

Merja Kylmäkoski (toim.)

OIVALLUKSIA, PÄIVITYKSIÄ JA MUUTOSTA

Yhteisöpedagogit (ylempi AMK)
toimialaa kehittämässä



AMK



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

**Oivalluksia, päivityksiä ja
muutosta – yhteisöpedagogit
(Ylempi AMK) toimialaa
kehittämässä**

Merja Kylmäkoski (toim.)

Merja Kylmäkoski (toim.)
Oivalluksia, päivityksiä ja muutosta -
yhteisöpedagogit (Ylempi AMK) toimialaa kehittämässä

ISBN 978-952-456-210-2 ISSN 2343-0664 painettu,
Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 1
ISBN 978-952-456-202-7 ISSN 1457-5531 verkko Sarja B 45

Kirjoittajat: Eeva Salmi, Marita Kokkonen, Minna Rajalin,
Tuula Kumpumäki, Tiina Juutilainen, Terhi Tamminen,
Sami Seppilä, Terhi Hunnako, Mika Joensuu, Lotta Ora,
Tero Lämsä, Merja Kylmäkoski ja Annikki Kluukeri

Taitto ja kansikuva: Emilia Reponen
© Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015

Paino: Winbase Oy, Kaarina 2015

Sisällysluettelo

Eeva Salmi 11

Ammattikorkeakoulujen ylempi tutkinto asiantuntijuuden ytimessä

Marita Kokkonen16

Nuorten toimintaedellytyksiä urheilun järjestötyössä

Minna Rajalin: 39

Työhyvinvoinnin tukeminen järjestöalalla

Tuula Kumpumäki:57

Arvioinnin merkitys ja merkityksellinen arviointi

Tiina Juutilainen: 70

Nuorten seinättömän työpajan vaikutusten arviointia

Terhi Tamminen:..... 96

*Paikka, aika, porukka ja tekeminen – Pajanuoren tarpeet ma-
talan kynnyksen työpajatoiminnan kehittämisen
lähtökohtina*

Sami Seppilä:111

Aidosta kohtaamisesta kasvuun ja muutokseen

Terhi Hunnako:121

Perehdyttäminen yhteisöllisyyden lisääjänä

Mika Joensuu: 141

Joukkoistaminen ja verkon parvet nuorisotyön muuttajina

Lotta Ora: 159

Taiteilija - uuden asiantuntijuuden airut

Tero Lämsä: 184

Näkökulmia palveluiden tuottamiseen ja palveluprosessien kehittämiseen järjestö- ja nuorisoalalla

Merja Kylmäkoski: 194

Opinnäytetyö – opiskelijan ja ohjaajan yhteistyöprosessi

Annikki Kluukeri: 203

Ammatillinen kasvu ja kehittyminen Ylempi AMK-tutkinnon ytimessä

A large, abstract graphic composed of several overlapping, irregular orange brushstrokes. The strokes vary in size and orientation, creating a sense of movement and depth. The largest stroke is at the bottom right, while smaller ones are scattered around it.

Luku 1

Eeva Salmi

Ammattikorkeakoulujen ylempi tutkinto asiantuntijuuden ytimessä

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on verraten uusi tutkinto – ensimmäiset koulutukset aloitettiin kokeiluna vuonna 2002 ja tutkinnot vakinaistettiin vuonna 2005. (Rauhala 2013,15). Tutkinto on kuitenkin vakiinnuttanut paikkansa ja tähän mennessä tutkinnosta on valmistunut yli 10 000 henkilöä. Tutkintonimikkeitä on 43. (OPH 2015).

Korkeakoulujen duaalimallissa Ylempi AMK-tutkinto ja yliopistollinen maisterin tutkinto ovat rinnasteisia. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ytimeksi on kuitenkin maisterin tutkinnosta poiketen muodostunut työelämäläheisyys ja työelämän laaja-alainen kehittäminen. Tutkinnon tavoite on ammattikorkeakouluasetuksen (1192/2014) mukaisesti se, että tutkinnon suorittaneella on syvälinen kuva ammattialasta, laajat ja syvälliset taidot toimia kehittäjänä ja valmiudet jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen. Ilmaisua ”syvälinen” on tässä olennainen. Ylempään tutkintoon hakeutuvalla tulee olla vähintään kolmen vuoden työkokemus asianomaiselta alalta (Ammattikorkeakoululaki 932/2014), joten perustutkinnossa saavutetut tiedot ja taidot ovat syventymässä kohti asiantuntijaosaamista ylempään tutkintoon tultaessa.

Ylempi AMK-tutkinto toteuttaakin erittäin hyvin käsitystä asiantuntijuuden kehittymisestä ja formaalin oppimisen merkitystä siinä prosessissa.

Asiantuntijuuden käsitteeseen liitetään usein pitkä-aikainen kokemus ja työelämässä kertyvä epämuodollinen osaaminen. Asiantuntijuuden kehittyminen vaatii kuitenkin myös tarkoituksellista taidon kehittämistä. Muodollinen, koulutuksessa saatu tieto tarjoaa käsitteelliset välineet, joiden avulla voidaan seurata alan kehitystä ja hankkia uutta tietoa. Muodollisen tiedon merkitys ja sen yhteys metakognitiivisiin prosesseihin on niin ikään merkityksellinen – asiantuntijat refleктоivat toimintaansa ja tietämystään. (esim. Lehtinen & Palonen 2011).

Ylempi AMK-tutkinnossa on kyse nimenomaan tarkoituksellisesta taidon kehittamisestä, jota tarvitaan asiantuntijana kehittymisessä. Opiskelijat ovat kokeneita ammattilaisia, jotka tulevat koulutukseen refleктоimaan omaa osaamistaan ja käsityksiään toimialastaan sekä haastamaan olemassaolevat asiantuntijuuden rajansa.

Ylempi AMK-opinnäytetyö

Asiantuntijuuden kehittäminen ja uuden tiedon tuottaminen tiivistyvät yleensä opinnäytetyöprosessissa. Ylempi AMK-tutkinnossa opiskelija ei valitse aihetta vain omien intressiensä mukaisesti vaan laajemmassa asiantuntijayhteisössä, johon kuuluvat opiskelijan lisäksi hänen opinnäytetyönsä tilaajayhteisön sekä oppilaitoksen edustajat. Opinnäytetyö suunnitellaan tässä kolmikantayhteistyössä siten, että kaikki osapuolet tunnistavat ratkaistavan ongelman olemassaolon ja määrittelevät yhdessä opinnäytetyön tavoitteet.

Työelämän edustajien näkemys korostuu aiheen valinnassa. Tällä tavoin varmistetaan, että opinnäytetyö on luonteeltaan aidosti työelämää kehittävä ja että tilaaja voi hyödyntää työtä ja sen tuloksia toiminnassaan.

Opinnäytetyöprosessi onkin parhaimmillaan jatkuvaa dialogia opiskelijan, työelämän ja kouluttajien kesken. Menetelmällisesti opinnäytetöiden kirjo on laaja. Työelämän kehittämismenetelmien lisäksi opinnäytetöissä käytetään perinteisiä tieteellisiä tutkimusmenetelmiä. Yhteisöllisten kehittämismenetelmien käyttö tukee edelleen asiantuntijuuden kehittymistä, sillä modernissa työelämässä tarvittava asiantuntijuus syntyy työryhmissä ja erilaisissa asiantuntijaverkostoissa – asiantuntijuus ei ole yksilön, vaan ryhmän ominaisuus. Tämä korostuu Humakissa ja erityisesti yhteisöpedagogien ylemmässä tutkinnossa – keskeinen teema on yhteisöllinen tiedon tuottaminen.

