perusteella voidaan systemaatisemmin kehittää olemassa olevia edelleen sekä luoda kokonaan uusia käytäntöjä ja menetelmiä.

Osallisuuden edistäminen työorientaationa ja oman pärjäämisen, osallistumishalun ja kyvykkyyden vahvistaminen tarvitseekin vielä menetelmällisiä innovaatioita. Kuten edellä on todettu, työmenetelmien hyödyntämisessä on tunnettava oman alan yleinen tietoperusta sekä menetelmään liittyvä spesifi tieto-osaaminen, hallittava vuorovaikutustaidot ja asiakastyön työskentelyvaiheet sekä tältä pohjalta soveltaa konkreettisia työtapoja (Hirvonen et al. 2015). Esimerkiksi digiosallisuudessa modernit sähköiset työmenetelmät ja -välineet avaavat uusia mahdollisuuksia edistää ihmisten toimijuutta ja osallisuutta, kunhan ne pohjautuvat sosiaalisen integraation, toimijuuden ja osallisuuden edistämisen ideologiaan.

## Lähteet

Hatton, K. (2013). *Social Pedagogy in the UK. Theory and Practice*. Dorset: Russell House Publishing Ltd.

Hirvonen, J., Niiranen-Linkama, P. & Saksio, M. 2015. Sosionomit asiakastyön kentillä. Hirvonen, J.(ed.), In: *Vapaamuotoisia julkaisuja – Free-form Publications 53*. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäperi 33/2017*. Helsinki: THL.

Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A.M., Saarnio, R., Viinamäki, L., Voutilainen, A. & Waldén, A., 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Viitattu 10.6.2020.

Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160883/39-2018-Optimoitu%20sote-osaaminen.pdf>.

Korteniemi., P. & Borg, P. 2008. Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista käytäntöä? Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, STAKES. Työpapereita 23/2008. STAKES: Helsinki.

Kouvonen, P. 2011. Lasten osallistuminen ammatillisten perhekotien sääntelykäytäntönä. Teoksessa Satka, M., Alanen, L., Harrikari T. & Pekkarinen, E. (toim.) *Lapset, nuoret ja muuttuva hallinta*. Helsinki: Vastapaino.

Nivala, E. & Rynänen, S. 2019. *Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Helsinki: Gaudeamus.

Timonen-Kallio, E. 2009. Työmenetelmät ammatillisten käytäntöjen vahvistajina. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.). *Lastensuojelun hyvät työkäytännöt*. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 44. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Timonen-Kallio, E. 2010. Lapsen osallisuuden vahvistaminen. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.). *Lasten ja nuorten osallisuuden tukeminen lastensuojelutyössä*. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 51. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

## 2 Yhteisön kokemuspeli lastensuojelulaitoksen osallisuuden vahvistamisen menetelmänä

Mirella Rouvinen, Elina Sainio & Eeva Timonen-Kallio

**Tämä artikkeli pohjautuu opinnäytetyöhön (Rouvinen & Sainio 2019), jossa käytettiin Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Soccan kehittämää yhteisön kokemuspeliä lastensuojelulaitoksen osallisuuden vahvistamisen menetelmänä. Kokemuspeli tarjoaa tavan vahvistaa lapsen osallisuutta ja toimii myös välineenä lastenkodin arjen sekä toiminnan arviointiin ja sitä kautta sijaishuollon kehittämiseen. Artikkelissa esitellään kokemuspeliä työmenetelmänä ja pohditaan menetelmän käyttöä ohjaajan työvälineenä sekä arvioidaan kokemuspeliä osallisuuden vahvistamisen näkökulmasta.**

Lastensuojelun sijaishuollon laitosten työntekijöillä on merkittävä asema lasten oikeuksien sekä sijaishuollon laadun turvaajina. Osallisuuden edistäminen ja lapsen mielipiteen kuuleminen on lastensuojelulaissa korostettu sijaishuollon lähtökohta. On tärkeää, että osallisuuden sisältöä ja konkretia tehdään näkyväksi, jotta lasten osallisuus voidaan varmistaa ja sen toteutumista voidaan arvioida. Jokaisen ammatillaisen vastuulla on arvioida oman työnsä jälkeen lasten osallistamisen ja osallisuustarpeiden näkökulmasta (Hotari ym. 2009, 118–119). Osallisuuden toteutumista käytännössä voi tarkastella sen mukaan, missä määrin lapset toimivat omien arjen asioidensa edistämisessä ja miten he kokevat tulleen osallisiksi suhteessa sijaishuollon aikuisten vallankäyttöön.

Lastensuojelun lapsikäsitys nostaa lapsia yhä enemmän osallisiksi oman elämänsä suunnitteluun. Lasten ja nuorten mukaan ottaminen sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien tarjoaminen heille on työn keskeinen sisältö. Heidät nähdään aikaisempaa enemmän aktiivisina toimijoina, jotka kykenevät suunnittelemaan

elämänsä ja tekemään itsenäisiä päätöksiä. Osallisuudessa vastavuoroisuus on olennaista, sillä vaikuttaminen ei voi olla mahdollista, jos nuori ei pääse itse mukaan asioiden käsittelyyn eikä saa niistä tietoa. Osallisuuden periaate ei aina toteudu ja lastenkotityö on mielestämme edelleen pitkälti aikuisjohtoista.

Lastensuojelulaitosten tulisikin kehittää käytäntöjään lasten osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteen parantamiseksi. Osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen voivat kuitenkin näyttäytyä sijaishuollon lapselle ja ohjaajalle hyvin eri tavoilla. Ohjaajan roolissa on tärkeää tuoda asiakkaana olevaa lasta vaikuttajaksi ja asiantuntijaksi omaan elämäänsä liittyvissä asioissa. Parhaimmillaan osallisuus on voimaannuttava kokemus, joka auttaa lasta muuttumaan osallistujasta lastensuojelupalveluiden kehittäjäksi (THL 2018). Osallisuusmahdollisuuksien kautta saadaan asiakkaiden tuottamaa, yhteiskunnallisestikin tärkeää tietoa lastensuojelun kehittämiseen.

## **Osallisuuden edistäminen ohjaajan haasteena**

Osallisuusmahdollisuuksien luominen sekä aktiivisen toimijuuden tukeminen ovat ohjaajan velvollisuuksista ja työtehtävistä tärkeimmät. Lapsen osallisuutta edistettäessä ohjaajan roolina on tukea lapsen toimintaa omassa elämässään ja tarjota lapselle esimerkiksi mahdollisuuksia aloitteiden tekemiseen. Lähtökohtana osallisuutta edistettäessä on, että työntekijällä on perustiedot lapsesta ja tämän asioista, jotta osallisuus voidaan mahdollistaa. On kuitenkin muistettava, että kysymättä lapselta ei voi tietää hänen ajatuksiaan tai asioitaan (Hotari ym. 2013, 155–159.)

Ohjaajan tehtävänä on huomioida lapsen kohtaaminen hänen toiveistaan ja tarpeistaan käsin sekä kuulla ja huomioida lasta aidosti yksilönä. Osallisuus tarkoittaa lapsen arkipäiväisiä mahdollisuuksia osallistua omaan lastensuojeluprosessiinsa ja mahdollisuutta vaikuttaa siihen, kuinka hänen kanssaan työskennellään (Kivistö-Pyhtilä ym. 2017, 239). Osallisuuden toteutumisessa oikeuksilla ei ole merkitystä, vaan kokemus osallisuudesta syntyy aidoista vaikuttamis- ja toimintamahdollisuuksista omaa elämää koskevissa asioissa (Hotari ym. 2009, 118–119.)

## **Yhteisön kokemuspeli osallisuuden vahvistajana ja edistäjänä**

Yhteisön kokemuspeli on terapeutin laitospalveluksen mallinnukseen pohjautuva itsearviointipeli (Socca). Kokemuspelin avulla voidaan keskustella ja arvioida sijoitettujen lasten kokemuksia heidän omasta elämästään ja arjestaan

lastensuojelulaitoksessa sekä tarkastella laitosasumista lapsen näkökulmasta. Yhteisön kokemuspelin lapsilähtöisyys tukee sijaishuollon lasten ja nuorten oikeutta ja mahdollisuutta tulla osallisiksi ja kuulluksi. Kokemuspelin kautta lastenkodin elinympäristöä voidaan kehittää lapsilähtöisesti heidän tarpeitaan vastaavaksi. Kokemuspelin kysymykset käsittelevät lastenkodin arkeen vaikuttavia teemoja lapsen näkökulmasta ja viestivät nuorille sijaishuollon tavoitteellisuudesta ja tarpeesta tukea nuoria sekä muistuttavat hyvinvoinnin moninaisuudesta. Peli on luotu osana valtakunnallista laitoshoidon mallinnusprosessia, Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmaa. Kokemuspelejä mallintaa lapsen subjektiivisen hyvinvoinnin elementtejä kuten turvallisuutta, toimijuutta sekä myönteistä minäkuvaa, joita pidetään tärkeinä terapeuttisen lastensuojelun laitokasvatuksen näkökulmasta (Timonen-Kallio, Yli-Ruka & Närhi 2017).

Yhteisön kokemuspelejä on yksi osallisuuden keino lastensuojelulaitoksissa, sillä se kannustaa nuoria keskustelemaan heidän arjestaan ja kokemuksistaan. Ohjaajan rooli pelissä on toimia keskustelun ylläpitäjänä, tarkkailijana sekä tiedonhankkijana ja avoimen keskusteluympäristön luojana. Nuoret tuottavat ennalta nimettyjen teemojen ympärille kokemustietoa lastenkodin muutostarpeista ja kehittämiskohteista. Pelillisyyden voi helpottaa asioista keskustelua ja niiden puheeksiottoa. Yhteisön kokemuspelin pelaaminen täytyy olla vapaaehtoista. Myös osallistumatta jättäminen on osallisuutta, ja yhteisön kokemuspelin kaltaiseen toimintaan osallistumatta jättäminen voi olla lastensuojelun asiakkaalta voimakaskin kannanotto.

Peliä pelataan 12 vuotta täyttäneiden kanssa noin 6–8 hengen pienryhmissä. Peli etenee vuorotellen siten, että pelaajat pyörittävät pelilaudalla olevaa nuolta. Keskustelu etenee pelilaudalla olevien, teemoitettujen hyvinvoinnin osa-alueiden mukaan, joista peliin osallistujat keskustelevat ja tuovat esille oman kokemuksensa kyseisestä aihepiiristä. Ohjaajan on tärkeää muistaa, että pelin osa-alueet ovat subjektiivisia kokemuksia, eikä vääriä vastauksia ole. Pelin pelaamisen jälkeen ohjaajan roolina on pohtia, miten vastauksia voidaan hyödyntää nuorten arjessa sekä ylipäätään lastenkodin toiminnan kehittämisessä. Oleellista on myös pelin jälkeen yhdessä pohtia, miten esitetyt muutosehdotukset voisivat toteutua.

Ennen pelaamista oleellista on suunnitella ja toteuttaa valmistelut. Peli muokataan tarkoituksenmukaiseksi muun muassa pohtimalla kysymysten määrää, peliympäristöä ja ryhmäkokoja sekä osallistujia. Pelilaudan valmistelu, vapauttavan ja turvallisen ympäristön luominen sekä selkeän ohjeistuksen antaminen virittää osallistujia





**KUVA 1.**

Yhteisön kokemuspelin pelaamisen välineet. Kuva: Mirella Rouvinen.

pelin ajatukseen ja välittää kiinnostuksen lasten kokemuksia kohtaan. Pelaamishetket sujuivat hyvin ja suunnitellusti sekä tuottivat arvokasta tietoa lasten ja nuorten kokemuksista.

### **Yhteisön kokemuspeli lastenkodin arjessa**

Yhteisön kokemuspelin tarkoituksena on osallistaa nuoria pohtimaan omaa arkeaan ja elämäänsä lastenkodissa sekä arvioimaan laitoshoidon laatua. Oman kokeilumme pohjalta haluamme tuoda esille muutamia asioita, joita on hyvä pitää mielessä, kun ottaa menetelmää käyttöön.

## **Yhteisöllisyyden idea**

Yhteisen tekemisen vieroksumiseen ja kokemuspeliin osallistumattomuuteen voi vaikuttaa esimerkiksi se, jos lastensuojelulaitoksessa on lasten kesken vain vähän yhteisöllistä toimintaa ja tekemistä. Kun yhteisöllisyys on vähäistä, lapset ovat toisilleen vieraita ja kun kyseessä on ryhmä 12 vuotta täyttäneitä (vähintäänkin varhaisessa murrosiässä olevia nuoria), ei ole yllättävää, että kokemuspelin teemoihin liittyvistä asioista ei haluta keskustella eikä omia kokemuksia haluta jakaa tuntemattomille. Menetelmää käytettäessä useampi osallistumatta jättänyt koki pelin teemoista keskustelemisen ahdistavana tai vaikeana.

Ajatus yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistamisesta pelin keinoin on arvokas, mutta silti moni lapsi ja nuori voi säikähtää ehdotusta, että omia henkilökohtaisia kokemuksia täytyisi jakaa suuremmalle joukolle. Hän voi kokea tämän vaikeaksi jopa sellaisen aikuisen kanssa, johon hän on jo ehtinyt muodostaa turvallisen luottamussuhteen. Mikäli yhteisöllinen toimintakulttuuri ja yhteisöllisyyden ilmapiiri olisi jo valmiiksi pohjana, yhteisön kokemuspelinkin kaltaiseen menetelmään suhtautuminen olisi varmasti vastaanottavaisempaa, kun lapsi ja nuori kokisi olonsa turvalliseksi osallistuakseen toimintaan yhdessä muiden kanssa.

## **Osallistujamäärä ja pelin kesto**

Yhteisön kokemuspelin osallistujamäärän ihanteellinen suositus (6–8 henkilöä) on mahdollisesti liian suuri. Pelaaminen voi aiheuttaa nuorelle enemmän pelkoa ja stressiä kuin kiinnostusta edellä mainituista syistä. Kokemuspelin säännöissä pelaamisen kestoksi on suositeltu 1–2 tuntia, joka vaikuttaakin maksimaaliselta. Tunnin aikana osallistuvan lapsen energia ja keskittymiskyky peliä ja pohdintaa kohtaan säilyy vielä kohtuullisen hyvänä. Peliä pelattaessa on otettava huomioon, että monissa lastensuojelulaitoksissa useimmilla lapsilla on erilaisia erityistarpeita, haastavia käytösmalleja ja -häiriöitä. Näin ollen intensiivistä ajatustyöskentelyä vaativaan, itseä henkilökohtaisesti koskevaan tehtävään keskittyminen tunniksi tai kahdeksi on haastavaa, ellei jopa mahdotonta. Arjen tapahtumia on vaikea ennakoita, sillä sekä lasten että työntekijöiden arki sijoituspaikassa on eläväistä ja taipuvaista muutoksiin. Siksi pelikertojen suunnittelu kannattaa aloittaa hyvissä ajoin. Aikataulutuksen on sovittava yhteen sekä lasten että ohjaajien laitosarkeen.

## **Pelin teemojen sanoittaminen**

Moni nuori voi kokea pelin kysymykset vaikeiksi ymmärtää. Työntekijän täytyykin sanoittaa ja avata pelin teemoja ja kysymyksiä lapsille pitkin pelihetken kulkua. Nuori voi jättää 'leikin' kesken, sillä vaikeat sanat turhauttavat tai ajattelu tuntuu tuskastuttavan. Intoa osallistumiseen lähtökohtaisesti voi siis olla, mutta edes ohjaajan avustus ja sanoittaminen itse pelitilanteessa ei välttämättä auta poistamaan lapsen kokemusta siitä, että peli on hänelle liian vaikea. Haasteellisuuden tunne voi jopa heikentää lapsen (jo mahdollisesti valmiiksi haurasta) itsetuntoa sekä lisätä epäonnistumisen ja huonommuuden tunteiden kokemuksia, joita moni sijoitettu lapsi kokee jo entuudestaan. Näin koko yhteisön kokemuspelin idea – osallisuuden tukeminen – voi kääntyä itseään vastaan, eikä menetelmä toimikaan enää lasta vahvistavana, voimaannuttavana tai positiivisia kokemuksia luovana toimintana.

## **Osallisuus enemmän kuin osallistaminen**

Kun pelistä kerrotaan nuorille, kannattaa tuoda esille pelin yhteisöllistä ideaa positiivisessa valossa; pelituokioita kannattaa korostaa mieluisaa tekemistä tarjoavina, yhteisöllisinä hetkinä. Nuorille on hyvä kertoa, miksi osallistuminen on tärkeää ja mitä siitä voi saada itselleen sekä antaa muille. Peliä kannattaa siis yleisesti markkinoida nuorille positiivisena, hyvinvointia lisäävänä ja antoisana tekemisenä. Yhteisön kokemuspelin ideaa esitellessä on myös ennakoitava mahdollinen vastustus peliä kohtaan. Lastenkoti osana lapsen elämää ei ole sellainen asia, josta kerrotaan vuolaasti tarinoita tai josta haluttaisiin mielellään puhua ulkopuoliselle. (Eronen 2012). Yhteisön kokemuspelin pelaaminen voi näyttäytyä lapsen tai nuoren maailmassa siten, että se tuottaa lapselle kokemuksen paineesta kertoa tai jakaa omia asioitaan ulkopuolisille. Peliin osallistuminen voi siis helposti tuntua epämurkuvuusalueelle hyppäämiseltä.

Jotta yhteisön kokemuspelin idea voi toteutua yhteisöllisemmin ja kokemuspelejä voidaan saada toimivaksi käytännössä, kannattaa markkinoida ja esitellä peli lapsille ja nuorille ajoissa. Näin heillä on aikaa tunnustella pelin ideaa ja päättää osallistumisestaan.

Pelaamissessioita toteutettaessa tulee ottaa huomioon markkinoinnin ja painostamisen välinen hienoinen ero: painostaminen kokemuspeliin osallistumiseen ryhmässä on koko osallisuuden ydintä vastaan. Myös nuorten yksilöllisyys on yhtenä oleellisena tekijänä osallistumisen tasossa. Toisia nuoria yhteisön kokemuspelin

mahdollisuudet lähtökohtaisesti kiinnostavat, toisia taas eivät: houkuttelu ja osallistumisen tärkeyden korostaminen on keskeistä.

Kokemuspelejä kannattaakin ehdottomasti kokeilla osana sovittuja työtehtäviä ja -menetelmiä. Yhteisön kokemuspelejä on osalle lapsista ja nuorista soveltuva sekä varmasti käyttökelpoinen lastenkotityössä. Ohjaajien on otettava huomioon menetelmään liittyvät erityispiirteet ja mietittävä, miten menetelmä soveltuu sijoitetulle lapselle ja nuorelle.

## Lähteet

Eronen, T. 2012. Lastenkoti osana elämäntarinaa. Narratiivinen tutkimus lastenkodissa asuneiden kertomuksista. Tampereen yliopiston julkaisuja – Acta Universitatis Tamperensis 1713. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.

Hotari, K-E., Oranen, M. & Pösö, T. 2013. Lapset lastensuojelun osallisina. Teoksessa M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. uudistettu painos. Tampere: Juvenes Print.

Kivistö-Pyhtilä, T., Hoppa, E-L., Kallio, M., Kivioja, A., Korkala, M., Korpela, M., Kuusela, T., Niemi-Weckström, A., Lehto, M-L & Savolainen, N. 2017. Kokemusasiantuntijuus lastensuojelun kehittämisessä. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tampere: Vastapaino.

Rouvinen, M. & Sainio, E. 2019. "Voikste ny v\*\*\*u hoitaa työnne!" Lastenkodissa asuvien lasten kokemuksia laitoshuollon arjesta. Opinnäytetyö. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.3.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/266312/Rouvinen\\_Mirella%2C%20Sainio\\_Elina.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/266312/Rouvinen_Mirella%2C%20Sainio_Elina.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Socca 2020. Erityis- ja vaativimman tason palvelujen uudistaminen. Yhteisön kokemuspelejä. Viitattu 17.04.2020. <http://www.socca.fi/yhteisonkokemuspelejä>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Lapsen osallisuus. Viitattu 26.6.2019 <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lasten-osallisuus>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Kohti yhteistä lapsikäsitystä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperi 12|2018. Helsinki: Suomen Yliopistopaino.

Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitokasvatuksen mallinnus. THL. Työpapereita 27/2017. Helsinki: THL.

# 3 Arjesta unelmiin DUUNISSA – Vanhemmuuden taidot nuoren äidin ja isän vahvuutena

Mari Berglund, Anna Blomroos, Larissa Franz-Koivisto, Tuula Hyppönen, Laura Jokinen, Pauliina Keskinarkaus, Janina Luoto, Aki Rogel, Tarja Tolonen & Veera Vähämaa

**DUUNI – vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi on valtakunnallinen hanke, jonka tavoitteena on nuorten vanhempien työelämävalmiuksien vahvistaminen hyödyntämällä kulttuuri- ja liikunta-alojen kolmannen sektorin toimijoiden osaamista. Kohderyhmänä ovat nuoret vanhemmat (noin 16–29-vuotiaat), jotka ovat tulleet vanhemmiksi nuorena, joiden toisen asteen koulutus on jäänyt suorittamatta tai jotka ovat jääneet kotiin lasten kanssa vanhempainvapaan jälkeen. Osallistujat jakavat yhteisen kokemuksen nuorena äidiksi tai isäksi tulemisesta. Tavoitteena onkin lähteä liikkeelle yhteisestä kokemuksesta nuorena eletystä vanhemmuudesta eli ryhmätoiminnassa osallistujilla on mahdollisuus vertaistukeen.**

DUUNI-hankkeessa pilotoidaan yksilö- ja ryhmäohjausta nuorille vanhemmille. Tavoitteena on edistää osallistuvien nuorten työ- ja toimintavalmiuksia sekä auttaa tunnistamaan heidän omaa osaamistaan vanhemmuuden taitoja hyödyntämällä. Nuorten oma tekeminen ja toteutuksen räätälöinti ovat työskentelyssä keskeisiä asioita. Ryhmä- ja yksilötoiminnassa suunnitellaan ja toteutetaan interventioita oman osaamisen tunnistamiseen, kielellisen ilmaisun tukemiseen sekä vuorovaikutustaitojen ja työelämätaitojen kehittymiseen ilmaisutaidetta ja liikunnallisia menetelmiä hyödyntäen.

Yhdessä kohderyhmän ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa suunnitellaan, testataan ja dokumentoidaan erilaisia menetelmiä vanhemmuuden taitojen ja muun

osaamisen tunnistamiseksi. Hanke myös vahvistaa nuorten ohjauksen parissa työskentelevien ammattilaisten menetelmäosaamista ja eri sektoreiden välistä yhteistyötä työnohjauksellisen eValmennuksen avulla.

DUUNI-hankkeen toteutusaika on 1.1.2018–31.12.2020. Rahoituksesta vastaavat Euroopan sosiaalirahasto ja Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Hanketta toteutetaan Turun ammattikorkeakoulun, LAB-ammattikorkeakoulun, Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalveluiden, Kirjan talo ry:n, Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n ja Suomen Caritas ry:n yhteistyönä.

## **Vertaistukea ja työelämätaitoja DUUNI-hankkeen osallistujille**

Laimion ja Karnellin (2010) mukaan vertaistoiminnalla tarkoitetaan sellaista toimintaa, joka tuo yhteen ihmisiä, joilla on jokin yhteinen kokemus. Heillä on mahdollisuus saada toisiltaan sentyyppistä tukea, jota muut tahot eivät pysty antamaan, koska yhteinen kokemus luo heidän välilleen keskinäistä ymmärrystä. Vertaisilta saatu tuki eheyttää ja auttaa ryhmän jäseniä jaksamaan heidän omassa arjessaan. Vertaistukea tarjoavassa toiminnassa ryhmän jäsenten on mahdollista löytää omat voimavaransa ja alkaa ottaa vastuuta elämästään passiivisen avun vastaanottamisen sijaan. Osallistujat ovat tasavertaisia, jäsenten asiantuntijuus syntyy heidän kokemustustaan. Vertaisiltaan ryhmän jäsen voikin saada tietoa omaan tilanteeseensa liittyvistä asioista. Ennen kaikkea siellä kuitenkin voi kokea tulevana kuulluksi, ymmärretyksi ja hyväksytyksi erilaisine tunteineen ja ajatuksineen. Toisin sanoen tasa-arvoisessa vertaisryhmässä osallistujat saavat kokea itsensä merkityksellisiksi ja keskinäinen avun antaminen lisää tunnetta osallistujien omasta pätevyydestä. (Laimio & Karnell 2010, 11–13; 18–19.) Vertaisryhmä siis vastaa osallistujien psykologisiin autonomian, kompetenssin sekä yhteenkuuluvuuden tarpeisiin vahvistaen samalla sisäisen motivaation tunnetta, jota taas tarvitaan uuden oppimisessa (Järvi-lehto 2014, 27–28).

DUUNI-hankkeen ryhmätoiminnassa tarjoutuva vertaistuki luo näin ollen perustaa osallistujien omien voimavarojen löytymiselle sekä aktiivisen toimijuuden vahvistamiselle. Samalla tavoitellaan hankkeen päätavoitetta, joka on osallistujien työ- ja toimintavalmiuksien vahvistaminen. Näihin valmiuksiin lukeutuvat Hätösen (2005) mukaan vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot, oppimistaidot, oman työn johtaminen, viestintätaidot, tietotekniset taidot sekä yhteistyötaidot. Korhosen-Yrjänheikin (2018) mukaan työelämätaitoihin lukeutuvat itsetuntemus (esim.

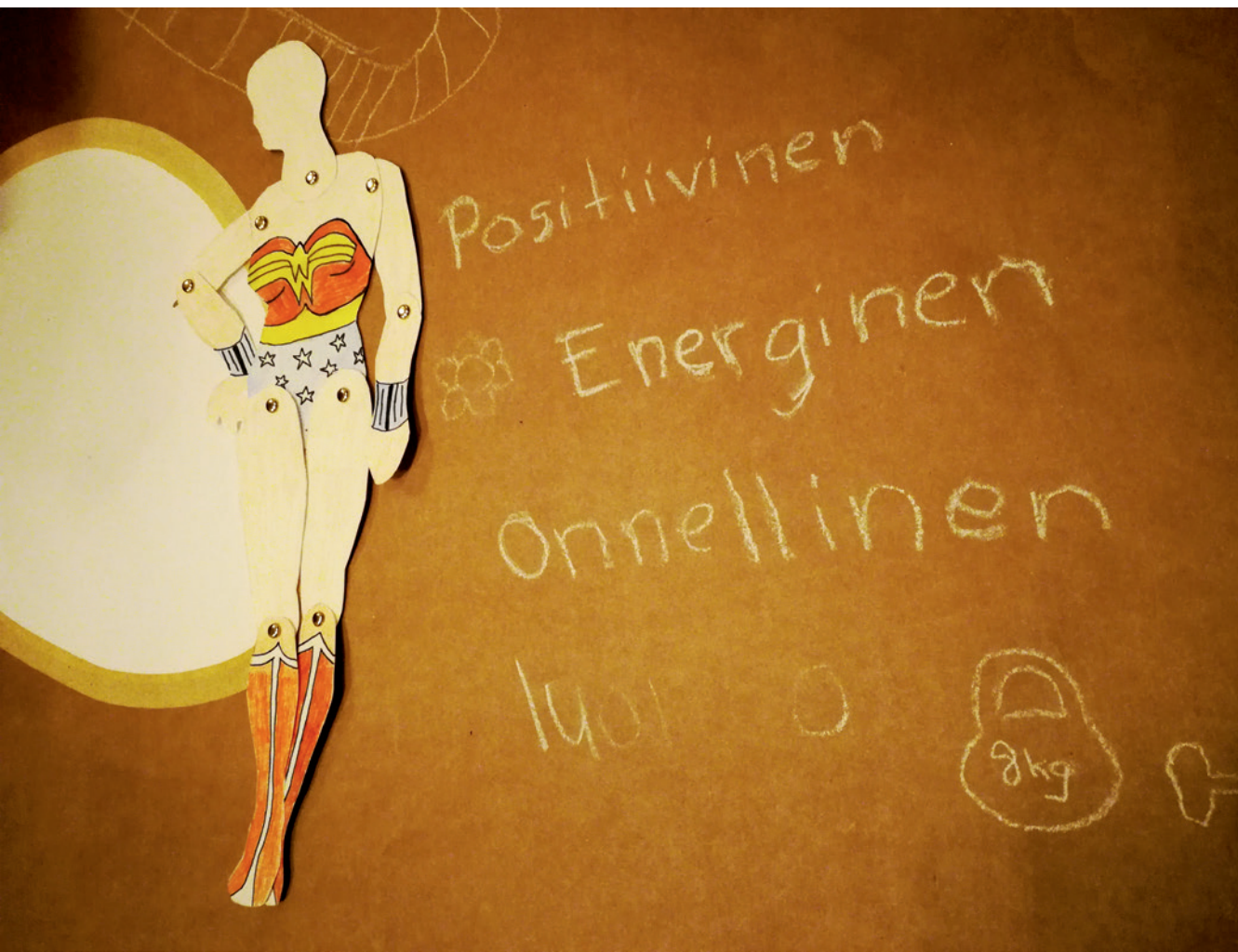
omien vahvuuksien tunnistaminen), tietoisuustaidot (kyky tietoiseen läsnäoloon) ja vuorovaikutustaidot sekä positiiviseen ihmiskäsitykseen ja luottamukseen perustuva arvomaailma. Tärkeänä osana yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen oppimista ovat tunnetaidot: kyky ymmärtää ja hyväksyä omat tunteet sekä säädellä tunnekokemuksia niin, että ne ovat sosiaalisesti hyväksyttäviä (Aro 2014, 11).

Työelämätaitoja käsitellään hankkeessa osallistujille tuttujen kokemusten kautta: opintokeskus Siviksen sanoin tunnistetaan ja tunnustetaan osallistujien arkioppimisen kautta hankittua tietoa ja osaamista. Liikkeelle lähdetään vanhemmuudesta ja perhearjesta kuten erilaisista kodin vuorovaikutustilanteista, tunteiden käsitteystä ja onnistumisen tilanteista. Ryhmätapaamisten edetessä siirrytään tarkastelemaan myös osallistujien kokemuksia opinnoissa sekä työpaikoissa, mikäli heille on ehtinyt kertyä työkokemusta. Kantavana ideana on tuoda esiin ja sanoittaa osallistujien onnistumisen kokemuksia omassa arjessaan. Näin vahvistetaan osallistujien kokemusta omasta osaamisestaan ja oppimisen mahdollisuuksistaan. Kun ihminen uskoo itseensä ja luottaa taitoonsa oppia uutta, hän uskaltaa herkemmin tarttua haasteisiin periksi antamisen sijaan (Järvilehto 2014, 55). Ryhmätoiminnan käytännön toteutusta, menetelmiä sekä osallisuuden toteuttamista esittelevät hankkeen ryhmän- ja yksilöohjaajat sekä eValmennuksen ohjaajat seuraavissa luvuissa.

## **Liikunta- ja taidelähtöiset menetelmät ryhmätoiminnassa**

Liikunta- ja taidelähtöisten menetelmien kehittämistä vastaavat Turussa kaksi kolmannen sektorin toimijaa: kirjallisuuden ja sanataiteen edistämiseen keskittyvä Kirjan talo ry sekä monipuolisesti liikunnan saralla toimiva Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry (LiikU). Luovasta ilmaisusta ja liikunnasta ammentavia menetelmiä ovat hankkeessa kehittäneet ja testanneet sanataiteilija Veera Vähämaa ja liikunnanohjaaja Anna Blomroos. Vähämaa on ohjannut nuorten äitien ryhmiä Turussa opetuskoti Mustikassa, Turun Tyttöjen talossa sekä yhdessä Blomroosin kanssa Turun kaupungin ja seurakuntayhtymän ylläpitämässä Torin Kulmassa. Blomroos on ohjannut ryhmää Torin Kulman lisäksi Mannerheimin Lastensuojeluliiton Raision yhdistyksen ylläpitämässä perhekeskus Satelliitissa.

Ryhmätapaamiset on luotu kuuden eri teeman ympärille, joista kutakin työestetään tapaamisten aikana. Teemoja ovat tutustuminen, vanhemmuus voimavarana, vanhemmuuden variaatiot, vuorovaikutus työelämässä, tulevaisuuden työelämätaidot



KUVA: DUUNI-hanke.

ja itsensä johtaminen. Näitä eri teemoja on kuuden ryhmätapaamisen aikana tarkasteltu monipuolisesti taiteen ja liikunnan avulla.

Luovissa ryhmissä on keskitytty pitkälti omakuvalliseen työskentelyyn. Jos ryhmässä on aktiivisia kirjoittajia, harjoitukset ovat pääosin sanataideharjoituksia, mutta jos kirjoittaminen tai kielellinen ilmaisu tuottaa haasteita, hyödynnetään monipuolisesti eri menetelmiä, kuten kuvallista työskentelyä tai muovailua. Sanataideharjoituksissa lähdetään usein liikkeelle niin sanotusta tajunnanvirrasta, jossa osallistuja kirjoittaa esimerkiksi kahdeksan minuuttia ohjaajan antamasta aiheesta vapaasti assosioiden. Aihe voi olla vaikka ”Minä olen hyvä” tai ”Minä äitinä”. Kun tekstiä on tuotettu vaikkapa kahdeksan minuuttia, kirjoittaja lukee tekstin itsekseen ääneen ja nostaa siitä esiin muutamia ydinajatuksia. Ne kirjoitetaan tiivistetysti ”kiteytyspaperille”. Ryhmätoiminnassa on tärkeää, että harjoitukset puretaan osallistujien omilla ehdoilla. Kenenkään ei tarvitse lukea omaa tekstiään ääneen tai kokea siihen painetta.



Omakuvallinen, yksilön identiteettiin keskittyvän työskentelyn tarve on kummunnut suoraan nuorten vanhempien omista toiveista. Moni on kokenut, että vanhemmaksi tulo on muuttanut omaa identiteettiä. Pikkulapsiarki ei kuitenkaan usein jätä aikaa ja tilaa pohtia omia tarpeita, toiveita tai kykyjä.

Liikuntaan keskittyvissä ryhmissä nuoret vanhemmat ovat tutkailleet osaamisalueitaan ja omaa suhdettaan liikkumiseen ja voimavaroihinsa. Ryhmissä on pohdittu perheen yhteistä liikkumista sekä erilaisia liikkujatyyppejä. Liikkuminen toimii välineenä, jonka avulla osaamista tarkastellaan. Anna Blomroos on hankkeen aikana havainnut, että liikunta madaltaa ihmisten kynnystä pohtia omassa elämässä isoja asioita. Tekemisen lomassa on helppoa keskustella ja syventää ajattelua suhteessa omiin taitoihin ja tulevaisuuteen. Liikkuminen vapauttaa ja helpottaa ulosantia. Ryhmätilanteissa introvertitkin osallistujat voivat saada helpommin tilaa, kun keskustelu liittyy liikkumiseen ja lapset ovat mukana. Näin huomio keskittyy kuuntelemisen ja puhumisen ohella myös tekemiseen ja kehoon, eikä kaikki huomio kiinnity yhteen puhujaan. Liikkuminen myös virkistää ja avaa ajattelua. Tästä on saatu hyviä tuloksia jo Liikkuvan koulunkin kautta (ks. esim. Kantomaa ym. 2018).

Liikuntaryhmissä on tehty voimavarakeskeisiä harjoitteita sekä keskitytty vanhemman ja lapsen yhteiseen liikkumiseen. Liikuntaryhmissä korostetaan sitä, että myös lasten kanssa voi liikkua yhdessä, eikä lapsi ole este liikuntaharrastukselle. Yhdessä liikkuminen edistää vanhemman ja lapsen välistä vuorovaikutusta.

Konkreettinen esimerkki siitä, kuinka ryhmissä on yhdistetty liikuntaa ja vahvuuksien tunnistamista on Voimavarapiiri. Sen tarkoituksena on yhdistää perinteistä kiertoarjoittelua ja identiteettityötä. Voimavarapiiri on toteutettu ulkona olevilla kuntolaitteilla, joista jokaisen kohdalla nuori vanhempi sai reippailun ohella pohtia tiettyä kysymystä tapaamiskerran teemaan liittyen. Toisella kierroksella palataan samoihin kysymyksiin ja osallistuja saattoi reflektoida sitä, miten ajatus oli kierroksen aikana jäsentynyt tai syventynyt. Näin kunto kasvaa ja ajattelu syvenee. Ajatukset kulkevat sujuvammin eteenpäin silloin, kun kehokin on liikkeessä.

Liikuntaryhmissä toiminnallisuus vuorottelee luontevasti pohdiskelun ja joskus kirjoitusharjoitustenkin kanssa. Liikuntaryhmissä ei ole tarkoitus tehdä raskasta treeniä vaan korostaa perusaktiivisuutta osana arkea sekä sitä, ettei äitien heti lasten syntymän jälkeen tarvitsekaan palata entiseen tapaan treenata. Raskauden jälkeisessä liikunnassa kannattaakin aloittaa siitä, että opettelee hallitsemaan keskivartalon ja lantionpohjan lihaksistoa.



KUVA: DUUNI-hanke.

Sekä luovat menetelmät että liikunta ovat tämänhetkisten kokemusten ja osallistujapalautteen perusteella toimineet hyvin vanhemmuuden vahvuuksien tarkastelussa ja osaamisen tunnistamisessa. Osallistujapalautetta on kerätty kolmiosaisin avoimin kysymyksin, joilla on kartoitettu sitä, mikä toiminnassa on ollut osallistujien näkökulmasta mielekästä, mikä on koettu vaikeaksi tai epärelevantiksi sekä sitä, mitä osallistujat jatkossa toivovat toiminnalta. Palautteen keruu on osoittautunut haastavaksi, koska palautekysely on toteutettu aina tapaamisen loppuksi. Tapaamisten loppupuolella mukana olevien lasten tarpeet korostuvat ja äitien huomio kiinnittyy vaipanvaihtoon, syöttämiseen ym. hoitotoimiin. Kuvaavan esimerkin palautteenantohetkestä

tarjoaa erään nuoren äidin antama palaute: Post-it-lapulla kysyttiin sisältötoiveita jatkoa ajatellen. Nuori äiti piirsi lapulle pitsapalan kuvan. Hän pahoitteli, ettei saanut sillä hetkellä mitään muuta aikaiseksi. Palaute huomioitiin ja viimeisellä tapaa-miskerralla ohjaaja toi kaikille pitsaa.

Avoimista palautekysymyksistä on kuitenkin noussut esiin joitakin yhteneviä linjoja, jotka korostavat sitä, että tarve toiminnalle on todellinen. Osallistujat ovat kokeneet mielekkäiksi ne aktiviteetit, joissa lapset ovat mukana, mutta fokus on kuitenkin vanhemman omassa hyvinvoinnissa. Osallistujat ovat kertoneet saaneensa intoa tarttua uusiin asioihin ja ajatella tulevaisuutta positiivisessa valossa. Niin liikunta- kuin taidelähtöiset menetelmät avaavat osallistujille uusia näkökulmia omaan itseen. Liikkuminen ja taideilmaisuus toimivat ikään kuin siltana uusiin tapoihin tunnistaa ja nimitä omia vahvuuksia sekä tutkia omaan tulevaisuuteen liittyviä toiveita ja odotuksia. Yksi DUUNI-ryhmätoiminnan perusajatuksista onkin tarjota vanhemmille tila ja aika pohtia omaa itseään ja sitä, millaisilla tavoilla omaa ”uutta” itseään voisi kuvailla ja tutkiskella. Tämä lisää vanhempien ja sitä kautta koko perheen hyvinvointia.

## **Maahanmuuttajien polku – kotivanhemmuudesta työelämään tai koulutukseen**

Caritas ry:n DUUNI-toiminnassa keskitytään erityisesti tukemaan nuorten maahanmuuttajaäitien ja -isien valmiuksia hakeutua koulutukseen ja työelämään. Vertaistuki on toiminnassa tärkeää ja siksi panostetaan maahanmuuttajien kanssa työskennellessä kokemusasiantuntijaan ja yhteisen kielen kautta kokemusten jakamiseen toinen toistaan kunnioittavalla tavalla.