Humak on Suomen ainoa ammattikorkeakoulu, jossa ylempiä tutkintoja on enemmän kuin perustutkintoja. Humakissa voi perustutkinnossa opiskella yhteisöpedagogiksi, kulttuurituottajaksi ja viittomakielentulkiksi ja näistä kaikista on mahdollisuus jatkaa Ylempi AMK-tutkintoon. Yhteisöpedagogeilla ja tulkeilla tämä on mahdollista myös kansainvälisessä YAMK-tutkinnossa.

Nopea työelämän muutos on haastanut perinteisen ajatuksen asiantuntijuudesta. Humak tuottaa ylempien tutkin-
tojen kautta uutta osaamista, joka vastaa tämän päivän työelämän haasteisiin. Asiantuntijuudelle on käyttöä: YAMK-tutkinnon Humakissa suorittaneiden työllisyystilanne on erinomainen (OPH 2015).

Lähteet

Ammattikorkeakouluasetus 18.12.2014/1129.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932.

Lehtinen, E. & Palonen, T. 2011. Asiantuntijaosaamisen luonne ja osaamisen tunnistamisen haasteet. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 13 (4).

Opetushallitus 2015. Vipunen - opetushallinnon tilastopalvelu. www.oph.fi/tietopalvelut/tilastotiedot/vipunen

Rauhala, P. 2012. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon laadun kehittäminen. Teoksessa Töytäri, A. (toim.) Kehittyvä

YAMK - Työelämää uudistavaa osaamista. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu, Hämeenlinna.

The page features several irregular, hand-painted orange brushstrokes of varying sizes and orientations, scattered across the lower half of the page. The largest stroke is at the bottom right, while others are smaller and more isolated.

Luku 2

Marita Kokkonen

Nuorten toimintaedellytyksiä vahvistamassa urheilun järjestötyössä

Urheilun järjestöyöntekijät pitää herättää pohtimaan oman toimintansa mahdollisuuksia. Muuttuva maailma kaipaa yhdessä tekemistä, myönteistä yhteisöllisyyttä, jotta meillä on osaavia ja innokkaita urheilun tulevaisuuden tekijöitä. Nuorten ja aikuisten urheilun järjestötyön elämismaailmat herättävät monenlaisia ajatuksia. Nuoret päivittävät tekemisen nykyaikaan ja helpottavat aikuisten työtaakkaa. Aikuiset antavat tukensa ja nuoret houkuttelevat uusia nuoria järjestötyöhön. Urheilun toimintakentän dynaamisuus on taattu. Kuinka tämä toteutuu?

Nuorten kanssa toimiessani havaitsin heidän olevan valmiita tekemään hyvinkin erilaisia tehtäviä, kun nuoria pyytää mukaan. Työssäni Judoliiton koulutus- ja nuorisopäällikkönä kuulin usein väitteitä, ettei nuorisoa kiinnosta järjestötyö urheilun kontekstissa. Nämä toisilta kuullut kommentit ja oman kokemukseni ristiriita haastoi minut tutkimaan yhteisöpedagogiopintojeni kehittämistehtävässä tätä dilemmaa. Nuorten osallisuutta urheilun järjestötyössä on sivuttu nuorisotutkimuksissa, silti aiheesta on tutkittua tietoa hyvin niukasti. Artikkelissa kerron, millai-

sella toiminnalla urheilun järjestötyöhön voidaan innostaa nuoria mukaan ja näin muovata urheilun toimintakenttää muuttuvan maailman suuntaan.

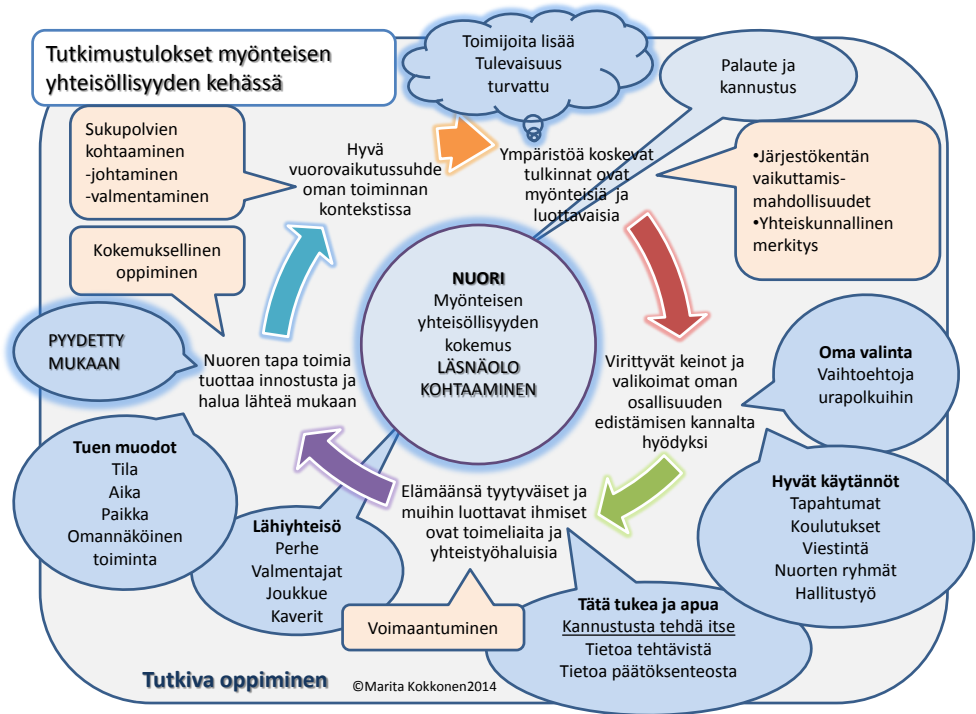
Selvitin ristiriitaa myönteisen ajattelun ja onnistuneiden kokemusten kautta. Kysyin 14 lajiliiton urheilevilta nuorilta (n=485) mitä mieltä he itse ovat urheilun järjestötyön mielekkyydestä ja tarjoaako urheilun toimintaympäristö heille osallisuuden mahdollisuuksia. Keräsin nuorten kokemuksia onnistuneista järjestötyöpoluista. Etsin tietoa, millaista tukea nuori kaipaa. Järjestötoiminnan kehittämiseksi pyysin nuorilta mielipiteitä siihen, millainen tuki kannustaa ja innostaa heitä jatkamaan järjestötyössä. Nuorten vastausten peilauspinnaksi hain tietoa lajiliittojen toimijoilta liittojen toimintatavoista nuorten osallisuuden lisäämiseksi.

Pohdin tuloksia tutkivan oppimisen näkökulmasta, minkä ydinajatuksena on kokemuksen kautta oppiminen. Syntyviä ilmiöitä reflektoidaan kaikkien osallisten kanssa ja yhdessä luodaan toimivia käytäntöjä, joita testataan. Arvioinnin jälkeen on mahdollisuus kehittää asiaa edelleen. Tutkivan ja kehittävän työotteen avulla pystyin todentamaan toimivat käytännöt ja huomioimaan nuorten mielipiteet. Näiden myötä kykenin kehittämään perustellusti entistä toimivampia käytäntöjä. Kehittämistyöni tuotti tietoa nuorten onnistuneista, erilaisista urapoluista urheilun järjestötyössä. Järjestöosaajiksi kasvetaan.