Maahanmuuttajien on kantäväestöä vaikeampi päästä työelämään mm. kielen, kulttuurin ja yhteiskuntajärjestelmän tuntemisen sekä sosiaalisten verkostojen ja koulutuksen puuttumisen vuoksi. Lisäksi ympäröivän yhteiskunnan asenteet vaikuttavat maahanmuuttajien mahdollisuuksiin (Launikari & Puukari 2005, 17). Tulkkauksen ja maahanmuuttajataustaisen ohjaajan tukemana maahanmuuttajan on helpompaa jäsentää omia asioitaan. Useimmat osallistujat osaavat englantia tai selkosuomea. Suomen kieltä käyttäen vahvistetaan parhaiten myös työelämän valmiuksia (Perokorpi-Sulin, Minna 2019). Toiminnassa pyritään luomaan jokaiselle turvallinen olo, jotta ryhmäläiset uskaltaisivat puhua vapaasti. Luottamuksen rakentaminen vie aikaa.

Ryhmän pääohjaaja haastattelee ennen ryhmän alkamista halukkaat ja selvittää heidän sopivuutensa ryhmään. Tällä selvitetään, onko työelämän tai opintojen suunnittelu ajankohtaista osallistujalle. Ryhmän kooksi on määritelty neljä henkilöä, koska tulkkaaminen vie aikaa ja turvallisen ympäristön luominen on helpompaa, jos ryhmäläisiä on vähemmän. Ryhmätapaamisia on yhteensä kuusi kuten muissakin DUUNI-ryhmätoteutuksissa.

Ensimmäisellä ryhmätapaamisella DUUNI-hanke esitellään ja ryhmän ohjaajat ja jäsenet esittelevät itsensä. Ryhmän ohjaajissa ja jäsenissä on sekä maahanmuuttajia että kantaväestöä. Täten voidaan vähentää ennakkoluuloja, lisäksi näin tuodaan esille monikulttuurisuuden rikkautta. Osallistujilta myös kysellään heidän tavoitteitaan ja toiveitaan ryhmän suhteen.

Toisella ryhmätapaamisella aiheena on vanhemmuus voimavarana. Silloin tehdään pieniä perinnenukkeja. Tekemisen yhteydessä ryhmäläiset käsittelevät vahvuuksiinsa, elämän ja vanhemmuuden kokemuksiaan sekä omaa hyvinvointiaan. Nukkejen historia on pitkä ja niitä tehdään kaikissa kulttuureissa, joten samalla pohditaan omaa ja toisten kulttuuria ja historiaa. (Suvanto ym. 2017.) Erilaisten tukikysymysten avulla kannustetaan osallistujia kertomaan omaa tarinaansa. Käsillä tehdessä ei tarvitse niin jännittää omaa sanomista ja se huomaamatta vapauttaa puhumaan avoimemmin.

Ryhmätapaamisissa saattaa olla mukana lapsia, jolloin ryhmäläisiä lähestytään usein lasten kautta. Monen elämään on kuulunut ennen Suomeen tuloa opiskelua, työtä ja vanhemmuutta. Näitä taitoja pyritään tuomaan esille. Tavoitteena on rakentaa identiteettiä entistä peittelemättä ja yhdistämällä se minään ja ammatti-identiteettiin. Maahanmuuttajat kokevat joutuvansa usein koulutustaan vastaamattomiin töihin ja täten myös pienemmille tuloille. He ovat saattaneet ennen toimia esimerkiksi opettajana ja olleet arvostettuja, mutta nykyisin toimia siivoojana ja aliarvostettuna sekä vähävaraisena. Näin ollen he haluaisivat hankkia esimerkiksi lisää suomalaista koulutusta päästäkseen eteenpäin elämässä. (Keskinen ym. 2010, 28.)

Kolmannella ryhmäkerralla keskustellaan koulutus- ja työelämästä Suomessa. Ryhmässä kuullaan esimerkkejä ja kerrotaan erilaisia tapoja toimia siitä. Saatetaan kutsua paikan päälle lasten vanhempia, joita ryhmäläiset voivat haastatella. Osallistujat ovat saaneet käytännön esimerkkejä siitä, miten toimitaan, jos lapsi sairastuu vanhemman ollessa töissä tms. Jos ryhmäläiset eivät osaa esittää kysymyksiä, ryhmän

vetäjät tekevät kysymyksiä vetäen ryhmäläisiä siten mukaan keskusteluun ja kannustaan heitä tuomaan omia pohdintojaan esille.

Neljännellä ryhmätapaamisella käsitellään työhaastattelua. Siihen valmistautuminen alkaa jo ennen ryhmän tapaamista, kun ryhmäläisille lähetetään etukäteismateriaaleja. Näin he voivat omassa rauhassa tutustua suomenkieliseen materiaaliin. Sitä lähetetään myös englanniksi. Ryhmässä keskustellaan aineiston pohjalta. Sitten tutustutaan työpaikkahakemusten videoihin sekä englanniksi että suomeksi verkon kautta. Maahanmuuttajat tekevät myös oman videon, jossa heillä on mahdollisuus käyttää englannin kieltä, jos se tuntuu heistä sillä hetkellä luontevalta.

Viidennellä ryhmätapaamisella tehdään tutustumiskäynti osallistujien toiveen mukaisesti esimerkiksi työvoimatoimistoon tai oppilaitokseen. Tällä vahvistetaan ryhmäläisten kokemuksta kuulumisesta yhteiskuntaan tasavertaisena jäsenenä, joka saa apua ja palveluita.

Viimeisellä ryhmätapaamisessa käydään läpi kotitehtävä, jossa osallistujat ovat tehneet CV:n. Rohkaistaan ryhmäläisiä omiin tavoitteisiin ja autetaan mahdollisuuksien mukaan käytännön asioissa, kuten ajan varaamisessa TE-toimistoon. Osallistujille pyritään antamaan realistinen kuva omista mahdollisuuksista työmarkkinoilla ja kannustetaan myös unelmiin. Ryhmäläiset keskustelevat ryhmän antamasta hyödystä ja tapaavat edellisen ryhmän jäsenen, joka kertoo omasta tilanteestaan. Näin ryhmäläiset saavat kuulla jatkumahdollisuuksista. Caritas pyrkii myös antamaan tietoja siitä, kuinka osallistujat voisivat edetä tavoitteidensa saavuttamiseksi. Esimerkiksi koulutetuille maahanmuuttajajaisille tarjotaan Womento-mentorointiohjelmaa (Ahlfors ym. 2014; Fågel ym. 2012). Maahanmuuttajille korostetaan verkostojen rakentamisen tärkeyttä sekä työelämän että arkipäivän asioita varten. Tämä on erityisen keskeistä osallistujille, joilla ei ole paljon lähitukea antavia ystäviä tai sukulaisia. Osallistujajapalaute on ollut myönteistä. Toiminnalliset harjoitukset on koettu luonteviksi ja työelämätaitojen vahvistamiseen kohdistettua ohjausta on pidetty hyödyllisenä.

## **Yksilöohjaus DUUNissa**

Yksilöohjauksella tuetaan DUUNI-ryhmään osallistuvan nuoren vanhemman yksilöllistä osaamisen tunnistamista ja tulevaisuussuunnitelman rakentamista. Ohjauksen keskiössä on yksilön omien tavoitteiden ja toiveiden käsittely konkreettisen koulutus- tai työpolun rakentamiseksi.

Yksilötapaamisissa ohjaaja tukee ryhmässä käsiteltyjen teemojen nivomista osaksi henkilökohtaista urasuunnitelmaa. Tapaamisiin yksilöohjaaja räätälöi erilaisia tavoitteen asettelun sekä osaamisen, taitojen ja vahvuuksien tunnistamisen harjoituksia, jotka koostavat, täydentävät ja syventävät ryhmäohjauksen sisältöjä.

Tapaamisten välillä ohjattava jatkaa teemojen itsenäistä työstöä ja kokoaa ajatuksiinsa Padlettiin, sähköiselle ”osaamisseinälle”. Jokaiselle ohjattavalle rakentuu siis ryhmä- ja yksilöohjauksen tuloksena osaamisseinä, johon ohjattava sanoittaa vahvuuksiaan, vanhemmuuden taitojaan ja työelämäosaamistaan sekä ajatuksia tulevaisuudesta. Tarpeen mukaan ohjattava voi jatkossa hyödyntää osaamisseinäänsä osaamisen esittämisen ja tulevaisuussuunnittelun välineenä.

Yksilöohjauksissa keskustelut ja harjoitukset tähtäävät voimaantumiseen, itseluottamuksen kasvuun ja toimijuuden lisäämiseen oman urapolun rakentajana, jolloin ohjattava pystyy näkemään itsensä osana työmarkkinoita tai koulutuskenttää. Osallisuutta vanhemmuuteen edistetään erilaisten harjoitusten, kuten vanhemmuuden arvojen, roolien ja taitojen kautta. Yksilöohjauksessa keskitytään myös vanhemmuuden taitojen siirtovaikutukseen korostamalla vanhemmuuden taitojen merkitystä työelämässä.

Saadussa palautteessa korostui onnistuminen yksilöllisessä kohtaamisessa ja arvotuksessa. Ohjaus tarjosi ajan ja paikan tavoitteelliseen tulevaisuuden suunnitteluun ja unelmointiin. Toimintaan osallistuminen laajensi ohjattavan osaamiskuvaa, lisäsi ammatillista itseluottamusta ja antoi ideoita ammattitulevaisuudesta. Konkreettiset vinkit auttoivat seuraavien koulutus- tai työaskelten suunnittelussa ja motivoivat niiden toteuttamiseen. Vanhemmuudesta muodostui merkittävä voimavara, jota osallistujat kokivat voivansa hyödyntää koulutus- tai työpoluilla.

## **Työnohjauksellinen eValmennus**

DUUNI-hankkeessa eValmennuksen kokonaisuus on muotoutunut DUUNI-hanketoimijoiden keskustelujen, sisällöntuottamisen, ohjausprosessien ja arvioinnin pohjalta. eValmennuksen viitekehyksessä vanhemmuutta ja vanhemmuuden taitoja tarkastellaan ensiksi tunnetun Bentovimin ja Bingley Millerin (2006) perhearviointimallin pohjalta. Toinen näkökulma vanhemmuuden taitoihin perustuu Varsinais-Suomen lastensuojelun kuntayhtymässä kehitettyyn vanhemmuuden roolikarttaan (Helminen & Iso-Heiniemi 1999). Kolmanneksi vanhemmuuden

variaatioita, muunnelmia tarkastellaan suomalaisen perhetutkimuksen pohjalta (Ritala-Koskinen 2001; Alitolppa-Niitamo, Fågel & Säävälä 2013).

Vanhemmuuden taitoja ja vahvuuksia pyritään tunnistamaan työelämään siirrettävissä taitoina (transfer skills), joita ovat oman toiminnan johtamisen taidot ja metakognitiot, itsesäätelytaidot, elämänmuutosten ja stressin hallinnan sekä päätöksentekotaidot. Nämä taidot auttavat vanhempia tekemään myös uraan liittyviä valintoja ja päätöksiä sekä selviytymään uusista tehtävistä ja niitä opitaan läpi elämän niin työssä kuin työn ulkopuolella. (Ruohotie 2004.)

DUUNI-hankkeen eValmennuksen tavoitteena on vahvistaa nuorten vanhempien ohjauksen parissa työskentelevien ammattilaisten menetelmäosaamista, keskinäistä verkostoitumista ja yhteistyötä sekä tukea menetelmäkehittelyä vanhemmuuden taitojen osaamisen tunnistamiseksi. Valmennus sisältää kuusi verkkotapaamista Skype for Business -alustalla. Valmennuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa LAB-ammattikorkeakoulu ja materiaalia koskevasta teknisestä tuesta vastaa Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. Digitaalinen työskentelyalusta tuotettiin Optima-verkkoympäristöön, joka on yksilö- ja ryhmänohjaajien käytössä. Työskentelyalusta sisältää valmennustapaamisten teemalliset ohjauskokonaisuudet, kirjallisuuden, menetelmäesimerkkejä ja tehtävien palautusalustat sekä valmennustapaamisten arviointikyselyn. Ensimmäisessä syklissä tuotettiin hanketoimijoiden yhteistyönä verkkovalmennuksen prototyyppi, jota kehitetään toisessa syklissä.

Ohjaus- ja valmennusprosessit noudattavat eValmennuksen viitekehyksen teemallista ja ajallisesta rakennetta. Verkkotapaamisten teemoja ovat ohjaaminen ja reflektiivinen työote, vanhemmuus voimavarana ja itsensä johtaminen, vanhemmuuden variaatiot työelämävahvuutena, vuorovaikutustaidot työelämässä, tulevaisuuden työelämätaidot sekä ohjaajan osaaminen ja hyvät käytännöt. Teemat noudattelevat siis pitkälti nuorille vanhemmille suunnattujen ryhmätapaamisten teemoja.

eValmennukseen osallistuva yksilö- ja ryhmänohjaaja kokoaa reflektiopäiväkirjaa, johon hän kirjaa omat tavoitteensa ja ohjauksen hyviä käytäntöjä, dokumentoi niitä ja erittelee prosessin etenemistä. Reflektiopäiväkirjan aihepiirejä voivat olla omat tavoitteet, teemat, tunnistamisen menetelmät ja ryhmädynamiikka. Ryhmänohjaaja tuo valmennustapaamiseen ohjauskerran suunnitelmia, reflektiopäiväkirjan pohjalta herättämiä kysymyksiä, oivalluksia ja hyviä käytäntöjä. Valmennuksen lopuksi ohjaaja arvioi omien tavoitteidensa toteutumista sekä itse käyttämiään menetelmiä, joista valitsee enintään viisi hyväksi käytännöksi soveltuva esimerkkiä.

Toiminnallisen eValmennuksen periaatteita ovat luottamuksellisuus, toimijalähtöisyys, systeemisyyt, osallisuus, toiminnallisuus ja yhteisöllisyys. Verkko-ohjaus on valmennuksessa siten osallistujakeskeistä, osallistavaa, dialogista ja toimintatavoiltaan vaihtelevaa. Siinä sovelletaan sosiometrian tekniikoita, roolityöskentelyä ja narratiivista työtettä. Se sisältää äänimateriaalia ja keskittymisharjoitteita.

Ensimmäisen DUUNI-syklin aikana (syksy 2018–kevät 2019) eValmennukseen osallistui kymmenen DUUNI-hankkeen yksilö- ja ryhmänohjaaja. Osallistujat arvioivat jokaista valmennustapaamista Group Session Rating Scale -lomakkeesta muokatulla sähköisellä lomakkeella Optima-verkkotyötilassa. Arviointi tehtiin asteikolla 1–5. Arvioinnin kohteena olivat kokemus tapaamisesta, tapaamisen päämäärä ja keskustelun aiheet, työskentelytapa tai menetelmä, valmentajien toiminta ja tapaaminen yleisesti. Lisäksi sähköisesti annettujen vastausten pohjalta käytiin osallistujien kanssa arviointikeskustelu siitä, mikä toimi, mitä kehitettävää oli ja mitä viedään käytäntöön.

Vahvuuksina osallistujat pitivät valmennuksen selkeää rakennetta, rauhallista ja reflektiivistä työtettä, verkkotyötilaan ja -työkaluihin sekä työskentelytapaan perehdyttämistä ja turvallista kohtaamisen ja kuulluksi tuleminen kokemusta verkossa. Tapaamisten teemoittaminen, kolmen tunnin kesto ja tauottaminen koettiin taroituksenmukaisiksi. Virittäytymisessä ja siirtymissä toimivia olivat rentoutusharjoitukset, musiikin, liikkeen, kuvien käyttö ja pienet hauskat tehtävät. Virtuaalisena fläppitauluna käytetty Padlet-työkalu toimi osallistujien kysymysten näkyväksi tekemisessä ja ohjaussuunnitelmien jakamisessa. Verkkoneuvottelutyökaluna Skype for Business toimi tapaamisissa hyvin. Myös Optima-työtilaan koottu teoreettinen tausta-aineisto ja materiaalipankki saivat osallistujilta kiitosta.

Kehittämisen kohteina osallistujat pitivät seuraavia: valmennuksen materiaalin visuaalinen yhdenmukaistaminen ja selkiyttäminen, teemojen teoreettinen syventäminen, ulkomaalaistaustaisten vanhempien kulttuurisensitiivisen ohjauksen kehittäminen, ajan tasapuolinen jakaminen, työskentelyohjeiden kirjaaminen ja pienryhmätyöskentelyn mahdollistaminen, konkreettiset harjoitukset sekä verkkotyöalustojen ja -työkalujen helppo saavutettavuus. Yksilö- ja ryhmänohjauksen ja eValmennuksen prosessien tulisi myös synkronoida selkeämmin vanhemmuuden taitojen ja työelämätaitojen siirtovaikutuksen näkyväksi tekemiseksi.

DUUNI-hanke on käynnissä vuoden 2020 loppuun asti. Viimeinen pilotointikausi hankkeessa on keväällä 2020. Tämän jälkeen arvioinnin kautta hyviksi käytänteiksi



valikoituneet toimintatavat, menetelmät ja harjoitukset kootaan hankkeen verkkosivuille hyvien käytänteiden työkalupakkiin. Sivuilla harjoitteet ovat vapaasti hyödynnettävissä kaikille nuorten vanhempien kanssa toimiville.

## Lähteet

Ahlfors, G., Saarela, I., Vanhanen S. & Wetzer-Karlsson, M. 2014. Työuramentoroinnilla tuloksiin. Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Helsinki: Väestöliitto. Viitattu 25.9.2019. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/b8d38632f2870ea32723c75a4262d82a/1568885658/application/pdf/3832980/Womento%20koulutusopas%20PDF%20101114.pdf>.

Alitolppa-Niitamo, A., Fågel S. & Säävälä, M. (toim.) 2013. Olemme muuttaneet ja kotoudumme – maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto.

Aro, T. 2014. Miten ymmärrämme itsesäätelyn? Teoksessa Aro, T. & Laakso, M-L. (toim.) Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti, 10–19.

Bentovim, A. & Bingley Miller, L. 2006. Perhearviointiopas. Perheen voimavarojen, vahuuksien ja vaikeuksien arviointimenetelmä. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

DUUNI-hankkeen verkkosivut <https://duunitaidot.turkuamk.fi/>.

Fågel, S.; Säävälä, M. & Salonen, U. 2012. Womento: Naiset mentoroinnilla yhteisiin tavoitteisiin. Helsinki: Väestöliitto. Viitattu 25.9.2019. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/c103b99e06b4e7d43f0f55fce0486700/1345034260/application/pdf/1682360/Womento%20k%C3%A4sikirja.pdf>.

Helminen, M-L. & Iso-Heiniemi, M. 1999. Vanhemmuuden roolikartta. Käyttäjän opas. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Hätönen, H. 2005. Työelämäosaamisen osaamiskartta. Väline osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Järvilehto, L. 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. Suom. Eskelinen, P. & Kiviaho, M. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Keskinen, S.; Rastas, A. & Tuori, S. 2009. En ole rasisti, mutta. – maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino. Viitattu 25.9.2019 [https://www.academia.edu/37333408/En\\_ole\\_rasisti\\_mutta...pdf](https://www.academia.edu/37333408/En_ole_rasisti_mutta...pdf).

Kantomaa, M.; Syväoja, H.; Sneck, S.; Jaakkola, T.; Pyhältö, K. & Tammelin, T. 2018. Koulupäivän aikainen liikunta ja oppiminen. Tilannekatsaus tammikuu 2018. OPH. Raportit ja selvitykset 2018:1. Viitattu 5.2.2020. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/koulupaivan-aikainen-liikunta-ja-oppiminen>.

Korhonen-Yrjänheikki, K. 2018. Mitä on tulevaisuuden asiantuntijaosaaminen? KEVAN blogi 17.4.2018. Viitattu 5.8.2019. <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/mita-on-tulevaisuuden-asiantuntijaosaaminen/>.

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta–kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Tanja Laatikainen (toim.) Asumispalvelusäätiö ASPA. 9–19. Viitattu 2.8.2019. [http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf).

Launikari, M. & Puukari S. 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe. Jyväskylä: Institute for Educational Research, Cimo.

Opintokeskus Sivis. Osaamisen tunnistaminen. Verkkomateriaalit. Viitattu 5.8.2019. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-tunnistaminen.html>.

Perokorpi-Sulin, M. 2019. Maahanmuuttajaäitien pääsy koulutukseen ja työelämään tukee koko perheen kotoutumista. Kotouttaminen.fi- blogi 3.7.2019. Viitattu 25.9.2019. <https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/maahanmuuttajaaitien-paasy-koulutukseen-ja-tyoelamaan-tukee-koko-perheen-kotoutumista>.

Ritala-Koskinen, A. 2001. Mikä on lapsen perhe? –Tulkintoja lasten uusperhesuhteista. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D. Viitattu 14.8.2018. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/67079>.

Ruohotie, P. 2004. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu yliopistokoulutuksessa. Teoksessa Puheenvuoroja kasvatustieteiden tiedekunnan kehittämiseksi. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan 30-vuotisjuhlajulkaisu. Tampere: Tampereen yliopisto, 36–48.

Suvanto, K.; Korpelainen E. & Suvanto J. 2017. Nuken henki. Karjalaisten perinnenukkien historiaa ja valmistusta. Ortodoksisten nuorten liitto ONL ry.

# 4 Matkalla työelämään – vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen

Sirppa Kinos & Anne Merta

**Julkisessa keskustelussa nousee usein esiin tarve nostaa Suomen työllisyysastetta. Sen nostaminen osaltaan korjaa huoltosuhdetta ja mahdollistaa hyvinvointivaltion ylläpitämisen jatkossakin. Tärkeä keino työllisyysasteen nostamisessa ovat osallistavat työmarkkinat. Tämä tarkoittaa työpaikkojen luomista myös nykyisten työmarkkinoiden ulkopuolella oleville ryhmille. Työelämäosallisuutta voidaan edistää muun muassa vahvistamalla yksilöllisiä työllistymisvalmiuksia.**

Osallisuus ja työelämäosallisuus eivät ole vain yhteiskuntataloudellinen kysymys vaan ennen muuta ihmisoikeuskysymys. Kaikilla ihmisillä on oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen, oikeus vaikuttaa omaan elämäänsä ja osallistua toimintaan yhteiskunnassa, todetaan YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallisessa toimintaohjelmassa 2018–2019. Tähän haasteeseen osaltaan vastasi myös Oman elämän nainen -hanke, jossa kehitettiin ryhmätoimintaa vammaisten (erityisesti kehitysvammaisten) henkilöiden työelämävalmiuksien tukemiseksi.

Työpajamallia esitellään artikkelissa. Aluksi kuitenkin tarkastellaan, mitä vammaisuudella tarkoitetaan sekä kuvataan vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta ja sen tukemista yleisemmällä tasolla. Lopuksi tehdään yhteenvedoa toimista, joilla voidaan parantaa vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta.

## Vammaisuuden monet määritelmät

Jokainen ihminen haluaa olla oman elämänsä subjekti ja aktiivinen toimija ja osallistuja. Vammaisten henkilöiden subjektiuden saavuttamisella on monenlaisia esteitä, joista osa on asenteellisia, osa rakenteellisia ja osa hyvin konkreettisia. Vammaisuus

voidaan määritellä sekä ruumiillisena, toiminnallisena että sosiaalisena tekijänä. Vamma puolestaan voi olla rajoite, joka kapeuttaa merkittävästi elämän aktiiviteetteja. Tällainen vammaisuuden määrittely on johdonmukainen sekä akateemisen vammaistutkimuksen että kansainvälisten mallien kanssa. Kehitysvammaisuus puolestaan merkitsee yleensä haasteita oppimisen ja ymmärtämisen alueilla. Sana disability viittaa suomen kielen vammaisuus-sanaa selkeämmin kyvyttömyyteen täyttää sosiaalisesti asetettuja normeja. (Pentikäinen, Nikkanen & Klem 2017.)

Vammaisuuden yhteiskunnallinen tai sosiaalinen malli (ks. esim. Järvikoski & Härkäpää 2011; Järvikoski 2014) avaa vammaisuuden käsitteen yhteiskunnallisesti määrittävänä suhteena. Vammaisuutta aiheuttaa se, että yhteiskunta rakentuu vammattomien henkilöiden ehdoilla ja jättää huomiotta muiden tarpeet. Tämä koskee niin fyysistä kuin sosiaalista ja mentaalista ympäristöä. Rakentamalla hissittömiä kerrostaloja tuotetaan liikuntavammaisuutta. Määrittelemällä joustamattomat ja yksilotteiset työsuhteen normit tuotetaan osatyökykyisyyttä. Ennakkoluulot, syrjäytetty asema, palkkatyön puutteen aiheuttama pienituloisuus ja rakenteelliset esteet aiheuttavat riippuvuutta. Näin tarkasteltuna vammaisuus on ihmis- ja kansalaisoikeuksien puutetta, joka vaatii yhteiskunnallista ja poliittista muutosta. Tätä näkökulmaa koostaa myös YK:n vammaissopimus, joka Suomessa tuli voimaan vasta 2016. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015.)

Paanetoja (2019) huomauttaa, että vammaisen- tai kehitysvammaisen-termiä ei voi korvata ilmaisulla osatyökykyinen. Osatyökykyinen-termiä on viime vuosina saatettu käyttää yleiskäsitteenä henkilöistä, joilla on toiminta- ja/tai työkyvyn vajetta. Tämä on kuitenkin ongelmallista. Työkykyä tulee arvioida aina suhteessa tiettyyn työhön. Henkilö on työkykyinen, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn asettaminen vaatimusten kanssa. Osatyökykyisellä työntekijällä on siis vaikeuksia selviytyä oman työnsä asettamista vaatimuksista. Syynä voi olla vamma tai sairaus, mutta yhtä lailla esimerkiksi riittämätön kielitaito tai koulutus tai vanhentunut ammattitaito. Henkilö, jolla on jokin terveydellinen haitta tai toimintarajoite, voi siis olla täysin työkykyinen, jos hän tekee työtä, jonka suorittamiseen terveydellinen haitta ei vaikuta.

## **Osallisuuden ulottuvuudet**

Osallisuus on merkittävässä osassa muun muassa Kehitysvammaisten Tukiliiton strategiaa Yhdessä yhdenvertaisuutta. Strategiaassa on neljä painopistettä, ja niistä ensimmäinen ja tärkein on Vammaisten henkilöiden osallisuus ja täysivaltainen

kansalaisuus. Tavoitteena on, että vammaiset henkilöt voivat päättää omasta elämästään ja saavat siihen tarvitsemansa tuen. Osallisuuden toteutumisesta voidaan puhua silloin, kun ihminen siirtyy kohderyhmässä olijasta tekoja tekeväksi toimijaksi. Osallisuus koostuu kolmesta kokonaisuudesta: autonomiasta, demokratiasta ja yhteisöllisyydestä. Näiden kaikkien kolmen tulee toteutua, jotta voidaan puhua osallisuuden toteutumisesta. Autonomia merkitsee mahdollisimman suurta itsenäisyyttä. Autonomia pitää sisällään esimerkiksi sen, että ihmisellä on mahdollisuuksia ja taitoja tehdä valintoja. Tärkeää on, että henkilön omilla valinnoilla on myös vaikutuksia. Autonomiata toteuttaa ja parantaa aito valinnanvara, joka tarkoittaa esimerkiksi palvelunkäyttäjän varaa valita itselleen sopivia palveluita ja vaikuttaa käyttämänsä palvelun sisältöön. Autonomialla tarkoitetaan mahdollisimman suurta omatoimisuutta. Demokratia tarkoittaa yhteisiin asioihin vaikuttamista sekä tekoja ja toimijuutta yhteisissä asioissa. Äänestäminen, kyvyt ja taidot neuvotella, toimijuus erilaisissa kansalaisraadeissa tai vaikka nuorisovaltuustoissa ovat demokratiaa. Autonomisen toimijuuden turvaaminen ja demokratia edellyttävät myös poliittista toimijuutta. Yhteisöllisyys merkitsee lähiyhteisöihin liittymistä ja yleisten palveluiden käyttämistä erityispalveluiden sijaan. Lähiyhteisöillä tarkoitetaan kaikille mahdollisia yhteisöjä kuten lähikouluja ja kaikille avoimia, yhteisiä harrastusvuoroja. (Kehitysvammaisten Tukiliitto 2019.)

Vammaisilla henkilöillä onkin suurempi riski kokea ulkopuolisuutta yhteisöissä ja yhteiskunnassa, sillä monet kohtaavat toistuvasti esteitä osallistumisessa ja torjuvia asenteita. Oma vammaisuus saatetaan myös kokea häpeää aiheuttavana, mikä voi lisätä osattomuuden kokemusta entisestään. Tutkimusten mukaan naiset, joilla on jokin vamma, sairaus tai toimintakyvyn rajoite, kokevat vielä miehiäkin enemmän haasteita työllistymisessä. Naiset saattavatkin kokea kaksinkertaista syrjintää työelämässä – sekä sukupuolensa että toimintakykynsä perusteella. Heikompi asema työmarkkinoilla näkyy muun muassa elinikäisenä pienituloisuutena ja vaatimattomina elinolosuhteina verrattuna muuhun väestöön. (Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities 2017; Oivo & Keränen 2018; Pentikäinen ym. 2017.)

Kehitysvammaisten henkilöiden oma näkökulma on noussut voimakkaasti esille viime vuosina sekä vammaistutkimuksessa että vammaispolitiikassa. Vammaisjärjestöt korostavatkin, että vammaisia henkilöitä koskevia päätöksiä ei tulisi tehdä kuulematta heitä itseään ja että vammaisten ihmisten tulisi voida elää itsenäisesti ja päättää elämänsä suunnasta itse. Erilaisten tukimuotojen ja palveluiden tulisi mahdollistaa hyvä itsenäinen elämä. (Vernerinet.net.)

Riippumatta erityyppisistä rajoitteistaan vammaiset henkilöt jakavat samanlaisia sosiaalisia, poliittisia ja asenteellisia esteitä pyrkiessään osallistumaan aktiivisesti yhteisönsä toimintaan. Sukupuoli tuottaa vammaisuuden rinnalla haasteita sosiaalisessa elämässä, ja vammaiset naiset ja tytöt ovat erityisen huonossa asemassa verrattuna vammaisiin miehiin. (Pentikäinen ym. 2017.)

## **Työelämäosallisuus ja työllistymistä tukeva toiminta**

Suomessa oli vuonna 2018 Tilastokeskuksen mukaan yhteensä 265 854 työtöntä työnhakijaa. Heistä osatyökykyisiksi oli luokiteltu 32 591 henkilöä. Suurin osa kehitysvammaisista henkilöistä ei kuitenkaan lukeudu tähän joukkoon, vaan he ovat työkyvyttömyyseläkkeellä. Suomessa on noin 25 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, joista vain noin viisi sataa henkilöä tekee työsuhteista palkkatyötä.

Vammaiset henkilöt voivat työllistyä ilman erityisiä palveluja, mutta usein niille on tarvetta. Sosiaalihuoltolaki uudistettiin vuonna 2014. Vanhasta sosiaalihuoltolaista jäivät kuitenkin voimaan vammaisten henkilöiden työllistymistä ja vammaisten henkilöiden työtoimintaa koskevat pykälät (27 d ja e). Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisten työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä. Toimintaa tarjotaan henkilöille, joilla vamman tai sairauden takia on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoritua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi muita tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille. Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi työhönvalmentajan palveluita. (Paanetoja 2019.)

Kehitysvammaiset henkilöt jäävät käytännössä kunnan pitkäaikaistyöttömille järjestämän kuntouttavan työtoiminnan ulkopuolelle, mikäli ovat työkyvyttömyyseläkkeellä (ks. laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001).

## **Työtoiminta toimintakeskuksessa tai avotyössä**

Kyseeeseen toi tulla kuitenkin sosiaalihuoltolain mukainen vammaisten henkilöiden työtoiminta. Se on kehitysvammaisten henkilöiden yleisin työelämäosallisuuden muoto. Sitä järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla ei vammaisuuden vuoksi katsota yleensä olevan edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille ja joiden toimeentulo perustuu pääosin työkyvyttömyyden perusteella myönnettävään

eläkkeeseen. Siihen osallistuu toimintakeskuksissa noin 6 000 henkilöä ja avotyössä noin 2 000 henkilöä vuosittain. Tavoitteena on toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työtoiminta voi olla osa kehitysvammaisen henkilön erityishuoltoa (laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977).

Työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan. Palkkaa ei makseta, mutta osallistujille voidaan sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamien perusteiden mukaisesti suorittaa työosuusrahaa. Se on yleensä alle 12 euroa päivässä. Näin olleen ansioon sidottu sosiaaliturva kuten eläkkeet ja päivärahat eivät kartu. Toimintakeskuksessa työ on pääasiassa pakkaus- tai kokoonpanotöitä yrityksille. Avotyössä työ voi olla esimerkiksi yrityksessä tehtävää ravintola- tai siivoustyötä. Työtoiminta tarjoaa monelle ihmiselle mielekästä tekemistä ja osallisuuden kokemuksen. Työtoiminnasta edetään heikosti työhallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin ja työsuhteeseen työhön (Paanetoja 2019).

Monella kehitysvammaisella henkilöllä on oppimisvaikeuksia ja kognitiivisia haasteita, mutta moninkertainen määrä voisi kuitenkin työllistyä tavalliseen palkkatyöhön, jos saisi siihen mahdollisuuden. Työsuhteen tunnusmerkit saattavat useinkin täyttyä sekä avotyötoiminnassa että työkeskusten tuotannollisessa työssä. Tietyin ryhmän jättäminen työsuhteisen työn ulkopuolelle on sekä perustuslain että työoikeuksien näkökulmasta ongelmallista. YK:n vammaissopimuksen mukaan valtion tulee suojella vammaisten henkilöiden oikeutta oikeudenmukaisiin ja suotuihin työoloihin. Tämä tarkoittaa myös oikeutta palkkaan. Sopimuksen mukaan julkisen sektorin erityinen velvollisuus on myös työllistää vammaisia henkilöitä palkkatyöhön. (Klem & Markkula 2019.)

## **Oman elämän nainen -hanke edistämässä työelämävalmiuksia**

Työelämäsuhteessa Oman elämän nainen -hanke paikantuu lähinnä toimintakeskusten ja palkkatyön välimaastoon. Hankkeessa kehitetty työpajamalli ja työelämävalmiuksia kehittävät tehtävät keskittyvät yksilötasolle edistämään yksittäisten henkilöiden työelämävalmiuksia ja pohtimaan heidän työelämäosallisuuttaan. Tässä artikkelissa kuvatut työpajat suunniteltiin ja toteutettiin nimenomaan naisten kanssa, mutta ne soveltunevat myös miesten toimintaan.

Oman elämän nainen -hanke oli Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksen (KTO) hallinnoima hanke, jossa osatoteuttajina toimivat Autismisäätiö,

Kehitysvammaliitto ja Turun ammattikorkeakoulu. Vuosille 2017–2019 ajoittunutta hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeen tarkoituksena oli torjua vammaisten naisten syrjäytymistä ja edistää heidän osallisuuttaan yhteiskunnassa sekä lisätä sosiaali- ja terveysalan, opetusalan ja TE-palveluiden työntekijöiden osaamista ja ymmärrystä asiasta. Konkreettinen tavoite oli kehittää työpajamalli vammaisten naisten työelämävalmiuksien edistämiseksi. Vaikka hankkeessa keskityttiin vammaisiin naisiin, kehitettyä työpajamallia voi hyödyntää jatkossa muidenkin työllistymisessään tukea kaipaavien henkilöiden ohjauksessa. Työelämässä tarvittavia taitoja vahvistamalla tavoiteltiin vahvempaa toimijuutta ja työelämäosallisuutta nykyisessä työ- tai muussa toiminnassa tai etenemistä kohti palkkatyötä.

Oman elämän nainen -hankkeen työpajatyöskentely toteutettiin yhteiskehittämisen menetelmin, jossa tavoitteena oli madaltaa ryhmään osallistuvien ja ohjaajien välistä hierarkiaa. Hankkeessa tapahtunut yhteiskehittäminen toteutui kokemusasiantuntijoiden eli vammaisten naisten ja ammattilaisten tiiviinä yhteistyönä. Yhteiskehittämisen mielekkäisyys ja vetovoimaisuus perustuvat mahdollisuuden osallistua merkitykselliseen, kokemustietoa ja ammatillista tietämystä yhteen tuovaan vuorovaikutukseen (Raivio 2018).

Hankkeessa kehitetyn työpajamallin teoreettisena viitekehyksenä toimivat yhteiskasvatuksen periaatteet, myönteinen tunnistaminen sekä ratkaisukeskeisyys. Yhteiskasvatuksen keskeisiä periaatteita ovat tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys, avoimuus ja rehellisyys sekä luottamuksellisuus. Myönteinen tunnistaminen on vaihtoehtoinen ja täydentävä näkökulma ongelmalähtöiselle lähestymistavalle. Siinä keskitytään resursseihin riskien sijaan ja hyvinvointiin haittojen sijaan. Tavoitteena ovat kohtaamiset ja toimintatavat, jotka tukevat itseluottamusta ja itsearvostusta. Ammatillisena toimintana se voi tarkoittaa esimerkiksi tilaisuuksien rakentamista sille, että asiakkaat tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi juuri sellaisina, kuin he itse haluavat. (Kallio ym. 2015.)

Myönteisessä tunnistamisessa keskeisiä toimintatapoja ovat tutustuminen, tunnistaminen ja tukeminen. Tutustuminen lisää tietoisuutta siitä, mikä kyseiselle henkilölle on tärkeää ja missä hän voi saada tunnustusta ja arvostusta. Tukemisessa keskitytään onnistumisiin ja voimavaroihin. Yhdessä jaetaan myös vastuu myönteisen toimintakulttuurin ylläpitämisestä. (Kallio ym. 2015.)

Myönteisen tunnistamisen lähestymistavassa löytyy yhtymäkohtia ratkaisukeskeisyyteen, jonka periaatteena on keskittyä onnistumisiin ja voimavaroihin, ei



ongelmiin ja puutteisiin. Huomio kiinnitetään menneisyyden sijasta tulevaan, jossa tavoitteisiin edetään pienin askelin. Tavoitteiden on tärkeää olla riittävän konkreettisia, realistisia ja mitattavissa olevia, jotta myös onnistumisen kokemuksia voidaan saada. (Vilen ym. 2008.)

Ryhmämuotoisuus luo mahdollisuuksia vertaistuen välittymiseen. Vertaistuellla tarkoitetaan sellaista sosiaalista tukea, jonka antajalla on kokemuksellista tietoa kyseisestä haasteesta (esimerkiksi oppimisvaikeuksista) ja samanlaisia ominaisuuksia tuen saajan kanssa. Vertaistuen kautta välittyy empatiaa ja kokemuksellista tietoa. Se normalisoi omia kokemuksia ja auttaa pääsemään yli häpeän tunteista. Se voi myös vahvistaa osallisuuden tunnetta ja muodostaa turvallisen ympäristön oman identiteetin rakentamiseen yhdessä muiden kanssa. (Laimio & Karnell 2010, 18–19.)

## **Työpajamallin kehittämisen prosessi**

Työpajamalli kehitettiin vaihe vaiheelta yhdessä kokeillen ja keskustellen. Työelämävalmiuksien työstäminen alkoi kirjallisuuteen perehtymisellä, joka tuotti luettelon 35 työelämävalmiudesta. Niistä keskusteltiin kokemusasiantuntijoiden kanssa valmiuksien merkityksiä avaten ja pohtien. Kokemusasiantuntijoiden rooli oli näissä pohdinnoissa ensiarvoisen tärkeä. Projektityöryhmä katsoi asioita omasta näkökulmastaan ja sen tärkeänä pitämät kielitaito, esiintymistaito ja verkostoitumistaito eivät kokemusasiantuntijoiden mielestä olleetkaan kovin tärkeitä. Eettinen osaaminen ja innovatiivisuus jäivät kauaksi kokemusmaailmasta, ja joidenkin termien merkitystä oli vaikea hahmottaa. Epävarmuuden, stressin ja paineen sietokyvyt tuntuivat liian samankaltaisilta ollakseen mukana omina valmiuksina. Myös selkeämmistä termeistä, kuten sinnikkyys, mukautumiskyky ja vuorovaikutustaidot, käytiin yhteistä keskustelua merkityksiä avaten. Kokemusasiantuntijat myös huomasivat, että listalla oli puutteita ja sinne lisättiin hyvä kunto sekä rohkeus. Ammattitaito, yksi tärkeimmistä työelämävalmiuksista, päätettiin rajata käsikirjaan tulevien työelämävalmiuksien ulkopuolelle. Sen pohja rakennetaan ensisijaisesti ammattikoulutuksen kautta ja se vahvistuu työelämässä joka päivä. Ammattitaito pitää sisällään melkosen joukon työelämävalmiuksia sekä taidon hyödyntää niitä, joten muita työelämävalmiuksia edistettäessä vahvistetaan välillisesti myös ammattitaitoa.

Työelämävalmiuksien työstämisen pohjana käytettiin erilaisia ammatteihin liittyviä kuvia. Ammattikuvien avulla pohdittiin, mitä taitoja kyseisessä ammatissa tarvitaan ja missä muissa tehtävissä tarvitaan samoja valmiuksia. Pohdintojen ja asioiden

havainnollistamisen myötä syntyi tarve saada käyttöön kauniit, raikkaat ja monikäyttöiset Ammattikortit, jotka toteutti kuvittaja Elli Maanpää. Ammattikortit ovat tulostettavissa hankkeen nettisivuilta [www.omanelamannainen.fi](http://www.omanelamannainen.fi) (tai [oen.fi](http://oen.fi)).

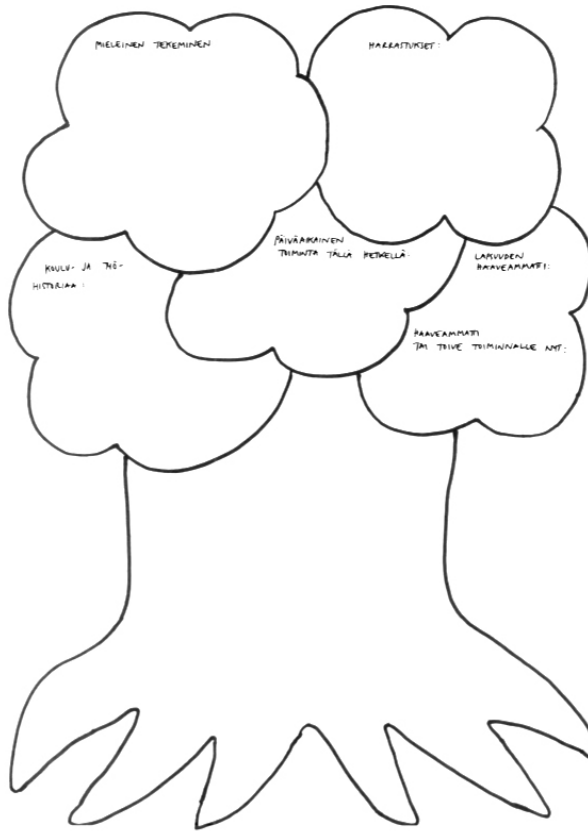
**KUVA 1.**  
Ammattikortit  
(Elli Maanpää).



## Työpajat ja GAS

Työpajojen rakenne ja sisällöt löytyivät niin ikään kokeilujen ja keskustelujen kautta. Toimivaksi käytännöksi osoittautui varata neljä tapaamista tutustumiseen, omien voimavarojen tunnistamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Nämä suunnittelupajat nimettiin tutustumispajaksi, oman elämän puu -pajaksi, työelämävalmiuksien pajaksi ja tavoitepajaksi. Sen jälkeen vuorossa ovat toiminnalliset työpajat. Niiden sisältö rakentuu suunnittelupajoissa esille nousseiden, naisten yksilöllisten tavoitteiden ohjaamana. Kymmenen toiminnallista työpajaa osoittautui realistiseksi määräksi. Tavoitteet auttoivat ohjaajaa suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa ryhmän osallistujien tarpeiden mukaiseksi. (Oman elämän puu, ks. tarkemmin [https://www.omanelamannainen.fi/materiaalit/oen\\_kasikirja\\_webversio\\_v2.pdf](https://www.omanelamannainen.fi/materiaalit/oen_kasikirja_webversio_v2.pdf)).

Tavoitteen tunnistaminen perustui haastatteluun, dialogiin ja työpajaan osallistujan tilanteen kokonaisvaltaiseen selvittämiseen. Hyvä tavoite on konkreettinen, realistinen ja merkityksellinen. Yksilöllisten tavoitteiden asettamisen ja niiden saavuttamisen arvioinnin tukena voidaan käyttää GAS-menetelmää (ks. Sukula & Vainiemi). Kutakin tavoitetta kuvaamaan valitaan selkeä muutosta kuvaava määrällinen tai laadullinen indikaattori eli osoitin, esimerkiksi viikoittaisten liikuntakertojen lisäys. Asteikon laadinnassa asetetaan ensimmäiseksi tavoitetaso, joka työpajoihin



**KUVA 2.**

Oman elämän puu. (Oman elämän nainen -hankkeen aineistot)

osallistujan on realistista saavuttaa. Tavoite kirjataan kohtaan GAS-asteikko 0. Seuraavaksi määritetään asteikot jonkin verran korkeampi (GAS-asteikko +1) ja jonkin verran matalampi (GAS-asteikko -1) kuin tavoitetaso. Kolmanneksi nimetään selkeästi tavoitetasoa parempi (GAS-asteikko +2) tai heikompi asteikko (GAS-asteikko -2).

**TAULUKKO 1.** GAS-asteikko ja muutoksen kuvaaminen.

Muutoksen suunta	GAS-asteikko		Muutoksen laatu
-  +	-2	Selvästi odotettua matalampi	Muutoksella ei toiminnalle merkitystä, tilanne ennallaan tai huonontunut
	-1	Jonkin verran odotettua matalampi	Lopputulos odotettua vähäisempi, mutta muutos on oikeasuuntainen
	0	Tavoitetaso	Realistinen saavuttaa
	+1	Jonkin verran odotettua korkeampi	Tavoite realistinen, lopputulos enemmän kuin odotettiin
	+2	Selvästi odotettua korkeampi	Saavutettavuus optimaalisissa olosuhteissa

## Opas työpajan ohjaajille

Hankkeessa tuotettiin opas ohjaajille työpajatoiminnan käynnistämiseksi ja työelämävalmiuskortit työpajoissa hyödynnettäväksi. Oppaassa esitetään työpajatoiminnan teoreettiset lähtökohdat ja kuvataan suunnittelutyöpajojen eteneminen sekä annetaan vinkkejä tarvittavista välineistä ja käytettävistä menetelmistä.

Tehtäväpankkiin (<https://oen.fi/>) laadittiin työelämävalmiuksia tukevia tehtäviä ja harjoituksia, joita voi käyttää ohjauksessa tai tehdä itsenäisesti. Niitä voi täyttää sähköisesti tai tulostaa. Aiheet kattavat kaikki keskeiset työelämävalmiudet, joista jokaisesta on useita tehtäviä. Esimerkiksi itsetuntemus määritellään työelämätaidoksi, jota tarvitaan, jotta osaa tehdä itsenäisiä päätöksiä ja valintoja. Siinä keskeistä on tietää, mikä itseä aidosti kiinnostaa, mikä itselle on tärkeää, mitä osaa ja missä olisi hyvä kehittyä. Itsetuntemusta kehittäviä harjoituksia tehtäväpankissa ovat oman elämäntarinan muisteleminen (esimerkiksi muistot kouluajalta), oman elämän kartta, verkostokartta, itselle tärkeiden asioiden laittaminen järjestykseen ja omien mieltyneiden tunnistaminen.

Monella työelämävalmiuksia edistävään Oman elämän nainen -työpajakokonaisuuteen osallistuvalla voi olla, tai pajojen myötä tulla, halu ja taitoja siirtyä uusien työelämän haasteiden pariin. Siksi ohjauksessa on syytä perehtyä myös työpajojen jälkeiseen aikaan ja tarkastella, millä tavalla osallistujia voi ja kannattaa tukea, jos heidän tavoitteenaan on esimerkiksi työsuhteinen työ avoimilla työmarkkinoilla.

## Monen tasoiset toimet tarpeen työelämäosallisuuden edistämiseksi

Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunnan (VANE) vammaisille henkilöille ja vammaisjärjestöille tekemän kyselyn mukaan oikeus työhön on asia, joka vammaisten oikeuksista toteutuu Suomessa heikoiten. Vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen edellyttää toimia kaikilla tasoilla ja tahoilla. Se edellyttää sekä lainsäädännöllisiä ja poliittisia toimenpiteitä. Jo sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön 2011 asettama työelämäosallisuuden tukemista selvittelytyöryhmä ehdotti sosiaalihuoltolain uudistamista siten, että luovuttaisiin erillisistä työelämäosallisuutta tukevista palveluista vammaisille ja ei-vammaisille henkilöille. Myös toimintaan liittyviä korvauksia yhdenmukaistettaisiin. Työryhmän esitykset eivät kuitenkaan ole toteutuneet. Selvityshenkilö Paanetoja (2019) suosittaa lainsäädännön

uudistamista sekä mm. työtoimintaan osallistuvien henkilöiden tilanteen ja palvelutarpeen arviointia yksilöllisesti ja määräajoin. Työ- ja päivätoiminnan tavoitteena tulisi entistä vahvemmin olla vammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllistymisen edistäminen. Näin linjasi vuonna 2017 Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta (KVANK) laatiessaan työ- ja päivätoiminnan laatukriteerit.

Sosiaaliturvajärjestelmien tasolla tarvitaan edelleen lisää joustavuutta palkkatulon ja tulonsiirtojen yhteensovittamiseen. Työnteon tulisi aina olla myös taloudellisesti kannattavaa, mikä nykyjärjestelmissä ei aina toteudu. Kaivataan myös työnantajien asenteellisia muutoksia rekrytoinneissa. Yhä paremmin yrityselämässä tiedostetaan se, että moninaisuus on dynaamisen ja kehittyvän organisaation ominaisuus. Moninaisuus ruokkii luovuutta ja innovatiivisuutta. Varsin tehokkaiksi käytännön toimenpiteiksi ovat osoittautuneet palkkatuen käyttäminen työllistymisen tukena sekä yksilöllinen työhönvalmennus. Esteetön rekrytointi on yritykselle keino laajentaa potentiaalista hakijajoukkoa ja löytää uudenlaisia osaajia. Siinä pyritään välttämään syrjiviä käytäntöjä kaikissa rekrytoinnin vaiheissa (esimerkiksi anonyymi haku). Myös työn muotoilulla (ks. esimerkiksi RATKO-malli) on saavutettu hyviä tuloksia. Välityömarkkinoiden tarjoama siirtymätyö (esimerkiksi työpajat, klubitalot ja sosiaaliset yritykset) voi toimia paikkana parantaa työelämävalmiuksia ja tukea siirtymistä vapaille työmarkkinoille.

Eri keinot tukea työelämäosallisuutta eivät suinkaan sulje toisiaan pois vaan toimivat toisiaan täydentävästi. Oman elämän nainen -hankkeessa keskityttiin nimenomaan yksilöllisten työelämävalmiuksien tunnistamiseen ja vahvistamiseen. Myös se on tärkeää. Oman elämän nainen -hankkeen jälkeen kumppanit ottavat työpajamallin omaan palvelutuotantoonsa toteuttaen sitä itse sekä kouluttaen muita sen käyttöön. Hankkeessa tuotetun oppaan avulla ammattilainen voi itsenäisesti käynnistää työpajan. Tehtäväpankista kaikki kiinnostuneet saavat ilmaisen ja helppokäyttöisen työkalun työelämävalmiuksien edistämiseksi.

Työelämäosallisuuden lisääntyminen voi tarkoittaa joidenkin kohdalla tietoisempaa toimijuutta ja yhä enemmän oman itsen näköistä arkea mahdollisuuksien rajoissa. Tietoisuus omista vahvuuksista ja sen myötä myös rohkeus hakeutua uusiin haasteisiin voi kasvaa. Osa saattaa siirtyä työtoiminnasta eteenpäin, kohti avoimia työmarkkinoita ja työsuhdetta. Vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden edistäminen ja yhdenvertaisuus työelämässä on kaikkien etu.

## Lähteet

Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities 2017. Study for the EMPL Committee. Directorate-General for Internal Polities. European Parliament. Viitattu 1.11.2019. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL\\_STU\(2017\)602067\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU(2017)602067_EN.pdf).

Järvikoski, A. 2014. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: Sanoma Pro.

Kallio, K., Korkiamäki, R. & Häkli, J. 2015. Myönteinen tunnistaminen – näkökulma hyvinvoinnin edistämiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen. Teoksessa (toim.) Häkli, J., Kallio, K. & Korkiamäki, R. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 90.

Kehitysvammaisten Tukiliitto 2020. Yhdessä yhdenvertaisuutta. Viitattu 1.3.2020. <https://www.tukiliitto.fi/tukiliitto-ja-yhdistykset/liittona-olemme-enemman/strategia/>.

Klem, S. & Markkula, H. 2019. Kehitysvammaisilla ihmisillä on oikeus saada työstään palkkaa. Helsingin Sanomat Mielipide 16.9.2019.

KVANK Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta, työ- ja päivätoiminnan valiokunta 2017. Yksi tekijöistä. Osallistumista ja työllistymistä edistävän toiminnan laatuksiteerit. Viitattu 1.11.2019. <https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/yksi-tekijoista-verkko.pdf>.

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA.

Oivo, T. & Keränen, R. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö: Raportteja ja muistioita 2019: 20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Pentikäinen, L., Nikkanen, I. & Klem, S. 2017. Oman elämän nainen. Kirjallisuuskatsaus. Viitattu 1.11.2019. <https://www.omanelamannainen.fi/wp-content/uploads/2019/02/kirjallisuuskatsaus.pdf>.

Raivio, H. (toim.) 2018. Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta. Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen (SOSKU) 2015–2018 loppuraportti. Työpaperi 7/2018. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Seppälä, H. 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa A. Teittinen (toim.): Pois laitoksista. Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sukula, S. & Vainiemi, K. GAS-menetelmä käsikirja 4. Viitattu 1.11.2019. <http://www.kela.fi/documents/10180/0/Gas+-k%C3%A4sikirja/07692e5a-c6d0-48f0-97a1-0737c4add7f8>.

Tilastokeskus 2019. Työttömyystilastot. Viitattu 1.2.2020. [http://www.stat.fi/til/tyti/2019/12/tyti\\_2019\\_12\\_2020-01-24\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2019/12/tyti_2019_12_2020-01-24_tie_001_fi.html).

VANE, Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta. Viitattu 1.10.2019. <https://vane.to/etusivu>.

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: Sanoma Pro.

Vernerinet 2019. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Viitattu 1.11.2019. [www.verneri.fi](http://www.verneri.fi).

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015. Suomen YK-liitto. Viitattu 1.11.2019. [https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten\\_oikeudet\\_2016\\_net.pdf](https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf).

# 5 Mobiilinuorisokortilla edistämään nuorten osallisuutta

Henna Isotalo & Kari Salonen

**Kansalaisten osallisuuden lisääminen digitaalisilla ratkaisuilla ja välineitä on tullut muutaman viime vuoden aikana merkittäväksi osaksi suomalaisia hyvinvointipalveluja. On jopa hieman hämmäntävää todeta, miten keväällä vuonna 2020 koronaviruksen pakottamana digitaalisuus eri muodoissaan nousi keskeiseen asemaan ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Niin nopeasti ihmisten tavat hoitaa arkipäivän asioita muuttuivat. Artikkelissa keskitytään yhteen digitaaliseen ratkaisuun Turun seutukunnan nuorisotyössä. Seutukunnan nuorisotyön verkostoon kuuluu 11 kuntaa eli Turku, Kaarina, Paimio, Sauvo, Lieto, Rusko, Raisio, Naantali, Masku, Nousiainen ja Mynämäki.**

Turun ammattikorkeakoulun sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kehittämisprojektina toteutettiin vuosina 2018–2019 seutukuntaan ehdotus digitaaliseksi mobiilinuorisokortiksi. Projektin tavoitteena oli nostaa kuntien nuorisotyön profilia nuorten osallisuuden lisäämisessä vastaamalla digitalisaation haasteisiin ja edistämällä nuorten mahdollisuuksia osallistua nuorisopalveluihin yli kuntarajojen. (Isotalo 2019.)

Kehittämisprojektissa kartoitettiin nuorten, nuorisotyöntekijöiden ja nuorisotoimen johtajien näkemyksiä nykyisin käytössä olevan seutukunnallisen nuorisokortin kehittämistarpeista. Lisäksi kehittämisprojektissa selvitettiin sähköiseen nuorisokorttiin liittyviä toiveita ja tarpeita sekä uuden järjestelmän ominaisuuksia ja kehittämiskohteita.

Alkuosassa luodaan lyhyt katsaus nuorten hyvinvointiin ja nuorisopoliittisiin linjauksiin. Näkökulma on kuitenkin kuntien ammatillisessa nuorisotyössä, ei niinkään itse nuorisossa. Tämän jälkeen tarkastellaan digitaalisuuden mahdollisuuksia nuorten osallisuuden lisäämisessä. Lopuksi esitellään projektin tuloksena mobiilinuorisokortin sisältöehdotus Turun seutukunnan 11 kunnalle.



## Nuorisopoliittisia linjauksia osallisuuden lisäämiseksi

Nuorten hyvinvointi, elinolot ja niiden edistäminen ovat ajankohtaisia asioita, jotka nousevat esille poliittisessa ja ammatillisessa keskustelussa. Nuorten hyvinvointiva-  
jeisiin on kiinnitetty huomiota myös monissa kansallisissa ja kuntatason suunnitel-  
missa. Näiden lisäksi nuorten elinolojen ja hyvinvoinnin edistämiseksi on otettu  
merkittäviä askeleita kirjaamalla lainsäädäntöön hyvinvointinäkökulmia. Esimer-  
kiksi nuorisolaissa (1285/2016) kuntia veloitetaan huolehtimaan asianmukaisesti  
nuorten osallisuudesta sekä tarjoamaan erilaisia etsivän nuorisotyön ja nuorten työ-  
pajan palveluja. Kuntien tarjoaman toiminnan ja palvelumuotojen tulisi olla hyö-  
dyllisiä nuorille. Näiden tueksi kuntien tulee kehittää ajantasaisia välineitä, joilla  
pystytään tukemaan nuorisotyön tavoitteiden toteutumista sekä kehittämään sen  
laatua, tavoitettavuutta ja yhdenvertaisuutta.

Suomessa opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa nuorisotyön ja nuorisopoliitiikan ke-  
hittämisestä. Yleisellä tasolla nuorisotyöllä tavoitellaan nuorten kasvun, itsenäisty-  
misen ja osallisuuden tukemista. Opetus- ja kulttuuriministeriö tekee valtakunnal-  
lisella tasolla säännöllisesti linjauksia ja kirjaa ajankohtaisia tavoitteita, joiden avulla  
pyritään edistämään nuorten hyvinvointia sekä heidän kasvu- ja elinolojaan. Valta-  
kunnallisella nuorisotyön ja nuorisopoliitiikan ohjelma vuosille 2017–2019 sisältää  
tavoitteina muun muassa yhden harrastuksen mahdollistamisen jokaiselle nuorelle  
sekä nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien lisäämisen. Lisäksi ohjel-  
ma määrittelee tavoitteet eurooppalaiselle ja kansainväliselle yhteistyölle esimerkiksi  
digitaalisen nuorisotyön kehittämiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 8–19.)

Nuorten hyvinvointia ja elinympäristöjä seurataan Suomessa vuosittain alueellisil-  
la ja valtakunnallisilla mittareilla ja selvityksillä. Ne tuottavat ajankohtaista tietoa  
nuorten elämästä ja elinoloista sekä siitä, miten ja millä osa-alueilla nuorten hyvin-  
vointia tulisi edistää. Esimerkiksi valtakunnallisten kouluterveyskyselyjen (2017)  
tulosten mukaan nuorten hyvinvointia edistetään tukemalla nuorten ja heidän van-  
hempiensa vuorovaikutusta, osallisuutta, vaikutusmahdollisuuksia ja harrastustoi-  
mintaa (Halme ym. 2018, 64).

Alueatasolla nuorten elinoloista ja hyvinvointipalveluista saa kattavan katsauksen kun-  
tien hyvinvointikertomuksista. Ne sisältävät suunnitelmia ja tavoitteita nuorten hy-  
vinvoinnin edistämisestä, painopistealueita kehittämiskohteineen, konkreettisia toi-  
menpiteitä, resursseja ja toimintaa kuvaavia mittareita. Niiden keskeisenä tavoitteena

on, että nuorten hyvinvoinnin edistäminen liitetään osaksi kuntien palvelutoiminnan ja talouden suunnittelua. Varsinais-Suomessa hyvinvoinnin edistämisen painopisteet vuosille 2017–2021 ovat nuorten yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisääminen, päihteiden käytön vähentäminen sekä ylipainon ja liikkumattomuuden vähentäminen. (Santalampi 2019; THL 2019.) Itä-Suomessa toteutetun nuorisopuntaritutkimuksen mukaan nuorten hyvinvointia kunnissa voitaisiin edistää lisäämällä vaikutus-, ideointi ja palautteenantomahdollisuuksia kuntien nuorisopalveluista ja niiden sisällöistä (Eriksson 2016, 88–89).

## **Osallisuus ja digitaalisuuden kehittäminen nuorisotyössä**

Koska osallisuus on nostettu monessa politiikkaohjelmassa ja uudistuvassa lainsäädännössäkin tärkeäksi osa-alueeksi, on syytä lyhyesti avata osallisuuden käsitettä. Osallisuus voi merkitä osallisuutta yhteiskuntaan, osallisuutta kansalaisyhteiskuntaan tai mahdollisuutena vaikuttaa oman elämänsä lisäksi paikallis- ja yhteiskuntatason asioihin (Vehviläinen 2006, 76). Osallisuus on toimivaa ja onnistunutta silloin, kun nuoret saavat kokemuksen siitä, että he ovat itse päässeet vaikuttamaan heille tärkeisiin asioihin. Onnistuneet osallisuusteot johtavat yleensä vuorovaikutteisen toiminnan lisääntymiseen. Niissä nuoret voivat toimia aktiivisina tekijöinä, toimijoina, toteuttajina ja arvioijina. (Kiilakoski 2017, 85.)

Pohjoismaisessa nuorten hyvinvointikeskustelussa on keskeisenä teemana nostettu esiin nuorten yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua kansalaistoimintaan ja kuntien tarjoamiin hyvinvointipalveluihin asuinpaikasta riippumatta (Tuuva-Hongisto ym. 2016, 16). Yhtenä ratkaisuna on nähty digitaalisuuden lisääminen kunnissa. Digitaalisilla nuorisotyön ratkaisuilla voidaan tavoittaa ja kohdata myös niitä nuoria, jotka eivät välimatkoista ja pitkistä etäisyyksistä johtuen pääse esimerkiksi nuorisolle tarkoitettuihin tapahtumiin tai toiminnallisiin tiloihin (Schlümmer 2019, 23).

Digitaalista nuorisotyötä on käsitelty myös Euroopan unionin neuvostossa, jonka päätöslauselmissa on hyväksytty termi ”älykäs nuorisotyö”. Älykkäällä nuorisotyöllä edistetään nuorten tavoitettavuutta ja nuorisotyön perustehävän toteutumista. Neuvoston mukaan sillä voidaan edistää nuorten tiedonsaantimahdollisuuksia, osallistumista ja osallisuutta, nuorisotyöntekijöiden motivaation ja osaamisen tukemista sekä tuoda esiin kattavammin nuorisotyötä ja sen tunnettavuutta. Älykäs nuorisotyö mahdollistaa työn tekemisen digitaalisessa muodossa erilaisissa toimintaympäristöissä nuorten kanssa. (Neuvoston päätelmät älykkäästä nuorisotyöstä 2017; Schlümmer 2019, 22.)

Nuorisotyön digitalisoitumisen puolesta puhuu myös Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikanohjelma 2017–2019. Ohjelman mukaan digitaalinen nuorisotyö voi pitää sisällään nuorisotyön välineitä, toimintamuotoja ja sisältöjä. Samalla digitaalisen nuorisotyön tulisi tukea nuorten kasvua ja aikuistumista nopeasti digitalisoituvassa yhteiskunnassa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 21.)

Yhteiskunnassa käynnissä oleva muutosprosessi kohti digitalisoitumista on jo nykyisinkin nähtävissä nuorisotyössä, koska palvelut ja niiden sisällöt sopeutuvat nuorten tarpeiden mukaisesti (Lauha 2016, 22–23; Lauha 2019, 16–17). Nuorisotyöhön uusia työmuotoja ja toimintatapoja kehitettäessä tulee ottaa erityisesti huomioon kohderyhmän tuntemus, heidän arkitodellisuutensa, tarpeensa ja elinympäristönsä. Kehittämistyön tulee siis perustua nuorten elämän ammatilliseen asiantuntijuuteen, jossa he ovat keskiössä. (Kivimäe 2019, 127–128.)

Digitaalista nuorisotyötä ja sen eurooppalaisia suuntaviivoja on kehitetty yhteistyössä kumppanuusmaiden kanssa Itävallassa, Tanskassa, Saksassa, Irlannissa, Skotlannissa ja myös Suomessa. Eurooppalaiset suuntaviivat on suunniteltu kuvaamaan digitaalista nuorisotyötä, sen vaikutuksia, nuorisotyön arvoja ja mahdollisuuksia digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Näiden suuntaviivojen tarkemmat ohjeistukset antavat eettisiä sääntöjä nuorisotyöntekijöille, johdolle ja organisaatioille. (Digital Youth Work 2019.) Hankkeen kansallisessa loppuraportissa suositukset suomalaisen digitaalisen nuorisotyön kehittämiseen ovat seuraavat (Verke 2016, 12–15).

- Toimintakulttuuri kannustaa uteliaisuuteen ja kokeiluun.
- Strateginen suunnittelu tukee pitkäjänteistä kehittämistä.
- Tavoitteellisuus ja arviointi parantavat toiminnan laatua.
- Resursseja suunnataan digitaaliseen nuorisotyöhön.
- Työyhteisön osaamisesta pidetään huolta.
- Digitaalista nuorisotyötä kehitetään yhteistyössä.
- Digitaalinen nuorisotyö edistää nuorten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.
- Nuorisotyö vahvistaa nuorten mediaosaamista digitaalisia taitoja.

Virossa vuonna 2016 tehdyn Tietoteknisten mahdollisuuksien toteuttaminen nuorisotyössä –tutkimusraportin mukaan digitaalisuus on keskeinen osa nuoruutta. Siksi nuorisotyössä tulisi kehittää ja ottaa myös käyttöön erilaisia innovatiivisia digitaalisia ratkaisuja ja työkaluja. Tutkimuksen johtopäätösten mukaan sekä nuoret että nuorisotyöntekijät ajattelevat uusien digitaalisten työkalujen helpottavan ja yksinkertaistavan nuorisopalveluiden toteuttamista ja toimivuutta. Toisaalta haasteena

saattaa olla käyttäjien erilaiset digitaaliset taidot. (Institute of Baltic Studies 2016, 69–70.) Näiden perusteella voidaan nuorisotyön digitalisoitumiseen antaa useita suosituksia (Institute of Baltic Studies 2016, 70–74; Opetushallitus 2019).

Digitaalisten ratkaisujen kehittämisessä tulisi huomioida käyttäjien digiosaaminen. Digitaalisten toimintamallien käyttöön tulisi tarjota koulutusta kaikille osapuolille. Nämä taidot tulisi tulevaisuudessa huomioida myös nuoristyöntekijöiden koulutuksessa ja pätevyysvaatimuksissa. Nuorisotyön digitaalisten työkalujen ja menetelmien kehittämisessä tulisi ottaa nuoret mukaan jo kehittämistyön suunnitteluvaiheessa.

Kehittämistyössä tulisi huomioida digitaalisen työkalun helppokäyttöisyys mutta myös kohderyhmälle suunniteltu nuorekas ulkomuoto. Myös toiminnallisuuden tulee vastata todellista tarvetta. Työkalun kehittämisessä tulisi huomioida jokaisen käyttäjäryhmän omat järjestelmänäkymät ja ominaisuudet. Toimivuutta ja korkealaatuisia sisältöä tulee päivittää ajan tasalle sekä motivoida nuoria digitaalisten palveluiden käyttämiseen yhä uudelleen.

Nuorisotyön digitaalisten toimintamallien kehittämistyötä tulisi toteuttaa tiivistämällä nuorisotyön toimijoiden välistä yhteistyötä ja viestintää kaikilla tasoilla. Nuorisotyön näkyvyyttä nopeasti kehittyvänä ja nykyaikaisena palvelumuotona tulisi edistää. Nuoret liikkuvat yhä enemmän. Siksi digitaalisilla ratkaisuilla voitaisiin edistää nuorille kohdennettuja nuorisopalveluita yli kuntarajojen.

## **Seutukunnallisen mobiilinuorisokortin kehittäminen vuosina 2018–2019**

Turun seutukunnassa on ollut seudullinen nuorisokorttijärjestelmä toiminnassa jo vuosia. Kehittämiprojektin taustalla oli kunnista saatu nuorten ja työntekijöiden palaute, jonka mukaan nykyinen nuorisokortti on vanhanaikainen ja toimimaton. Esiin oli noussut myös tarve nuorisotyöntekijöiden yhteistyön tiivistämiselle ja nuorisotyön uusille työmuodoille.

Tarve nuorisotietojärjestelmän ja nuorisokortin kehittämiselle oli siis ajankohtainen ja todellinen. Seutukunnasta puuttuivat yhteiset, toimivat nuorisotyön työkalut, joiden avulla voitaisiin tukea työskentelyn tavoitteita ja laadukkaiden nuorisopalveluiden tarjoamista. Uuden yhteisen tietojärjestelmän kehittämisen odotettiin tukevan nuorten hyvinvointipalveluiden tarjontaa sekä lisäävän palveluiden saatavuutta ja tasavertaisuutta ajatuksilla, että kaikilla nuorilla olisi mahdollisuus osallistua

minkä tahansa kunnan toimintaan. Lähtökohtana oli myös näkemys, että uudistuksen myötä kunnalliset nuorisopalvelut pystyisivät paremmin saavuttamaan kohde-ryhmänsä, tiedottamaan toiminnastaan ja mahdollistamaan nuorille sopivan yhteydenpitokanavan.

Seutukunnassa työskentelevien nuorisotyöntekijöiden keskustelujen pohjalta kehittämisprojektin tavoitteiksi kirjattiin seuraavat asiat (Isotalo 2019, 13):

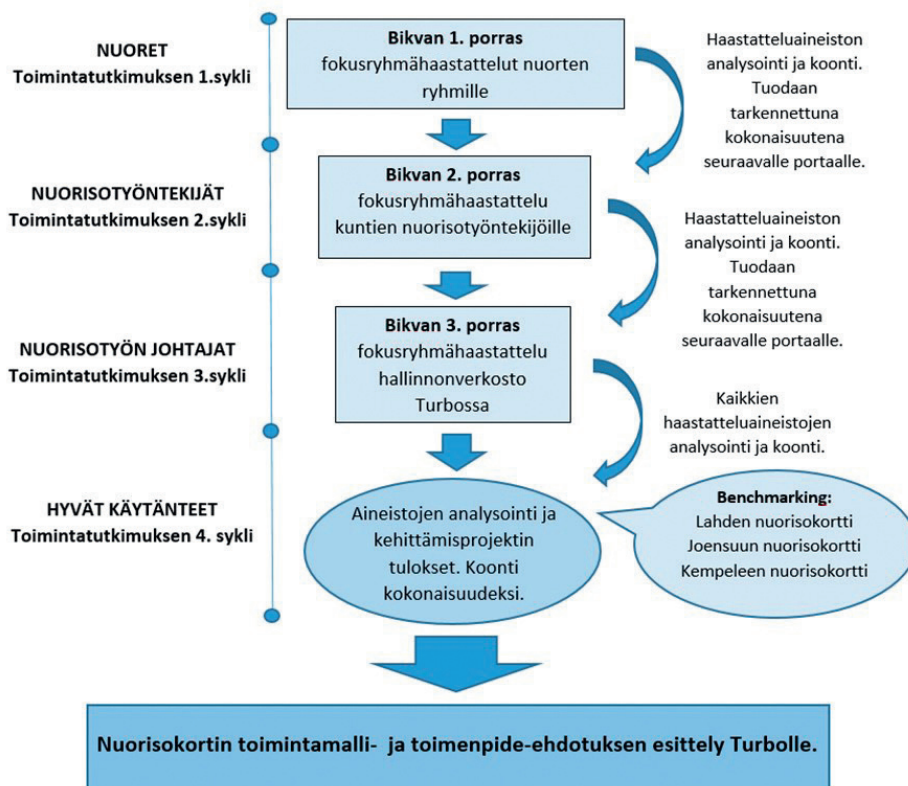
- edistää nuorten hyvinvointia kehittämällä seutukunnallista yhteistyötä.
- lisätä nuorten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta lisäämällä nuorisopalvelujen tiedotusta yli kuntarajojen.
- tukea nuorten liikkuvuutta ja nuorisopalvelujen saatavuutta seutukunnan alueella.

Kehittämisprojektissa kartoitettiin nuorten, nuorisotyöntekijöiden ja nuorisotoimien hallinnon edustajien ajatuksia nykyisestä nuorisokortista sekä kehittämisajatuksia uuden kortin olomuodosta ja sisällöistä. Kehittämisprojektissa käytettiin metodisena lähestymistapana toimintatutkimuksellista otetta Bikva-mallin mukaisesti kolmessa syklissä (mm. Krogstrup 2004). Tutkimusmenetelmänä käytettiin ryhmähaastattelua. Mallin mukaisesti nuorten haastatteluista esiin nousseet ajatukset ja tarpeet koostettiin pohjaksi nuorisotyöntekijöiden haastatteluihin. Tämän jälkeen nuorten ja nuorisotyöntekijöiden haastattelutulokset vietiin koostettuna pohjaksi hallinnon edustajien haastatteluihin.

Nuorten ryhmähaastatteluita järjestettiin jokaisessa kunnassa yhteensä 12 kappaletta. Haastatteluihin osallistuneet 65 nuorta olivat iältään 10–18-vuotiaita. Nuorisotyöntekijöiden ryhmähaastatteluihin osallistui seitsemän työntekijää ja nuorisotoimen johtajien haastatteluihin 11 työntekijää. (Isotalo 2019, 39–40.) Bikva-menetelmä mahdollisti tutkimusaineiston, tulosten analysoinnin ja toimintamallinehdotuksen koostamisen koko aineistokeruujan. Kuviossa 1 on avattu kehittämisprojektin eteneminen ja sen eri vaiheet sisältöineen.

Haastattelujen lisäksi selvitettiin kokemuksia ja hyviä käytänteitä digitaalisen nuorisokortin käytöstä Joensuussa, Kempeleessä ja Lahdessa. Molempien aineistojen pohjalta koostettiin uuden seutukunnallisen nuorisokortin toimintamalliehdotus ja konkreettiset toimenpide-ehdotukset Turun seutukunnan nuorisotoimialojen verkostolle (Turbo).

### Seutukunnallisen nuorisokorttijärjestelmän kehittämisprojektin eteneminen:



#### KUVIO 1.

Seutukunnallisen nuorisokorttijärjestelmän kehittäminen vuosina 2018–2019 (Isotalo 2019, 34).

## Seutukunnallisen mobiilinuorisokortin toimintamalliehdotus

Toimintamalliehdotuksen mukainen nuorisokortti on puhelimeen asennettava sovellus ja se toimii mobiilisti älypuhelimella. Toimintamalliehdotuksen mobiilinuorisokortti vastaa seutukunnallisesti nuorisotalojen käyttäjerekisteritarpeeseen. Siinä nuoret kirjataan sovelluksen kautta kuntien yhteiseen käyttäjerekisteriin. Se on kaikille mukana oleville kunnilla yhteinen, mutta kunnittain rekisterin käyttöoikeudet voivat olla rajattuja.

Nuorisokorttisovellus on tarkoitettu 9–18-vuotiaille. Nuori voi rekisteröityä sen käyttäjäksi itsenäisesti, helposti ja nopeasti. Hänen on mahdollista saada käyttöönsä

myös perinteinen muovinen nuorisokortti, mikäli hänellä ei ole käytössään älypuhelin. Rekisteröitymisen yhteydessä huoltajalle lähtee kuitenkin vahvistusviesti, jonka kuittaamalla sovellus aukeaa.

Mobiilisovelluksen toimintamalliehdotuksessa tärkeimmät ominaisuudet ja sisällöt ovat

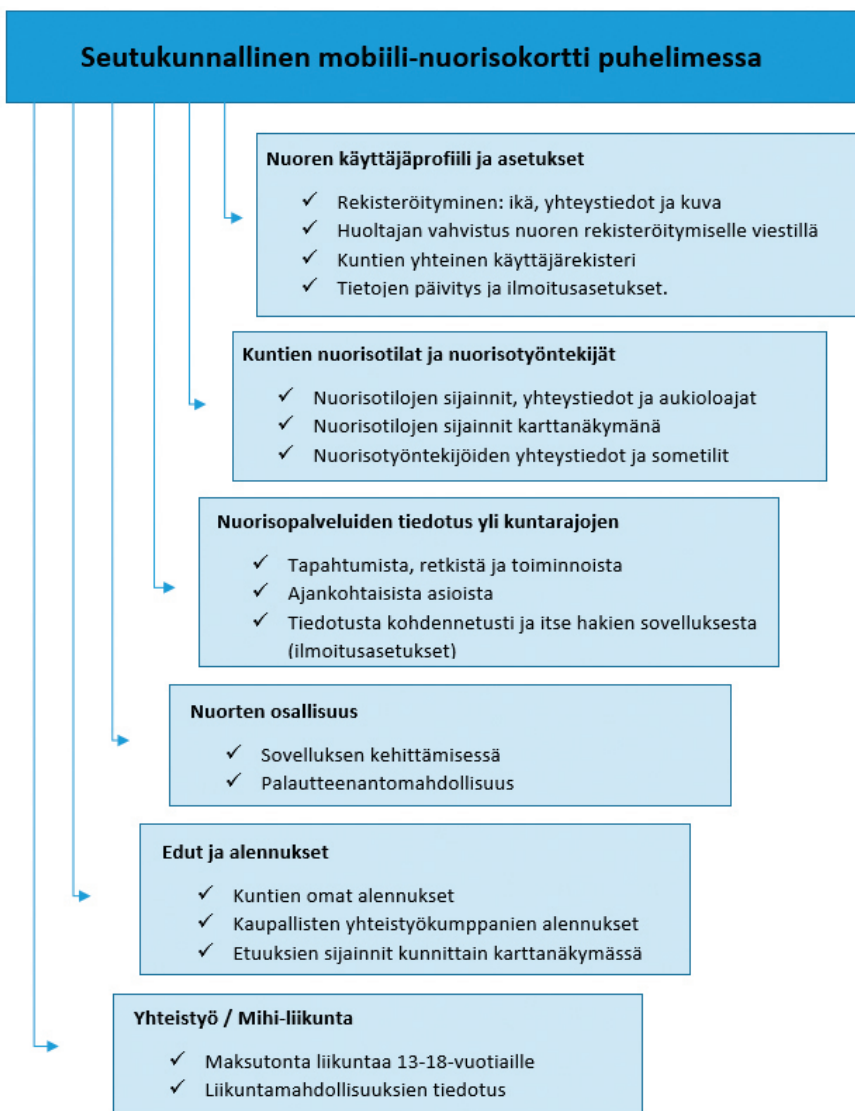
- käyttäjäprofiili ja asetukset.
- edut ja alennukset.
- nuorisotilojen aukioloajat.
- nuorisotyöntekijöiden yhteystiedot.
- tiedotusta nuorisotoimien toiminnoista ja palveluista.
- nuorten osallisuusmahdollisuuksia esimerkiksi palautteen muodossa.
- yhteistyö esimerkiksi Mihi-liikuntayrityksen kanssa.