Ensimmäinen lähiyhteisö luo edellytykset. Valmentaja ja ohjaaja ovat keskiössä. Myönteinen kokemus auttaa jatkamaan. Nuoret osaavat ja uskaltavat ottaa vastuuta ja ideoida uutta, kun heille annetaan mahdollisuus toimia. Nuori tarvitsee kokeneempia tekijöitä tueksi. Lähtökohdat luodaan kannustamalla nuorta tekemään itse. Aikuisen tuki antaa nuorelle mahdollisuuden erehtyä. Nuorten kanssa toimiessani reflektio kokemuksellisuuden, osallisuuden ja voimaantumisen todellisuudesta virittivät ajatuksenjuoksuni kehittämään myönteisten yhteisöllisyyden kehämallin, jota testasin. Sen avulla perustelen käytännön löydökseni arjen toiminnaksi eli arkikirjoitan tutkimustulokseni.

Myönteisen yhteisöllisyyden kehä luo ymmärrystä

Uutta tietoa ja ilmiöiden ymmärrystä syntyy ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa erilaisissa tapahtumaketjuissa (vrt. Hakkarainen 2004, 304). Myönteisen yhteisöllisyyden kehässä en varsinaisesti tuo mitään merkittäviä uusia teemoja, vaan yhdistän tunnettuja teorioita yhteiseen tarkasteluun, millä koen olevan merkitystä nuoren kokonaisvaltaiselle kasvamiselle itselle niin tärkeässä urheilun toimintaympäristössä. (Ks. emt., 305.) Uskon mallini yksinkertaisuuteen ja sen käytännön toimivuuteen.



Kuvio 1. Tutkimustulokset myönteisen yhteisöllisyyden kehässä.

Värien ja kuvioiden selitykset:

Myönteisen yhteisöllisyyden keskiössä on nuori.

Punainen suorakaide = laajempia, välillisiä teemoja, jotka vaikuttavat ja joihin voidaan vaikuttaa

Siniset soikiot = tutkimuskysymysten vastaukset.

Kumpupilvi = kaikki toimii.

Nuori saa myönteisen yhteisöllisyyden kokemuksen kohtaamisissa (kuvio 1), joissa ollaan aidosti läsnä – niin aikuisten kuin toisten nuorten kanssa. Mielestäni tämä on kaiken lähtökohta ja se nousi esiin kohdatessani nuoria. Kohtaamisten myötä nuori tulkitsee toimintaympäristöönsä sen hetkisen tulkintansa sekä aiempien kokemustensa kautta. Kohtaamisen laatuun nuorten mielestä vaikuttavat eniten lähiyhteisö sekä nuorten kokema palaute ja kannustus.

Urheilujärjestöillä on mahdollisuus osallistaa ja sitouttaa nuoria toimintaan suotuisan ilmapiirin kautta sekä tuomalla esiin järjestönsä yhteiskunnallista merkitystä. Esimerkkinä voin mainita onnistuneen Your Move 2011 suur tapahtuman, jonka kävijämäärä oli 42 000 nuorta. Järjestelytehtävissä nuoria oli huikkeat 1500. Monessa lajiliitossa nuorten vaikuttamis- ja toimintamahdollisuudet olivat kohentuneet kampanjan myötä. (Berg, Gretschel & Humppila, 2011). Allekirjoitan tämän itsekin, sillä olin tapahtumassa kamppailulajinuorten taustatukena. Palkkasin Judoliittoon nuoren vastaamaan judon koordinoinnista. Kamppailulajit ovat yhdessä jatkaneet Your Moven linjoilla vuosittaista Your Fight -leiriä.

Kun nuori kokee oman toimintansa merkitykselliseksi ja löytää itselleen sopivia toiminnan vaihtoehtoja, hän tekee järjestön tehtäviä mielellään. Nuorisotutkija Piispa (2013, 13–16) haastaakin urheiluväkeä esittämällä, että kenties nuoria kiinnostaa urheilussa sosiaalisuus ja elämyksellisyys. Mielestäni tähän ajatukseen pitää syventyä urheilun

järjestötyössä. Viisas, vanhempi toimija neuvoo nuorta, ohjaa mielenkiintoisiin tehtäviin ja on saatavilla, mikäli nuori tarvitsee tukea. Nuori perehdytetään toimintaan ja päätöksentekoon. Vapaaehtoisen toiminnan, rohkeiden kohtaamisten ja luottamusta herättävien käytännön tehtävien myötä nuori alkaa luottaa omiin kykyihinsä tasaveroisena toimijana, jolloin hän kokee voimaantumista. Onnistuneiden kokemusten myötä nuori vetää mukaansa uusia toimijoita ja toimii heille mallina. Aarresola (2013, 58) kirjoittaa nuorten kilpaurheilun näkökulmasta omaehtoisuuden ja valinnanvapauden puolesta. Hän ehdottaa, että nuoret voisivat itse järjestää toisten lajien nuorten kanssa jotain yhteistä. Tämä kiinnittää nuoria tiiviimmin mukaan. Eräs onnistunut kehittämistestini oli, kun vammaisurheilun nuorisoyhdistys ohjasi Liikuntamaassa (9.11.2013) muille lajinuorille tutustumisen vammaisurheilun lajikirjoon. ”Parasta päivässä” -palautteessa toistui kommentit: hyvät tyypit, uudet lajit, uuden oppiminen, kiva tekeminen, uudet ihmiset ja uusi tapahtuman ideointi.

Kehitimme nuorten kohtaamisen raamit yhdessä Vammaisurheilu ja -liikunta ry:n nuorisopäällikön kanssa. Meillä oli valmis tapahtumafoorumi Liikuntamaassa, jossa vammaisurheilun nuoret tekivät erilaisia vapaaehtoistöitä. Rekrytoin muita lajinuoria luontevasti kehittämistehtävässäni mukana olleiden lajiliittojen kautta. Koulutimme vammaisurheilun nuoret vetämään lajinuorille tutustumisen erilaisiin vammaisurheilulajeihin sekä ideoimaan yhteisen kokemuksen myötä jotain uutta. Me aikuiset

olimme vain taustatukena nuorille.

Annoimme heille tilaa toimia ja olimme saatavilla silloin, kun he tarvitsivat tukea. Konkreettista apua olivat vain fläppipapereiden ja tussien kantaminen sekä aikataulujen seuraaminen! Nuorten kesken syntyi aitoa dialogia sekä uusia yhteisen tekemisen ideoita, jotka odottavat jatkotoimia. Aikuisina toimijoina konkreettisesti koimme nuorten huiman osaamispotentialin. Päivän onnistumiseen sekä alun ennakkoluulojen hälvenemiseen riitti, että me tukiaikuiset olimme aidosti läsnä ja annoimme nuorten toimia itse. Näin osoitimme oman kiinnostuksemme ja luottamuksen nuorten toimintaa kohtaan sekä vahvan uskon nuorten pystyvyyteen.

Kehittämistyössäni kokemuksiaan refleктоivat nuoret kertovat tarvitsevansa tilaa, aikaa ja paikan tehdäseen omannäköistä toimintaa. Paikalla tarkoitan fyysistä toiminnan paikkaa. Tilan miellän samoin kuin Kiilakoski, Kivijärvi, Gretschel, Laine ja Merikivi (2011, 59) laajemmaksi kokonaisuudeksi siten, että tilaan liittyy henkilökohtainen kokemus ja sosiaalinen ulottuvuus vuorovaikutuksen kautta. Kokemuksellinen oppiminen on oleellinen osa nuoren tekemismaailmassa.