Toiveet sovelluksen sisällöistä olivat pääsääntöisesti yhtenäiset. Nuorten osallisuusmahdollisuudet ja yhteistyö alueen muiden toimijoiden kanssa nousivat esiin enimmäkseen nuorisotyöntekijöiden ja hallinnon edustajien haastatteluissa mutta ne nostettiin kuitenkin toimintamalliehdotukseen tärkeiksi osa-alueiksi. Kuviossa 2 on esitetty toimintamalliehdotuksen mukaisen nuorisokorttisovelluksen palvelusisältö.

Nuorisokortin käyttäjäprofiilissa näkyy nuoren nimi, ikä ja valokuva. Asetuksista nuori pääsee muuttamaan rekisteriin kirjattavia tietoja, kuten yhteystietoja ja ilmoitusasetuksia. Nuorisotiloista on saatavilla osoitteet ja aukioloajat listauksena ja karttapohjalla. Nuorisotyöntekijät ja heidän yhteystietonsa löytyvät kunnittain. Sovelluksessa on puhelinnumeroiden ja sähköpostien lisäksi myös nuorisotyöntekijöiden sometilitiedot.

Sovelluksessa olevan tiedotusosion kautta kuntien nuorisotoimet voivat ilmoittaa tapahtumia ja lähettää tiedotteita. Nuoret voivat asetuksista valita, tuleeko hänen valitsemistaan tiedotteista ilmoitus vai ovatko tiedotteet vain itse haettavissa. Sovelluksessa on lisäksi osio, jossa nuoret voisivat antaa palautetta sovelluksesta, mutta myös nuorisotyöstä ja toiminnoista tai vaikkapa ideoida uutta toimintaa.

Edut ja alennukset -palkissa nuorille olisi tarjolla erilaisia etuuksia yli kuntarajojen seutukunnassa. Yhteistyökumppanit voivat olla erilaisia kaupallisia toimijoita. Myös kuntien nuorisotoimet voivat tarjota etuuksia ja alennuksia omista toiminnoistaan. Etuudet näkyvät sovelluksessa listauksena, mutta myös karttanäkymänä, mikä mahdollistaa palveluiden etsimisen ja saatavuuden vieraammalla paikkakunnalla.



**KUVIO 2.**

Seutukunnallisen mobiilinuorisokortin palvelusisällöt (Isotalo 2019, 82).

Viimeisenä palkkina toimintamalliehdotuksessa on yhteistyöpalkki. Yhteistyö Mihi-liikunnan kanssa nousi tuloksissa vahvasti esiin. Toimintamalliehdotuksen mukaan Mihi-yhteistyön mahdollisuudet tulisi selvittää tarkoin. Tällä hetkellä Mihi-liikunnalla on oma verkkosivustonsa, joihin voidaan rekisteröityä käyttäjäksi.



Käyttäjäkunta on sama, ja monissa kunnissa myös toiminnasta vastaavat hallintokunnat vastaavat molemmista osioista. Näiden yhdistämisessä olisi paljon potentiaalia.

Toimenpide-ehdotukset sisälsivät suosituksia mobiilinuorisokortin kehittämistyön jatkamista varten. Projektin aikana tuli selväksi, että sähköisen nuorisokorttijärjestelmän kehittäminen seutukunnassa oli osoittanut tarpeellisuutensa ja työn toteuttaminen oli juuri nyt ajankohtaista. Seutukunnan tulisi päättää kehitystyön jatkamisesta ja toteutusmuodoista. Myös hankerahoitusmahdollisuudet ja yhteistyökumppanit olisi selvitettävä. Lisäksi kunkin kuntien tulisi tehdä päätökset nuorisokorttijärjestelmään ja hankkeeseen osallistumisesta, sitoutumisesta ja rahoitusosuuksista. Nuorten osallistaminen konkreettiseen kehittämistyöhön tulisi huomioida myös sen edetessä.

## Lopuksi

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että nuorisotyön kenttä tarvitsee uusia innovaatioita nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi. Valtakunnallisen nuorisotyön ja -politiikan 2017–2019 ohjelman tavoitteiden mukaisesti digitaalista nuorisotyötä tulisi kehittää Suomessa. Ohjelmassa todetaan myös, että Viro on askeleen edellä kansalaisten digitaalisten vaikuttamisen ja osallisuuden mallien kehittämisessä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 21.) Tähän tuoreimman nuorisotyön ja -politiikan ohjelman tavoitteisiin perustuen voidaan todeta, että digitaalisen nuorisokortin kehittämisessä on ohjelman mukaisesti uudistamassa nuorisolle suunnattuja palveluja, joka on todettu tärkeäksi kehittämiskohteeksi myös Suomen hallituksen tasolla.

Pajustikin (2019, 135–136) mukaan nuorisotyössä tulisi paikallisella tasolla kerätä nuorista huoltajan suostumuksella tietoja, mikä mahdollistaisi paikallisen tiedon jakamisen suoraan nuorelle verkkosivuston ja siihen liitetyn mobiilisovelluksen kautta. Hänen mukaansa näin voidaan edistää nuorten itsenäisiä valintoja ja tietoisuutta siitä, mistä on mahdollista saada lisätietoa itseään koskettavista asioista.

Seutukunnallisesta näkökulmasta nuorten hyvinvointia tukevista palveluista tulee tiedottaa yli kuntarajojen. Tämä mahdollistaa nuorille vapauden valita, millaisiin palveluihin he haluavat osallistua ja missä paikoissa. Siksi seutukunnallisen mobiilinuorisokortin sovelluksen käyttömahdollisuus tulisi kohdentaa kaikille nuorille,

ei ainoastaan kunnan nuorisotilojen käyttäjille. Samalla tiedottamalla nuorille järjestettävästä toiminnasta yli kuntarajojen lisätään nuorten tasa-arvoisuutta ja osallisuutta.

Nuorten hyvinvoinnin ja palvelutarpeiden näkökulmasta tulisi yhteistyömahdollisuuksia myös eri hallinnollisten sektoreiden kanssa arvioida uudelleen Turun seutukunnan 11 kunnassa. Seudullisesta näkökulmasta nuorille kohdennettuja palveluita tarjotaan liikunta- ja kulttuurisektorilla samoissa kunnissa ja samoille nuorille kuin nuorisopalveluissakin. Siksi nuorten aktiivisuuden lisäämiseksi tarvitaan myös liikuntapalveluiden sisällöllistä kehittämistä. (Liikanen 2016, 71.)

## Lähteet

Digital Youth Work. 2019. European Guidelines for Digital Youth Works. Viitattu 17.9.2019. <https://www.digitalyouthwork.eu/guidelines/>.

Eriksson, S., 2016. Palvelujärjestelmän rooli ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Eriksson, S. & Ronkainen, J. (toim.) Mitä nuoret ajattelevat palveluista? Itä-Suomen nuorisopuntarissa nuoret ja palvelujärjestelmä. Tutkimuksia ja raportteja – Research Reports 109. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu, 87–94. Viitattu 12.9.2019. <https://core.ac.uk/download/pdf/80993848.pdf>

Halme, N., Hedman, L., Ikonen, R. & Rajala, R. 2018. Lasten ja nuorten hyvinvointi 2017: Kouluterveyskyselyn tuloksia. Työpaperi 15/2018. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 17.9.2019. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136748/URN\\_ISBN\\_978-952-343-115-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136748/URN_ISBN_978-952-343-115-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Institute of Baltic Studies 2016. Infotehnoloogiliste võimaluste rakendamise noorsootöös, uuringuaruanne. Viitattu 26.8.2019. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Infotehnoloogiliste-v%C3%B5imaluste-rakendamise-noorsoot%C3%B6%C3%B6s-uuringuaruanne.pdf>.

Isotalo, H. 2019. Seutukunnallinen nuorisotyö nuorten hyvinvoinnin edistäjänä: seutukunnallisen nuorisokorttijärjestelmän toimintamallin kehittäminen Turun seutukuntaan. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan ylempi koulutus. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/261546>.

Kiilakoski, T. 2017. Osallisuuden ovimatot ja lasikatot. Teoksessa Kokkonen, j. (toim.) 2017. Tehdään ihmeitä! Osallisuus, vapaaehtoisuus, jäsenyys ja hengellisyys isostoiminnassa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 85–105. Viitattu 16.10.2018. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132753/Diak\\_tyoeelama\\_10\\_978-952-493-291-2.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132753/Diak_tyoeelama_10_978-952-493-291-2.pdf?sequence=3&isAllowed=y).

Kivimäe, A. 2019. Tieto osana nuorisopolitiikkaa ja nuorisotyön käytäntöä. Teoksessa Lauha, H. & Nölvak K. 2019. Digitalisaatio ja nuorisotyö. Helsinki: Verke & ENTK, 127–130.

Krogstrup, H. 2004. Asiakaslähtöinen arviointi: Bikva-malli. Helsinki: Stakes.

Lauha, H. 2016. Nuorisotyö osana yhteiskunnan digitalisoitumista. Teoksessa Lauha, H. & Tuominen S. (toim.) Kohti digitaalista nuorisotyötä. Helsinki: Verke. Viitattu 23.11.2018. <https://www.verke.org/wp-content/uploads/2016/10/Kohti-digitaalista-nuorisotyota-1.pdf>.

Lauha, H. 2019. Miksi tarvitsemme digitaalista nuorisotyötä? Teoksessa Lauha, H. & Nölvak K. 2019. Digitalisaatio ja nuorisotyö. Helsinki: Verke & ENTK, 15–19.

Liikanen, V. 2016. Paljon liikuntaa, jonkin verran kulttuuria ja vähän muuta – nuorten vapaa-ajan palvelujen käyttö Itä-Suomessa. Teoksessa Eriksson, S. & Ronkainen, J. (toim.) Mitä nuoret ajattelevat palveluista? Itä-Suomen nuorisopuntarissa nuoret ja palvelujärjestelmä. Tutkimuksia ja raportteja – Research Reports 109. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu, 57–72. Viitattu 11.9.2019. <https://core.ac.uk/download/pdf/80993848.pdf>.

Neuvoston päätelmät älykkäästä nuorisotyöstä 2017. Euroopan unionin neuvosto (2017/C 418/02). Viitattu 26.8.2019. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XG1207\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XG1207(01)&from=EN).

Nuorisolaki 2016/1285. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=nuorisolaki%2024#Pidp450983536>.

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3. Helsinki: Opetushallitus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Nuorisoasioihin liittyvät linjaukset ja kehittäminen. Viitattu 22.11.2019. <https://minedu.fi/nuoriso/linjaukset>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Valtakunnallinen nuorisotyön- ja politiikanohjelma 2017–2019. Viitattu 11.9.2019. <https://minedu.fi/documents/1410845/4274093/VANUPO+FI+2017+final.pdf/92502e8e-0cd0-40f0-b097-5ef39e1d529f/VANUPO+FI+2017+final.pdf.pdf>.

Pajustik, M. 2019. Digitalisaatio nuorisotyössä – paikallinen näkökulma. Teoksessa Lauha, H. & Nölvak K. 2019. Digitalisaatio ja nuorisotyö. Helsinki: Verke & ENTK, 131–140.

Santalahti, V. 2019. Akselin hyvinvointikertomus 2013–2019 sekä suunnitelma 2019–2021. Lausuntopyyntö /työpaperi.

Schlümmer, E. 2019. Älykästä nuorisotyötä Virossa: innovaatioita ja aloitteita nuorisotyön kehittämiseksi. Teoksessa Lauha, H. & Nölvak K. 2019. Digitalisaatio ja nuorisotyö. Helsinki: Verke & ENTK, 20–24.

THL 2019. Varsinais-Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämissuunnitelma. Päivitys vuosille 2019–2020. Helsinki: THL.

Tuuva-Hongisto, S.; Pöysä, V. & Armila, P. 2016. Syrjäkylien nuoret – unohdetut kansalaiset. Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 99. Helsinki: KAKS – kunnallisan kehittämissäätiö. Viitattu 11.9.2019. [https://www.researchgate.net/profile/Sari\\_Tuuva-Hongisto/publication/309412325\\_Syrjakylien\\_nuoret\\_-\\_unohdetut\\_kuntalaiset/links/580f321d08aef2ef97afbdef/Syrjaekylien-nuoret-unohdetut-kuntalaiset.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Sari_Tuuva-Hongisto/publication/309412325_Syrjakylien_nuoret_-_unohdetut_kuntalaiset/links/580f321d08aef2ef97afbdef/Syrjaekylien-nuoret-unohdetut-kuntalaiset.pdf).

Vehviläinen, J. 2006. Nuorten osallisuushankkeen hyvät käytännöt. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 4.10.2018. [http://utbildningsstyrelsen.fi/download/30232\\_osallisuushanke1.pdf](http://utbildningsstyrelsen.fi/download/30232_osallisuushanke1.pdf).

# 6 Maahanmuuttajat polulla korkeakouluosallisuuteen

Tiina Laakso & Anne Merta

**Maahanmuuttajien polut koulutukseen ja työelämään ovat harvemmin sileää uutta asfalttia. Tavallisesti koulutuspolut ovat mutkaista soratietä sisältäen tyhjäkäyntiä, päällekkäisyyksiä ja epätarkoituksenmukaisia opintoja. He kohtaavat koulutus- ja urapoluillaan monenlaisia haasteita, jotka vaikeuttavat heidän etenemistään kohti toivottua tutkintoa tai työtä. Suomen koulutusjärjestelmää on totuttu pitämään tasa-arvoisena ja yhteiskuntaosallisuutta mahdollistavana, mutta todellisuus maahanmuuttajan kokemusmaailmasta käsin on useimmiten erilainen. Tässä artikkelissa käsitellään maahanmuuttajien koulutusosallisuuden haasteita ja kuvataan korkeakouluosallisuuden kehittämisen prosessia ja kehitettyjä käytäntöjä POLULLA-hankkeen aikana Turun ammattikorkeakoulussa.**

Tutkimuksissa on selvinnyt, että koulutuspolut ovat Suomessa etnistymässä (mm. Souto 2017). Maahanmuuttajien toisen asteen koulutuksen läpäisy on huomattavasti heikompaa kuin kantaväestön, ja erot valtaväestön ja ulkomaalaistaustaisten koulutussaavutuksissa ovat OECD maiden suurimmat (Koulutuksen seurantakatsaus 2018, 4).

Maahanmuuttajien kohtaamien haasteiden kuvailuun voidaan käyttää kehitettyä kolmikierroksisen lasiesteen mallia (Guo 2013, 248; ks. Mantere 2018, 43), jota tässä sovelletaan työelämän lisäksi koulutukseen. Ensimmäinen kerros, lasiportti, estää maahanmuuttajilta pääsyn koulutukseen ja työelämään esimerkiksi rajoituksin, laein ja menettelytavoin. Koulutuksessa tällaisia ovat esimerkiksi yhteishakumenettely, jonka kautta maahanmuuttajien on haasteellista päästä korkeakouluun. Yrittäessään päästä mukaan opiskelu- ja työyhteisöihin maahanmuuttajat törmäävät toiseen kerrokseen, lasioveen, joka estää heitä pääsemästä omaa osaamistaan vastaaviin, etenkin korkean tason osaamista vaativiin tehtäviin. Myös koulutuksessa maahanmuuttajan osaaminen jää usein hyödyntämättä, kun muualla suoritettujen tutkintojen

rinnastamisprosessi ja hyväksilukukäytännöt ovat monimutkaisia ja epäselviä. Iso osa maahanmuuttajista työskentelee omaa koulutustaan vastaamattomissa suorittavan tason työtehtävissä. Useimmiten tätä selitellään heikolla suomen kielen taidolla. Kolmas kerros, lasikatto, liittyy esimerkiksi syrjintään opiskeluyhteisössä tai uralla etenemisen haasteisiin ja syrjintään työelämässä.

Turun ammattikorkeakoulun POLULLA-hankkeessa (OPH 2018–2020) pyritään tarttumaan etnistyvien koulutuspolkujen haasteeseen. POLULLA – maahanmuuttajat korkeakoulutukseen polkuopiskeluväylää pitkin -hankkeessa kehitetään maahanmuuttajataustaisten henkilöiden pääsyä sosionomiopintoihin sekä tuetaan opinnoissa edistymistä opintojen alkuvaiheessa. Hankkeessa on otettu keväällä ja syksyllä 2019 alkaneeseen sosionomiryhmään kymmenen maahanmuuttajataustaista opiskelijaa polkuopintoihin. Niissä suoritetaan tutkinnon ensimmäisen vuoden opintoja. Opinnot etenevät normitahtiin ja samassa opiskelijaryhmässä kaikkien muiden sosionomiopiskelijoiden kanssa.

Hankkeen lähtökohtana on mallintaa elementtejä, joita opiskelun tueksi ja rakenteiksi tarvitaan, jotta maahanmuuttaja pääsee etenemään korkeakouluopinnoissaan. Lisätukea maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille on tarjottu suomen kielessä ja opintojen ohjauksessa (mentori, opettajatuutori sekä vertaisohjaajat). Polkuopintovuoden jälkeen opiskelijat voivat hakea väylähaun kautta tutkinto-opiskelijoiksi, mikäli opintopisteitä on kertynyt vähintään 35.

## **Maahanmuuttajien koulutuspolut**

Maahanmuuttajataustaisen nuoren tai aikuisen tie korkeakouluopintoihin on haasteellinen heikon koulumenestyksen, heikon suomen kielen taidon ja suomalaisen koulutusjärjestelmän puutteellisen tuntemuksen vuoksi (Hyvärinen & Eerola 2011, 647; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b, 29; Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi 2019). Korkeakoulujen pääsykokeessa maahanmuuttaja kilpailee samoista opiskelupaikoista suomea äidinkielenään käyttävien kanssa. Varsinkin suosituimmilla koulutusaloilla puutteellisella kielitaidolla on lähes mahdotonta päästä sisään korkeakouluun, vaikka kielen taitotaso olisi hyväkin. (Karvi 2017, 10.) Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden opintoihin hakevilla maahanmuuttajilla on todellisia vaikeuksia menestyä opiskelijavalinnoissa ja he jäävät näin ollen useimmiten ilman opiskelupaikkaa. (Seppälä & Wilhelmsson 2010, 6.)

Onnistuneen kotoutumiskoulutuksen aikana on mahdollista saavuttaa suomen kielessä B1-taso (Opetushallitus 2012). Esimerkiksi SIMHE – Supporting Immigrants in Higher Education -hankkeessa (ks. Stenberg 2018 ja 2019) on huomattu, että vaikka tämä B1-taso saavutettaisiinkin kotoutumiskoulutuksen aikana, kielitaito ja motivaatio kielen käyttämiseen laskee nopeasti, jos kieltä ei kotona tai vapaa-aikana käytetä. Korkeakouluopiskelussa tarvittavan B2-tason kielikoulutuksia ei ole tarjolla tai ne ovat maksullisia (Manninen 2018, 48). Maahanmuuttajalla ei välttämättä ole mahdollisuutta harjoitella kieltä kotona tai ystäväpiirissä. On huomattava, että suomen kielen taso ei välttämättä yllä edes B1- tasolle, vaikka maahanmuuttajalla olisi Suomessa suoritettu toisen asteen tutkinto. Ammattikorkeakoulujen järjestämät valmentavat koulutukset ovat esimerkki harvoista tarjolla olevista maksuttomista B1-tasolta eteenpäin jatkavista suomen kielen koulutuksista (Stenberg 2019).

Nuorilla ja heidän perheillään saattaa olla myös heikko tietämys suomalaisesta koulutusjärjestelmästä. Nuoren koulutusvalintaa voivat huomattavasti määrittää perheen ja suvun toiveet. Suomalaisen verkostojen puuttuessa vertaistukea korkeakouluopintoihin suuntautumiseksi ei välttämättä ole saatavilla. Maahanmuuttajataustaisilla opiskelijoilla on usein myös kokemuksia syrjinnästä, koulukiusaamisesta, vähättelystä tai opettajien epäasiallisesta käytöksestä. (Souto 2017.)

Heikommasta koulumenestyksestä huolimatta maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden keskuudessa lukiokoulutus on suositumpaa kuin kantaväestössä. Näin on varsinkin tyttöjen keskuudessa (Kalalahti ym. 2018). Sen sijaan heikompi koulumenestys heijastuu vähäisempinä siirtyminä korkea-asteelle. Tämä on voitu havaita myös POLULLA-hankkeen opiskelijaryhmissä. Lukion jälkeen maahanmuuttajataustaisen koulutuspolku vie usein ensin koulunkäyntiavustajaksi tai lähihoitajaksi ja vasta lähihoitajatutkinnon jälkeen nuorella voi olla riittävästi itseluottamusta haakeutua korkeakouluun. Samankaltainen tilanne on niiden kohdalla, joilla on omasta lähtömaastaan korkeakoulututkinto. Tämä pidentää turhaan maahanmuuttajataustaisten koulutuspolkuja.

Euroopan unionissa vertaillaan vuosittain koulutuksen toteutumista eri EU-maissa. Kuten alla olevasta taulukosta voidaan huomata, viime vuoden selvityksen mukaan Suomessa syntyneistä suomalaisista yli 46 prosenttia suoritti korkeakoulututkinnon. Sen sijaan ulkomailla syntyneistä suomalaisista korkeakoulututkinnon suoritti alle 26 prosenttia. Ero on 20 prosenttiyksikköä. Sen sijaan EU-maissa keskimäärin syntyperäiset kansalaiset ja ulkomailla syntyneet suorittavat korkeakoulututkinnon

### TAULUKKO 1.

Koulunkäynnin keskeyttäneet ja korkeakoulutuksen suorittaneet Suomessa ja EU:ssa (Education and Training MONITOR 2019 Country analysis 2019, 91).

Indikaattori		Suomi 2018	EU
Koulunkäynnin keskeyttäneet (18-24 vuotiaat)	Syntyperäiset kansalaiset	8,1 %	9,5 %
	Ulkomailla syntyneet	12,7 %	20,2 %
Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet (30-34 vuotiaat)	Syntyperäiset kansalaiset	46,4 %	41,3 %
	Ulkomailla syntyneet	25,9 %	37,8 %

lähes yhtä usein. Huolestuttavaa on myös maahanmuuttajataustaisten koulutuspolkujen kahtiajako. Koulunkäynnin keskeyttäneissä on huomattavasti enemmän maahanmuuttajia. (Education and Training Monitor 2019, 91.)

Toisen polven maahanmuuttajat suorittavat korkeakoulutuksen lähes yhtä usein kuin muutkin. Kuitenkin heistä keskimääräistä suurempi osa jää myös kokonaan koulutuksen ulkopuolelle. Mahdollisuuksien tasa-arvon ei voida katsoa toteutuvan vielä toisen polvenkaan maahanmuuttajien kohdalla. (Hyvärinen & Eerola 2011, 645.)

### Korkeakoulujen tuki maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille

Maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden koulutuspolkua nopeuttamalla ja tukemalla edistetään samalla tehokkaasti suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumista. Integraatiotutkimuksessa on korostettu erityisesti inhimillisen pääoman eli koulutautumisen merkitystä integroitumisessa (Eerola & Hyvärinen 2011, 644). Asian tärkeys on huomioitu myös valtion kotouttamishjelmassa ja budjetoinnissa. Valtion kotouttamishjelmassa tavoitteena on maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkujen nopeuttaminen. Esimerkiksi valtion talousarviossa ollutta hankerahoitusta myönnettiin vuosina 2017–2018 yhteensä noin 15 miljoonaa euroa. Maahanmuuttajien integroitumista ja kotoutumista edistävään toimintaan on kohdennettu myös EU-hankerahoitusta, erityisesti Euroopan sosiaalirahaston hankerahoitusta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 15–19.) Maahanmuuttajataustaisten korkeakoulutuksen



läpäisyn tehostamiseksi on runsaasti erilaisia hankkeita ja niissä kehitettyjä palveluja eri korkeakouluissa (ks. esim. Halonen ym. 2018; Pinolehto ym. 2017; Sairanen ym. 2018; Stenberg ym. 2018; Stenberg ym. 2019).

Korkeakouluissa on tarjolla mm. korkeakouluun valmentavaa opetusta (Stenberg ym. 2019), tutkinnon päivittämiskoulutuksia ulkomaalaisesta tutkinnosta suomalaiseksi (Sairanen 2018) ja englanninkielisiä tutkintoja sekä osaamisen tunnustamisen ja ohjauksen palveluja erityisesti maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille (Stenberg 2018; Halonen 2018). Erot korkeakoulujen välillä tarjotun tuen suhteen ovat kuitenkin suuria, eikä kaikissa korkeakouluissa ole tarjolla esimerkiksi S2-kieliopetusta, opetusta selkokielellä tai erityisesti maahanmuuttajien tarpeista lähteviä ohjauspalveluja. Tärkeää olisi, että hankkeissa syntynyt asiantuntemus ja hyvät käytännöt leviäisivät eri korkeakouluihin ja eri alojen koulutuksiin ja jäisivät elämään hankkeiden rahoituksen loppumisen jälkeenkin. Tällaisia hyviä käytäntöjä ovat mm. kehitetyt koulutuspolut ja ohjauspalvelut, kielikoulutusmateriaalit sekä kehitetyt osaamisen tunnistamisen palvelut. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 31; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Korkeakoulujen maahanmuuttajaopiskelijoille tarjotuissa tukimuodoissa on vielä paljon kehitettävää. Maahanmuuttajien osallisuuden tukeminen korkeakouluopinnoissa ja oppimisympäristöissä on tärkeää, sillä yhteiskuntamme monikulttuurisudessa heitä on entistä enemmän työympäristöissä. Opiskeluaikana omaksutut kulttuurisensitiivisyyden taidot ja kokemukset monikulttuurisista yhteisöistä antavat valmiuksia tulevaisuuden monikulttuurisissa työyhteisöissä toimimiseen. Korkeakouluissa on tärkeää pohtia ensinnäkin sitä, taataanko maahanmuuttajataustaisille tasa-arvoiset lähtökohdat koulutukseen pääsyyn. Toinen tärkeä asia on miettiä, onko koulutuksen alussa tarjottu tuki riittävää ja kohdentuuko tarjottu tuki oikeisiin asioihin. Ja kolmanneksi on mietittävä, huomioiko tarjottu tuki riittävästi maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden yksilöllisiä tarpeita. Tuoreessa julkaisussa Jari Helminen (2019,4) toteaa, että sosionomin ammatinharjoittamisoikeuksien hakuprosessin tulisi olla hakijalle aikatehokkaampi. Hakijoiden käytössä tulisi olla myös käyttäjälähtöisempiä tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalveluja, jotta Suomeen muuttaneet sosiaalialan ammattilaiset voisivat jatkaa työuraansa valitsemallaan ammattialalla joustavammin. Tämä koskee monia muitakin koulutusaloja, esimerkiksi sairaanhoitajia tai opettajia. POLULLA-hankkeessa kehittämisen ja arvioinnin kohteena ovat olleet opiskelijoiden osallisuutta vahvistavat työskentelytavat oppimisympäristöissä, ohjauksessa ja suomen kielen oppimisessa.

Yksi tärkeimmistä maahanmuuttajaopiskelijan osallistamisen elementeistä on integroitu opetus. Siinä kielen oppimista tapahtuu oman alan opiskelun lomassa samalla kun kuunnellaan luento-opetusta, tehdään ryhmätöitä tai yritetään pienryhmässä selvittää ja tulkita oman alan käsitteitä. Integroitu opetus vaatii opettajilta kulttuurisensitiivisyyden osaamista, kielitietoista opetusta ja selkkokielen perusteiden hallintaa (Lehtonen & Reiman 2019).

POLULLA-hankkeen opiskelijat ovat opiskelleet alusta asti samassa ryhmässä muiden sosionomiopiskelijoiden kanssa. Tämä on asettanut opintojen alkuvaiheessa haasteita luentojen seuraamiselle, tenttikirjojen ymmärtämiselle ja korkeakoulutasoisten tekstien kirjoittamiselle. Mitä tarkoittavatkaan reflektiivinen oppimispäiväkirja, essee tai raportti? Usein opettaja puhuu liian nopeasti tai opiskelutoverit kysyvät kysymyksiä, joita maahanmuuttajaopiskelija ei ymmärrä. Opiskelijoilla on ollut tukeaan mentori (hankkeen aikana kokoaikainen työsuhde), joka on osallistunut tarvittaessa myös lähiopetukseen. Luennoilla käsiteltyjä asioita on ollut mahdollista pohtia vielä yhdessä pienryhmässä. Oleellista on ollut tarjota osallistava, innostava ja rohkaiseva oppimisilmapiiri, jossa opiskelijan on ollut helppo ilmaista, miten hän on ymmärtänyt opetettavat asiat, mitä asioita hän ei ole ymmärtänyt ja missä asioissa hän kaipaisi vielä tukea.

POLULLA-hankkeen aikana on huomattu, että pääsääntöisesti maahanmuuttajataustaiset eivät halua heitä omaksi ryhmäksi eristäviä koulutusmuotoja, vaan he haluavat opiskella ensisijaisesti yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa. He haluavat tulla osalliseksi opiskelijaryhmässään, kokea kuuluvansa suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden ryhmään, tulla valituksi pienryhmiin jne. He eivät halua olla erilaisia tai erityisiä. He kokevat tarvitsevänsä kuitenkin alkuvaiheessa yksilöllisiä tukitoimia selviytyäkseen opinnoista.

Maahanmuuttajataustainen opiskelija hyötyy erityisesti vertaisen tuesta. Myös aikaisemmissa hankkeissa on huomattu, että kun kerralla tulee opiskelemaan suurempi joukko maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita, vertaistuen voima on suuri ja jo se auttaa pärjäämään opiskeluissaan paremmin (mm. Tolonen 2018, 28). Mitä enemmän maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita korkeakoulussa on, sitä helpompaa heidän on edistyä opinnoissaan. On tärkeätä kuulla, että muillakin on samanlaisia ongelmia ja että ongelmat ovat ratkaistavissa. On tuotava esiin, että on mahdollista onnistua ja että on arvostettu omana itsenään ja riittävän hyvä. Vertaisen tuki luo uskoa myös siihen, että monipuolinen kielitaito kehittyy opiskelujen edetessä.

POLULLA-hankkeen opiskelijat ovat tiiviissä yhteydessä toistensa kanssa sosiaalisen median välityksellä (erityisesti WhatsApp-viestisovellus), vaikka opiskelu tapahtuukin suuressa sisäänottoryhmässä. WhatsApp-sovelluksessa jaetut asiat liittyvät monella tavalla opiskelujen jakamiseen ja opiskelutoverien kannustamiseen. WhatsApp on pika-apu, kun etsii luokkahuonetta, mutta siellä jaetaan toisten kanssa myös innostusta uuden oppimisesta ja kannustetaan toisia:

*Kyllä hengisesti olemme jo valmiita opiskella ahkerasti.*

*Haluan saada uusija tietoja, sen takia ostin itselle uusi reppu, se auttaa.*

*(POLULLA-opiskelija)*

Vertaisina maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat tärkeitä. Tämän lisäksi vertaisia ovat myös muut sosionomiopiskelijat. Heistä on maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita suurempi apu esimerkiksi kirjoitustaitojen tukemisessa. POLULLA-hankkeessa opintojensa loppuvaiheessa olevat sosionomiopiskelijat ovat pitäneet maahanmuuttajaopiskelijoille kirjoitusklinikkaa, antaneet henkilökohtaista palautetta oppimistehtävien kirjoitusasusta sekä ohjanneet keskustelulerhoa sosiaalialan ajankohtaisista aiheista. He ovat myös järjestäneet tutustumiskäyntejä sosiaalialan toimintaympäristöihin ja näin edistäneet verkottumista työpaikkojen kanssa.

Pidemmälle opinnoissaan edenneiden sosionomiopiskelijoiden ohjaus on toteutunut sekä ryhmä- että yksilöohjauksena. Yksilöohjauksen prosessille on laadittu opiskelijan tarpeista ja odotuksista lähtevät tavoitteet, joita on arvioitu prosessin aikana ja lopulla. Yksilöohjauksissa on ollut mahdollista tukea myös opiskelijoita henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa ja ulottaa näin tuki opiskelun ulkopuolelle.

Vertaiset ovat tärkeitä myös suomalaisen opiskelukulttuurin välittämisessä. Maahanmuuttajalla voi olla käytössään opiskelustrategioita, jotka eivät sellaisenaan välttämättä sovellu suomalaiseen korkeakouluun. (Vakimo 2010, 82.) Itsenäisen opiskelun määrä, ryhmätyöt ja opettajan kanssa neuvottelemisen tuntuvat monesta maahanmuuttajaopiskelijasta vierailta asioilta. Monille saattaa tulla yllätyksenä suomalaisessa korkeakouluopiskelussa opiskelumenetelmänä usein käytettävät ryhmätyöt, joita työstetään usein myös itsenäisesti eri välinein verkossa (esimerkiksi WhatsApp ja Google Drive).

Maahanmuuttajat saattavat kokea sosiaalisen median käytön haastavana ja tapaisivat mieluummin opiskelutovereitaan kasvotusten. Haastavaksi työskentelyn tekee erityisesti sosiaalisessa mediassa käytetty puhekieli, joka saattaa sisältää runsaasti

sellaisia arkikielisiä ilmaisia, joita ”rikkinäistä” suomea puhuva ei ole aikaisemmin kuullut. (Blomster ym. 2017, 61.) Eräs POLULLA-opiskelija kertoi, että hänen asian ymmärtämisensä etenee niin, että hänellä on sanasta käytetty puhekielinen ilmaisu ja sekä suomen- että englannin sanakirjojen muodot ja vasta sitä kautta hän ymmärtää, mistä on kysymys.

## Osallisuutta yksilöllisellä ohjauksella

Maahanmuuttajat tarvitsevat intensiivistä ja henkilökohtaista tukea koulutuksen alussa. Neuvonnan ja ohjauksen parissa toimivien tulee ymmärtää ja huomioida ohjauksessa heidän heterogeenisyytensä ja siten johtuvat erilaiset tuen tarpeet. (Maninen 2018, 44.) Ohjaajalla tulee olla herkkyyttä nähdä, mitkä ovat juuri ne asiat, joissa maahanmuuttaja tarvitsee apua.

POLULLA-hankkeen opiskelijat ovat saaneet olla alusta asti määrittelemässä heille tarjottavan tuen sisältöä. Hankkeelle palkattiin kokoaikainen mentori, mutta hänen työnkuvaansa ei ollut etukäteen tarkkaan kuvattu. Mentorin tärkeimmäksi tehtäväksi on hankkeen aikana muotoutunut maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opiskeluitsetunnon vahvistaminen, korkeakouluopiskeluun liittyvien käytäntöjen toistuva läpikäyminen ja yhdessä opiskelu. Kun opiskelijoilla on ollut mahdollisuus käydä opiskeltavia asioita läpi yhdessä mentorin kanssa ja muodostaa yhteistä ymmärrystä, se on tukenut oppimista ja vahvistanut näkemystä omasta pätevyydestä oppijana. Opiskelijat ovat määrittäneet yhdessä mentorin kanssa sen, millaista tukea he häneltä kaipaavat ja minkälaisia työskentelytapoja he toivoivat.



### Mentorointi

Kokoaikainen mentori  
Yksilö- ja ryhmäohjausta  
Tukipajat: oppimistehtävien ymmärtäminen ja pilkkominen, juridikka ja muut vaikeasti ymmärrettävät sisällöt, tieteellinen kirjoittaminen.  
Opiskelun suunnittelussa avustaminen.  
Opiskeluitsetunnon vahvistaminen.



### Tutorointi

Tehostettu **tutorointi** 1-2 x kk  
Yksilö- ja ryhmäohjausta  
Henkilökohtaisen oppimissuunnitelman laadinta  
Suomalaisen opiskelukulttuurin pohdinta  
Korkeakouluopiskelu- ja työelämävalmiudet  
Opiskeluitsetunnon tukeminen



### Tuki suomen kielen opiskelussa

S2 -opetusta  
suomen kielen tukipajat  
Opettajille selkkokieliisyyden ja kielitietoisien opetuksen valmennusta



### Muu yksilöllinen tuki

Sosionomiopiskelijoiden toteuttamat vertaistukipajat (tenttiin luku, suomen kielen keskusteluryhmä)  
Työelämän tutustumiskäynnit  
Yksilöohjaus

## KUVA 1.

POLULLA-hankkeessa tarjotut tukimuodot maahanmuuttajaopiskelijalle.

POLULLA-hankkeessa reaaliaikaisen tuen on mahdollistanut kokoaikainen mentori ja tehostettu tuutorointi. Kun ensimmäisen puolen vuoden aikana on pystytty tarjoamaan yksilöllistä ja oikea-aikaista tukea, se on vahvistanut opiskelijan opiskeluitsetuntoa ja kokemusta omasta minäpystyvyydestä sekä tukenut opiskelutaitojen nopeaa kehittymistä. Mentoroinnissa on korostunut opiskelijan yksilölliseen elämäntilanteeseen tutustuminen, hänen kokonaistilanteensa huomioon ottaminen sekä koko hänen elinpiirinsä ja kulttuurinsa huomioiminen osana ohjausta. Luottamuksen rakentamisen merkitys on korostunut. Tärkeää on huomata, että eri kulttuureissa on erilaisia luottamuksen rakentamisen toimintatapoja. Erityisesti suomalaiseen kulttuuriin kuuluva asiakaskeisyys kannattaa ensimmäisellä kohtaamiskerralla unohtaa. Kiireettömällä kohtaamisella ja toisen näkemisellä on tärkeä merkitys mentoroinnissa. Avoimuus, luottamus, kunnioitus ja tasavertaisuus ovat mentori-suhteen tärkeimpiä elementtejä. (Laakso 2019, 1.)

Mentorin oma kokemus vieraaseen yhteiskuntaan sopeutumisesta, kotoutumisen prosessista ja sen läpikäymisestä on ollut tärkeä tekijä onnistuneessa mentoroinnissa. Suomen kieleen ja kulttuuriin perehtymisen prosessi yhdistää ja luo vertaisuutta. Omakielisyyden merkitys korostuu silloin, kun opiskelijalla on erityisiä haasteita suomen kielellä opiskelussa. Omankielisen mentorin tarjoaminen lienee kuitenkin realistista vasta, kun maahanmuuttajataustaisten korkeakouluopiskelijoiden määrä on vähintään tuplaantunut suomalaisissa korkeakouluissa. Kiteytettynä voidaan todeta, että mentoroinnissa tärkeintä on opiskelijan saama henkinen tuki, opiskeluitsetunnon vahvistaminen, yrittämiseen ja sitkeyteen kannustaminen sekä vertaistuki.

Polulla-hankeen opiskelijat kuvaavat mentorin ja opettajatuutorin merkitystä mm. seuraavasti.

*Olen aina saanut opiskelussa tukea ja myös emotionaalista tukea.  
(POLULLA-opiskelija)*

*Erityisesti alussa oli paljon tukea, koska oli aivan uusi ympäristö ja niin paljon oppimista.  
(POLULLA-opiskelija)*

Opettajatuutorin vastuualueeksi mentorin ja vertaisohjauksen rinnalle on muodostunut henkilökohtaisten oppimissuunnitelmien laadinta yhdessä opiskelijoiden kanssa, opiskelijoiden oppimisprosessin tukeminen sekä opinnoissa edistymisen seuranta. Opettajatuutori tuntee parhaiten koulutuksen vaatimukset ja opintojaksojen tavoitteet ja sisällöt, joten hänellä on paras asiantuntijuus tukea oppimisprosessia

sosionomi AMK:n kompetensien kehittymisen näkökulmasta. Opettajatuutori on myös ohjauksen ammattilainen, joten hän osaa ottaa tarvittaessa puheeksi myös sensitiivisiä asioita. Hän on tavannut opiskelijoita pienryhmissä noin kerran kuukaudessa, jonka lisäksi opiskelijoilla on ollut mahdollisuus varata henkilökohtaisia keskusteluaikoja tarvittaessa (1–2 kertaa kuukaudessa). Tehostettu tuutorointi on mahdollistanut reaaliaikaisen tuen ja ohjauksen.