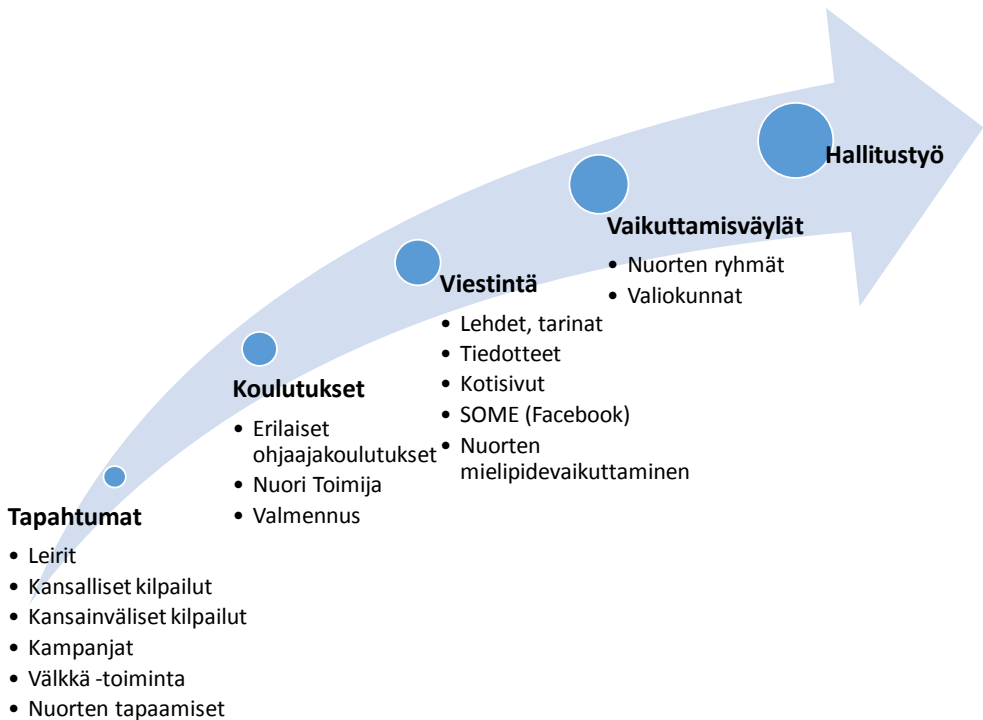
Nuoret eivät kaihda epäonnistumisia, vaan he kertoivat niiden kuuluvan osaksi oppimisprosessia. Näissä tilanteissa he erityisesti odottavat aikuisen tukea ja kannustusta. Onnistumiset innostavat edelleen testaamaan

omia rajoja. Rajanylitysten myötä syntyy ajalle tyypillistä toimintaa. Vastaavista kokeiluista ovat saaneet alkunsa nuorten uudenlaiset tavat liikkua – luoda itselle ja muille samanhenkisille kavereille tekemistä (vrt. Rannikko & Liikanen 2013, 5–6). Hyviä esimerkkejä kumpusi kehittämisprosessini aikana nuorten työpajakohhtaamisissa.

Esimerkiksi sukeltajanuoret järjestivät nuorten kohtaamisia, joissa rekrytoivat uusia ohjaajia ja kouluttajia. Uima-seurassa nuoret kehittivät yhdessä toimintaansa kilpaurheilun jälkeiselle harrastuksensa jatkumiselle. Taitoluis-telun nuoret saivat itse koordinoida yhteistä toimintaa ja suunnitella koko seuran juhlanäytöksiä. Nämä kokemukset vahvistivat kehittämäni myönteisen yhteisöllisyyden kehän toimivuutta.

Hyvä vuorovaikutussuhde kehittyy vähitellen toiminnan kautta. Järjestökentän vanhemmat toimijat usein tekevät työtään hyvin arvolutautuneesti eivätkä välttämättä tunnista nuoren kokemattomuutta ja epävarmuutta. Nuorempi ei ehkä ymmärrä vanhoja toimintatapoja, kun on tottunut jo koulussa toimimaan toisin kuin aiempi sukupolvi.

Avoin suhtautuminen asioihin ja yhdessä tekeminen tuo yhteistä ymmärrystä. Vanhemman toimijaporukan tehtävänä on luoda tilaisuuksia kohtaamisille, tilan antamista tekijöille, aitoa läsnäoloa erilaisissa ympäristöissä, joissa luodaan myönteistä yhteisöllisyyttä. Nuorempien osaajien



Kuvio 2. Nuorten osallistamisen hyviä käytäntöjä järjestötyössä. Urheilun lajiliittokysely 2/2014, 43 lajiliittoa.

roolina on tuulettaa tuoreilla näkemyksillä luutuneita käsitteitä, päivittää yhteinen tekeminen nykyaikaan opettaen vanhempia hyödyntämään esimerkiksi uusia teknologian sovelluksia. Oppimista tapahtuu koko ajan arjessa, kun on mahdollisuus tehdä. Vanhemmat urheilunasiantuntijat katsovat asioita oman kokemuksensa näkökulmasta.

Nuorempi tulevaisuuden osaajayhteisö tuo tekemiseen toisenlaisen, heidän elämäntodellisuutensa merkityksen. Kokemukset pitää tehdä näkyviksi – niistä pitää kertoa tarinoita. Tarinoilla markkinoidaan osaamista ja vahvistetaan toiminnan laatua. Toimijoita tulee lisää ja urheilun järjestöjen tulevaisuus on taattu. Menestyvälle huippu-urheilulle ja liikkuvalla kansalla on luotu laadukas perusta.

Lajiliitojen hyviä käytäntöjä nuorten osallisuuteen

Lajiliittokyselyllä sain tietoa lajien hyvistä käytännöistä nuorten oman toiminnan lisäämiseksi sekä järjestötyöhön kiinnittymiseksi (kuvio 2). Nuori innostuu järjestötyöhön, kun pääsee itse tekemään. Aluksi tehtävät ovat pieniä kokonaisuuksia. Kokemuksen ja onnistumisen myötä tehtävien vaativuus sekä vastuu kasvavat. Nuoret itse sekä lajiliittojen päättäjät olivat samoilla linjoilla. Vastaava käytäntö toimii partioliikkeessä sisäänkirjoitettuna toimintamallina (Nenonen 2013). Erilaiset tapahtumat koettiin hyviksi toiminnan lähtökohdiksi, sillä niistä löytyy varmasti kaikille tekijöille oikeankokoisia tehtäviä.

Erilaiset koulutukset ovat nuorille yksi järjestötyön kiinnostumisen väylä, joskin koulutuksissa on paljon variaatioita. Lajiliittokyselyn mukaan vain muutamassa lajiliitossa on nuorille suunnattua varsinaista järjestötyön koulutusta; pääsääntöisesti nuorille tarjotaan erilaisia ohjaajakoulutuksia. Usein lajiliittojen koulutukset suunnataan kaikille. Tällöin niitä on tärkeää markkinoida kohdenneusti nuorille, jotta viesti tavoittaa myös heidät ja he todella kiinnostuvat aiheesta.

Viestinnästä mainittiin perinteiset jäsenlehdet, joissa on nuorten tarinoita ja esimerkkejä. Valveutuneissa lajiliitossa hyödynnetään kaikki mahdolliset viestimet perinteisistä tavoista sosiaalisen median mahdollisuuksiin. Näin pyritään tavoittamaan mahdollisimman moni nuori.

Nuoret pitää ottaa rohkeasti mukaan kaikkeen toimintaan. Heille pitää antaa aikaa suunnitella ja tutustua lajiliiton ”byrokraatiaan”, tapoihin toimia mutta toisaalta myös vapautta rikkoa rajoja. Intoa ja uudistushalua ei pidä tyrehdyttää, vaan tuoda esille ja ottaa vakavasti. Nuorten kanssa toimiminen edellyttää elämistä ajassa, samat temput eivät toimi vuodesta toiseen. Your Move oli hyvä esimerkki nuorten osallistamisesta. Se toisaalta näytti myös nuorisotyön varjopuolen. Kaikki loppui kuin seinään, kun projekti oli valmis. (Lajiliittokysely 2/2014.)