Tuutorohjauksessa on keskusteltu mm. maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden lähes päivittäin kokemasta ristiriidasta eli ajan jakamisesta opiskelun, työn ja perheen velvollisuuksien kesken. Oman kulttuurin perhekeskeisyys näkyy erityisesti silloin, kun tehdään opiskeluun liittyviä priorisointeja. Esimerkiksi neuvolakäynti vauvan kanssa ohittaa tärkeysjärjestyksessä tuutoropettajan kanssa sovitun tapaamisen ilman, että sovittua tapaamisaikaa peruutetaan.

Suomalaisen opiskelukulttuurin omaksumiseen liittyy myös paljon muita ristiriitaa aiheuttavia tilanteita, kuten se, että itsenäistä opiskelua on ryhmässä opiskeluun verrattuna paljon tai että opiskelijat neuvottelevat opettajien kanssa tehtävien sisällöistä tai arvioinnista. Monet maahanmuuttajataustaiset opiskelijat tulevat opiskelukulttuureista, joissa opettaja on edelleen ehdoton auktoriteetti. Opiskelijan odotuksena on, että opettajan kuuluu kertoa opiskelijoille, mitä tehtävässä vaaditaan. Heidän on ollut vaikea ymmärtää väliä oppimistehtävien ohjeistuksia, joissa opiskelija saa suurelta osin itse päättää, miten tehtävän rajaa, mitä lähdeaineistoja siinä käyttää tai mitä sisältöjä valitsee käsiteltäväksi. Opintojen ensimmäisen puolen vuoden aikana on myös kokonaan englanninkielinen verkkokurssi, jonka suorittaminen on ollut ylivoimaisen haasteellista osalle POLULLA-hankkeen opiskelijoista.

Tuutori on saanut olla mukana opiskelijoiden tiiviissä opiskeluprosessissa, jossa tavoitteena on tutkintopaikan saaminen opiskelijastatuksella ja opintososiaalisella tuella. Opintojen eteneminen, opiskeluvalmiuksien vahvistuminen ja kielitaidon syveneminen ovat tuottaneet paljon onnistumisen kokemuksia, ja opiskelijat ovat oppineet tunnistamaan omia vahvuuksiaan.

## **Osallisuutta suomen kielen osaamista tukemalla**

POLULLA-hankkeen yhtenä keskeisenä lähtökohtana on ollut, että opiskelijat saavat koulutuksen aikana riittävät suomen kielen valmiudet työllistymiseen. Suomen kieltä opitaan ammattiopintojen rinnalla. Kielen oppimista on pyritty tukemaan

kaikessa opiskelussa. Lisäksi on ollut suomi toisen kielenä -opetusta ja suomen kielen tukipajoja, joiden sisältöä on suunniteltu yhdessä opiskelijoiden kanssa. POLULLA-opiskelijoiden kielitaito vaihtelee suuresti.

Maahanmuuttajien työllistymisen haasteita selitetään pitkälti heikolla kielitaidolla. Useiden tutkimusten ja kielipoliittisten linjausten mukaan maahanmuuttajien työllistymisen kannalta kohdemaan kielitaito on ratkaisevan tärkeä. (Tarnanen & Pöyhönen 2011, 142–143.) Turja (2019, 11) tuo riittävästä kielitaidosta keskusteltaessa esiin kaksi toisistaan erottuvaa näkökulmaa. Ensinnäkin puutteellinen kielitaito estää pääsyn työelämään ja näin hankaloittaa integroitumista ja kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Toisaalta riittämätön kielitaito aiheuttaa ongelmia päivittäisestä työstä selviytymisessä. Varsinkin sosiaali- ja terveystieteiden ammattiteissa on riittäväällä kielitaidolla tärkeä merkitys potilaiden ja asiakkaiden hoidon ja palvelun turvallisuuden näkökulmasta. Kielitaidon ja työllistymisen välillä on suhde, mutta kielitaito tai sen puute ei yksistään ole vaikuttava tekijä.

Maahanmuuttajan työllistymisessä on haasteita, vaikka hänellä olisi Suomessa suoritettu korkeakoulututkinto. Neljännes ulkomaalaisten korkeakoulututkinnoista on suoritettu Suomessa, mutta suurin osa niistä on englanninkielisiä (Mahmoodi ym. 2019, 12). Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kielitaito paranee opiskelujen aikana silloin, kun opiskellaan integroidussa opetuksessa. Integrointi suomen kieltä äidinkielenään puhuviin opiskelijaryhmiin mahdollistaa parhaiten riittävän kielitaidon kehittymisen. On tärkeää pyrkiä siihen, että opiskelijan suomen kielen taito kehittyisi korkeakouluopiskelun aikana tasolle, joka mahdollistaisi työllistymisen.

POLULLA-hankkeen opiskelijoilla ei ole ollut hakuvaiheessa kielitaitosovaatimusta, mutta yleisesti Turun ammattikorkeakoulussa noudatetaan YKI-testin taitotasoa 3. Ammattikorkeakoulujen valintaperustesuosituksissa (2019) suomen tai ruotsin kielen lähtötasona on yleiskielitutkintojen (YKI-testin) taitotaso 4. Se vastaa eurooppalaisen kielitaidon arvioinnin viitekehyksen taitotasoa B2. Sen saavuttaminen vaatii ponnisteluja, sillä se on paljon korkeampi kuin yleisen kotoutumiskoulutuksen suomen kielen tavoitetaso B1.1, joka riittää ammattikoulutukseen (OECD 2018). Lähtötason kielen taitosovaatimus ei saisi toisaalta olla liian korkea, ettei se estä pääsyä koulutukseen. Toisaalta kielitaidon on oltava riittävän hyvä, sillä samanaikainen sekä opintojen suorittaminen että kielitaidon vahvistaminen vaativat opiskelijalta suuria ponnisteluja (Halonen ym. 2018).

Kielen eri osa-alueet kehittyvät eri tavoin. Siksi puhutun ja puheen ymmärtämisen taito on usein kehittyneempi kuin kirjallinen taito. (Vakimo 2010, 81.) POLULLA-hankkeessa opiskelijat itse arvioivat opintojen alussa juuri kirjoittamisen taitonsa heikoiksi puheen ymmärtämiseen verrattuna ja arvioivat tarvitsevansa siinä paljon tukea. Kirjoittamiseen liittyvän tuen tarve on kahdenlaista. Toisaalta kaivataan tukea suurien tekstimäärien omaksumiseen ja niiden tiivistämiseen esimerkiksi tentin esseevastaukseksi. Toisaalta tieteellisessä kirjoittamisessa on haastetta myös oikeinkirjoituksessa.

*Tarvitsen tukea suomenkielessä. Kokeet joihin pitää vastata essemuotoisesti. Kokeisin lukemisessa (tekniikka). On vaikea ymmärtää tekstistä olennaiset asiat tai miten kannatta kokeeseen lukea on todella vaikeata. (POLULLA-opiskelija)*

*Esseen kirjoittaminen. Sijamuodot. Monimutkaiset lauserakenteet. Oikeinkirjoitus. (POLULLA-opiskelija)*

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kielitaidon vahvistaminen on kaikkien opettajien työtä. POLULLA-hankkeessa on tarjottu myös opettajille selkokielen opetusta. Korkeakouluosallisuuden toteutuminen edellyttää riittävän kielitaidon saavuttamisen mahdollisuuden tarjoamista opiskelujen aikana, jotta opinnoista selviytyminen ja työllistyminen opintojen jälkeen on mahdollista.

## **Osallisuutta yhteiskehittämisen prosessissa**

POLULLA-hankkeen kehittämistyön ytimenä ovat olleet kehittämistyöpajat, joissa on kartoitettu maahanmuuttajaopiskelijoiden tuen tarpeita, ideoitu hankkeen toimintatapoja, arvioitu pilotoinneissa saatuja tuloksia ja mallinnettu kehitettyjä toimintamalleja. Koko hankkeen aikana on sovellettu käyttäjälähtöistä yhteiskehittämisen metodia (Bransden & Honingh 2018, 9–17).

Julkisten palvelujen yhteiskehittämistä perustellaan kansalaisten tarpeiden huomiomisella (laatuargumentti), kansalaisten osallistamisella (demokratia-argumentti), resurssien tehokkaalla hyödyntämisellä (tuottavuusargumentti), uusilla ja luovilla ideoilla (innovaatioargumentti) sekä palvelujen yleisellä hyväksyttävyydellä (legitiimiteettiargumentti) (Jalonen 2019). POLULLA-hankkeessa yhteiskehittämisen tavoitteena on ensisijaisesti ollut POLULLA-opiskelijoiden osallisuuden tukeminen ja valtaistaminen, yhteisöllisyyden vahvistaminen ja opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksien luominen. Osborne ym. (2018) jaottelee yhteiskehittämisen tavoiteltuja



hyötyjä yksilöiden ja yhteisöjen tarpeiden (need) tyydyttämiseen, yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin (well-being) lisääntymiseen sekä yksilöiden ja yhteisöjen kyvykkyyksien (capacity) kasvamiseen (Osborne ym. 2018).

Kehittämistyöpajoja on ollut kaksi kertaa lukukaudessa. Niihin ovat osallistuneet POLULLA-hankkeen henkilöstö ja opiskelijat, hankkeen yhteistyökumppanit Globaalinuoret ry ja Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen Piiri ry sekä hankkeessa työskenteleviä suomalaistaustaisia opiskelijoita Turun ammattikorkeakoulusta ja Turun yliopistosta.

Työpajoissa on työskennelty palvelumuotoilun menetelmin ja yhteiskehittämisen prosessissa. POLULLA-opiskelijoiden näkökulmasta kehittämistyöpajat ovat olleet tärkeitä paikkoja omien näkemysten jakamiselle ja sen huomaamiselle, että itsellä on kokemuksellista asiantuntijatietoa, josta toiset haluavat kuulla. Valta on osallisuuden oleellinen resurssi. Työpajojen vetäjän näkökulmasta tärkeintä on kunnioituksen, välittämisen ja arvostuksen ilmapiirin luominen. Fettermanin & Wandermanin (2007) mukaan arvostuksen osoittaminen on erityisen tärkeää, kun asiakkailla on paljon epäonnistumisen ja huononmuuden kokemuksia. Kumppanuuteen pyrkimällä ja dialogisella menetelmällä vastustetaan vallankäyttöä, jossa työntekijä sanelisi sekä asiakkaan ongelmat että ratkaisut niihin (Niemi 2013, 53).

Yhteiskehittäminen on enemmän kuin osapuolten kuulemista, koska siinä palveluntarjoajat ja -käyttäjät altistetaan toistensa vuorovaikutukselle. Sitä voidaan ohjata mutta ei kontrolloida. (Jalonen 2019). Oleellista on luottamuksellisen ja tasa-arvoisen ilmapiirin luominen. Tärkeää on myös, että prosessi on hyvin johdettu ja rakennettu, niin että asiat etenevät nopeasti kokeiluihin ja kokeiluiden analysointiin. Pelkkä asioiden suunnittelu yhdessä ja mielipiteiden kuuleminen ei kannata pitkälle. Yhteiskehittämisessä onnistumisen edellytykset voimme kehittämistyöpajoissa saatujen kokemusten perusteella kiteyttää viiteen teemaan (ks. myös Aaltonen et. al 2016 ja Honingh, Bondarouk & Brandsen 2018, 176–178).

On hyvä huomioida, että varsinkin maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa työskennellessä yhteiskehittäminen tarkoittaa myös kulttuurin muutosta. Monet ovat totuneet hierarkkiseen oppimis- /asiakasympäristöön. Voi olla vaikeaa nähdä opettaja tasavertaisena kumppanina ryhmätöissä ja keskustelussa. Tämä vaatii harjoittelua.

Yhteiskehittäminen edellyttää tasavertaista osallistumista. Eri sidosryhmiä otetaan mukaan heti alusta alkaen: osallistujia kuunnellaan, osallistumisen hyödyt tehdään

näkyviksi ja heidän arvokas panoksensa osoitetaan. Heidän pitää kokea itsensä arvostetuiksi ja tasavertaisiksi, mikä vaatii aktiivista työskentelyä kaikilta osallistujilta. Jokainen on omalta osaltaan mukana ryhmän sitouttamisessa olemalla aktiivinen, toisia rohkaiseva ja erilaisia mielipiteitä hyväksyvä ryhmän jäsen.

Työskennellään yhdessä tavoitteen saavuttamiseksi. Tavoitteen määrittelyyn ja tunnistamiseen osallistuvat kaikki osallistujat. Tavoitteena on löytää osapuolten erilaisia näkökulmia ja osaamista ja oppia käyttämään näitä hyödyksi.

Edetään tekemällä eli ideoista edetään nopeasti konkreettiseen tekemiseen ja kaikilla on lupa kokeilla ja epäonnistua ja samalla oppia. Ajatuksena on, että pienten kokeilujen kautta on mahdollista päästä suuriinkin tavoitteisiin. Yhteiskehittämisessä on valtava potentiaali, mahdollisuus, että se tuottaa jotakin ennakoimatonta.

Yhteiskehittäminen tarvitsee oikeanlaisia tiloja ja ohjausta. Tila ohjaa tekemisen tapoja ja tunnelmaa, ja suunniteltu ajankäyttö ohjaa tekemistä. Yhteiskehittämistä edistävät erilaiset, luovat työskentelymenetelmät.

## Lopuksi

POLULLA-opiskelijoiden matka korkeakoulussa on vasta alkutaipaleella. Opiskelijoiden opinnot ovat tähän mennessä edenneet samaa tahtia muiden sosionomiopiskelijoiden kanssa (noin 50–57 opintopistettä vuodessa) ja opintomenestys on ollut yhtä hyvää. Kuten edellä on todettu, he ovat tarvinneet muita enemmän tukea.

Opiskelun on keskeyttänyt viisi kahdestakymmenestä opiskelijasta. Keskeyttämisen syyt ovat moninaiset, mutta niihin on vaikuttanut mm. vaikeus omaksua opiskelukulttuuria, perhe-elämän ja opiskelun yhteensovittamisen vaikeudet sekä liian heikko suomen kielen taito vaatimuksiin nähden. Toisaalta on mainittava, että opiskeluryhmässä on myös muutama vasta kolmisen vuotta Suomessa asunut, joiden opiskelu etenee hyvin. Opiskelussa menestyminen on voimaannuttavaa itsessään, kun suurimmalla osalla POLULLA-opiskelijoista on aikaisempien koulutuskokemusten vuoksi heikko opiskelijaitsetunto. Osallisuuden kokemus syntyy kompetenssin kokemuksesta ja luottamuksesta omiin kykyihin kontrolloida omaa kohtaloa ja toteuttaa haluamaansa tulevaisuutta (Laakso 2016).

Hankkeen kohderyhmään kuuluvat ihmiset selkeästi hyötyvät valmennuksista, tukipajoista, yksilöllisestä ohjauksesta ja muista hankkeen tarjoamista tukimuodoista.

Opiskelun alkuvaiheessa (ensimmäiset puoli vuotta) maahanmuuttajan tukemisessa on tärkeää panostaa suomen kielen lisäopetukseen, selkokielisiin tehtävöihin ja itsenäisten opiskelutaitojen kehittämiseen. Tämä ennakoii hyvin opiskelussa menestymistä ja ehkäisee opintojen keskeyttämisen riskiä. Myös erilaisten oppimisympäristöjen käyttäminen, lähteiden käyttö ja tekstin tuottaminen ovat keskeisiä taitoja, joita korkeakoulussa tarvitaan. Ryhmätyön taidot ja suomen kielen keskustelun taidot kehittyvät nopeasti, kun maahanmuuttajataustainen opiskelija rohkaistuu käyttämään suomea. On kuitenkin tärkeää havainnoida myös oppimisympäristöä, jotta maahanmuuttajataustaiset opiskelijat tulevat tasa-arvoisiksi kumppaneiksi opiskelijayhteisössä ja jotta heitä ei jätettäisi valitsematta pienryhmiin mm. heikomman kielitaitonsa vuoksi.

Osallisuus-käsitteellä on tutkimuksissa kuvattu asiakkaan laaja-alaista, jatkuvaa sekä omaa että palvelutoimintaa kehittävä ja arvioitava roolia (Laitila 2010). Asiakkaan osallisuuteen liittyy kokemus autonomisuuden toteutumisesta, riittävän tuen kokemisesta, arvostuksen kokemuksista tilanteensa asiantuntijana ja vaikutusmahdollisuuksista toimenpiteiden suunnittelussa. (Sirviö 2006, 39–44; Laitila 2010, 9.) Hankkeen tarjoama tuki on ollut yksilöllistä ja lähtenyt opiskelijoiden itse nimeämisestä tuen tarpeista. Mentorin ja opettajatuutorin työskentelytapaa voidaan kutsua neuvottelevaksi, jolloin opiskelijoiden ääni on tullut kuulluksi aidoissa dialogisissa kohtaamisissa. Maahanmuuttajat ovat olleet työpajoissa ja ohjaustilanteissa, paitsi määrittelemässä omaa palvelutarvettaan, myös mukana kehittämässä maahanmuuttajille korkeakoulussa tarjottavaa tukea koko prosessin ajan. Työskentelytapaa voidaan kutsua aidosti osallistavaksi, kun opiskelija otetaan mukaan palvelutarpeen määrittelyyn, suunnitteluun ja kehittämiseen.

Osallisuudella on syrjäytymistä ehkäisevä vaikutus ja sen voidaan inhimillisestä näkökulmasta katsoa olevan tavoittelemisen arvoista ja vähentävän huono-osaisuutta. Tästä näkökulmasta osallisuus tarkoittaa yhteenkuulumisen ja osallisuuden tunnetta ja aktiivista roolia yhteiskunnassa. (Siisiäinen 2010, 8.) Syrjäytymistä aiheuttavien rakenteiden (mm. pääsykoejärjestelmä) muuttaminen sellaisiksi, että maahanmuuttajataustaisilla on yhtäläiset mahdollisuudet päästä korkeakouluopintoihin kuin Suomessa syntyneilläkin, ehkäisee syrjäytymistä ja lisää maahanmuuttajien osallisuutta yhteiskunnassa.

Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat arvokkaita sosionomiopiskelijoiden yhteisössä. He opettavat pelkällä läsnäolollaan kulttuurista osaamista ja

kulttuurisensitiivisyyden käsitteen ymmärtämistä, kun kulttuurinen moninaisuus on läsnä opiskelijoiden kohtaamissa arkipäivän tilanteissa. Kaksisuuntainen kotoutuminen on mahdollista, kun molemmat osapuolet oppivat toisiltaan. Yhteisön uudet eri kulttuuritaustaa edustavat yksilöt muuttavat yhteisöä, kun yhteisö on valmis muuttamaan ja oppimaan eri kulttuuritaustaisilta (ks. Vartiainen 2019). Vasta tällöin on mahdollista todellinen osallisuus opiskelu- ja työyhteisöissä. Osallisuuden kokemus syntyy vuorovaikutuksessa yhteisön kanssa.

## Lähteet

- Aaltonen, S., Hytti, U., Lepistö, T. & Mäkitalo-Keinonen, T. 2016. Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Viitattu 22.2.2020. Saatavissa <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittäminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina->.
- Blomster, M-L., Karhia, M., Lantto, R. & Natri, P. 2017. Opintojen alkuvaiheen tukirakenteen mallintaminen. Teoksessa Pinolehto, M. (toim.) Sujuvampia opinpolkuja romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 55–66.
- Brandsen, T., Steen, T. & Verschuere, B. (Eds.) 2018. Co-production and co-creation. Engaging citizens in public services. London: Routledge.
- Brandsen, T. & Honingh, M. Definitions of Co-Production and Co-Creation. Teoksessa Brandsen, T., Steen, T. & Verschuere, B. (Eds.) Coproduction and Co-creation. Engaging Citizens in Public Services, 9-17. London: Routledge.
- Education and Training Monitor country analysis 2019. Volume 2. European Commission. Viitattu 3.3.2020. [https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2019\\_en](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2019_en)
- Fetterman, D. & Wandersman, A. 2007. Empowerment evaluation: yesterday, today and tomorrow. *American Journal of Evaluation* 179 (28). Sage Publications: American Evaluation Association, 179–198.
- Guo, S. & Shan, H. 2013. Canada. Teoksessa Schuster, A., Vincenza Desiderio, M. & Urso, G. (Eds.) Recognition of Qualifications and Competences of Migrants. Brussels: International Organization for Migration IOM. 229–253.
- Halonen, A., Sundqvist L., Tomberg, M. (toim.) 2018. Sujuvampia opintopolkuja maahanmuuttajille Satakunnassa: Opin portailla Satakunnassa -hankkeen loppuraportti. Diak Puheenvuoro 17, Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Helminen, J. 2019. Sosionomin ammattiin ulkomailla suoritetulla koulutuksella. Ammattipätevyyden arviointi ja ammatinharjoittamisoikeuden hakeminen Suomessa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Puheenvuoroja 27. Tampere: PunaMusta.

Honkasalo, V. 2017. Osallisuus vaatii toteutuakseen turvaa, aitoa kuuntelemista, ystävyy verkostoja ja tietoa. Teoksessa Honkasalo, V., Maiche, K., Onodera, H., Peltola, M. & Suurpää, L. (toim.) Nuorten turvapaikanhakijoiden elämää vastaanottovaiheessa. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. 9–12.

Hyvärinen, S. & Eerola, J. 2011. Perhetaustan vaikutus toisen polven maahanmuuttajien kouluttautumiseen Suomessa. Mahdollisuuksien tasa-arvo stressitestissä? Yhteiskuntapolitiikka 76 (2011):5, 644–657.

Jalonen, H. 2019. Julkisten palvelujen yhteiskehittäminen – kaunista puhetta vai suomalaisen julkishallinnon arkea? Hallinnon tutkimus, 38(4), 305–311.

Kalalahti, M. M. M., Niemi, A-M., Varjo, J. T. & Jahnukainen, M. T. 2018. Diversified transitions and educational equality? Negotiating the transitions of young people with an immigrant background and/or with special educational needs. Nordic Studies in Education.

Karvi 2017. Ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajille järjestämä korkeakouluopintoihin valmentava koulutus vuosina 2010–2017. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, Julkaisut 2017:15. Viitattu 3.3.2020 [https://karvi.fi/app/uploads/2017/06/KARVI\\_1517.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2017/06/KARVI_1517.pdf).

Koulutuksen seurantakatsaus 2018. Maakohtainen analyysi Suomi. Euroopan komissio. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2018. Viitattu 20.2.2020. [https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-finland\\_fi.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-finland_fi.pdf).

Laakso, T. 2016. Osallisuuden mahdollistajat: fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus osallistuttajan työstä Osallistavan sosiaaliturvan piloteissa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 3.3.2020. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/50146>.

Laakso, T. 2019. Mentorointi työnhakijan tukena. Teoksessa Kumpula, A., Alakoski, A., Vuoristo, N., Koivula, U-M, Reino, E., Narkaus, M., Kipponen, A. (toim.) Duunipolkuja – tavoitteista totta. Tampereen kaupunki: Työllisyys- ja kasvupalvelut.

Laitila, M. 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä. Fenomenografinen lähestymistapa. Terveystieteiden laitos. Publications of The University of Eastern Finland 31. Akateeminen väitöskirja. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Lehtonen, T. & Reiman, N. (2019). Kotoutumiskoulutus muuttaa muotoaan: akateemisia taitoja rakentamassa. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 10(5). Viitattu 13.1.2020. <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-syyskuu-2019/kotoutumiskoulutus-muuttaa-muotoaan-akateemisia-taitoja-rakentamassa>.

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampere: Tampere University Press.

Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi 2019. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset III. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 13.1.202 [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161285/OKM\\_1\\_2019\\_Maahanmuuttajien%20koulutuspolut.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161285/OKM_1_2019_Maahanmuuttajien%20koulutuspolut.pdf).

Mahmoodi, K.; Kallio-Gerlander, J. & Ahonen, J. 2019. Koulutushanke korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille BisnesAkatemiassa. Teoksessa Mahmoodi, K. ja Stenroos-Vuorio, J. (toim.). Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 253. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Manninen, E. 2018. Maahanmuuttajien erityistarpeet koulutus- ja urapoluilla. Teoksessa Stenberg, H., Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.) Osaamisella ei ole rajoja. Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja Taito-työelämäkirjat 17. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu.

Opetushallitus 2012. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. Määräykset ja ohjeet 2012:1. Opetushallitus. Viitattu 3.3.2020. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/139342\\_aikuisten\\_maahanmuuttajien\\_kotoutumiskoulutuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2012.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf).

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a. Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:38. Helsinki. Viitattu 13.1.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80706/OKM\\_38\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80706/OKM_38_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset II. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:5. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 13.1.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79439/okm05.pdf>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset III. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 20.3.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161285>.

Osborne, Stephen, P., Strokosch, Kirsty & Radnor, Zoe (2018). Co-production and the co-creation of value in public services. Teoksessa Brandsen, Taco, Steen, Trui & Verschuere, Bram (Eds.) Coproduction and Co-creation. Engaging Citizens in Public Services, 18–26. London: Routledge.

Pinolehto, M. (toim.) 2017. Sujuvampia opinpolkua romaneille ja maahanmuuttajille. Opin portailla Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen loppuraportti. Diak Puheenvuoro 12. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Riikonen, S. & Turja, H-K. 2019 (toim.) *Töissä täällä–Näkökulmia maahanmuuttajien työllistymiseen*. Turku: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisusarja 81. Viitattu 20.2.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/231124>.

Sairanen, R. (toim.) 2018. *Satu on totta – historiikki*. Maahanmuuttajasairaanhoidajien pätevyitysmkoulutus (SATU) Turun ammattikorkeakoulussa vuosina 2003–2017. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 97. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.3.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/261257>.

Seppälä, T. & Wilhelmsson, N. (toim.) 2010. *Maahanmuuttajan osaamisen tunnustaminen*. Maahanmuuttajataustaisen opintoihin hakeutuvan osaamisen tunnistaminen toisen asteen koulutuksessa. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Viitattu 13.1.2020. <https://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf>.

Siisiäinen, M. 2010. Osallistumisen ongelma. *Kansalaisyhteiskunta* 1, 8–40.

Souto, A-M. 2017. *Arkipäivän rasismi koulussa*. Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten ryhmäsuhteista. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura julkaisuja 110, Helsinki: Nuorisotutkimusseura. 2. painos.

Stenberg, H., Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.) 2018. *Osaamisella ei ole rajoja*. Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja Taito-työelämäkirjat 17. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. 3.3.2020. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153809/2018\\_stenberg\\_ym\\_osaamisella\\_ei\\_ole\\_rajoja\\_TAITO.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153809/2018_stenberg_ym_osaamisella_ei_ole_rajoja_TAITO.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Stenberg, H., Hirard, T., Autero, M. & Korpela, E. (toim.) 2019. *Korkeakouluvalmiuksia maahanmuuttajille–hyvät käytänteet ja suositukset valmentavaan koulutukseen*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Taito-sarja 41. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Tarnanen, M. & Pöyhönen, S. 2011. *Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet*. *Puhe ja kieli* 31:4(2011). 139–152. Viitattu 20.2.2020. <https://journal.fi/pk/article/view/4750/4468>.

Tomberg, M., Tomberg, J., Karasti, S., Kivioja, E., Mäntyvaara, P. & Tolonen, J. 2018. *Maahanmuuttajien haasteet opiskelun portaissa*. Teoksessa Halonen A., Sundqvist, L. & Tomberg, M. (toim.) *Sujuvampia opintopolkuja maahanmuuttajille Satakunnassa* Opin portailla Satakunnassa -hankkeen loppuraportti, 44-47. Diak puheenvuoro 17. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Turja, H-K. 2019. *Monikielisyys, kielitietoisuus ja kielelliset maisemat*. Teoksessa Riikonen, S. & Turja, H-K.(toim.) *Töissä täällä–Näkökulmia maahanmuuttajien työllistymiseen*. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja 81. 10–18. Turku: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimenpide-esitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Vakimo, T. 2010. Aikuisten maahanmuuttajien oppimisvaikeudet. Teoksessa Seppälä, T. & Wilhelmsson, N. (toim.) Maahanmuuttajan osaamisen tunnustaminen. Maahanmuuttajataustaisen opintoihin hakeutuvan osaamisen tunnustaminen toisen asteen koulutuksessa. 74–88. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Viitattu 13.1.2020. <https://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnustaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf>.

Vartiainen, P. 2019. Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen. Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Tampereen yliopiston väitöskirjat 18. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 13.1.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105048/978-952-03-0937-4.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.



# 7 Kielitaitoa oppimalla osallisuuteen

Päivi Myllymäki

**Suomi toisena kielenä -opetuksen tarve on lisääntynyt huomattavasti viime vuosien aikana ja entistä useammin puhutaan toisen kielen, ei vieraan kielen oppimisesta. Käytännössä tämä tarkoittaa ympäröivän kieliympäristön ottamista huomioon sekä opetuksen ja oppimisen tavoitteita asetettaessa että resursseina oppimisessa. Hyväksytään se, että oppimisympäristönä ei ole vain opetus ja kurssiympäristö tai luokkahuone. Oppija voi kehittää taitojaan selvitysuullisissa ja kirjallisissa kielenkäyttötilanteissa muuallakin ja muita lähteitä käyttäen. S2-oppijoiden moninaiset ryhmät ovat 2000-luvulla haastaneet opetuksen sekä sisällöllisesti että menetelmällisesti.**

Kielenopetuksen kontekstissa puhutaan usein rakenteisiin ja sääntöihin pohjaavasta formalistisesta ja toisaalta kielenkäyttöön pohjaavasta funktionaalisesta opetuksesta. Kielen opetuksessa, myös S 2-opetuksessa, on ollut vahva perinne opettaa hahmottamalla sääntöjä. 90-luvulla suhtautuminen ilmeni jopa niin, että kielenkäyttötilanteita korostavaa opetusta kritisoitiin turistisuomen tai selviytymissuomen opettamiseksi. Käyttöpohjainen kielenopetus ei millään tavalla ole uusi tapa toimia vaan se pohjautuu lingvistien jo kauan sitten (esim. Halliday 1985) esittämään funktionaaliseen käsitykseen kielestä ja oppijan tarpeista lähtevään kielen oppimiseen. Funktionaalisessa opetuksessa keskitytään kieleen viestinnän välineenä ja korostetaan oppijan omaa aktiivisuutta ja oppimisprosessia. (Aalto ym. 2009, 407–409.) Tärkeää on ymmärtää, että kieltä käytetään eri tilanteissa ja tekstilajeissa eri tavoin. Säännöt eivät toki edelleenkään S2-opetuksessa ole merkityksettömiä eivätkä lauseet vain sanoja peräkkäin ilman taivutuksia, jos ilmaisuus halutaan olevan ymmärrettävää.

Kommunikatiivisuuden pyrkivässä suomi toisena kielenä -opetuksessa korostuvat vuorovaikutustilanteet yksin opiskelun sijaan ja kielitaidon kehittäminen kielen oppimisen sijaan. Keskeistä on tarjota oppijalle hänen kielitaitotasolleen soveltuvia oppimistehtäviä, jotka vaativat vuorovaikutusta ja siten rohkaisevat häntä käyttämään kieltä ja sosiaalistumaan yhteisöön (Cummins 2006).

Kielenopetuksen ulkopuolisissa arkitilanteissa suomen oppija ei välttämättä saa aina riittävästi tilaisuuksia käyttää suomen kieltä. Suomalaisten vähäinen tottuminen siihen, että omaa äidinkieltä puhutaan vieraalla aksentilla, johtaa usein kielen vaihtamiseen englanniksi. Tavallista on, että se koetaan helpommaksi tavaksi kommunikoida ja asiaa edistää edelleen se, jos englanti on alalla laajalti käytetty kieli. Pitkäänkin Suomessa asuneet ja työyhteisöissä toimineet suomen kieltä osaavat ovat voineet tottua siihen, että heidän kanssaan asiat hoidetaan aina englanniksi. Näin arkisia tilaisuuksia harjoittaa suomen kieltä tulee monille liian vähän, varsinkaan jos kotioloissa ei puhuta suomea.

Parhaiten kielen käyttöä opitaan mahdollisimman autenttisissa tilanteissa ja käyttämällä oppimistehtävissä autenttisia tekstejä. Ammattikorkeakoulussa kielenopetus suomi toisena kielenä -opetus mukaan lukien on aina ollut alakohtaista, mikä on tarkoittanut mm. oman ammattialan tekstien käyttöä ja sanaston opiskelua.

Turun ammattikorkeakoulun POLULLA-hankkeessa 2018–2020 pyrittiin integroimaan kiinteästi suomi toisena kielenä -opetus sosiaali- ja kasvatustieteiden tutkimuskeskukseen. Maahanmuuttajataustaisille polkuopiskelijoille ei hakukriteeriksi asetettu tiettyä kielitaidon taitotasovaatimusta, vaikka hakukriteeri AMK-opintoihin pyrkiessä onkin yleensä B1-2-tason kielitaito (YKI 3). Opiskelijoiden etenevästä polkuopiskelijoista tutkinto-opiskelijoiksi tuettiin hankkeessa suomi toisena kielenä -opetuksella, suomen kielen käytön työpajaohjauksella sekä myös henkilökohtaisella ohjauksella. Lisäksi kielen opetuksen ohella panostettiin erityisesti tuutorointiin ja opiskelutaitojen kehittämiseen työpajojen avulla. Opiskelijat olivat kielitaitotasoltaan hyvin heterogeenisiä, joten oppimistehtävien eriyttämistä ja yksilöllistä tukea tarvittiinkin runsaasti. Eri-ikäisillä ja eri elämänvaiheissa olevilla opiskelijoilla sekä kielenoppimisen että korkeakouluopiskelun voimavarat ja haasteet vaihtelivat.

Viime vuosina kielenopetuksen autenttisuuteen on pyritty yhä useammin yhteisopettajuuden ja työelämäyhteistyön keinoin. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla on kielen opiskelua otettu mukaan asiakastilanteiden harjoitteluun simulaatiotilanteissa. Hankkeissa kielenohjasta on viety työpaikoille, jolloin opettajakin on joutunut oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Esimerkiksi terveysalan Sotesilta-hankkeessa 2018–2020 suomen kieltä opetettiin maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille integroituna ammattiosaamiseen autenttisissa konteksteissa ja opiskelijat saivat ohjasta suomen kielen opettajalta työpaikallaan (Sairanen ym. 2020).

## Kielitaidon monta tasoa

Kielitaidon arvioinnissa käytetään Euroopan komission Eurooppalaista viitekehystä (Common European Framework of Reference). Se määrittelee taitotasot, joiden avulla voidaan mitata oppijan kehittymistä eri oppimisen vaiheissa ja antaa yhtenäisen pohjan kieltenopetuksen tavoitteiden, sisältöjen ja menetelmien kuvaukselle (ks. kuva 1.) Kriteerit eri tasoille ovat yleisiä, eivät kielikohtaisia.

Eurooppalaiseen viitekehykseen pohjaava kielitaidon taitoasteikko on Suomessa käytössä kaikkien kouluasteiden suomi toisena kielenä -opetuksessa. Taitoasteikko erottaa A-, B- ja C-tason kielitaidon ja näiden sisällä voidaan määrittää kaksi päätasoa,



### KUVA 1.

Kielitaidon viitekehyksen taitotasot (Kokkonen ym. 2009, 56–57; Opetushallitus 2020a).

jotka taas edelleen jakautuvat alatasoihin. A-tasolla oppija vähimmillään osaa vain kielen alkeet mutta edistyessään selviytyy jo yksinkertaisista arjen tilanteista helpoilla ilmauksilla. B-tasolla kielenkäyttäjä on harjaantunut itsenäiseen viestintään ja pystyy selviytymään monenlaisista opintoihin ja työelämään sisältyvistä tilanteista. B1-tason on katsottu riittävän vähän koulutusta vaativissa suorittavan tason työtehtävissä. B1 on niin ikään työelämään tähtäävän kotoutumiskoulutuksen tavoitetaso ja myös Suomen kansalaisuuden saamiseen edellytettävä taitotaso. Tason B2 kieli-taito taas on useimmiten asetettu korkeakoulututkintojen lähtötasovaatimukseksi, jotta opiskelun haasteista voisi selvitä. C-tason kielenkäyttäjä on jo edistynyt osaaja, joka käyttää kieltä eri tilanteissa ja tekstilajeissa monipuolisesti ja tehokkaasti. C2-tason kielitaitoa pidetään äidinkielen veroisena tasona. (Nissilä 2010, 24–25; Kokkonen 2010, 40.)

Aikuiset kielenoppijat voivat suorittaa yleisen kielitutkinnon (YKI), jossa osoittavat virallisesti suullisen ja kirjallisen suomen kielen kielitaitonsa kokeella, jossa mitataan selviytymistä yleiskielisissä tilanteissa. Tutkintojärjestelmän todistusta voi tarvita esim. opiskelu- tai työpaikan hakemisessa tai Suomen kansalaisuuden anomisessa. YKI-tutkinnot on mukautettu yleiseurooppalaiseen viitekehykseen siten, että A-perustason osaamista vastaavat YKI-asteikossa tasot yksi ja kaksi, B-tason itsenäistä taitoa YKI-tasot kolme ja neljä sekä ylintä osaamisen C-tasoa YKI-taitotasot viisi ja kuusi. Taitotason määrittäminen YKI-tutkinnoissa perustuu kielenkäytön eri osa-alueiden osaamisen arviointiin kuten viitekehysasteikossakin. Tyypillisin YKI-tutkinnon suorittaja on maahanmuuttaja, jonka Suomen kansalaisuutta hakiessaan tulee osoittaa, että hänellä on keskitason (YKI 3–4) tutkinto joko suomen tai ruotsin kielestä (Opetushallitus 2020b)

Taitotasot ohjaavat toiminnalliseen ja käyttölähtöiseen opetukseen ja oppimiseen, mikä on vaikuttanut selvästi siihen, että kieltenopetuksen painopiste on siirtynyt taitojen kehittämiseen. Arviointikin kohdistuu siten kielen ymmärtämis- ja vastaanottamistaitoihin sekä tuottamistaitoihin.

## **Osalliseksi selkokielen avulla**

Suomen kielen voidaan ajatella käsittävän erilaisia kielimuotoja, jotka vaihtelevat kontekstien ja tilanteiden mukaan (ks. kuva 2). Yleiskielen ja sen kirjoitetun variantin kirjakielen tulee olla yleisesti ymmärrettävää ja oikeakielistä siten, että se noudattaa sovittuja kielenhuollon sääntöjä. Yleiskieli on median ja tiedottamisen kieli ja

kielenhuollon tärkeänä tehtävänä on pitää se selkeänä ja ymmärrettävänä. Erikoiskielet kuten ammattialojen kielet taas sisältävät alakohtaisia ilmauksia ja terminologiaa, jolloin tekstit usein tulevat täysin ymmärretyiksi vain rajatuissa kohderyhmissä. (Kotimaisten kielten keskus 2020.) Niin ikään murteita ja puhekielisiä ilmauksia sisältävä arkikieli voi olla hankalasti ymmärrettävää erityisesti kielenoppijalle, koska se vaihtelee paljon eikä siihen sovelleta tiukkoja sääntöjä. Paljon on keskusteltu siitä, millaista kieltä suomen kielen oppikirjadialogien tulisi olla: rakenteellisesti oikeaa muodollista yleiskieltä vai autenttista puhekieltä.



**KUVA 2.**  
Kielen muodot.

Selkokieli on yleiskieltä olennaisesti helpompi kielimuoto. Tämä unohtuu usein jokapäiväisessä keskustelussa, kun puhutaan selkokielen käyttämisestä, vaikka tarkoitetaankin yleiskieltä. Selkokieli on mukautettua sekä sisällöltään että rakenteeltaan ja sanastoltaan.

Selkomateriaalia tuotettaessa on tärkeää lähteä liikkeelle analysoimalla tarkasti tekstin kohderyhmä ja tavoite ja valitsemalla sopiva tekstilaji. Tekstitasolla on erityisesti pohdittava kohderyhmän tiedontarvetta ja karsittava informaation määrää olennaiseen sen mukaan. On myös mietittävä tarkkaan aiheen rajausta ja asioiden esittämisjärjestystä, jotta tekstistä tulee looginen ja selkeä. Sanaston tasolla on pohdittava sanojen tuttuutta ja helpoutta. Selkokielessä tulee välttää pitkiä sanoja, erikoiskielten

vierasperäisiä sanoja, murteellisia ilmauksia ja kapulakieltä. Usein kannattaa olla käyttämättä myös kielikuvia, koska ne voidaan ymmärtää väärin, jos kielen osaamisessa on aukkoja. Olennaista on ilmaista asia havainnollisesti: käyttää konkreettisia sanoja ja esimerkkejä. Lause- ja virketasolla on tärkeintä käyttää suoraa sanajärjestystä sekä välttää pitkiä virkkeitä ja määriteketjuja purkamalla laajoja kokonaisuuksia osiin. Tärkein asia tulee sijoittaa päälauseeseen ja tarkentavat tiedot sivulauseeseen, jolloin sisällön ymmärtäminen helpottuu. (Virtanen 2009, 70–77, 82–99.)

Selkokieli kehitettiin alun perin erityisesti heille, joilla kehitysvamman tai vammauttavan sairauden vuoksi on ongelmia vastaanottaa ja tuottaa kieltä. Selkokielestä hyötyviä ryhmiä on nykyisin paljon enemmän ja on myös muistettava, että selkokielen vaikeusaste vaihtelee paljon. Suomea toisena kielenä käyttävät maahanmuuttajat ovat ryhmä, joka voi suuresti hyötyä selkokielestä. Paitsi selkokielliset oppimateriaalit, myös selkokiellinen media, kuten uutistarjonta selkokielellä, auttavat pääsemään yhteisön jäseneksi. Kielen oppimista ja kotoutumista edistää myös erilaisten kansalaisille kohdennettujen ohjeiden kuten Kelan, verohallinnon ja sairaanhoitopiirin potilasohjeiden laatiminen selkosuomeksi.

Suomea toisena kielenä opiskelevaa palvelee ainakin korkeakouluopintojen alkuvaiheiden ajan parhaiten selkokieli tai helpotettu yleiskieli. Turun ammattikorkeakoulun Polulla-hankkeessa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, millaista kieltä oppimismateriaalien tekstit ovat ja miten ammattialan termit avataan selkokielisesti maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Selkokielen opastusta annettiin opettajille ja tehtävänantoja pyrittiin yhteistyössä muokkaamaan helpommin ymmärrettäviksi.

Kun ryhmissä on mukana opiskelijoita, joiden äidinkieli ei ole suomen kieli, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota tekstien luettavuutta heikentäviin ja helpottaviin tekijöihin. Ymmärrettävyyttä heikentävät pitkät, yleensä yli 15 sanan virkkeet, jotka eivät jää mieleen lyhytkestoiseen muistiin, sekä pitkät yhdyssanat, abstraktit arkikielille vieraat ilmaukset ja ns. kapulakieli. Tekstin luettavuutta taas parantavat lyhyet lauseet ja virkkeet, tekstin selkeä jaksotus kappaleisiin, tutut sanat ja mahdollisten vaikeiden ilmausten selittäminen.

## **Suomea toisena kielenä digitaalisin välinein**

Ammattikorkeakoulututkinnoissa verkko-oppimisen osuus on kaiken aikaan lisääntynyt. Myös suomi toisena kielenä -oppiaineesta on tarjolla sekä yliopistojen

DigiCampus-portaalissa että ammattikorkeakoulujen CampusOnline-tarjonnassa yhä enemmän verkko-opintopaketteja.

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa DIGIJOUJOU-hankkeessa 2017–2019 kehitettiin joustavia digitaalisia ja monimediaisia pedagogisia ratkaisuja toisen kotimaisen kielen, sekä suomen että ruotsin, oppimiseen ja opetuksen tueksi. Aalto-yliopiston koordinoimassa hankkeessa oli mukana yli viisikymmentä opettajaa neljästä yliopistosta ja kahdeksasta ammattikorkeakoulusta. Hankkeen tavoitteena oli tuottaa erilaisille digitaalisille alustoille monimuotoista digitaalista opetustarjontaa, joka olisi joustavasti käytettävissä sekä opetuksen osana että itsenäisen opiskelun välineenä. (DIGIJOUJOU-hanke 2019.)

DIGIJOUJOU-hankkeessa tunnistettiin, että ammattikorkeakoulujen suomi toisena kielenä -opetuksen tarjonta oli maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kielitaidon ja erityisesti ammatillisen kielen ja viestinnän kehittymisen näkökulmasta liian suppea. Suomen kielen opintopakettit sisälsivät usein vain perustason opintopaketteja ja niitä täydentäviä kurssuja, minkä vuoksi harvemmin opiskelijan on ollut mahdollista löytää B2- ja C-tason tarjontaa. Tästä syystä DIGIJOUJOU-hankkeessa kehitettiin erityisesti materiaalia perustasoa vaativampaan opiskeluun. Keskeisiä kohdealueita olivat puheilmaston kehittäminen, ja asiatyylinen kirjallinen ilmaisu liittyen opiskeluraportteihin ym. Hyvin tärkeä kehittämisen alue oli myös työelämäsuomi eli viestintä erilaisissa tilanteissa kuten asiakastilanteissa, tiimityössä ja kokouksissa.

Turun ammattikorkeakoulun POLULLA-hankkeessa opiskelijaryhmällä oli tukenaan valmentava S2-opintopaketti, jossa oli sekä lähi- että verkko-opetusta. Monimuoto-opetus koettiin hyödyllisimmäksi tavaksi oppia kieltä. Osalle maahanmuuttajaopiskelijoista verkko-opiskelu ja erityisesti kokonaan verkossa toteutettavat opintopakettit tuntuivat hankalilta, koska tarve saada opettajan ohjausta ja kontaktiopetusta oli paljon suurempi. Ehkä myös itseohjautuvuuteen perustuva verkkooppimisen kulttuuri tuntui oudolta. Toisaalta joustava verkkotehtävien valikoima mahdollisti eriyttämisen niin, että kielitaitotasoltaan heterogeeniset opiskelijat saattoivat saada omaa taitotasoaan vastaavia tehtäviä ja kehittyä omaan tahtiinsa suomen oppijoina.

## Lopuksi

Kielen osaaminen avaa maahanmuuttajalle ovia yhteisöön ja osallisuuteen. Vai avaa-ko? lähestymistapa näkyy joissakin työpaikkailmoituksissa: toimeen haetaan ihmistä, joka osaa täydellistä suomen kieltä. Se lienee utopia, jota lingvistikään eivät ole määritelleet, mutta ehkä selvä viesti siitä, että maahanmuuttajataustaisia hakijoita ei halutakaan kannustaa hakemaan työpaikkaa. Olisikin syytä käydä laajaa yhteiskunnallista keskustelua siitä, mikä on riittävä kieli- ja viestintätaidon taso eri ammattialoilla ja millaisin koulutustoimin sen saavuttamista voidaan edistää.

## LÄHTEET

Aalto, E., Mustonen, S. & Tukia, K. 2009. Funktionaalisuus toisen kielen opetuksen lähtökohtana. *Virittäjä* 113 (3), 402–423.

Cummins, J. 2006. Identity Texts: The Imaginative Construction of Self through Multiliteracies Pedagogy. Garcia, O., Skutnabb-Kangas, T. & Torres-Guzmán, M. (eds.), *Imagining Multilingual Schools: Languages in Education and Globalization*, 51–68. Clevedon: Multilingual Matters.

DIGIJOUJOU-hanke 2019. Digiä ja joustoa suomen ja ruotsin opiskeluun. Viitattu 2.3.2020. <https://digijoujou.aalto.fi/>.

Eurooppalainen viitekehys 2008. Kielten oppimisen, opettamisen ja arvioinnin yhteinen eurooppalainen viitekehys. Euroopan komissio. Helsinki: WSOY.

Kartio, J. 2010. Miten puhua selkokieltä? Teoksessa Kartio, J. (toim.) *Selkokieli ja vuorovaikutus*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry, Oppimateriaalikeskus OPIKE.

Kokkonen, M., Laakso, S. & Piikki, A. 2009. Arvaanko vai arviointi? *Opas aikuisten maahanmuuttajien suomen kielen arviointiin*. Helsinki: Opetushallitus.

Kokkonen, M. 2010. Taitotasot ja työelämän kielitaitovaatimukset. Teoksessa Tani, H. & Nissilä, L. (toim.) *Tasolta toiselle. Opas kielitaidon tasojen kuvausasteikon käyttöön suomi toisena kielenä -opetuksessa. Oppaat ja käsikirjat 4/2010*, 40–50. Helsinki: Opetushallitus.

Kotimaisten kielten keskus 2020. Yleiskieli ja sen huoltaminen. Viitattu 13.3.2020. [https://www.kotus.fi/kielitieto/yleiskieli\\_ja\\_sen\\_huoltaminen#Selkekielijaselkokieli](https://www.kotus.fi/kielitieto/yleiskieli_ja_sen_huoltaminen#Selkekielijaselkokieli).

Nissilä, L. 2010. Kielitaidon kuvausasteikko opetussuunnitelman perusteissa ja suosituksissa. Teoksessa Tani, H. & Nissilä, L. (toim.) *Tasolta toiselle. Opas kielitaidon tasojen kuvausasteikon käyttöön suomi toisena kielenä -opetuksessa. Oppaat ja käsikirjat 4/2010*, 24–30. Helsinki: Opetushallitus.



Opetushallitus 2020a. Kielitaidon tasojen kuvausasteikko. Viitattu 24.3.2020. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kielitaidon\\_tasojen\\_kuvausasteikko.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kielitaidon_tasojen_kuvausasteikko.pdf).

Opetushallitus 2020b. Yleiset kielitutkinnot (YKI). Viitattu 13.3.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kieli-ja-kaantajatutkinnot/yleiset-kielitutkinnot-yki>.

Sairanen, R., Takaeilola, M. & Rajala, S. 2020. Terveystieteiden alan maahanmuuttajat SOTE-silta -täydennyskoulutuksella töihin. TALK Hyve-verkkójulkaisu. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.3.2020. <https://talk.turkuamk.fi/hyve/terveydenhuoltoalan-maahanmuuttajat-sote-silta-taydennyskoulutuksella-toihin/>.

Virtanen, H. 2009. Selkokielen käsikirja. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry, Oppimateriaalikeskus.

# 8 Miten tukea maahan muuttaneiden korkeasti koulutettujen työllistymistä

Anni Itähaarla, Sirppa Kinos & Hanna Kirjavainen

**Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisessä verkostot ovat erityisen tärkeitä. Parhaimmillaan oman alan mentori voi avata tien niihin. Ammattikieli kehittyy parhaiten tiiviissä yhteydessä oman alan työhön. Vertaisryhmä ja -ohjaaja ovat luonnollinen sosiaalisen tuen lähde.**

Tilastojen mukaan Suomessa asui vuonna 2018 kaikkiaan 387 200 ulkomailla syntyntä henkilöä eli seitsemän prosenttia väestöstä (Tilastokeskus 2018). Suomeen tullaan monista eri syistä. Turvapaikanhakijoihin liittyvät kysymykset nousevat vahvasti esille yhteiskunnallisessa keskustelussa, mutta valtaosa maahanmuuttajista tulee Suomeen muista syistä kuten perheen, työn tai opiskelujen takia. Ulkomailla syntyneistä suurimmat ryhmät ovat Venäjällä, Virossa, Ruotsissa, Irakissa ja Somaliassa syntyneet.

Suomessa maahanmuuttajien työllisyys on selvästi kantaväestöä heikompaa. Koko väestössä työllisten osuus on ollut 2000-luvulla noin seitsemänkymmentä prosenttia, kun ulkomailla syntyneistä työllisiä on ollut alle kuusikymmentä prosenttia. Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan maahanmuuttajien työttömyysaste on edelleenkin kaksinkertainen kantaväestöön verrattuna. Eroja on eri ajankohtina Suomeen muuttaneiden ja eri taustoista tulevien maahanmuuttajien työllisyydessä sekä naisten ja miesten välillä. Työllistymisen todennäköisyys lisääntyy, kun Suomessa on asuttu pidempään. (Busk & Jauhiainen 2019, 54–56.)

Maahanmuuttajien työllisyyden parantaminen on ensiarvoisen tärkeää niin kotoutumisen kuin kansantaloudenkin kannalta. Työttömyydessä Suomessa on suurelta osin kysymys kohtaanto-ongelmista: työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa

maantieteellisesti eivätkä ammattialoittain. Tämä koskee myös maahan muuttaneita. Vaikka työpaikka löytyisikin, se ei aina vastaa muualla hankittua koulutusta ja työkokemusta. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa yli 20 000 maahanmuuttajataustaista työskentelee tehtävissä, joihin on ylikoulutettu. (Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla 2019.)

## **Maahan muuttaneiden erityiset haasteet työllistymisessä**

Maahanmuuttajataustaisilla työnhakijoilla on myös erityisiä haasteita työllistymisessä. Tiedot suomalaisten työmarkkinoiden toimintatavoista voivat olla heikot. Piilotyöpaikat ovat tyypillisempiä korkeaa koulutusta vaativissa tehtävissä. Monilta puuttuvat verkostot, joiden kautta tieto niistä välittyy. Sähköiset työnhakujärjestelmät edellyttävät tietoteknisiä taitoja ja suhteellisen edistynyttä kielitaitoa. Puolin ja toisin myös ennakkoluulot ja asenteet voivat vaikeuttaa työllistymistä. Työnantajat saattavat vaatia täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka työtehtävät eivät sitä edellyttäisikään. He saattavat pelätä hankaluuksia työyhteisössä tai työluvan hakemisessa. (Pikala ym. 2019.)

Maahan muuttaneen työnhakijan voi myös olla vaikeaa itse jäsentää ja sanoittaa omaa osaamistaan. Korkeasti koulutettujen osaaminen voi olla niin spesifiä, että sitä tarvitsevan työnantajan löytäminen vaatii paljon tietoa ja ymmärrystä niin yhteiskunnasta kuin elinkeinoelämästä. Säännellyillä aloilla kuten terveydenhuollossa ammattipätevyyden tunnustaminen etenkin EU/ETA-alueen ulkopuolella tutkintonsa suorittaneilla voi kestää jopa vuosia.

Toisen kielen kehitys opiskelu- ja työkieleksi on pitkä prosessi. Kieliympäristössä vietetyn ajan lisäksi kielen oppimiseen vaikuttavat paljon yksilölliset oppimisvalmiudet, kielten läheisyys, ikä, aikaisempi kokemus oppimisesta sekä opetuksen määrä ja laatu. Riittävää suomen kielen taitotasoa ei ole helppo saavuttaa, jos ei ole työssä tai jos työskentelee vain vähäistä tai yksipuolista suomen kielen osaamista vaativissa tehtävissä. Kielitaidon kehittyminen ammatissa tarvittavalle tasolle on haasteellista ilman ammattialan työtä.

## **Työnteko kotouttaa**

Maahanmuuttajien motivaatio työhön on usein korkea. Työ on yksi parhaimmista poluista kotoutumiseen ja osallisuuteen yhteiskunnassa. Työnantajan näkökulmasta kaikista tärkeintä on löytää ammattitaitoinen osaaja. Yhä useammat työnantajat

ovat myös havahtuneet lisäarvoon, jota maahanmuuttajataustaiset työntekijät tuovat työpaikalle. Työyhteisön kulttuurisen osaamisen lisääntyminen ja kielivarannon laajeneminen voivat avata uusia mahdollisuuksia kansainväliseen verkostoitumiseen ja liiketoimintaan. Yrityksille suunnatut rekrytointitapahtumat, työnantajien informointi esimerkiksi työkokeilumahdollisuuksista tai kieli- ja kulttuuritulkin käyttämisestä voivat madaltaa kynnystä palkata maahanmuuttajataustainen työntekijä.

## **Menetelmiä työllistymisen tukemiseksi**

Kotona Suomessa -hanke, joka koordinoi yhteen erilaisia maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä hankkeita, julkisti suosituksia kotoutumiskoulutusten jälkeisten palvelujen järjestämisessä, jotta kotoutuminen ja työllistyminen tehostuisivat (Kotona Suomessa -hankkeen kooste suosituksista kotoutumiskoulutusten jälkeisten palveluiden järjestämisestä 2019).

Suosituksen mukaan kotoutumiskoulutuksen jälkeisessä nivelvaiheessa jokaisen maahanmuuttajan tulisi saada yksilöllistä ohjausta työllisyys- ja koulutuspolulle. Muutoin kotoutumiskoulutuksen aikana syntynyt motivaatio ja työllistymisorientaatio katoavat, kielitaito alkaa taantua ja työttömyys pitkittyy. Tukea tarvitaan myös koulutuspolulla tai suoraan työllistymispolulla etenemiseen ja joskus myös elämäntilanteeseen liittyvissä asioissa. Yksilöohjauksessa koulutuksen päätteeksi laadittavan jatkosuunnitelman pitää sisältää myös vaihtoehtoja etenemisen suhteen siltä varalta, että ensisijaiset toiveet ja suunnitelmat eivät toteudu.

Yksilöohjaukseen sisältyvällä osaamisen kartoituksella saadaan tunnistettua henkilön ammatillinen osaaminen ja kiinnostuksen kohteet peilaten niitä suomalaisten tutkintojen ja työtehtävien vaatimuksiin. Ammatillisen osaamisen kartoituksesta hyötyvät ne, jotka haluavat jatkaa omalla alallaan ja jotka tarvitsevat tietoa siitä, miten he voivat edetä työelämään tai koulutukseen. Toisaalta opiskelu- ja työvalmiuksien kartoitusta tarvitaan myös aivan uusien mahdollisuuksien löytämiseksi. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseja pitäisi edelleen kehittää ja pyrkiä kansallisesti yhtenäisiin toimintatapoihin.

Alkuun on tärkeää, että henkilölle muodostuu kuva omasta osaamisestaan suhteessa suomalaiseen työelämään ja kyky kertoa osaamisestaan työnantajille. Erityisen tärkeää on tuki työnantajakontaktien luomisessa. Työnhakijoiden ja yritysten kohtaamista voidaan edistää muun muassa mentoroinnin keinoin.

Mentorointi on havaittu työllistymistä hyödyttäväksi eri taustoista tuleville maahanmuuttajille ja ylipäättään kaikille, jotka etsivät uutta työtä tai haluavat kehittyä nykyisessä tehtävässään. Maahanmuuttajien mentoroinnin erikoispiirteenä on se, ettei heillä ole sellaista ymmärrystä suomalaisesta mielenmaisemasta ja yhteiskunnan toiminnasta, jonka kantasuomalainen saa kasvaessaan paikallisen kulttuurin ympäröimänä. Samoin heidän suomalaiset verkostonsa voivat olla hyvin niukat. Mentori voi auttaa löytämään työllistymisessä tärkeitä kontakteja. Saman alan ihminen voi olla merkittävä tuki verkostojen rakentamisessa. Mentoritoiminnan avulla voidaan edistää myös suomen kielen kehittymistä, syventää työelämätietoja ja -taitoja sekä ymmärrystä suomalaisen työelämän toimintatavoista.

Vertaistuki on todettu kotoutumista edistäväksi tekijäksi. Sillä tarkoitetaan sellaista sosiaalista tukea, jonka antajalla on kokemuksellista tietoa kohdatusta haasteesta. Kyse on samassa elämäntilanteessa olevien kohtaamisesta tai samankaltaisen taustan omaavien tuesta toisilleen. Vertaistuen kautta ihminen saa empatiaa ja kokemuksellista tietoa. Se normalisoi omia kokemuksia ja voi antaa tärkeää liittymisen ja kuulumisen tunnetta. Myös kotoutumiseen ja työllistymiseen liittyvää tiedollista tukea voi välittyä vertaisen kautta. Tutkimukset osoittavat, että vertaistuki on useimmille ihmisille tehokas tuen muoto erilaisissa haastavissa elämäntilanteissa. Erityisen suuri tuen tarve voi olla heillä, jotka tulevat hyvin erilaisesta kulttuurista ja jotka ovat joutuneet jättämään kotimaansa olosuhteiden pakosta. Tutkimusten mukaan turvapaikanhakijoille ja pakolaisille sopeutumisprosessi uuteen maahan kestää usein muita pidempään ja on tuskallisempi. Vertaistuella voikin olla myös terveysvaikutuksia, muun muassa masennuksen ennaltaehkäisyssä. (Hiilamo & Tuulio-Henriksson 2012, 210 –211.)

## **Ammattikieli on osa ammattitaitoa**

Suomen kielen oppimiseen, työelämätaitoihin tai yrittäjyysvalmiuksiin saatetaan tarvita tukea. Korkeakoulutusta vaativissa ammateissa tarvitaan usein sekä vahvaa suullista että myös kirjallista suomen kielen taitoa. Kotoutumiskoulutus ja muut suomen kielen kurssit antavat hyvän pohjan oman ammattikielen rakentamiselle. Kielikurssi on monessa tapauksessa tärkeä myös siksi, että oppii ymmärtämään toisen kielen rakenteita ja kielen oppimisen metodeja, sillä korkeakoulutetullekin suomen kieli voi olla ensimmäinen vieras kieli.

Hyvä arkikielen taito ja kotoutumiskoulutuksen kielitaitotavoitteen saavuttaminen eivät vielä takaa omassa ammatissa selviytymistä suomen kielellä. Kielitaito

kehittyikin parhaiten ammattiympäristössä, työpaikalla suullista kielitaitoa harjoitellen sekä lukemalla alaan liittyvää kirjallisuutta ja laatimalla työssä tarvittavia tekstejä. Tukea on hyvä saada kielen opettajalta ja oman alan ammattilaisilta riittävän pitkään. Kielitaito on osa ammattitaitoa, joten suomen kielen koulutus voidaan nähdä täydennyskoulutuksena oman ammattitaidon kehittämiseksi. Maahanmuuttajataustaisille työntekijöille on tarpeen selvittää jatkuvan oppimisen käsite, se, että taustastaan ja iästään riippumatta kaikki työelämässään olevat kouluttautuvat ja seuraavat oman työalansa kehitystä.

## **Vertaista vailla -hanke tukemassa työllistymistä**

Vertaista vailla oli 1.1.2017–31.5.2019 toteutettu Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, jossa Turun ammattikorkeakoulu, Varsinais-Suomen yrittäjät ja Turun yliopiston Brahea-keskus pilotoivat erilaisia malleja tukea maahanmuuttajien työllistymistä, työelämävalmiuksia ja yrittäjyyttä. Hankkeessa järjestettiin muun muassa intensiivikursseja, tilaisuuksia ja työpajoja sekä koulutuksia. Kohderyhmänä olivat työttömät maahanmuuttajat, erityisesti kotoutumiskoulutuksen jälkeisessä nivelvaiheessa olevat henkilöt, mutta myös työnantajien asenteisiin pyrittiin vaikuttamaan erilaisin kampanjoin ja tilaisuuksin.

Hankkeen selkärangan muodostivat kolme omaehtoisena kotoutumiskoulutuksena järjestettyä intensiivijaksoa, jotka toteutettiin syksyn 2017 ja vuoden 2018 aikana. Kurssien kesto oli kuukausi, jonka jälkeen ne jatkuivat kolmen kuukauden pituisina ohjausjaksoina. Intensiivikurssit sisälsivät monipuolisesti työllistymistä tukevaa ohjelmaa kuten verkostoituminen, omien vahvuuksien tunnistaminen ja sanoittaminen sekä yrittäjämäinen asenne ja yrittäjyyden mahdollisuudet Suomessa. Lisäksi kurssiin kuului itsenäiseen kielenopiskeluun ohjaamista, joskin koko jakson voi katsoa toimineen suomen kielen tehokurssina, koska kurssilla puhuttiin pelkästään suomea. Intensiiviosioden jälkeisillä ohjausjaksoilla oli mahdollisuus kokoontua ryhmänä yhteen viikoittain ja saada tarpeen mukaan henkilökohtaista ohjausta esimerkiksi työnhakuun, yrittäjyyteen, kouluttautumiseen ja suomen kieleen liittyvisä asioissa.

Koska maahanmuuttajuus ei ole mikään yhteinen nimittäjä, kaikille sopivaa kurssikokonaisuutta oli haasteellista suunnitella. Hieman yllättäen valtaosa osallistujista oli korkeasti koulutettuja, vaikka jaksoa ei ollut kohdennettu erityisesti heille. Suurimmalla osalla oli myös koulutustaan vastaavaa työkokemusta ja toive saada jatkaa



**KUVA 1.**

Vertaista vailla -kurssin osallistajat kirjoittavat "hissipuhetta" oman osaamisensa markkinoimiseksi.

omalla alalla Suomessakin. Tämä aiheutti tarpeen sisällön uudelleen suuntaamiseksi. Esimerkiksi vähän koulutetut ja pitkään kotona olleet hyötyvät suomalaisen työelämän pelisääntöjen käsittelemisestä. Korkeasti koulutetuille osaajille tämä voi olla ajanhukkaa, tai ainakin asiaa tulisi käsitellä eri näkökulmasta. Halukkaille intensiivikurssin osallistujille etsittiin mahdollisuuksien mukaan oman alan mentorit. Mentorointi tunnistettiin hyväksi käytännöksi verkostojen kasvattamiseen ja oman alan työkäytäntöjen sekä työnhakuprosessien ymmärtämiseen.

Vertaisuki oli yksi Vertaista vailla -hankkeen kantavista teemoista. Jo paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa löytäneet maahanmuuttajat toimivat vertaisohjaajina uudemmille tulijoille. Vertaisuus toteutui kurssilla monin eri tavoin. Hankkeen omat vertaisohjaajat toimivat intensiivijaksoilla rohkaisevina esimerkkeinä työllistymisestä, maahan sopeutumisesta ja kielen oppimisesta. He edustivat eri sukupuolia,

ammattialoja ja lähtömaita. Osa oli asunut Suomessa vasta vähän aikaa mutta kuitenkin jo oppinut kielen ja löytänyt paikkansa yhteiskunnassa ja työelämässä. He toivat keskusteluihin mukaan omia havaintojaan ja kokemuksiaan kotoutumisprosessin varrelta. Vertaisohjaajat myös rohkaisivat osallistujia työelämään, koulutukseen ja aktiiviseen osallistumiseen yhteiskunnassa.

Vertaisuutta hyödynnettiin erityisesti stressin hallinnan tarkastelussa: mikä siitä on työttömyyden ja mikä taas maahanmuuton aiheuttamaa. Kyse on herkästä aiheesta, jossa vertaisohjaajat toimivat fasilitaattoreina ja keskustelun avaajina. Vertaisohjaajat olivat käsitelleet oman maahanmuuttoon liittyvän muutosprosessinsa, joten he pystyivät tukemaan osallistujia työstämään niitä vaikeita tunteita, joita uuteen maahan vapaaehtoinenkin muuttaminen voi aiheuttaa. Ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoitakin hyödynnettiin vertaisohjaajina: myös he etsivät omaa polkuaan ja miettivät omaa työllistymistään. Opiskelijoita kannustettiin ottamaan vertaisuuteen perustava lähestymistapa. Tämä oli tärkeää sikäläkin, että monilla kurssille osallistuvista oli korkeakoulututkinto. Joukossa oli jopa useita tohtoreita.

## **Kursseille osallistuneiden arvio eri menetelmien vaikuttavuudesta**

Vertaista vailla -hankkeen intensiivikursseilla oli yhteensä 39 varsinaista ja kolme vierailijaa osallistujaa. Vierailijat osallistuivat heitä eniten hyödyttäviin osioihin ja saivat ohjausta oman ammattialansa löytämiseksi, tietoa koulutuspoluista sekä valmennusta työnhakuun. Kaikille intensiivikurssien osallistujille tehtiin seurantakysely puhelimitse 26.2.–15.4.2019, jotta palaute olisi kattavampi kuin se todennäköisesti olisi sähköisellä kyselyllä toteutettuna. Vastaukset kirjattiin Webropol-lomakkeelle. Vastaajien kokonaismäärä (N) oli 35. Kurssilaisista kaksi oli muuttanut ulkomaille ja viiteen ei saatu yhteyttä. Kullekin vastaajalle esitettiin samat kysymykset intensiivikurssien sisällöstä ja nykyisestä työtilanteesta sekä siitä, millainen haluaisi kurssin olevan, jos se nyt alkaisi.

Henkilökohtainen keskustelu antoi mahdollisuuden tarkentaa saatuja tietoja ja toimi myös ohjaustilanteena. Puhelinhaastattelija oli yksi kurssien vetäjistä ja tunti siis jokaisen haastateltavansa. Suomen kielen opettajana ja kielitaidon arvioijana hän myös pystyi mukauttamaan haastattelukysymyksiä vastaajille kielellisesti sopiviksi, jotta dokumentoitavaa ainesta saatiin mahdollisimman laajasti. Koska vieraan



kielen kirjoittaminen on useimmille maahan muuttaneille vaikein kielen osa-alue, sähköisellä kirjallisella kyselyllä ei olisi päästy näin suureen vastausprosenttiin eikä näin kattavaan kurssipalautteeseen.

Henkilökohtainen yhteydenotto intensiivikursseille osallistuneisiin ja puhelinkeskustelu jokaisen kanssa antoi kokemuksen osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä sekä mahdollisuuden vaikuttaa tuleviin kurssisisältöihin. Koska intensiivikursseista oli kulunut jonkin aikaa, sille osallistuneet pystyivät näkemään kurssikokonaisuuden; ymmärtämään sen paremmin ja myös konkretisoimaan kurssin hyödyt ja puutteet samoin kuin omat toiveensa uusista sisällöistä. Haastattelijan kokemus on, että lähes jokainen haastateltava piti hyvin merkittävänä kurssin jälkeistä kontaktin ottamista ja keskustelua, jossa sai vielä tukea ja ohjausta muun muassa koulutus- ja työnhakuun.

Loppuseurannan tuloksia verrattiin aiemmin toteutettuihin seurantakyselyihin. Ensimmäisen kurssin kyselyt toteutettiin tammi- ja syyskuussa 2018, toisen kurssin kesä- ja marraskuussa 2018 sekä kolmannen kurssin marraskuussa 2018 ja helmikuussa 2019. Näkemykset olivat luonnollisesti säilyneet pitkälti samoina.

Vastaajista naisia oli 71 prosenttia ja miehiä 29 prosenttia. Alle 30-vuotiaiden osuus oli 23 prosenttia, 30–50-vuotiaiden 71 ja yli 50-vuotiaiden kuusi prosenttia. Vastaajista 74 prosenttia oli korkeakoulutettuja, ammattitutkinnon suorittaneita oli 17 prosenttia, lukion tai vastaavan suorittaneita kuusi prosenttia ja peruskoulun tai vastaavan suorittaneita oli kolme prosenttia.

Osallistujaryhmä koostui monen eri ammattiryhmän osaajista: mukana oli insinöörejä, juristeja, lääkäreitä, hammaslääkäreitä, psykologeja, kielen opettajia, kääntäjiä, lingvistejä, myyjiä, kuljettajia, taloustieteilijöitä, pedagogeja, kasvatustieteilijöitä ja terveystarkastajia. Osalla opinnot olivat kesken. Ammattialoina mainittiin tietotekniikka, tietoliikenne, talous, lakiasiat, lääketiede, taide- ja elokuva, kemia, leipomo, kauppa, liiketoiminta, johtaminen, palo- ja pelastus, terveys, turvallisuus, materiaali, öljy, myynti ja kielet.

Kurssipalautteet antavat hyvän kuvan siitä, millaista tukea maahanmuuttaja kaipaa työllistymiseensä. Parhaimpina antina osallistujat nostivat esiin suomalaisen työ-  
kulttuuriin tutustumisen, ansioluettelon laatimisen ja työhaastatteluharjoitukset. Eritystä kiitosta osallistujat antoivat opetusmenetelmistä, opettajien avuliaisuudesta sekä omien verkostojen laajentamismahdollisuuksista. Kurssipalautteessa kysyttiin,

minkälainen kurssisisältö vastaisi parhaiten omia toiveita. Kysymykseen vastasi 34 kurssilaista, ja avovastauksissa toistui selkeästi kolme teemaa. Nämä olivat työelämämentori, suomen kielen opetus ja tutustuminen omaan ammattialaan Suomessa. Seuraavassa näitä teemoja avataan tarkemmin.

Työelämämentoria toivottiin auttamaan käytännön työelämäasioissa ja verkostoitumisessa. Oman alan suomalaisen koulutuksen ja työelämän asiantuntijan kanssa olisi luontevinta keskustella tulevaisuudesta ja päämäärään pääsemisen edellytyksistä. Mentorin ohella myös oman alan opiskelijaa toivottiin keskustelukumppaniksi.

Mentori oli yksi niistä toiveista, joita esitettiin myös tulevien kurssien parantamiseksi. Mentoreita oli ollut apuna jo nyt toteutetuilla intensiivikursseilla, mutta vain noin puolella osallistujista (49 %, N=35). Tämä selittää lisätoiveen.

*Oli mentori ja siitä oli tosi paljon hyötyä. Puhuimme työasioista, omasta alastani ja sillä kehittymisestä. Kävimme monta kertaa mentorin työpaikalla. Kuulin alasta ja työelämästä. Viimeksi tapasimme 3 kk sitten. Mentori todella auttoi minua kehittämään omaa uraa ja luomaan suhteita työelämän edustajien kanssa. Ymmärrän verkostoitumisen tärkeyden.*

*(Mentorin kanssa) puhuimme kouluttautumisesta Suomessa. Hän innosti minua suorittamaan korkeakoulututkinnon täällä. Ilman sitä on kuulemma vaikea saada työtä. Oli paljon hyötyä kaikista keskusteluista mentorin kanssa. Hän on kulkenut saman polun koulutuksen kautta työelämään kuin minä nyt.*

*Minulla on oma mentori Yrityskummit.fi-organisaatiosta ja se oli tosi hyödyllistä. Olen edelleen yhteydessä mentorini kanssa ja voin aina kysyä häneltä kaikenlaisista asioista yrityksen johtamista koskien.*

*Sain kurssin kautta mentoriksi henkilön, joka on myös ulkomaalaistaustainen hammaslääkäri. Hän on työskennellyt julkisella puolella ja nyt toimii yksityisellä hammaslääkäriasemalla. Häneltä sain paljon papereita ja neuvoja siitä, miten kannattaa toimia, että pääsee hammaslääkäriksi Suomessa. Hän on myös valmis tapaamaan ja neuvomaan minua tulevaisuudessakin.*

*Oli vain kurssin kautta yksi mentoritapaaminen, mutta sekin on synnyttänyt hyviä kontakteja. Olen osallistunut Visit Turku -matkailualan seminaareihin ja tapahtumiin. Se kaikki on ollut hyödyllistä verkostoitumista.*

*Tapasimme muutaman kerran. Mentori oli kasvatustieteen alalta ja työskenteli yliopistolla. Hän kertoi kasvatustieteen opinnoista, alalla etenemisestä sekä yliopiston jatko-opintoihin hakemisesta. Hän osasi ohjata täsmällisesti ja oikeaan suuntaan.*

Hyväksi todettu mentori kertoi alan opinnoista, alalla etenemisestä sekä jatko-opinnoista. Hän sekä osasi ohjata täsmällisesti ja oikeaan suuntaan, että esitteli työpaikkaansa ja siellä tai muualla olevia työmahdollisuuksia. Tärkeää oli myös se, että mentoriin oli voinut pitää yhteyttä kurssin jälkeenkin, samoin se, että oli mahdollisuus puhua arjesta ja elämästä yleensä.

*Toivon, että saisin työelämämentorin. Vaikka tulee kuinka paljon teoriatietoa, se ei auta päämäärään pääsemisessä, ellei kaikki konkretisoidu mentorin ohjauksessa. Kurssilla tuli kyllä jokaiselle jotakin, mutta itse toivoin, että loppukeskustelussa olisi ollut suomen opettajan ja yritysmaailman edustajan lisäksi henkilö, joka tuntisi juuri minunalani työelämätilanteen ja -vaatimukset ja myös ymmärtäisi, mitä täydennyskoulutusta tarvitsen, jotta pääsen työhön.*

*Haluan löytää kurssin aikana mentorin, koska se auttaisi käytännössä. Tarvitseen konkreettista toimintaa. Tietysti riippuu ihmisestä, mitä kukin tarvitsee, ja kurssilla on monenlaisia osallistujia. Informaatiota tuli paljon – varmasti jokaiselle jotakin, mutta minusta tärkeintä on saada kurssilla esitellyt asiat toteutumaan käytännössä. Olisin kaivannut mentoria loppukeskusteluun, jossa puhutaan kunkin osallistujan kanssa tämän tulevaisuudesta. Ei yrittäjyyden eikä kielen opettaja voi tuntea kunkin osallistujan ammattiosaamista. Siihen tarvitaan mentori, saman alan suomalaisen koulutuksen ja työelämän asiantuntija.*

Suomen kielen lisäopetusta toivottiin ehdottomasti eniten (35 % vastaajista). Perusteet sille olivat loogisia. Kieltä ja ammattisanastoa tarvitaan niin työllistymiseen kuin itse työelämässä.

*Vertaista vailla oli hyödyllinen koulutus ja ohjasi kohti omaa alaa. Suomen kieltä olisi toivonut enemmän.*

*Enemmän suomen kielen opetusta: perusasioiden kertausta ja kielioppiasioita aikuisille. Ei alkeita. Ongelma on, että ryhmä on kovin heterogeeninen ja monikulttuurinen ja kullakin on oma päämääränsä.*

Kielitaidon hankkimiseen tai parantamiseen liittyy myös näkemys siitä, millaiset opiskeluvalmiudet ja millainen suomen kielen taito opiskelijalla tulisi olla jo kursseille tullessaan, jotta hyöty sekä yksilölle että koko ryhmälle olisi mahdollisimman suuri. Tämän valmiustasonäkemyksen voi tulkita myös siten, että kurssiaikaa kenties haluttaisiin käyttää mieluummin työelämävalmiuksien parantamiseen kuin kielitaidon kohottamiseen.

*Kun hain vertaista vailla -kursseille, en ollut valmis. Kielitaitoni ei riittänyt. Toivoin kyllä, että pääsen mukaan, mutta ehkä minua ei olisi pitänyt ottaa heti vaan vasta seuraavalle kurssille, kun olin vähän kypsempi ja vastaanottavampi. Nyt huomaan tämän.*

Palautetta tuli myös siitä näkökulmasta, että oppi paljon suomea, koska sitä oli pakko puhua niin koulutukseen liittyen kuin kurssilaistenkin kesken. Toinen näkemys oli se, että kurssiryhmät muodostettaisiin osallistujien kielitaidon lähtötason mukaisesti. Se olisi tuloksellisempaa koko ryhmälle. Myös ryhmien heterogeenisuus ja monikulttuurisuus näyttäytyi yleisesti ottaen rikkautena, mutta oppimisen kannalta myös asiana, joka joidenkin vastausten perusteella tulisi ottaa paremmin huomioon niin ryhmäkoko, sisältöä kuin tavoitteita mietittäessä.

Omalle ammattialalle työllistyminen on korkeakoulutetuille luonnollisesti tärkeä, joten jokaisella on toive oppia alan sanastoa ja tietää alan koulutuspoluista sekä työllistymismahdollisuuksista. Kurssille osallistuneet toivoivat ammattiin liittyviä työpaikkavierailuja, alan työnantajiin tutustumista ja henkilökohtaista esittäytymistä heille sekä ammattialaa lähellä oleviin työtehtäviin tutustumista.