Paras käytännössä lienee nuorisotoiminnan manuaali, jossa on asiaan kevyesti perehdytty, mutta pitäisi tehdä varmaan youtube-video vetävällä musiikilla, niin kohderyhmä innostuisi. Mielipidevaikuttaminen

ns. johtavilta nuorilta on paras ase. Silloin yleensä osuu ja uppoaa esim. värväysten suhteen eri projekteissa. Erityisesti pr- ja muissa tapahtumissa pitäisi kuunnella lisää nuorten ideoita = asiantuntijuus. (Lajiliittokysely 2/2014.)

Virallisten ja epävirallistenkin vaikuttamiskanavien kautta nuoret voivat vaikuttaa, jos itse haluavat ja lajiliittoissa on oikeasti halua ja tahtoa ottaa nuoret mukaan. Nuoret osaavat ja pystyvät, kun heille annetaan tilaa tehdä ja uskalletaan antaa vastuuta.

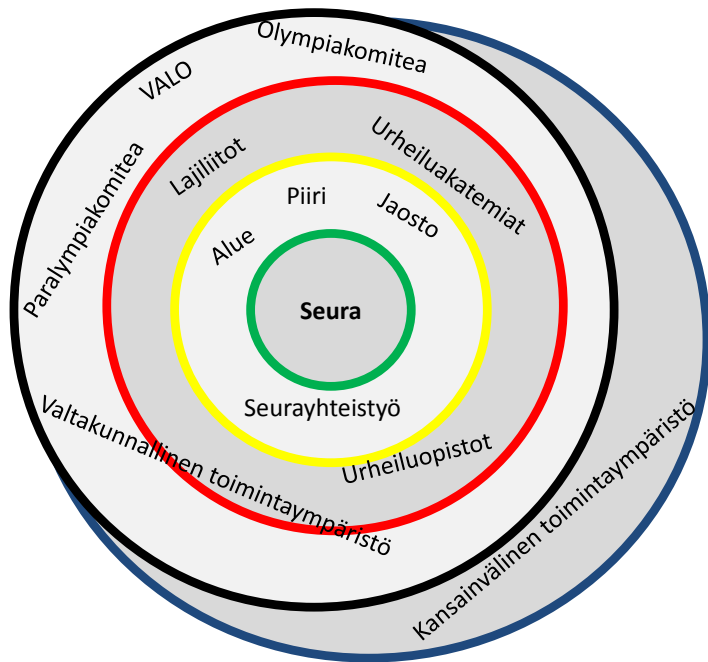
Nuoria osallistavan järjestötyön mahdollisuuksia

Kehittämisprosessini aikana oli mahdollista pysähtyä tutkimaan asioita ja luomaan niistä totutusta poikkeavia toimintamalleja. Uppouduin pohtimaan nuorten kertomuksia. Halusin palavasti saada heidän äänensä kuuluviin. Uskoni nuoren pystyvyydestä erilaisiin urheilun järjestötyön tehtäviin vahvistui entisestään.

Nuorissa on valtavasti energiaa ja tahtoa tehdä, pelotomuutta ottaa ja kantaa vastuuta. Meidän aikuisten tarvitsee vain antaa tilaa ja luottaa nuoriin. Paras tapa osallistaa nuoria on ottaa heidät mukaan oikean kokoisiin tehtäviin järjestössä jo heti heidän tultua mukaan yhteisöön. He kiinnittyvät toimintaan ja kokevat tekemisensä merkityksellisenä. Jatkaakseen järjestötyössä, nuorille tulee tarjota erilaisia vaihtoehtoja selkeästi ja pyytää heitä toimintaan. Tärkein vaikuttaja on lähiyhteisö ja erityi-



©M.Kokkonen 3/2014



Kuvio 3. Urheilumaailman erilaisia rooleja, tehtäviä sekä toimintaympäristöjä.

sesti ensimmäinen ohjaaja tai valmentaja. Seuroissa tulee valmentaa, kouluttaa ja ohjeistaa aloittavien harrastajien kokeneet vetäjät tähän erityisen tärkeään tehtävään.

Se, miten nuori kohdataan harrastuksen alussa, vaikuttaa vääjäämättä hänen tulevaisuuteen. Haluammehan aikuisina toimijoina taata kaikille nuorille loistavan tulevaisuuden hänen itsensä valitsemalla polulla?

Nuorten kanssa toimiessani opin uutta, löysin erilaisia mahdollisuuksia urheilun järjestötyön kehittämiseksi ja uudistin vanhaa. Kohtasin huippuhienoja järjestötyön ammattilaisia – nuoria ja vanhoja. Erityisesti olen kiitollinen nuorten innosta osallistua oman toimintansa näkyväksi tekemiseen. Nuoret ottivat minut vastaan vertaisena toimijana: minulle kerrottiin aitoja tilanteita – hyviä ja huonojakin. Opin ymmärtämään nuorten tapaa toimia, jolloin on helppo luoda käytännön onnistumisista teoreettisia malleja. Seuraavissa kappaleissa on helposti löytyneitä käytäntöjä toimenpide-ehdotuksiksi järjestön arki-toiminnan kehittämiseksi ja nuorten osallisuuden lisäämiseksi.

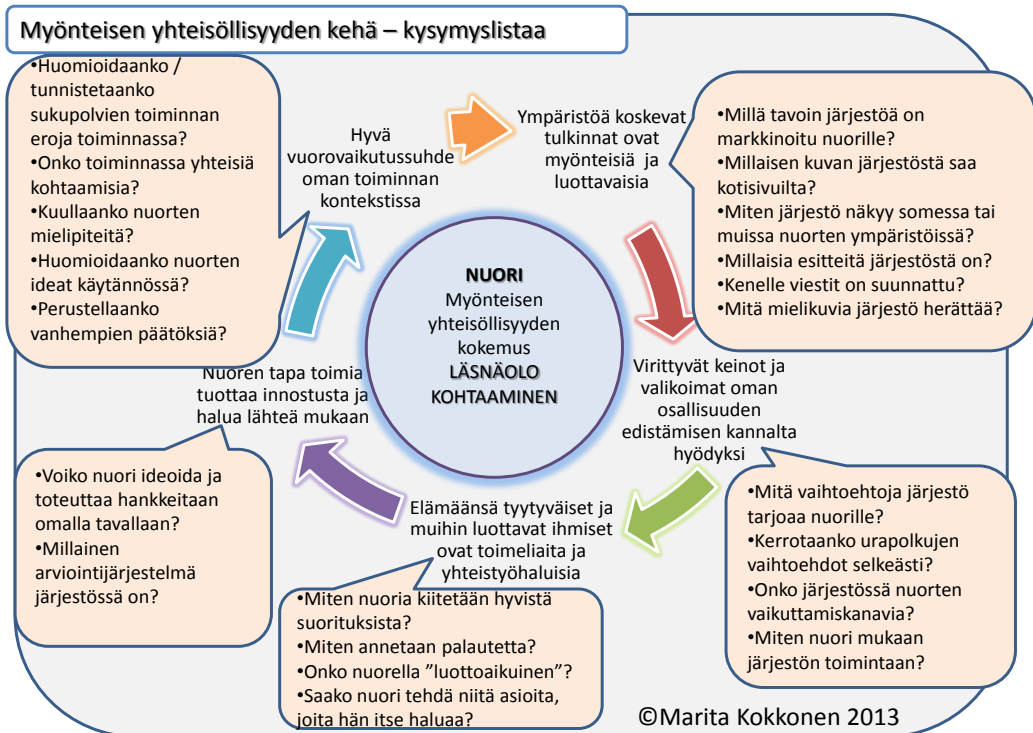
1. Kirjaa erilaiset järjestötyön urapolut selkeästi esille. Malleja tarvitaan nuorille, jotta he saavat tietoa järjestön eri tehtävistä ja muista toiminnan vaihtoehtoista (kuvio 3). Samat reitit sopivat myös varttuneemmille toimijoille. Tyypillisesti nuori aloittaa harrastajana ja jatkaa

uransa oman kiinnostuksensa mukaan. Eri lajeilla on erilaisia tehtäviä, joten kukin laji tarjoaa hieman erilaisia polkuja. Seuratoimintaan voi tulla myös muiden tehtävien kautta ja innostua varsinaisesti lajista myöhemmin. Samanlaisia tehtäviä löytyy seuroista, alueilta tai piireistä, lajiliitoista, valtakunnallisista kattojärjestöistä sekä kansainväliseltä toimintakentältä. Oman järjestön urapolut kannattaa kuvata nuorten omien mielenkiintoisten tarinoiden kautta. Kuvion 3 vasemman puoleisessa osassa on keskiössä harrastaja. Häntä ympäröi erilaisten tehtävien ja roolien kirjo, joista hän rakentaa omaa polkuaan järjestötyöhön kokeilemalla eri reittejä. Uloimmaksi olen kuvannut urheilutoiminnan tärkeitä ja välttämättömiä tehtäviä, joita tarvitaan onnistuneen kokonaisuuden tueksi. Oikeanpuoleinen kuvio mallintaa urheilutoiminnan monikerroksisuuden. Jokainen voi halutessaan rakentaa järjestötyön urapolkua aina kansainväliselle huipulle saakka, kuten urheiljatkin.

2. Tutustu osallisuuden malleihin. Osallisuuden tarkastelussa on erilaisia tulokulmia, joista rakentuu sovellusten kautta useita erityyppisiä malleja. (Ks. esim. Gretscler 2002.) Työni tarkasteluun sopivat hyvin Robert Hartin (1992) osallisuuden tikapuut sekä Harry Shierin (2001) osallisuuden polut. Löysin oivallisen materiaalipaketin ”Keepin´ it real” (2009), jossa näistä malleista oli käytännön sovelluksia. Julkaisussa pureudutaan organisaatioiden käytäntöihin

sekä aikuisen toimijan että nuoren toimijan näkökulmasta. Osallisuuden teoreettisten ilmiöiden kautta oppii ymmärtämään paremmin oman toiminnan kehittämisen vaateita.

3. Testaa oman organisaatiosi nuorten osallisuuden taso. Järjestöissä on hyvä tarkastella toimintaa nuorten toiminnan näkökulmasta. Onko järjestössä nuorilla realistisia mahdollisuuksia vaikuttaa haluamissaan asioissa? Järjestöissä voi arvioida asiaa omien intressien kautta tai käyttää valmiita malleja. Käänsin ”Keepin’ it real” -julkaisun materiaalista arviointilomakkeen *Oman organisaation tsekkauksista nuorten osallisuuden tasosta*. Testasin sen pilottikoulutuksessa sekä esittelin Hartin ja Shierin osallisuuden mallit. Pilotin kokemusten myötä laadin myönteisen yhteisöllisyyden kehään kysymyspatteriston (kuvio 4) asioiden arvioimista varten.



Kuvio 4. Myönteisen yhteisöllisyyden kehän osallisuuden kysymyspatteristo.

4. Kysy nuorten mielipiteitä. Mielipiteiden kysymiseen on monia tapoja. Nettikyselyt tavoittavat osan kohdejoukosta. Olen vakuuttuneempi kohtaamisten kautta saatavasta tiedosta. Kun kysyjä itse on läsnä, hän saa helpommin vastauksia myös strukturoiduilla kyselyillä ja järjestämällä niihin vastaamiseen aikaa. Työpajoissa nuorten mielipiteitä saa parhaiten ja monipuolisimmin. Autenttisessa tilanteessa, yhdessä keskustellen, asiat jalostuvat ja argumenteilla on vaikuttavuutta. Pitää uskaltaa kysyä, kuunnella ja olla läsnä.

5. Selkeyttä ja kerro järjestön päätöksentekoprosessi ja päätösten toimeenpano. Järjestöissä noudatetaan yhdistyslakia ja päätöksiä tulee tehdä säännösten mukaan. Usein oletetaan ihmisten tietävän päätöksentekoprosessit sekä toimeenpanon käytännöt. Arjen toiminnassa näin ei välttämättä ole. Uudet toimijat pitää perehdyttää perusasioihin erilaisia tapoja hyödyntäen. Kaikki asiat eivät ole selkeitä aikuisillekaan toimijoille, niin kuinka ne voisivat olla selkeitä nuorille, uusille toimijoille? Venkula (2005, 75) toteaa demokratian heikentyvän, jos ei ole yhteistä käsitystä asioista. Kun ihmiset eivät ymmärrä toistensa tarkoituksia, ei kehittämiskohteitakaan tajuta.

6. Luo kohtaamisissa yhteistä ymmärrystä eri toimijoiden välille. Kun yhteisistä asioista on samansuuntaiset käsitykset, asioilla on tapana järjestyä. Yhteisen tekemisen, kuten tapahtumien tai koulutusten, avulla sukupolvet oppivat ymmärtämään toistensa toimintatapoja. Yhteisiä kohtaamisen paikkoja ja tiloja kannattaa tietoisesti järjestää. Muiden lajiliittojen toimintamalleihin on hyvä tutustua ja soveltaa hyvät käytännöt omaan toimintaan. Urheilu- ja liikuntajärjestöjen rajojen yli on hyvä suunnata. Partiossa on oivallisia esimerkkejä nuorten johtamiskoulutukseen, talousasioiden hallintaan, viestinnän ja markkinoinnin onnistumiseen.

Nuorten johtajakoulutukset alkavat noin 15-vuotiaana, jolloin nuori toimii myös lippukunnan vertaisjohtajana.

Heillä on tukena muutamia aikuisia, jotka myös toimivat malleina onnistuneelle toiminnalle.

Nuoret kasvavat toiminnan ja partio-ohjelmaan kuuluvien koulutusten kautta. (Nenonen 2013.) Näitä toimivia käytäntöjä kannattaa soveltaa myös urheilujärjestöihin.

Urheilumaailmassa on paljon aivan turhaa vastakkainasettelua. Kuinka voidaan tehdä laadukasta urheilua ja valmennusta, jos järjestön perusasioista ei huolehdi ammattitaitoinen järjestöyönosaaja? Mistä tulee uusia urheilijoita, jollei ole osaavia ohjaajia? Mistä tulee urheilun hurmahenkisyys, ellei ole kilpailijoita?

Kaikkia toimijoita tarvitaan ja kaikille löytyy oman mielenkiinnon mukainen tehtävä. Kuka määrittää, mikä tehtävä on tärkein tai merkityksellisin? Jokaiselle ihmiselle on erilaiset asiat merkityksellisiä ja yhdessä toimiessa tärkeät asiat yhdistyvät. Näiden asioiden ymmärtämiseksi tarvitsemme edelleen yhteisiä foorumeita, joissa voimme avata käsitteitä, tehtäviä ja luonnollisia ilmiöiden kehityskulkuja. Kun luomme erilaisissa kohtaamisissa yhteistä ymmärrystä, erilaisuuden sietäminen laajenee ja uskalamme arvostaa kaikkien työpanosta urheilun ja liikunnan mielenkiintoisessa ja moniulotteisessa maailmassa. Näin rakennamme tulevaisuuteen vahvan urheilun toimintaympäristön.