*Olisi kivaa, jos osallistujat voisivat vieraillla eri alan yrityksissä tutustumassa työpaikkoihin ja jos yritysjohtajat vierailisivat kursilla kertomassa työpaikoista. Tärkeää on tietysti myös se, että suomen kieltä on joka päivä.*

*Enemmän vierailuja eri yrityksiin ja suomen kielen opetusta lisää.*

*Tutustuminen oman alan työnantajiin, koska työnantajien on vaikea uskoa, että maahanmuuttajakin osaa jotakin.*

Jatko-ohjaukseen osallistuneet olivat yksimielisiä ohjauksen hyödyllisyydestä. Useassa vastauksessa mainittiin verkostot, joita saatiin ja joiden avulla on päästy eteenpäin. Samoin moni oli tyytyväinen siihen, että oppi lisää suomen kieltä niin ohjauksen avulla kuin puhumisen kautta. Moni koki saaneensa ohjausta ja kannustusta

jatko-opintoihin hakeutumiseen, uuteen työelämävaiheeseen pääsyyn, rohkeuteen hakea työtä ja siirtyä työelämään sekä liikeideoihin. Kurssilla moni ymmärsi tarvitsevansa vielä suomen kielen vahvistamista selviytyäkseen jatko-opinnoista ja siirtyäkseen täällä työelämään. Tärkeä palaute kurssin suunnittelijoille oli se, että maahanmuuttajille täytyy muistaa korostaa sitä, että aikuiset suomalaisetkin työntekijät opiskelevat.

*Koulutus saisi olla osittain sama: suomen kieltä ja mukana siinä kielioppia; työelämä tietoa sekä koulutustietoa omalta alalta. EI: hyvinvointiteemaa eikä askartelua. Hyvinvointiteema lisäsi pahoinvointia: eikö minulla olekaan kaikki hyvin? Pitäisikö minun tuntea olevani erilainen kuin muut? Itselläni kesti kauan ymmärtää, että vaikka olen valmiiksi kouluttautunut, minun pitää opiskella lisää työllistyäkseen omalle alalle. Siksi on hyvä opettaa jatkokouluttautumisen näkökulma ja kertoa, että täydennyskoulutus on tavallista Suomessa.*

Täydennyskoulutukset, työnantajan tarjoamat jatkokurssit ja alan vaihtaminen ovat arkipäivää. Kouluttautuminen ei katso ikää, sukupuolta, kansalaisuutta eikä asemaa. Oppiminen on jatkuvaa. Se on kaikkien työntekijöiden oikeus ja velvollisuus. Palautteen antaja on kurssilla oivaltanut jatkuvan oppimisen merkityksen.

## **Korkeakoulutettujen mentorit tienviittoina työelämään**

Verrasta vailla -hankkeen perusteella voimme todeta, että korkeasti koulutettu, etenkin maahan vapaaehtoisesti opintojen, töiden tai puolison perässä tullut maahanmuuttaja ei välttämättä tarvitse vertaistukea muilta maahanmuuttajilta. Sen sijaan hänen verkostonsa etenkin kantasuomalaisiin ovat usein ohuet tai olemattomat. Toisaalta potentiaalisia verkostoja ja niistä hyötymistä ei välttämättä tunnista, vaan työn oletetaan löytyvän työvoimatoimiston avulla, avoimia työpaikkoja hakemalla tai suorilla yhteydenotoilla yrityksiin. Kuitenkin etenkin korkean osaamistason työpaikat täytetään usein henkilöillä, jotka ovat tavalla tai toisella jollakin tasolla entuudestaan tuttuja. Sama koskee lyhyellä varoitusaajalla ilmaantuvia sijaisuuksia, jotka taas voivat olla portti pidempiaikaiseen työllistymiseen.

Koska maahanmuuttajia on Suomessa korkean osaamistason töissä verrattain vähän, on tärkeää verkostoitua nimenomaan kantasuomalaisiin. Toki tämä tukee myös kahdensuuntaista kotoutumista. Mentorointi on todettu tehokkaaksi tavaksi tukea verkostoitumista. Harmillisen usein mentorointiohjelmat ovat suunnattu vain jo työssäkäyville tai esimerkiksi korkeakouluopiskelijoille.

Mentoroinnista hyötyisivät kuitenkin kaikki työttömät, eivät pelkästään maahanmuuttajataustaiset työnhakijat. Maahanmuuttajien erikoistarpeena voi nähdä kansuomalaisia vähäisemmän tietämyksen alaan liittyvästä nk. ”hiljaisesta tiedosta”, jonka kansuomalaiset omaksuvat esimerkiksi koulutuksen aikana tai jo aiemmin kasvaessaan osana suomalaista yhteiskuntaa. Mentoroinnin järjestämisessä tarvitaan kuitenkin huomattavaa järjestäjän panostusta ja struktuuri tapaamisille. Hankkeessa monien pariin tapaaminen jäi yhteen kertaan, koska kumpikaan ei tullut ehdotaneeksi toista tapaamista.

## **Mentorointiprosessi voi olla antoisa ja merkityksellinen myös mentorille**

Myös mentorien mukaan saamiseksi olisi hyvä miettiä järjestäytyntä toimintatapaa ja esimerkiksi yhteistyöyrityksiä, koska mentorien löytäminen ja sitouttaminen osoittautuivat haastaviksi kiireellisten aikataulujen takia. Mentoreiksi ryhtyvät muita useammin, he, joilla itsellä on joskus ollut mentori. On oleellista tuoda esiin ns. käänteisen mentoroinnin näkökulma: mentorointi on yleensä oppimisprosessi myös mentorille. Maahan muuttaneelta aktorilta on erinomaiset mahdollisuudet saada paitsi koulutuksen ja työkokemuksen kautta saavutettua tuoretta osaamista, myös kansainvälistä näkökulmaa toimialalle.

Mentorointikonseptin selkeys on olennaista, jotta yritysmentoreita saadaan lähemmään mukaan ja että molemmat osapuolet tietävät, mitä toiminnalta voi odottaa. Keskittyminen ammatilliseen näkökulmaan ja työhön liittyviin kysymyksiin auttaa rajaamaan toimintaa. Mentorointi pohjautuu perinteisesti perehdyttämiseen ja osaamisen jakamiseen. Nykyään ollaan siirtymässä kauemmas mestari-kisällimallista ja lähemmäs mentorointia, joka on yhteistä etsimistä, löytämistä ja oppimista. Mentori ei anna valmiita neuvoja vaan auttaa aktoria oivaltamaan itse oman polkunsä. Tällaisessa vertaismentori-vuorovaikutussuhteessa sekä mentori että aktori antavat oman osaamisensa ja kokemuksensa yhteiseen käyttöön.

## **Vertaisuus on monitahoinen ilmiö**

Vertaista vailla -hankkeessa törmäsimme varsin perinteisiksi osoittautuneisiin näkemyksiimme maahanmuuttajista ja heidän tarpeistaan. Hanketta suunnitellessamme mielsimme maahanmuuttajat vähän koulutetuiksi ja omaa polkuaan vasta etsiviksi.

Tähän liittyen astuimme harhaan myös vertaisuuteen liittyvissä näkemyksissämme. Ajattelimme hankkeeseen osallistuvien kaipaavan vertaistukea ennen kaikkea toisilta maahanmuuttajilta. Mielikuvissamme hiljattain maahan saapuneet saisivat konkareilta apua uuteen kulttuuriin sopeutumisessa ja ymmärrystä palvelujärjestelmän kommervenkeista. Yhdessä voitaisiin purkaa sydäntä siitä, mikä kaikki Suomessa ihmetyttää ja harmittaa.

Kenelle sinä koet olevasi vertainen? Jos muuttaisit esimerkiksi Yhdysvaltoihin, ajattelisitko hyötyväsi muiden suomalaisten tai vaikkapa venäläisten tai intialaisten seurasta? Haluaisit ehkä vaihtaa kokemuksia uudesta kotimaastasi muiden ulkosuomalaisten kanssa mutta varmasti myös tutustua kantaväestöön. Työllistymisen ja työelämässä etenemisen kannalta hyödyllisiä olisivat etenkin oman alasi kontaktit.

Intensiivikurssin kokemukset saivat meidät ymmärtämään entistä paremmin vertaisuuden käsitteen moninaisuuden. Jossain määrin olemme kaikki toistemme vertaisia. Meitä voivat yhdistää samanlainen elämäntilanne, kuten vaikkapa saman ikäiset lapset, ammatin ja kotimaan lisäksi. Maahanmuuttajuus saattaa olla yhteinen nimittäjä mutta se ei ole mikään itsestäänselvyys. Mahdollinen vertaisuus tällä perusteella voi olla hyvinkin löyhä. Hankkeemme osallistujista saman alan kantasuomalainen kollega tuntui todennäköisesti monesta enemmän vertaiselta kuin toiselta puolelta maapalloa Suomeen saapunut, eri alaa edustava toinen maahanmuuttaja.

## **Vertaistuki on monin tavoin lähellä**

Verraista vailla -hankkeen intensiivikursseille hakeutui pääosin korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia ja monen alan asiantuntijoita, joilla on paljon kulttuurista pääomaa sekä tietoa ja ymmärrystä suomalaisen yhteiskunnan toiminnasta. Monella oli myös runsaasti sosiaalista pääomaa, kuten verkostoja ja kontakteja, mutta suurimmaksi osaksi muualta kuin Suomesta. Ilman paikallisia verkostoja työllistyminen Suomessa on kuitenkin haastavaa. Toisaalta lähtömaahan jääneet ja kansainväliset verkostot voivat olla merkittävä meriitti työtä hakiessa, erityisesti kansainväliseen kasvuun tähtäävän liiketoiminnan piirissä.

Vertaistuen toteuttaminen onkin tärkeää miettiä kohderyhmän tarpeista lähtien. Esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidottomalle maahanmuuttajalle vertaistuki ja sen tarve näyttätyy toki täysin erilaisena kuin kansainväliselle osaajalle. Tarve omakieliseen ohjaukseen ja ”kädestä pitäen” auttamiseen voi olla suurta. Koimme kuitenkin

vertaistuen hyödyttäneen intensiivijakson osallistujia monin tavoin. Usea osallistuja kertoi kokeneensa vertaisryhmän itselleen hyvin merkitykselliseksi. Ryhmä vähensi yksinäisyyden kokemusta. Vertaisohjaajat saivat erittäin positiivista palautetta. Kynnys kysyä neuvoa vertaisohjaajalta tuntui olevan monelle osallistujalle pienempi kuin esimerkiksi opettajan lähestyminen. Vertaisohjaajien läsnäolo ja toiminta koettiin tärkeäksi ja luontevaksi. Heidän kanssaan keskusteltiin niin kurssiohjelmien aikana kuin niiden ulkopuolellakin.

Vertaista vailla -hankkeen kokemusten perusteella erilaisin vertaistuen muodoin voidaan tukea maahanmuuttajien kotoutumista ja työllistymistä palkansaaajaksi tai yrittäjäksi. Työelämään suunnatessa merkityksellisintä on luonnollisesti tuki, joka auttaa verkostoitumaan työelämässä toimivien kanssa. Tämä edellyttää jatkuvaa työtä erilaisten virallisten ja epävirallisten reittien avaamiseksi maahanmuuttajien ja kantasuomalaisen kohtaamiselle. Näin hyötyvät kaikki osapuolet ja koko suomalainen yhteiskunta.

## Lähteet

Busk, H. & Jauhiainen, S. 2019. Muuttoajankohta, lähtömaa ja sukupuoli näkyvät maahanmuuttajan työllistymisessä. *Talous & Yhteiskunta* 1/2019. Viitattu 1.11.2019. <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty12019/ty12019pdf/ty12019BuskJauhiainen.pdf>.

Hiilamo, H. & Tuulio-Henriksson, A. 2012. Terapiaa, lääkkeitä ja toisia ihmisiä. Sosiaalisen tuen merkitys masennuksesta toipumisessa. *Sosiaalitieteellinen aikakauslehti* 2012 (49): 209–219.

Kasvua ja hyvinvointia maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikalla 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 1.11.2019. <https://tem.fi/documents/1410877/11992263/Faktatieto%2Bmaahanmuutosta%2Bja%2Bkotouttamisesta%2B25012019/faa5862e-9f95-d674-199e-f8cf9b4ba2c4/Faktatieto%2Bmaahanmuutosta%2Bja%2Bkotouttamisesta%2B25012019.pdf>.

Kotona Suomessa -hankkeen kooste suosituksista kotoutuskoulutusten jälkeisten palveluiden järjestämisestä 2019. Viitattu 12.12.2019. <https://kotouttaminen.fi/documents/3464316/12426544/Kotona+Suomessa+-hankkeen+kooste.pdf/301eedd9-3175-b050-97f3-a5f2b6df08d8/Kotona+Suomessa+-hankkeen+kooste.pdf.pdf>.

Tarvainen, H., Pikala, A., Kinos, S. & Kamppari, H. 2019. Pätevä työntekijä ei ole mistään kotoisin! TS mielipidekirjoitus 1.5.2019.

Tilastokeskus 2018. Ulkomailla syntyneet 2018. Viitattu 15.11.2019. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomailla-syntyneet.html>



# 9 Osallisuuden johtaminen työyhteisössä

Kari Salonen

**Tarkastelen artikkelissa osallisuuden johtamista työyhteisöissä. Vaikka johtamisesta, työyhteisöistä, työn kehittämisestä ja esimerkiksi tiimityöstä on kirjoitettu paljon tutkimuksissa ja oppikirjoissa, on osallisuuden auki kirjoittaminen jäänyt yllättävän vähälle huomiolle. Johtamis- ja työyhteisö-kirjallisuuden perusteella osallisuus katoaa ikään kuin sivujuonteeksi osaksi johtajuustarkastelua, vaikka esimerkiksi yhteisöllisyyttä painotetaan työyhteisöoppimisen ja reflektiivisen yhteistyön näkökulmista entistä enemmän (mm. Juuti & Rovio 2010; Uusitalo 2019).**

Osallisuus työyhteisökysymyksenä ei ole kuitenkaan uusi vaan 100 vuotta vanha. Sen juuret ulottuvat teollisuustyöyhteisöihin. Osallisuus on yleisesti mielletty osaksi työn uudelleen järjestelyjä, työntekijöiden itseorganisoitumista, vastuunottoa ja työntekoa koskevien, yhteisten sääntöjen noudattamista (mm. Kasvio 1990; Vartiainen 1994). Keskiössä olivat pitkään työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden näkökulmat. Teemoinahan nämä ovat kuitenkin edelleen paikkansapitäviä.

Aloitin artikkelin taustoittamalla lyhyesti aihealuetta ja sen erityispiirteitä. Tämän jälkeen erittelen konkreettisella tasolla osallisuuden johtamisen näkökulmia ja johtamistyön sisältöjä. Lopuksi teen lyhyen yhteenvedon osallisuuden johtamisesta työyhteisöissä.

## Työyhteisöosallisuuden taustaa

Johtaminen ymmärretään nykyään yhdeksi ammatillisen osaamisen erityisalueeksi. Organisaatioiden johtaminen, on sitten kyse julkisista, yksityisistä tai kolmannen sektorin organisaatioista, on muodostunut 2000-luvulla toimintaympäristömuutosten, politiikan, taloudellisen liikkumatilan, kilpailun ja henkilöstön näkökulmista haastavaksi työksi (mm. Lammintakanen ym. 2016). Tämä on näkynyt jo pitkään muun muassa erilaisten johtamisoppien (ismit) laajassa kirjossa.

Toinen huomionarvoinen seikka on siinä, että vaikka työntekijät on kautta aikain nimetty ”yrityksen tärkeimmäksi voimavaraksi”, on vasta viimeisten 30 vuoden aikana tämä alkanut todentua käytännössä. Näin ei ole kuitenkaan tapahtunut laajassa mitassa julkisissa palveluissa. Haaste näkyy nykyisin rekrytointiongelmina, työntekijöiden hyvinvointivajeina ja työn vetovoiman heikentymisenä. Esimerkkeinä käyköön sosiaalityö, vanhuspalvelut, osa terveystyökaluista, varhaiskasvatus ja aivan viime aikoina myös opetusala.

Kolmanneksi johtamiseen ovat tulleet mukaan vahvemmin käyttäytymistieteelliset orientaatiot. Puhutaankin valmentavasta, tukevasta, kuuntelevasta, ohjaavasta ja pedagogisesta johtamisesta. Tämä mukaan johtamisessa tulee korostaa oppimista, reflektiivistä työtettä ja demokraattista, työyhteisön kaikkia jäseniä osallistavaa johtamisotetta (esim. Senge 1997; Niiranen ym. 2010, 77–83).

Edellä kuvattu merkitsee organisaatioiden tunnuspiirteiden muuttumista. Yhdeksi keskeiseksi kehittämisteemaksi on muodostunut henkilöstön aseman vahvistaminen organisaatioissa. Pysyvien rakenteiden, prosessien ja toimintatapojen tilalle on pyritty rakentamaan vuorovaikutussuhteisiin ja muutoksiin reagoivaa osaamista (esim. Trias de Be & Kotler 2015). Tähän muutokseen sisältyvät lisäksi työntekijöiden motivointi, kannustaminen, osallisuutta korostavan kulttuurin luominen ja muutosta tukevien työskentelyolosuhteiden mahdollistaminen (Heikkilä ym. 2015; Pauleen & Gorman 2016).

Organisaatiot ovat siis johtamisen näkökulmasta tulleet tilanteeseen, jossa osallistavalla ja kannustavalla johtamisella voidaan vahvistaa palvelu- ja liiketoimintaa. Mutta arkipäivän kokemukset etenkin kunnista puhuvat osittain toista kieltä. Empiirisen tiedon valossa näyttää siltä, että esimerkiksi sosiaali- ja terveystyökaluissa johtaminen on vieläkin yksisuuntaista, vähäiseen dialogiin perustavaa ja melko heikosti työntekijöitä osallistavaa. Tämä koskee erityisesti isoja palveluorganisaatioita. Tästä voisi päätellä, että uudentyypiseen, demokraattisen dialogin käyttöönottoon on hyvinvointipalveluissa vielä matkaa (mm. Syvänen 2018). Tilannetta voisi kuvata myös termillä ”johtajuusvaje” samalla tavoin kuin kuvataan esimerkiksi ”työntekijävajetta” tai ”hyvinvointivajetta”.

Hyvätkin johtajat tarvitsevat osaavaa henkilökuntaa muun muassa kehittämistoimintaan (mm. Hannonen & Leinonen 2015; Salonen ym. 2017). Johtaminen, osallistuminen ja yhdessä tuotettu tieto muodostavat tärkeän toiminnallisen perustan työyhteisöissä. Tämän mukaan työyhteisöosaamisen haaste näyttäisi olevan

vuoropuhelun aikaansaaminen ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen (mm. Piippo ym. 2014). Siksi Syvänen ym. (2014, 326–328) näkevätkin vastavuoroisuuden, oppimisen, sisäisen motivaation ja luovuutta edistävän johtamisen olevan ratkaisu yhteisymmärryksen luomiseen. Heidän mukaansa johtamisessa tulee tunnistaa työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita, jotka osallisuuden kautta kanavoidaan työyhteisön hyödyksi ja ammatilliseksi käyttövoimaksi.

## Osallisuuden johtamisen näkökulmia ja sisältöjä

Työyhteisöjohtaminen on hektistä, paineellista ja monin odotuksin ladattua työtä. Tämä johtuu siitä, että johtajuus on alttiina tulkinnoille, erilaisille mielipiteille ja ristiriitaisille odotuksille. Siinä johtaja on ikään kuin vailla ”suojaa” kasvokkain työntekijöiden ja asiakkaiden keskellä. Tämä puolestaan altistaa johtajuuden kritiikille ja haastaa itse johtajan, mutta voi toisaalta myös vahvistaa uudenlaista johtajuutta (esim. Reikko ym. 2011). Kuten Juuti (1995, 91–64) aikanaan totesi, on se myös osoitus työyhteisön kypsyyssasteesta ja aikuismaisesta kulttuurista.



**KUVIO 1.**

Osallisuuden johtamisen näkökulmia ja sisältöjä työyhteisöissä.

Edellä kuvattu vaatii Sydänmaanlakan (2012) mukaan johtajalta vahvaa itseluottamusta ja itsetuntemusta. Juuri siksi jokapäiväiset johtamisteot ja kohtaamiset ratkaisevat, ei esimerkiksi virallinen asema organisaatiossa. Näin asian voidaan ajatella olevan ainakin asiantuntijaorganisaatioissa, joita esimerkiksi sosiaali- ja terveysorganisaatiot tyypillisesti edustavat.

Kun yhteenvetokuvioita (Kuvio 1) purkaa auki, huomaa osallistavaan johtamiseen ja johtajuuteen sisältyvän korkean ammattiosaamisen vaatimuksen. Kuvion keskellä olevat näkökulmat avaavat osallisuutta johtamisessa. Kun osallisuus ymmärretään työyhteisöissä työntekijänä olemisena, on mahdotonta kirjoittaa muutamalla lauseella sen moniulotteisuus ymmärrettäväksi. Siksi kuvion keskellä olevat johtamisen idiografiset näkökulmat ovat suuntaa antavia, mutta toimivat johtamisessa erittelyn välineinä. Kaikkien näkökulmien huomioon ottaminen yhtäaikaaisesti on kuitenkin mahdoton tehtävä hyvällekin johtajalle. Jos johtaminen kohdistuu työyhteisön taloudelliseen tilanteeseen, niin tärkeäksi saattaa esimerkiksi nousta työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen, kehittämisen näkökulmasta taas töiden järkevät uudelleenjärjestelyt.

## **Näkökulmatarkastelut**

Sosiaalisella näkökulmalla viitataan johtamisen näkökulmasta yhteisöllisyyden, sosiaalisten normien, käyttäytymisen ja työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen ylläpitoon työyhteisöissä. Johtaminen tukee joukkoon kuulumista kukin työntekijä kohdalla omalla erityisellä tavallaan. Elämäntilanteellinen puolestaan viittaa kuitenkin työntekijän elämäntilanteen riittävään tuntemiseen siinä määrin kuin se ylipäättään on mahdollista ja siinä määrin, miten se tukee työyhteisöosallisuutta.

Kulttuurisella näkökulmalla tarkoitan työntekijöiden arvojen, asenteiden, mielipiteiden ja kulttuuritaustojen huomioon ottamista johtamistyössä. Psykkishenkkinen sisältää ihmisenä olemisen perustarpeita, joista osallisuuden näkökulmasta tärkeitä ovat itsensä toteuttaminen, oppiminen ja liittymisen tarpeet, mutta myös henkilökohtaiset kokemukset arvostamisesta ja tasavertaisuudesta.

Ajallinen näkökulma liittyy osallisuuden aikajänteeseen eli siihen, minä ajankohtina osallisuus on syytä johtamisessa ottaa käyttöön ja millä intensiteetillä. Fyysinen tarkoittaa erilaisia areenoita, tiloja ja konkreettisia paikkoja osallisuuden mahdollistamiseksi. Niiden tehtävänä on myös suojata työntekijäkohtaista liikkumatilaa ja

reviiriä. Taloudellinen näkökulma merkitsee resursseja, joita työyhteisö tarvitsee osallisuuden ylläpitämiseen. Viimeksi mainittu näyttää olevan sekä osallisuutta edistävä että jarruttava tekijä julkisissa organisaatioissa – pulaa kun on niin rahasta kuin työntekijöistäkin.

## Osallisuuden sisällöt johtamisessa

Mainituista idiografisista näkökulmista voidaan johtaa tarkastelu osallisuuden johtamisen eri lohkoihin ja niiden sisältöihin. Osa lohkoista sisältää myös johtamisen periaatteita, jotka juontavat juurensa johtamisen arvoista. Ensinnäkin osallisuuden ymmärtäminen perusarvona sisältää näkemyksen siitä, miksi osallisuus tulisi määrittellä tärkeäksi osaksi nykyaikaista johtamista ja johtajuutta. Tähän voidaan sisällyttää ihmisten välinen yhteisyys ja osallisuus, mutta laajemmin myös sosiaalinen pääoma, esimerkiksi keskinäinen luottamus työntekijöiden keskuudessa. Erilaisten arvojen kategorioinnissa selviä yhtymäkohtia hyvään johtamiseen, ja tämä kirjoitettu myös muun muassa sosiaalialan eettisiin ohjeisiin (Talentia 2017).

Osallisuus voidaan mieltää osaksi yksilön perustarpeita. Tämä sisältyy ihmisten toiminnallisiin tarpeisiin (doing/acting) sekä ihmisenä olemisen ja liittymisen tarpeisiin (being) (mm. Allardt 1976; Nieminen ym. 2014). Kun työ ja työyhteisöt nähdään elämäntulon näkökulmasta merkittäviksi osana aikuisuutta, ovat samat perustarpeet läsnä myös niin työrooleissa kuin siviilielämässä. Altio (2013, 68–71) näkeeekin Antonovskysya (1985) sekä Doylania ja Goughia (1991) seuraten osallistumisen osaksi hyvinvointipalvelujen tehtävää, jossa yhtenä peruspilarina on osallisuus.

Vaikka Altio (2013, 68–71) ei suoraan kytke osallistumista johtajuuteen, tulee osallisuuden mahdollistaminen ja osallisuuden tunteet nähdä osana työntekijöiden perustarpeita, joita johtajuuden tarkastelussa ei voida erottaa. Näin ymmärrettynä osallisuus on oleellinen osa työntekijän koherenssin tunnetta eli ymmärrystä tarpeellisuudesta, mielen hyvinvointia, työn hallintaa ja työn mielekkääksi kokemista.

Arvoihin ja niistä johdettuihin johtamisperiaatteisiin voidaan lukea myös toisten työntekijöiden arvostaminen, tasavertaisuuden korostaminen ja oikeudenmukaisuuden ylläpitäminen. Yhtenä tärkeimmistä voidaan erityisesti työyhteisöjen muutostilanteissa johdon ylläpitämää luottamusta.

Koska osallisuutta voidaan pitää ihmisilajille tyypillisenä perusarvona, on sillä vahvoja yhtymäkohtia hyvinvointijohtamiseen. Edellä kuvatun perusteella työntekijät

haluavat tulla kuulluiksi ja osallistua työtä koskeviin päätöksiin. Yksi tapa on antaa erilaisille näkemyksille riittävästi tilaa. Tämä on johdon vastuulla. Jos hyvinvointijohtamiseen liitetään myös työn henkilökohtaistaminen, on selvää, että sillä on vaikutus työntekijän työhyvinvointiin, mutta myös tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Työn henkilökohtaistamisella tarkoitan työn sisältöjen suunnittelua ja muotoilua työntekijälähtöiseksi siinä mitassa kuin se on mahdollista. Voidaan lisäksi olettaa, että henkilökohtaistamisessa työyhteisön vaatimat ammatilliset kva­lifikaatiot (organisaation osaamisvaatimukset) ja työntekijöiden henkilökohtaiset kompetenssit (mm. kyvykkyys, vastuullisuus, itsensä johtaminen) kohtaavat toisensa (mm. Hanhinen 2010).

Käytännön johtamistyötä eli sitä, mitä johtajat jokapäiväisessä työssään konkreettisesti tekoina tekevät, on johtamiskirjallisuudessa löydettävissä yllättävän vähän sisältökuvia. Tämä puute johtuu osittain siitä, että johtaminen on monimutkaisten, käsitteellisten asioiden hallintaa sekä asiayhteyksien ja asiakokonaisuuksien ymmärtämistä. Ei voida siis luoda yhtä johtamistyön sisältökuvaa, joka kattaisi johtamisen tyhjentävästi (mm. Peltonen & Ruohotie 1991; Heikka 2008; Reikko ym. 2011; Hoffren 2019). Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksia ja kirjallisuutta lukiessa päätyy havaintoon, että asiakastyötä tekevien työtä on pilkottu ymmärrettäviin kokonaisuuksiin (esim. varhaiskasvatus, sairaanhoito, vanhustyö), mutta johtamista ja johtajuutta vain nimeksi.

Käytännön johtamistyö voidaan jakaa prosessivaiheisiin. Esimerkkinä käyköön johtamistyössä tarvittava tavoitteellisuus, oleellisten tietojen hankkiminen päätöksen tueksi, suunnittelu, työn toteuttaminen ja tulosten arviointi. Työn asiakirjahallinnointi eli tietohallinnon ylläpito ja arkistointi ovat niin ikään tärkeitä johtamistyössä. Sama koskee vanhahtavaa henkilöstöhallinto-käsitettä, joihin nyttemmin luetaan muun muassa osaamisen johtaminen, henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja päätöksenteko. Siihen voidaan sisällyttää myös lainsäädännön, asetusten, ohjeiden, suositusten ja organisaatioiden omien järjestelmien edellyttämät vaatimukset, jotka ohjaavat johtamista.

Kannustava johtaminen on osa osallisuuden ylläpitoa. Julkisella sektorilla kannustavuudessa on paljon opittavaa yritysmaailmasta (mm. Ylikorkala ym. 2018). Immateriaalinen kannustaminen sisältää yleensä kiitoksen, tunnustuksen, kiinnostuksen osoittamisen ja myönteisen palautteen. Konkreettisia kannustimia ovat muun muassa erilaiset palkkiot. Ensiksi mainittuihin kannustavuustapoihin julkinen sektori

on kutakuinkin yltänyt. Yrity maailmassa immateriaalisten kannustimien lisäksi on rahallisia palkkioita tai siihen verrattavia hyödykkeitä. Tätä kannustintapaa julkisissa palveluissa ei tiettyä poikkeuksia lukuun ottamatta ole juurikaan hyödynnetty.



**KUVA 1.**

Osallisuudessa on työyhteisöllistä voimaa. Kuva: Kari Salonen.

Osallisuuden johtaminen vaatii erilaisten työyhteisömenetelmien hallintaa (4). Menetelmät voidaan jakaa muun muassa osallistaviin, keskusteleviin ja esittäviin menetelmiin (Toikko & Rantanen 2009, 99–112; Salonen ym. 2017, 55). Näiden menetelmien perimmäinen tehtävä on saada yhdessä muutos aikaan tai sellainen asiantila, joka vie työyhteisöä eteenpäin. Tällöin voidaan puhua myös yhteiskehittämisen menetelmäosaamisesta. Ne eivät ole kuitenkaan tarkoitettu pelkästään johdon käytettäväksi, vaan erilaisia menetelmiä voidaan käyttää monissa tilanteissa. Niiden hallinta vaatii kuitenkin opettelua, ymmärtämistä ja jopa henkilökohtaista suhdetta eli mikä menetelmä toimisi parhaiten missäkin tilanteessa.

Käytännön johtamistyössä tarvitaan johtamismenetelmiä, joiden hallinta on pitkälti johdon vastuulla. Kyseeseen tulevat muun muassa kokoustekniikat, viestintäosaaminen,

aikatauluttaminen, työn organisointi, työn priorisointi ja logistiikka. Toki on muitakin. Osallisuuden näkökulmasta kyse on työskentelyn ja toimintojen hallinnasta, sujuvuuden varmistamisesta ja sen ymmärrettävyydestä. Tähän voidaan liittää myös verkostoituminen, jota muun muassa Sydänmaanlakka (2012) painottaa älykkäässä työyhteisöjohtamisessa.

Yhteisöllisyyttä tukevien johtamismenetelmien käyttö määrittyy organisaation perustehtävästä, resursseista, työnajosta, maantieteellisestä etäisyydestä ja vastuualueiden suuruudesta. Esimerkkinä käyköön tiimityö ja parityöskentely, joiden osallisuuden asteesta myös johdolla on oma vastuunsa. Tiimi- ja parityön rinnalla yhteisöllisiksi menetelmiksi voidaan lukea myös suunnitellut koulutus- ja kehittämistapaamiset sekä vapaa-ajan toiminnot.

## **Yhteenveto**

Työyhteisöjohtamisessa nykyinen suunta on kohti yhteisöllistä ja demokraattiseen dialogiin perustuvaa johtamista. Lisäksi johtajien roolit ovat painottumassa moniosaajaan. Tämä tulee esille erityisesti niissä organisaatioissa ja työyhteisöissä, joissa osaava johto on toiminnan jatkumisen ehto kilpailutilanteissa ja toimintaympäristömuutoksissa. Sisältöosaaminen ja sitä vahvistava osallisuuden menetelmäosaaminen ovat työyhteisöjohtamisen keskiössä.

Osallistavan johtamisen ja työyhteisökulttuurin syntyminen edellyttää ”ylhäältä alas” ja ”alhaalta ylös” tapahtuvaa johtajuuden tarkastelua. Tämä koskee niin julkisia, yksityisiä kuin kolmannen sektorin toimijoita. Vastuu kulttuurin kehittämisestä on kaikilla työntekijöillä, vaikka erityisen painon kehittämisestä saa johtajuus. Siten osallisuuden rakentaminen on moniulotteista, tietoista, vaativaa ja hidastakin.

Edellä kuvatut ja monet muutkin tässä artikkelissa mainitsemattomat asiat työyhteisöissä konkretisoituvat käytännön johtamisteoissa, sanoissa, puheissa, asenteissa, läsnäolossa ja työntekijöiden välisessä kohtaamisessa. Ei ole kuitenkaan olemassa yhtä johtamisopasta, joka kertoisi, miten osallisuuden johtaminen käytännössä tehdään.

Työyhteisöjohtaminen edellyttää toimintaa, jossa työntekijöille syntyy myönteisiä kokemuksia osallisuudesta. Tärkeää tässä on osallisuuden säätely, tilananto, ajan-kohta ja henkilökohtaisuus. Näin ymmärrettynä joukossa on enemmän ”voimaa”



kuin toisistaan erillään työskentelevillä työntekijöillä. Johtamisen näkökulmasta osallisuuden säätely on vaativaa. Se edellyttää johdon mukanaoloa mutta ”sääteliäästi”. Pitäisi siis osallistua, osallistaa ja olla tietoisesti läsnä, mutta samanaikaisesti riittävän etäällä.

Lopuksi vielä lyhyesti kannustavuudesta osana osallisuutta. Kannustavuuden perusteltu, yhdessä sovittu ja julkituotu käyttö työyhteisömenetelmänä liittyy organisaation arvoihin, työntekijöiden hyvinvointikokemuksiin, työn tuloksellisuuteen ja tätä kautta käytännön johtamistyöhön. Kannustavuus myös sitouttaa työntekijöitä organisaatioon, näin ainakin yritysmaailman opit meitä opettavat. Nähtäköön ne siis nykyistä selkeämmin osallistavaa johtajuutta vahvistavina asioina.

## Lähteet

Aaltio, E. 2013. Hyvinvoinnin uusi järjestys. Helsinki: Gaudeamus.

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: WSOY.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Acta Universitatis Tamperensis 1571. Tampere: Tampereen yliopisto.

Hannonen, E. & Leinonen, R. 2015. Työyhteisöjen osallistaminen moninaisuusosaamisen kehittämisessä. Teoksessa Punta-Saastamoinen, M.-L. (toim.) Moninaisuusosaamisen johtaminen – voimavara työyhteisöjen kehittämisessä. Julkaisusarja B 14. Kajaani: Kajaanin ammattikorkeakoulu, 54–61.

Heikka, H. 2008. Sosiaali- ja terveysjohtajan työn sisältö ja kompetenssi. D 968. Oulu: Oulun yliopisto.

Heikkilä, J.; Juntunen, S.; Mäkelä, T.; Naaranoja, M.; Piippo, J.; Saarisilta, J.; Sankelo, M.; Sinervo, T. & Tuomivaara, S. 2015. Osallistuvan innovaatiotoiminnan johtamisen tutkimushanke. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.) Yhdessä innovoimaan – osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Raportti 4/2015. Helsinki: TEKES & THL, 21–32.

Hoffren, M. 2019. Vaieta vai vastustaa? Tuhoava johtaminen vastavuoroisena johtamisprosessina. Dissertations in Social Sciences and Business Studies; 192. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Juuti, P. 1995. Johtaminen ja organisaation alitajunta. Aavaranta-sarja n:o 38. Helsinki: Otava.

Juuti, P. & Rovio, E. 2010. Keskusteleva johtaminen. Helsinki: Otava.

- Kasvio, A. 1990. Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Työelämän tutkimuslaitos sarja T 4/1990. Sosiaalipolitiikan laitos. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lammintakanen, J.; Rissanen, S.; Peronmaa-Hanska, E.; Joensuu, M. & Ruottu, T. 2016. Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:68. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Nieminen, A.; Tarkkainen, A. & Vuorio, E. (toim.) 2014. Kokemustieto, hyvinvointi ja paikallisuus. Raportteja 177. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Niiranen, V.; Seppänen-Järvelä, R.; Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Pauleen, D.J. & Gorman, G.E. 2016. Personal Knowledge Management: Individual, Organizational and Social Perspectives. Farnham: Gower Publishing Limited.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1991. Ihmisten johtaminen. Helsinki: Otava.
- Piippo, J.; Jantunen, S. & Suhola, T. 2014. Dialogisuus ja sensemaking työelämässä. Teoksessa Työelämän tutkimuspäivät 2013. Työn tulevaisuus. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 5/2014. Tampere: Tampereen yliopisto, 203–215.
- Reikko, K.; Salonen, K. & Uusitalo, I. 2011. Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimuksia 31. Turku. Turun ammattikorkeakoulu.
- Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinon, S 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Senge, P. M. 1997. The Fifth Discipline. The Art & Practice of the Learning Organization. London: Century Business.
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Helsinki: Talentum.
- Syvänen, S. 2018. Dialoginen johtaminen vanhuspalveluissa. Teoksessa Lammintakanen, J. & Laulainen, S. (toim.) Kohti vaikuttavaa päätöksentekoa ja johtamista hyvinvointipalveluissa. Publications of the University of Eastern Finland. General Series N0 24. Kuopio, Kuopion yliopisto, 127–144.
- Syvänen, S.; Tikkamäki, K.; Tappura, S. & Loppela, K. 2014. Luovuuden dialoginen johtaminen uudistumisen tekijänä. Teoksessa Työelämän tutkimuspäivät 2013. Työn tulevaisuus. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 5/2014. Tampere: Tampereen yliopisto, 325–336.
- Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet. Helsinki: Talentia.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Vastapaino.

Trias de Bes, F. & Kotler, P. 2015. Winning at innovation: The A-to-F model. New York: Palgrave Macmillan.

Uusitalo, I. 2019. Työssä oppiminen lastensuojelun sosiaalityössä – reunaehdoja ja mahdollisuuksia ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle. Turun yliopiston julkaisuja Sarja C osa Tom 482. Turku: Turun yliopisto.

Vartiainen, M. 1994. Työn muutokset työvälineet. Muutoksen hallinnan sosiotekniset menetelmät. Helsinki: Otatieto Oy.

Ylikorkala, A.; Hakonen, A.; Hakonen, N. & Hulkko-Nyman, K. 2018. Kokonaispalkitsemisen johtaminen – Ohjaa tai ajaudu. Helsinki: Alma Talent Oy.

# 10 Superseniorit – hyvinvointia ja osallisuutta ikäihmisille

Janina Luoto, Marju Lindholm & Katariina Felixson

**Superseniorit-viikko on Turun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja kasvatusalan opiskelijoiden toteuttama kokonaisuus. Tapahtuman aikana tarjotaan eri tavoin toteutettua, hyvinvointia tukevaa toimintaa ikäihmisille. Ensimmäinen Superseniorit-viikko järjestettiin vuonna 2016 osana EU-rahoitteista HASIC-projektia (Healthy Ageing Supported by Internet and Community). Kohderyhmän osallisuus projektissa on ollut peruseriaate Supersenioreiden ensitoteutuksesta lähtien.**

Idea ikäihmisille suunnatusta tapahtumaviikosta syntyi HASIC-projektin aikana, sillä projektiin osallistuneet ikäihmiset nostivat vahvasti esille erityisesti yksinäisyyteen ja matalaan tulotasoon liittyvät haasteet eläkeläisen arjessa. Ikäihmiset olivat itse merkittävässä roolissa tapahtumaviikon suunnittelussa heti alusta alkaen, ja viikon nimi Superseniorit-viikko on erään ikääntyneen herrasmiehen käsialaa.

Toukokuussa 2016 järjestetyn ensimmäisen Superseniorit-viikon kantavana tavoitteena oli edistää ikäihmisten osallisuutta järjestämällä heille erilaisia matalan kynnyksen tapahtumia, joissa he voisivat kohdata toisiaan. Lisäksi haluttiin tarjota ilmaisia tai hyvin edullisia ruokailu- ja harrastemahdollisuuksia. Koska sekä kohderyhmä että yhteistyökumppanit ottivat Superseniorit-viikon hyvin vastaan, päätettiin jo ensimmäinen tapahtumaviikon yhteydessä, että jatkoa seuraa. Ikäihmisten hyvinvointiin ja osallisuuteen keskittyvä tapahtumaviikko on juurtunut ammattikorkeakoulun ja lähimpien yhteistyökumppaneiden kevätkauden toimintaan: vuonna 2020 tapahtumaa suunniteltiin jo viidettä kertaa.

## **Ikääntyneiden hyvinvointia edistämässä**

Kuten tapahtuman nimestäkin voi päätellä, ovat Supersenioreiden kohderyhmänä ikäihmiset. Iäkkäällä väestöllä tarkoitetaan vanhuspalvelulain eli lain

ikäntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980 / 2012), mukaan vanhuuseläkkeeseen oikeutettua väestöä. Saman lain mukaan iäkkäällä henkilöllä tarkoitetaan ihmistä, jonka fyysinen, kognitiivinen, psyykinen tai sosiaalinen toimintakyky on heikentynyt korkeaan ikään liittyvien syiden vuoksi. Superseniorit-tapahtumissa ei kuitenkaan osallistumista ole rajoitettu tarkoilla kriteereillä, vaan tapahtumiin ovat olleet tervetulleita kaikki, jotka kokevat kuuluvansa kohderyhmään. Ikähaarukka tapahtumissa on ollut laaja; esimerkiksi vuoden 2019 toteutuksessa fysioterapeuttipöytäkirjojen mittauspisteillään pitämien laskelmien mukaan kävijöiden iät vaihtelivat aina 55 vuodesta 85 vuoteen.

Supersenioreiden toteutuksessa on alusta alkaen pidetty tärkeänä sitä, että kohderyhmälle voidaan tarjota maksutonta, matalan kynnyksen toimintaa, jolla voidaan tukea ihmisten hyvinvointia. Ihmisten hyvinvointi onkin sosiaalialan toiminnan ydintä, se on määritelty alan tavoitteeksi useissa asiakirjoissa (mm. Sosiaalihuoltolaki 1301 / 2014, International Federation of Social Workers, Lastensuojelulaki 417 / 2007).

Kun halutaan tukea hyvinvointia, on ensin pohdittava, mitä sillä tarkoitetaan. Hyvinvointi rakentuu eri osa-alueista, kuten ihmisen taloudellisesta hyvinvoinnista, sosiaalisista suhteista, käsityksestä omasta hyvinvoinnista sekä omanarvontunnosta (Karvonen, Moisio & Simpura 2009, 20). Hyvinvoinnin koke-  
mista lisäävät myönteinen tunneilmapiiri ja myönteiset vuorovaikutustilanteet (Ranta 2018). Toki myös ihmisen terveys ja toimintakyky vaikuttavat koettuun hyvinvointiin. Niitä taas voi tukea mm. hyvällä ravitsemuksella sekä liikunnallisuuden ja muun aktiivisuuden tukemisella. (Toimintakyvyn ylläpitäminen 2019.) Yleinen elintason nousu on vaikuttanut siihen, että välttämättömien tarpeiden, kuten ruuan, asumisen ja vaatteiden hankkiminen on jo monille ihmisille itsestäänselvyys, jolloin hyvinvoinnin kokemusta haetaan subjektiivisista kokemuksista ja itsensä toteuttamisesta sekä erilaisista osallistumismahdollisuuksista (Hämäläinen 2013, 13, 16).

Hyvinvointia lisäävänä tekijänä mainittakoon vielä musiikki, joka mm. lisää ihmisen kognitiivista toimintakykyä. Musiikki voi myös joko rentouttaa tai lisätä energiaa sekä lievittää ahdistusta, masennusta ja kipua ja tuoda tilalle mielihyvää. (Aivo-liitto 2018.) Näiden hyvinvointia tukevien osatekijöiden mukaisesti Superseniorit-tapahtumissa on haluttu antaa osallistujille mahdollisuus monenlaiseen terveyttä



Kuva: Superseniorit-hanke.

edistävään toimintaan, itsensä toteuttamiseen, musiikin kokemiseen, yhteisöllisiin kohtaamisiin ja yleisesti myönteisiin vuorovaikutustilanteisiin ottaen huomioon osallisuuden näkökulma. Musiikkia tapahtumissa on ollut eri muodoissa kuten yhteislaulutuokioina, musiikkiesityksinä ja konsertteina, musiikkia ja liikuntaa yhdistävinä erilaisina tanssimahdollisuuksina sekä muina musiikkia hyödyntävinä toiminnallisina tuokioina. Erityisesti nimekkäät esiintyjät, kuoroesitykset sekä yhteislaulutuokiot ovat palautteen ja kävijämäärien perusteella osoittautuneet kohde-ryhmää kiinnostavaksi musiikkitarjonnaksi.

Vuosittain Supersenioreissa on ollut musiikin ohella monenlaista muutakin terveyttä edistävää toimintaa. Ikäihmisiä on kannustettu liikkumaan mm. osallistujille tarjotuissa liikuntatuokioissa (esim. tuolijumpaa ja kauppakeskuskävelyitä), fysioterapeuttiopiskelijoiden pitämässä tasapainon ja voiman mittauspisteissä sekä tanssitunneilla. Lisäksi tapahtumissa on jaettu tietoa mm. lähialueiden liikuntapalveluista ikäihmisille, liikkumisen apuvälineistä sekä terveellisistä elämäntavoista liikunta- ja ravitsemussuosituksineen. Mukana on ollut myös tietoa ikäihmisten sairaanhoidosta ja apteekkien palveluista.

Myös itsensä toteuttamista on haluttu tukea vaihtelevin tavoin eri vuosina. Osallistujat ovat mm. saaneet kokeilla IT-opiskelijoiden toimintapisteellä erilaisia virtuaalipelejä sekä Croquis- eli krokiipiirtämistä, jossa kyse on nopeasta elävän mallin piirtämisestä. Toki myös edellä mainitut musiikki- ja liikuntatuokiot ovat antaneet mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen. Terveiden edistämisen, musiikin ja itsensä toteuttamisen ohella kaikessa toiminnassa on pyritty huomioimaan myös osallisuuden toteutuminen.

## **Osallisuus ja ikääntyminen**

Osallisuuteen liittyy ajatus siitä, että ihminen on kiinnittyneenä yhteisöön. Se voi olla laajasti tarkastellen esim. työmarkkinat tai yhteiskunta tai pienemmässä mitakaavassa paikallinen yhteisö tai ryhmä kuten harrastusryhmä. Osallisuutta voi kuvata myös tunteiden ja kokemusten kautta: siihen liittyvät mm. turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, autonomian, kunnioitetuksi tuleminen, arvostamisen, jatkuvuuden, elämän hallittavuuden ja ymmärrettävyyden, itsensä toteuttamisen, kyvykkyyden osoittamisen, hyvän tekemisen ja kumppanuuden tunteet ja kokemukset. Lisäksi osallisuutta voidaan tarkastella vapautena tavoitella ihmisen itsensä tai hänen yhteisönsä arvostamia asioita. Se on myös vapautta osallistua resurssien



Kuva: Superseniorit-hanke.

jakamiseen. Tarkasteltiin osallisuutta mistä näkökulmasta tahansa, tarvitaan sen toteutumiseksi vuorovaikutusta ihmisten kesken. Tärkeää on merkityksellisyyden kokeminen, jolloin usko omaan toimijuuteen kasvaa. (Isola ym. 2017, 10–11, 18–19.)

Kuten osallisuus muutenkin, tarkoittaa ikääntyneiden osallisuus monenlaisia asioita. Se liittyy vaikuttamisen mahdollisuuteen ja yhteenkuuluvuuden kokemukseen. Sitä voi tarkastella yksilötasolla, ihmisen vuorovaikutussuhteissa läheisten ja lähiympäristön kanssa, mutta myös laajemmin, esim. vaikutusmahdollisuuksina yhteiskunnan tasolla. Osallisuuteen liittyy kokemus lähiyhteisön arvostuksesta ja yhteisön jäsenyydestä. (Granö 2014, 274.) Osallisuus vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin. Autonomian ja aktiivisen kansalaisuuden kokemusten on todettu kohentavan ikääntyneiden elämänlaatua. Aktiivisella kansalaisuudella viitataan siihen, että ihmisillä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omalla toiminnallaan yhteiskunnan eri toimintoihin. (Luppi 2010, 873.) Aktiivinen kansalaisuus on siis osallisuuden toteutumista.



Ikääntyneiden kohdalla mahdollisuus yhteisöjen jäsenyyteen on erilainen kuin työikäisillä. Työmarkkinoiden ja työyhteisöjen jäsenyydet katoavat helposti eläkkeelle siirtymisen myötä. Hämäläinen (2013, 14) toteaa myös, että perinteiset sukulaissuhteisiin tai lähiympäristöön liittyvät yhteisöt ovat yksilöllistyneissä länsimaissa, kuten Suomessa, käyneet hatarammiksi. Ikääntynyt ei ehkä enää saa arkielämän tukea sukulaisilta tai naapureilta, vaan vastuu siitä on siirtynyt julkiselle sektorille.

Ikääntyneiden autonomiaa ja osallisuutta tarkastelleessa italialaistutkimuksessa nousi esiin haastateltujen toive päästä osallistumaan erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin ja tapahtumiin. Ikäihmiset kaipasivat enemmän kohtaamisia niin vertaisryhmänsä kuin nuortenkin kanssa (Luppi 2010, 76). Vanhusväestön osallisuutta, yksinäisyyttä ja taloudellista hyvinvointia tarkasteltiin myös 14 Euroopan maassa toteutetussa tutkimuksessa. Siinä todettiin, että nämä kolme tekijää ovat yhteydessä toisiinsa. Sosiaalinen osallisuus, kuten vapaaehtois- tai kerhotoimintaan osallistuminen tai ryhmäliikunta vähensivät selvästi yksinäisyyden kokemusta. (Niedzwiedz ym. 2016, 28–30.) Taloudellinen hyvinvointi taas oli sidoksissa sosiaalisen osallistumisen määrään etenkin miesten kohdalla. Vanhusväestön vähävaraisin osa osallistui muita vähemmän sosiaalisiin aktiviteetteihin ja koki eniten yksinäisyyttä. Näin ollen erityisesti tämän väestöosan hyvinvointia olisi mahdollista edistää sosiaalista osallisuutta tukemalla. (Niedzwiedz ym. 2016, 28–30.)

Ikääntyneiden osallisuutta rajoittaa myös arkuus lähteä kauemmas tutuista kotiympäristöistä. Lupp (2010, 890) artikkelissa nousi esiin vieraiden ihmisten ja tilanteiden arastelu, ikä oli nostanut kynnystä lähteä mukaan erilaisiin aktiviteetteihin ja kohtaamisiin. Tutkijan mukaan vanhusväestölle olisikin syytä tarjota matalan kynnyksen sosiaalista toimintaa myös logistinen saavutettavuus huomioon ottaen, koska ikääntyneiden elinpiiri pienenee usein kodin läheisyyteen. Myös Granö (2014, 274) toteaa, että ikäihmisillä yhteisöön kuulumisen kokemusta rajoittaa esim. liikumisen hankaluus ja sen mukanaan tuoma liikkeelle lähtemisen pelko.

## **Supersenioreissa ratkaisuja osallisuuden tukemiseksi**

Kun järjestetään tapahtumia, joissa halutaan edistää ikäihmisten osallisuutta, on ensimmäisenä haasteena saada kohderyhmä paikalle. Superseniorit-tapahtumissa on pyritty huomioimaan se, että vieraaseen ympäristöön lähteminen saattaa muodostua ikäihmisille esteeksi osallistua tapahtumaan. Eri vuosina toteutetuissa tapahtumissa tähän haasteeseen on vastattu erilaisin ratkaisuin. Ensimmäisenä vuonna

valitsimme lähestymistavan, jossa pääosa tapahtumista järjestettiin ikäihmisvoittoisilla asuinalueilla. Tällöin tapahtumapaikoiksi valikoituivat taloyhtiöiden kerhotilat ja pihat sekä lähiöiden keskeiset kohtaamispaikat kuten seurakuntatalot ja kirjastot. Osa tapahtumista onnistui houkuttelemaan paikalle ison joukon innostuneita ikäihmisiä, ja osallistujilta saatu palaute oli vuolaan positiivista. Valitettava tosiasia oli kuitenkin, että osa asuinalueilla järjestetyistä tapahtumista saavutti joko vain hyvin pieni joukon osallistujia tai huonoimmassa tapauksessa yhtään ikäihmistä ei saapunut paikalle kohtuullisen kattavista markkinointi- ja innostamisyrityksistä huolimatta.

Koska ensimmäisen vuoden lähiötapahtumat eivät houkutelleet ihmisiä kaikissa tapahtumissa toiveiden mukaisesti, ja myös koska lukuisten tapahtumien järjestäminen pienen opiskelijaryhmän voimin osoittautui liian työlääksi, karsittiin tapahtumapaikkoja vuosi vuodelta. Matalan kynnyksen saavutettavuus haluttiin kuitenkin säilyttää. Vuosien 2017 ja 2018 ratkaisuna viikon tapahtumat keskitettiin harvempaan mutta kuitenkin helposti saavutettavaan kohteeseen. Pyrimme valitsemaan paikkoja, joissa ajattelimme ikäihmisten liikkuvan arjessaan muutenkin.

Vuosien 2017 ja 2018 Superseniorit-viikon tapahtumapaikkoja olivat muun muassa Turun pääkirjasto, kauppakeskus Hansa, Kaarina-talo, Piikkiön seurakuntatalo, Turun konserttitalo, Uittamon tanssilava ja Koriston talli Kaarinassa. Tapahtumista on tiedotettu vuosittain Superseniorit-verkkosivuilla, tapahtuman Facebook-sivuilla, lehtimainoksissa sekä opiskelijoiden jakamina lentolehtisinä ja julisteina. Kokemus on osoittanut, että ikäihmiset seuraavat myös sähköisiä viestintäkanavia: esim. vuoden 2017 toteutuksen aikana laskettiin, että tapahtuman verkkosivut ja Facebook-sivut keräsivät yhteensä noin seitsemän tuhatta kävijää.

Vuonna 2019 tapahtumia keskitettiin sekä ajallisesti että sijainnillisesti. Kun aikaisempia vuosina Superseniorit-viikon tapahtumia oli järjestetty viikon kaikkina arkipäivinä, vuonna 2019 tehtiin valinta, että tapahtumat rajataan maanantaihin, keskiviikkoon ja perjantaihin. Tapahtumapaikoiksi valittiin kolme Turun alueen keskeistä kauppakeskusta, Skanssi, Forum ja Mylly, joissa tiesimme ikäihmisten liikkuvan säännöllisesti. Näin tavoitettiin sellaisiakin ihmisiä, jotka eivät olleet tapahtumista etukäteen kuulleet. Paikkavalinnassa tärkeää oli myös se, että kyseiset kauppakeskukset on helppo saavuttaa julkisen liikenteen avulla.

Lisäksi tapahtumapaikkojen valintaan on kautta vuosien vaikuttanut se, että Supersenioreiden tapahtumat halutaan järjestää maksuttomina osallistujille. Tämä on Niedzwiedzin ym. (2016, ks. edellä) tutkimuksenkin valossa merkittävä keino osallisuuden lisäämisessä ja yksinäisyyden vähentämisessä. Ensimmäinen Supersenioritviikko vuonna 2016 järjestettiin EU-hankerahoituksella. Vuoden 2017 Superseniorit-vuoden toteutukseen saimme Suomi 100 -projektirahoitusta. Tämän lisäksi tapahtumaa rahoitettiin usean sponsorin tuella.

Vuoden 2018 ja 2019 toteutukset sen sijaan tehtiin kokonaan Turun AMK:n ja sponsorirahoituksen turvin – sponsoreiden merkitys tapahtuman mahdollistajina onkin vuosi vuodelta kasvanut. Vuoden 2019 toteutukseen mukaan lähteneet pääsponsorit Turun seudun OP, Attendo sekä Viking Line ja näiden ohella tilat makсутta käyttöön tarjonneet Skanssi, Forum ja Mylly mahdollistivat Supersenioreiden vaakalaudalla olleen jatkon. Tärkeän lisänsä toivat myös vanhusneuvostot, jotka rahoittivat tapahtuman lehtimainokset.

Myös tapahtumien sisällöissä on haluttu ottaa huomioon osallisuuden eri osa-alueita. Osallisuuteen kuuluvat mm. autonomian ja turvallisuuden tunteet. On siis tärkeää, että ikääntyväkin ihminen selviytyy digitalisoituvan maailman palveluissa ja kykenee hoitamaan mahdollisimman pitkään omia asioitaan. Tähän Supersenioreissa on pyritty vastaamaan jakamalla tietoa mm. ikääntyneiden pankkipalveluista, nettihuijaamisesta sekä perintöasioista. Paikalla on myös ollut Kansalaisen IT-tuki, josta osallistujilla on ollut mahdollisuus saada IT-alan opiskelijoilta apua omiin tietokoneisiin ja mobiililaitteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Tapahtumissa on myös esitelty erilaisten järjestöjen toimintaa. Niiden toimintaan osallistuminen tai niiltä tiedon tai avun saaminen voi osaltaan esim. lisätä ikäihmisen turvallisuuden tai elämän hallittavuuden tunteita, tuoda vaikutusmahdollisuuksia tai vaikkapa mahdollisuuden osallistua vertaisryhmän toimintaan. Supersenioreissa on vuosien varrella ollut mukana monia Turun seudulla toimivia järjestöjä, jotka tarjoavat esim. terveyteen, vertaistukeen, virkistysmahdollisuuksiin ja alueen palveluihin liittyvää tukea ja tietoa ikäihmisille.

Erityisesti yhteistyötahoista on mainittava Turun ja Raison vanhusneuvostot sekä Kaarinan vanhus- ja veteraanineuvosto. Kuntalain (410/2015) mukaisesti kuntien on varmistettava ikääntyneiden vaikuttamismahdollisuus perustamalla vanhusneuvoston kuntaan tai yhdessä lähikuntien kanssa. Turun vanhusneuvosto

on ollut mukana Supersenioreissa ensimmäisestä toteutuksesta lähtien tuoden ikäihmisten äänen mukaan jokaisen toteutuksen suunnitteluun. Kaarinan vanhus- ja veteraanineuvosto oli mukana vuosina 2016–2018. Raision vanhusneuvosto taas saatiin mukaan vuonna 2019, kun Superseniorit-viikon päätöstapahtuma järjestettiin Raision Myllyssä.

Vanhusneuvostojen mukanaolo on antanut tapahtumia suunnitelleille opiskelijaryhmille mahdollisuuden päästä tekemään yhteistyötä kohderyhmän edustajien kanssa jo suunnitteluvaiheessa. Neuvostojen edustajat ovat paitsi tuoneet esiin toiveitaan ja ajatuksiaan ohjelman sisällöistä ja saavutettavuudesta, myös tarjonneet suunnittelijoiden käyttöön tietojaan ja verkostojaan ikäihmisten palveluihin liittyen. Lisäksi itse tapahtumissa neuvostot ovat jakaneet osallistujille tietoa omasta toiminnastaan tutustuttaen osallistujia samalla mm. ikäihmisten vaikutusmahdollisuuksiin omassa asuinkunnassaan.

Vanhusneuvostojen rooli on siis ollut merkittävä vuosittain suunnitteluprosessista lähtien. Osallisuuden toteutumiseksi merkittävää onkin ollut, että kohderyhmän edustajat ovat olleet mukana tapahtumien suunnittelussa alusta asti. Vuoden 2019 toteutuksen suunnittelussa kohderyhmän näkökulmia saatiin lisää, kun tapahtumia suunnitelleet opiskelijat pääsivät kyselymään Attendon yhden hoivakodin asukkailta heidän toiveistaan ikäihmisille suunnatun tapahtuman sisällöistä.

## **Onnistuneita osallisuuden hetkiä**

Osallisuus on toteutunut Supersenioreissa eri tavoin. Tuoreimpana esimerkkinä mainittakoon vuoden 2019 päätöstapahtuman Supersenioreiden muotinäytös. Mallina näytöksessä nähtiin vapaaehtoisia kohderyhmän edustajia. He olivat alueen eri järjestöjen sekä yksityisten kontaktien kautta mukaan lähteneitä rohkeita naisia ja miehiä, jotka esittelivät vaatteita tapahtuman osallistujille. Osallisuutta koettiin niin esiintyjien kuin yleisön joukossa. Yhteisöllisyyden ja merkityksellisyyden kokemukset nousivat esiin näytöksen aikana kuulluissa kommentteissa, ja yleisössä ohjelmanumero koettiin varsin kiinnostavana.

Vuoden 2018 toteutuksesta järjestäjien mieleen on jäänyt etenkin sosionomiopiskelijoiden Piikkiön seurakuntatalolla järjestämä keskustelutuokio temana “Mikä meitä yhdistää?” Kuvien ja esimerkkien tuella opiskelijat nostivat esiin keskustelun aiheita, jotka innostivat osallistujat aktiiviseen keskusteluun ja yhteiseen muisteluun.

Vuonna 2017 Superseniorit-viikon lopputapahtumassa Turun konserttitalon lavalla taas nähtiin nuorempien esiintyjien lisäksi upeita musiikkiesityksiä kohderyhmän edustajilta, kun Musiikillinen aikamatka läpi itsenäisen Suomen -konsertti täytti salin. Viimeistä penkkiä myöten täynnä ollut konserttisali raikui upeasti yleisön yhtyessä konsertin lopussa laulamaan Kultainen nuoruus -kappaletta, joka nostatti liikutuksen kyneleet järjestäjienkin silmiin. 2016 vuoden toteutuksesta mieleenpainuvia ovat olleet erityisesti lämminhenkinen pihapelitapahtuma Jyrkkälän lähiössä sekä Aurajokivarresta Turun linnaan kulkenut kulttuurikuntoilureitti, jonka varrelta ikäihmiset ja opiskelijat bongailivat yhdessä piiloutuneita pronssiveistoksia.

Näiden esimerkkien ohella yhteisöllisyyttä ja osallistujien välistä vuorovaikutusta eri vuosien tapahtumissa on nähty eri tavoin toteutetuissa muisteluhetkissä, bingoissa, yhteisissä liikunta- ja tanssihetkissä sekä yhteislaulutuokioissa. Yhteisöllisyys, merkityksellisyys sekä nuorten ja ikäihmisten kohtaamiset ovatkin olleet johtotähtenä Superseniorit-tapahtumaviikkojen suunnittelussa alusta alkaen. On haluttu luoda foorumi, johon ikääntyneiden on helppo tulla ja missä he tapaavat toisiaan, erilaisten palveluiden tuottajia sekä nuoria opiskelijoita. Samalla on annettu sosiaalialan opiskelijoille mahdollisuus päästä suunnittelemaan ja toteuttamaan konkreettista, hyvinvointia ja osallisuutta tuottavaa projektia ikäihmisten kanssa ja ikäihmisille.

Neljän vuoden kuluessa Superseniorit-nimi on jo kerännyt mainetta niin, että tapahtumat ovat saaneet vakituisia kävijöitä. Eri vuosien kävijämäärät ovat vaihdelleet ja huippuvuonna 2017 kävijöitä oli noin 1 500. Tapahtumissa jaettujen Superseniorit-kassien menekin perusteella vuoden 2019 kävijämäärä oli noin 800 tienoilla. Supersenioreista on myös kirjoitettu jo kaksi opinnäytetyötä, joista tapahtumakonseptista kiinnostuneet lukijat voivat etsiä lisätietoa aiheesta (ks. lähdeluettelo). Superseniorit jatkaa vuonna 2020 paikkansa vakiinnuttamista Turun seudun ikäihmisille hyvinvointia ja osallisuutta jakavana tapahtumakokonaisuutena, jossa ikääntyneiden ja opiskelijoiden välinen yhteistyö on avainasemassa.

## Lähteet

Aivoliitto 2018. Musiikki antaa aivoille siivet. Viitattu 11.7.2019 <https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/artikkelit/musiikki-antaa-aivoille-siivet/>.

Granö, S. 2014. Osallisuus vanhuudessa -seminaari. Gerontologia 4, s. 274–275

Hämäläinen, T. 2013. Kohti kestäväää hyvinvointia. Uuden sosioekonomisen yhteiskuntamallin rakennuspuita. Helsinki: Sitra. Viitattu 11.7.2019. [https://media.sitra.fi/2017/02/23225247/Kohti\\_kestavaa\\_hyvinvointia.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/23225247/Kohti_kestavaa_hyvinvointia.pdf).

International Federation of Social Workers. Viitattu 11.7.2019. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>.

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33. Helsinki: THL.

Karvonen, S., Moisio, P. & Simpura, J. 2009. Suomalaisten hyvinvointi ja elinolot 2000-luvulla. Teoksessa Lammi-Taskula, J.; Karvonen, S. & Ahlström, S. (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 20–37.

Kuntalaki (410 / 2015) <https://www.finlex.fi/>.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista (980 / 2012) <https://www.finlex.fi/>.

Lastensuojelulaki (417 / 2007) <https://www.finlex.fi/>.

Luppi, E. 2010. Autonomy and citizenship in the late third age. *Educational Gerontology* 36, 872–892.

Niedzwiedz, C. L., Richardson, E., Tunstall, H., Shortt, N. K., Mitchell, R. J., & Pearce, J. 2016. The relationship between wealth and loneliness among older people across Europe: Is social participation protective? *Preventive Medicine* 91, 24–31.

Ranta, S. 2018. "Miten" tulisi olla aina painavampi kuin "mitä". Blogissa Tutkittua varhaiskasvatuksesta. Viitattu 11.7.2019. <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2018/09/21/mita-vai-miten/>

Sosiaalihuoltolaki (1301 / 2014) <https://www.finlex.fi/>.

Toimintakyvyn ylläpitäminen 2019. THL. Viitattu 11.7.2019. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/hyvinvointia-vanhuuteen/toimintakyvyn-yllapitaminen>.

## **Lisätietoa Superseniorit-tapahtumaviikosta**

Laine, T. & Viitala, A. 2018. Osallistava toiminta ennaltaehkäisevässä vanhustyössä: SuperOpinnäyteseniorit-viikon suunnittelu ja koordinointi. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.2.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/156199>.

Tuominen, R.-M. & Vuorela, M. 2019. Superseniorit 2017: kohti elinvoimaista tapahtumakonseptia. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.2.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/226532>.

# Kirjoittajat

## ***Mari Berglund, TtM, kättilö, lehtori, koulutusvastaava, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi***

Mari Berglund toimii koulutuksen suunnittelu- ja kehittämistehtävissä ensihoidon, terveydenhoitotyön ja kättilötyön osaamisalueella sekä aktiivisesti kansallisissa ja kansainvälisissä projekteissa. Hän on toiminut projektipäällikkönä Erasmus LLP -projektissa Increasing Competence in Midwifery Education and Practice (INEC) 2013–2016 ja toimii tällä hetkellä vs. projektipäällikkönä DUUNI – Vanhemmuuden taidot työelämävahuudeksi 2018–2020 kansallisessa ESR-hankkeessa.

## ***Anna Blomroos, liikunnanohjaaja (AMK), tapahtumatuottaja, Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry (LiikU)***

Anna Blomroos toimii liikunnan aluejärjestössä tapahtumatuottajana. Hänen osaamisalueitaan ovat lasten ja nuorten liikunta sekä tapahtumien tuottaminen. Hän on ollut mukana Duuni – Vanhemmuuden taidot työelämävahuudeksi- ja Toimintakulttuurin liikunnallistaminen varhaiskasvatuksessa (ToLiVa) -hankkeissa.

## ***Katariina Felixson, VTM, koulutus- ja tutkimuspäällikkö, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi***

Katariina Felixson toimii koulutus- ja tutkimuspäällikkönä Turun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja kasvatustieteiden osaamisalueella. Hänen vastuualueeseensa kuuluu sekä sosionomi AMK-koulutus että osaamisalueen monipuolinen tutkimus- ja kehitystoiminta. Felixson on työskennellyt useiden ikäihmisten hyvinvoinnin lisäämiseen ja osallisuuden edistämiseen tähtäävien projektien projektipäällikkönä. Lisäksi hän on ollut keskeinen toimija Superseniorit-viikon kehittämisessä.

## ***Larissa Franz-Koivisto, VTM, aikuissosiaalityön esimies ja pääsihteeri Keski-Uudenmaan sote (Keusote) ja Caritas ry***

Larissa Franz-Koivistolla on monipuolinen osaaminen etenkin maahanmuuttotyön eri alueilta, ja hän on toiminut erilaisissa kehittämistehtävissä sekä järjestö- että kuntasektorilla ja nyttemmin kuntayhtymässä. Hänen kiinnostuksen kohteensa on palvelurakenteet, niiden toimivuus ja saavutettavuus.

## ***Tuula Hyppönen, ammatillinen opettaja, perhepsykoterapeutti (ET), toiminnallisen ryhmätyön ohjaaja (TRO) LAB-ammattikorkeakoulu***

Tuula Hyppönen toimii lehtorina LAB-ammattikorkeakoulu sosiaalialan Lasten ja perhepalvelujen kehittämisen YAMK-koulutuksessa. Hänen osaamisalueitaan ovat lastensuojelu, sosiaalialan työmenetelmät, monikulttuurinen työ ja hanketyö.

## ***Henna Isotalo, sosionomi (YAMK), nuorisotyön koordinaattori***

Henna Isotalo työskentelee Nousiaisten kunnan nuorisotyön koordinaattorina ja toimii aktiivisesti seutukunnallisen nuorisotyön useissa verkostoissa.

**Anni Itähaarla, FM, maahanmuuttajien suomen kielen opettaja ja ohjaaja**

Anni Itähaarlalla on pitkä kokemus suomen kielen ja viestinnän opettajana sekä kotoutumiskouluttajana eri organisaatioissa. Lisäksi hän toimii kielitutkintojen kehittäjänä ja arvioijana.

**Laura Jokinen, KM, suunnittelija, uraohjaaja, Lapin yliopisto, koulutus- ja kehittämispalvelut**

Laura Jokinen toimii uraohjaustehtävissä ja useissa eri kehittämishankkeissa eri kohderyhmien kuten 50+ -ikäisten työnhakijoiden, lukiolaisten ja perhevapaalla olevien vanhempien parissa. Hänen osaamisalueitaan ovat alueellisten työmarkkinoiden ja verkostojen tuntemus sekä erilaiset ratkaisukeskeiset ohjausmenetelmät.

**Pauliina Keskinarkaus, HTM, suunnittelija, uraohjaaja, Lapin yliopisto, koulutus- ja kehittämispalvelut**

Pauliina Keskinarkaus toimii projektipäällikkönä erilaisissa kehittämishankkeissa ja eri kohderyhmien uraohjaajana. Hänellä on monipuolinen kokemus yksilö- ja ryhmäohjaamisesta sekä osallistavasta verkko-ohjauksesta. Hänen osaamisalueitaan ovat valmentavat ja osallistavat menetelmät sekä osaamisen tunnistamisen prosessit ja kehittäminen.

**Sirppa Kinos, YTL, yliopettaja, sosiaalityöntekijä, projektityöntekijä, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Sirppa Kinos toimii Turun ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja kasvatustieteiden osaston yliopettajana sekä asiantuntijana useissa osallisuutta edistävissä hankkeissa.

**Hanna Kirjavainen, VTM, YTM, lehtori, tutkimusvastaava, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Hanna Kirjavainen työskentelee Turun ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja kasvatustieteiden osaston lehtorina sekä hanketyöntekijänä useissa sosiaalialaan liittyvissä hankkeissa. Hän toimii myös Sosiaalinen osallisuus ja aktiivinen toimijuus -tutkimusryhmän vetäjänä.

**Tiina Laakso, YTM, KM, lehtori, koulutusvastaava, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Tiina Laakso toimii koulutuksen suunnittelu- ja kehittämistehtävissä sosiaali- ja kasvatustieteiden osaston alueella sekä aktiivisesti kansallisissa ja kansainvälisissä hankkeissa projektipäällikkönä ja asiantuntijana. Vuosien 2018–2022 hankkeita ovat mm. VR Fast Track (ESR), POLULLA – maahanmuuttajat korkeakoulutukseen polkuopiskeluväylää pitkin (OPH), CoMe Strong (Central Baltic), 6Aika: DuuniPolku (ESR) ja PRO SOS – uudenlaista sosiaalityötä yhdessä rakentamassa (ESR).

**Marju Lindholm, sosionomi (AMK), hankekoordinaattori, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Marju Lindholm toimii sosiaali- ja kasvatustieteiden osaston hankekoordinaattorina Turun ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa. Hän on ollut mukana sosiaali- ja kasvatustieteiden kansallisissa ja kansainvälisissä hankkeissa, kuten CoMe Strong – Connecting Men and Stronger Local Communities sekä Pelimo–Pelillistämisen mahdollisuudet monikulttuurisuuskasvatuksessa. Hankkeiden ohella hän on ollut koordinoimassa vuosittain järjestettävää Superseniorit-tapahtumaviikkoa.



**Janina Luoto, KM, FM, pt. tuntiopettaja, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Janina Luoto toimii sosiaali- ja kasvatustieteiden päätoimisena tuntiopettajana Turun ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa. Hänen osaamisalueitaan ovat varhaiskasvatustieteet, oppiminen ja ohjaus, hanketyö sekä venäjän kieli.

**Anne Merta lehtori, TtM, työnohjaaja, seksuaalineuvoja, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Anne Merta toimii Turun ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja kasvatustieteiden osaamisalan lehtorina. Hän on toiminut projektipäällikkönä vuonna 2019 päättyneessä Oman elämän nainen -hankkeessa, toimii projektityöntekijänä Polulla-hankkeessa ja asiantuntijana GreenSam-hankkeessa.

**Päivi Myllymäki, FM, VTM, lehtori, julkaisuvastaava, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Päivi Myllymäki toimii viestinnän lehtorina sosiaali- ja kasvatustieteiden osaamisalueella ja sen ohella hänellä on opetusta myös mm. Master Schoolissa sekä yrityskoulutuksia. Hänellä on laaja kokemus myös suomen toisena kielenä -opetuksesta. Myllymäki toimii Terveys ja hyvinvointi -sektorin julkaisuvastaavana ja TALK Hyve -verkkolehden päätoimittajana. Hän on ollut mukana TKI-hankkeissa, mm. digitaalisen joustavan oppimisen DIGIJOUJOU-hankkeessa 2017–2019 ja Polulla-hankkeessa 2019–2020.

**Aki Rogel, VTM, suunnittelija, Helsingin yliopisto, Suomen Caritas ry**

Aki Rogel toimi aiemmin Suomen Caritas ry:ssä ja tekee nyt tutkimussuunnitelmaa Helsingin yliopiston kansanterveystieteen osastolla maahanmuuttajien terveydestä sekä kuuluu Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen monikulttuurisuustutkijaverkostoon. Hänellä on monipuolinen kansanterveyden asiantuntemus ja hän on toiminut pitkään yliopistolla tutkimustehtävissä mm. kaksostutkimuksessa. Rogel on toiminut useita vuosia sote-asiantuntijana erityisesti päihde- ja mielenterveysasioissa sekä sotealan johdon työnohjaajana ja mentoroijana sekä tehnyt ulkoista arviointia.

**Mirella Rouvinen, sosionomiopiskelija (AMK)**

Mirella Rouvinen työskentelee lastensuojelun sijaishuollon yksikössä ohjaajana.

**Elina Sainio, sosionomi (AMK)**

Elina Sainio työskentelee lastensuojelun sijaishuollon yksikössä ohjaajana.

**Kari Salonen, yliopettaja, YTT, VTL, FM, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi**

Kari Salonen työskentelee Turun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja kasvatustieteiden sekä sosiaali- ja terveysalan ylempien ammattikorkeakoulututkintojen yliopettajana. Lisäksi hän on Sosiaalinen osallisuus ja aktiivinen toimijuus -tutkimusryhmän jäsen.

***Eeva Timonen-Kallio, YTT, VTM, yliopettaja, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi***

Eeva Timonen-Kallio toimii yliopettajana Turun ammattikorkeakoulun Master Schoolissa sekä tutkimusvastaavana SIVISOTE–Lapsi- ja perhepalveluiden kehittäminen ja johtaminen -tutkimusryhmässä. Hänen osaamisalueitaan ovat TKI-toiminta, projektijohto, ammatillinen osaaminen, sosiaalipedagogiikka ja lastensuojelutyö. Hän on ollut mukana useissa kansainvälisissä tutkimus- ja kehittämishankkeissa asiantuntijatehtävissä ja projektijohtajana.

***Tarja Tolonen, sosionomi (YAMK), ammatillinen opettaja, tiimivalmentaja, LAB-ammattikorkeakoulu***

Tarja Tolonen toimii lehtorina LAB-ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa. Hänen osaamisalueitaan ovat aikuissosiaalihojaus, vertaismentorointi, verkkovalmennus ja -pedagogiikka sekä hanketyö.

***Veera Vähämaa, FM, sanataideohjaaja, Kirjan talo ry***

Veera Vähämaa toimii sanataideohjaajana ja sanataiteilijana. Hänen osaamisalueitaan ovat luova kirjoittaminen, teatteri-ilmaisu ja omakuullinen työskentely. Hän on työskennellyt Duuni-hankkeessa Kirjan talon projektityöntekijänä. Muita hankkeita, joissa hän on ollut mukana ovat mm. Hymykuopat, Satutandemi ja Kerrotaan Koiralle.



Osallisuuden edistäminen ja toimijuuden vahvistaminen ovat sosiaali- ja kasvatustieteiden keskeinen orientaatio, jonka toteuttamisessa vaaditaan erityistä ammatillista osaamista. Kokoelman artikkelit kohdentuvat osallisuuden edistämisen menetelmiin ja käytäntöihin jokapäiväisessä työssä. Ne tuovat näkyviin käytäntölähtöistä kehittämistä, kokemuksia ja sovelluksia erilaisista osallistamisen tavoista ja mahdollisuuksista. Julkaisun tavoitteena on tuoda struktuuria, laatua, osaamista, uusia näkökulmia ja ulottuvuuksia osallistamistoimintaan.

Kokoelma esittelee Turun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja kasvatustieteiden osaamisalan sekä Master Schoolin TKI-hanketoimintaa ja työelämäyhteistyötä osallisuuden edistämisen käytäntöjen yhteiskehittämisessä. Opettajat ja opiskelijat (AMK, YAMK) ovat kirjoittaneet artikkelit yhdessä työelämän asiantuntijoiden kanssa.

Julkaisu on tarkoitettu sekä oppimateriaaliksi sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden opiskelijoille että virikkeeksi alan ammattilaisille. Sen pyrkimys on kuvata erilaisia osallistujalähtöisiä ja vertaistoimintaa korostavia menetelmiä. Julkaisu tarjoaa esimerkkejä eri kohderyhmien kohtaamisesta ja vahvistaa menetelmäosaamista, jota tarvitaan, kun työskennellään tavoitteena mahdollistaa vaikuttaminen, osallisuus ja yhteisöllisyyden kokemus eri toiminta- ja työympäristöissä.

ISBN 978-952-216-770-5 (pdf)  
ISSN 1459-7764 (elektroninen)  
[www.turkuamk.fi](http://www.turkuamk.fi)



ISBN 978-952-216-770-5



9 789522 167705