Pysähdyin pohtimaan - opinnot antoivat puhtia työn kehittämiseen

Oivalluksia syntyy arjessa jatkuvasti, mutta niiden merkitys syvenee, kun niitä voi jakaa toisten kanssa. Työn elämämaailmassa on jatkuva muutos ja ainainen kiire. Arjessa ei malta syventyä riittävästi pohtimaan asioiden merkityksiä. Tavallisessa arjessa on haasteellista löytää aikaa ja perusteluja ilmiöiden tutkimiselle. Ylempi AMK-opintojen myötä oli pysähdyttävä pohtimaan kokonaisuuksia sekä niihin linkittyviä yksityiskohtia erilaisten tehtävien avulla. Oli rauhoituttava ajattelemaan teoreettisia lähtökohtia ja purettava arjen taitoja teorioiden kautta uusiksi, jalostuneemmiksi käytännöiksi.

Oman kehittämistyöni lähtökohta oli arjessa syntynyt ristiriita erilaisten mielipiteiden ja omien havaintojen välillä nuorten osallisuudesta. Kehittämistehtäväni aihio oli minulla jo opintojeni alussa, joten pyrin linkittämään koko yhteisöpedagogiopintojeni teemat kehittämistehtävääni. Tästä lähtökohdasta oli helppoa koota materiaalia ja tarkastella työhöni liittyvää ristiriitaa eri näkökulmista.

Itse kehittämistehtävän tekeminen antoi minulle mahdollisuuden opetella käytännössä erilaisia tutkimusmenetelmiä ja syventää arviointitaitojani. Lisäksi pääsin tutustumaan muiden toimijoiden työhön sekä sain laajentaa omia näkemyksiäni erityisesti nuorten tekemisiä havainnoimalla. Kaikenlaisen vastavuoroisen toiminnan merkitys omassa työssä kirkastui - oli erittäin helppoa saada nuoria sekä aikuisia osallistumaan ja tuottamaan tietoa.

Oma innostus tarttui muihin ruokkien heitä dialogiin, mikä edelleen syvensi omaa pohdintaani arjen toimintakentässä.

Myönteisen yhteisöllisyyden kehämäinen toiminta tutkivan oppimisen kontekstissa näkyy toiminnassani. Pyrin soveltamaan oppimaani erilaisissa toimintaympäristöissä. Oman toiminnan kehittäminen, työn sujuvuuden mahdollistuminen ja toisin tekeminen ovat mielestäni muuttuvan työelämän dynaamisia perusedellytyksiä oman osaamisen lisäämisessä. Yhteisöpedagogi ylempi AMK-opinnot toivat minulle oivallisen tilaisuuden ihmetellä työelämän asioita yhdessä toisten kanssa uudessa valossa.

Lähteet

Aarresola, Outi 2014. Omaehtoisuudesta urheilun kilpailuetu? Teoksessa Harinen, Päivi & Rannikko Anni (toim.) 2013. Tässä seison enkä muuta voi? Nuorisotutkijoiden ajatuksia nuorten liikunnasta ja sen kipupisteistä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisuja 65. Viitattu 14.4.2014. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/liikuntapamfletti2013.pdf>, 55-59.

Berg, Päivi & Gretschel, Anu & Humppila, Laura 2011. Ei nuorille, vaan nuorten kanssa. Miten mitata liikuntakulttuurin muutosta Your Move -kampanjassa? Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 47 & Nuori Suomi. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Viitattu 14.4.2014. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/yourmove.pdf>

Berg, Päivi & Piirtola, Maarit. 2014. Lasten ja nuorten liikuntatutkimus Suomessa - tutkimuskatsaus 2000-2012. Liikuntatieteellisen Seuran tutkimuksia ja selvityksiä nro 10. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura ry.

Hakkarainen, Kai & Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse 2004. Tutkiva oppiminen: järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Helsinki: WSOY.

Hart, Roger 1992. Children´s Participation: From Tokenism to Citizenship. UNICEF, Florence: Italy. Julkaisussa ”Keepin´it real” A resource for involving young people 2009. Ministry of Youth Development. Wellington, New Zealand. Viitattu 15.4.2014. <http://www.myd.govt.nz/documents/about-myd/publications/keepin-it-real/keepin-it-real.pdf>

Kiilakoski, Tomi & Kivjärvi, Antti & Gretschel, Anu & Laine, Sofia & Merikivi, Jani 2011. Teoksessa Määttä, Mirja & Tolonen, Tarja (toim.) Annettu, otettu, itse tehty. Nuorten vapaa-aika tänään. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 112. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.

Nenonen, Riikka. Järjestöpäällikkö, Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ry. 31.10.2013. Helsinki. Kokkonen, Marita.

Piispa, Mikko 2013. Huipulle vai hovin vuoksi – mikä 2000-luvun suomalaisnuoria liikuttaa? Teoksessa Harinen, Päivi & Rannikko, Anni (toim.) 2013. Tässä seison enkä muuta voi? Nuorisotutkijoiden ajatuksia nuorten liikunnasta ja sen kipupisteistä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisuja 65. Viitattu 14.4.2014. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/liikuntapamfletti2013.pdf>, 13-16.

Rannikko, Anni & Liikanen, Veli 2013. Liikunnan uudet ja vanhat tulokkaat. Mikkelin ammattikorkeakoulu D:16 Vapaamuotoisia julkaisuja. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.4.2014. http://www.mamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/mamk/embeds/mamkwwwstructure/21796_liikunnan_uudet_ja_vanhat_tulokkaat.pdf

Shier, Harry 2001. Pathways to Participation: Openings, Opportunities and Obligations, Young people and Society, Vol 15, John Wiley and Sons Ltd, United States of America, pp. 107-117. Julkaisussa ”Keepin´it real” A resource for involving young people 2009. Ministry of Youth Development. Wellington, New Zealand. Viitattu 15.4.2014. <http://www.myd.govt.nz/documents/about-myd/publications/keepin-it-real/keepin-it-real.pdf>

The page features several irregular, hand-painted orange brushstrokes of varying sizes and orientations, scattered across the lower half of the white background. The strokes have a textured, slightly grainy appearance.

Luku 3

Minna Rajalin

Työhyvinvoinnin tukeminen vertaismentoroinnin avulla

Tämä artikkeli liittyy opinnäytetyöhöni Verkkopohjainen vertaisryhmämentorointi työhyvinvoinnin tukena (Rajalin, 2014). Kyseisessä opinnäytetyössä tarkastelin niin sanotun eMessi-toiminnan kehitysprosessia hieman yli vuoden ajalla kahdessa peräkkäisessä Humanistisen ammattikorkeakoulun toteuttamassa hankkeessa. eMessi-toiminnan yleisenä tavoitteena on osallistujien työhyvinvoinnin tukeminen vertaismentoroinnin avulla. Opinnäytteessäni kuvasin eMessi-istuntojen kulun: mitä niissä tapahtui, kuinka vuorovaikutus rakentui ja mitkä teemat keskusteltivat. Kyselyaineiston perusteella selvitin humanistisen ja kasvatustieteiden työn ominaispiirteitä ja työhyvinvoinnin tilaa. Keskeinen tarkastelukohde oli myös verkkoympäristössä toimiminen: asenteet ja valmiudet sekä verkon vuorovaikutukselle asettamat rajoitukset ja mahdollisuudet.

Tämän artikkelin myötä avaan hankkeissa karttunutta tietoa ja kokemuksia vertaisuuteen ja verkkotyöskentelyyn perustuvasta toiminnasta työhyvinvoinnin tukena. Lisäksi nostan muutamia keskeisiä tuloksia eMessi-esiselvityksen aikana toteutetusta ja opinnäytetyön aineistona käyttä-

mästäni humanistisen ja kasvatustieteiden työntekijöille suunnatusta kyselystä. Kyselyn tuloksia ei aineiston suppeuden vuoksi suoraan voida yleistää koskemaan koko humanistista ja kasvatustieteen alaa. Suuntaa antavia päätelmiä voidaan kuitenkin tehdä.

Hankkeiden elinkaari

Toimin lähes koko opinnäytetyöprosessin ajan projektipäällikkönä eMessi-toimintaa kehittävässä hankkeissa: vuonna 2013 Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa Humanistisen ja kasvatustieteiden pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi (eMessi) -esiselvityksessä ja sen jälkeen marraskuuhun 2015 jatkuvassa, Työsuojelurahaston rahoittamassa Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyön tueksi (eMessi2) -hankkeessa. Olin hankkeiden ainoa kokoaikainen työntekijä. Humakin TKI-lehtori osallistui hanketyöhön erikseen sovitulla työpanoksella.

eMessi-hankkeiden perusajatus on eMessi-ryhmiin osallistuvien henkilöiden työhyvinvoinnin edistäminen verkkovälitteisen vertaismentoroinnin avulla. Vertaiskeskustelu vaikuttaa työhyvinvointitietoisuuden edistämisen kautta. Se palvelee myös omaan työhön liittyvien kysymysten, työhyvinvointiin vaikuttavien voimavarojen ja haasteteiden reflektoinnin kautta. Vertaismentoroinnin keskeinen käsite on joustava asiantuntijuus: ryhmätöissä tunnustetaan ja tunnustetaan jokaisen jäsenen asema asiantuntijana, mutta myös jäsenten eroavaisuudet osaamisen ja tietämisen suhteen.

Vuoden 2013 aikana toteutetussa esiselvitysvaiheessa tärkein tehtävä oli testata, onnistuuko verkkovälitteinen vertaismentorointi ylipäätään ja jos onnistuu, miten se käytännössä kannattaa toteuttaa. Jo esiselvityksen rahoitushakuvaiheessa päätettiin, että mikäli esiselvityksen aikana saadaan myönteisiä kokemuksia toiminnasta, jatketaan toiminnan kehittämistä laajemmassa jatkohankkeessa. Vaikka toimintaan liittyi vaikeuksia esimerkiksi ryhmien osallistujarekrytoinnin ja tapaamisten aikatauluttamisen kanssa, kokonaisuutena toimintatapa osoitautui kehittämisen arvoiseksi.

eMessi-esiselvityksessä osallistujien rekrytointi perustui avoimeen tiedottamiseen ja toiminta oli kaikille humanistisen ja kasvatusalan pienissä työpaikoissa työskenteleville avointa. Näin esiselvitykseen muodostettiin kaksi pilottiryhmää. Toinen ryhmistä oli ns. sekaryhmä, jossa mukana oli sekä kolmannella että julkisella sektorilla työskenteleviä. Toisen ryhmän kaikki osallistujat työskentelivät kolmannella sektorilla.

Esiselvitysvaiheessa osoitautui, että vaikka työntekijät pitävät työhyvinvoinnin kehittämistä tärkeänä ja vertaismentorointia potentiaalisena keinona siihen, ei osallistujia avoimen rekrytoinnin kautta ole helppo löytää. Pääosa rekrytoinnista perustui sähköpostiviestintään ja tiedottamiseen sosiaalisessa mediassa. Lisäksi hanketta esiteltiin erilaisissa tilaisuuksissa. Tilaisuuksissa potentiaalisten osallistujien kanssa käydyissä keskusteluissa tärkeimmäk-

si osallistumisen esteeksi nousi työssä koettu kiire ja vaikeus sitoutua toimintaan. Lisäksi verkkovälitteisyys mietittytti osaa keskustelukumppaneista.

Jotta eMessiz-hankkeen osallistujarekrytointi olisi helpompaa, hankkeen suunnitteluvaiheessa päätettiin hakea organisaatiotason kumppaneita mukaan. Samaan aikaan organisaatioille tarjoutui uudenlainen toimintamalli työhyvinvoinnin tukemiseen. Kumppaneita haettiin sekä valtakunnallisista että Keski-Suomen alueellisista Humakin yhteistyöverkostoista. Humakin koulutusaloista jatkohanke täsmentyi järjestöalalle. Valinnan perusteita olivat järjestötyöpaikoille tyypillinen pieni koko, järjestöalan työn ja työhyvinvoinnin tutkimuksen vähäisyys sekä järjestöalalta hankeaikana tulleet yhteydenotot ja kiinnostuksen ilmaukset eMessiä kohtaan. On myös huomattava, että kunnissa työskentelevät eivät miellä itseään kuuluvaksi hankkeen kohderyhmään vaikka työ on itsenäistä ja kollegoita ei omassa kunnassa ole.

eMessiz-hankkeessa on mukana erilaisia kolmannen sektorin toimijoita aina valtakunnallisista liitoista paikallisyhdistyksineen tietyn alueellisen tahon koordinoimiin järjestökumppaneista muodostuviin verkostoihin. Kumppanit ovat Keski-Suomen työpajayhdistys ry, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki, Omaishoitajat ja läheiset -liitto, Suomen 4H-liitto ja sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö TEHY. Kumppaniorganisaatioiden osallistuminen eMessi-toimintaan ja palautteen antaminen pilottiryhmien työsken-

telystä on välttämätön ja korvaamaton tuki hankkeen kehitystyölle.

eMessi2-hankkeen perustoiminto on eMessi-ryhmien toteuttaminen ja aineistonkeruu niiden toiminnasta. Aineiston ja kokemusten perusteella hankkeen aikana tuotetaan koulutusaineisto verkkovälitteisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta järjestöalalla sekä tutkimuksellinen loppuraportti. Saadun palautteen mukaan eMessi-yhteistyö on jo jossain määrin innoittanut uudenlaisten verkkovälitteisten toimintatapojen käyttöönottamiseen kumppaniorganisaatioissa. Lisäksi osa hankekumppaneista on hyödyntänyt eMessi-hankkeissa kertynyttä kokemustietoa omia toimintatapojensa kehittämässä sekä ohjelmistohankintojen tekemisessä.

Toimintamalli

Jatkohankkeessa ryhmät ovat organisoituneet siten, että ryhmien jäsenet rekrytoidaan joko saman liiton työntekijöistä, liiton paikallisyhdistysten työntekijöistä tai järjestöjen verkostoissa työskentelevistä. Hankekumppaniorganisaatiot ovat itse vastanneet sisäisestä tiedotuksesta ja rekrytoinnista. Hanke on tuottanut tätä tehtävää varten tarpeellista tukimateriaalia.

Ennen rekrytoinnin aloittamista käytiin tarkentavat neuvottelut hankekumppaneiden kanssa toiminnan yleisistä tavoitteista ja kohderyhmistä. Tavoitteena oli myös eMes-

si-esiselvityksestä poiketen sopia työparikäytännöistä kumppaneiden kanssa. eMessiz-hankkeessa kootut vertaismentorointiryhmät noudattavat pääpiireissään esiselvitysvaiheessa muodostunutta toimintatapaa. Kohderyhmänä ovat pienissä työyhteisöissä (viisi henkilöä tai vähemmän) työskentelevät asiantuntijatyötä tekevät henkilöt. Yleisimmin ryhmän koko on noin 5 – 6 henkilöä. Ryhmä on suljettu pienryhmä, joka kokoontuu noin 6 – 8 kertaa. Kaikki tapaamiset tapahtuvat verkkokokousjärjestelmän välityksellä ja yksi tapaaminen kestää noin 1,5 – 2 tuntia kerrallaan. Viiden hankekumppanin kanssa ryhmiä toteutuu eMessiz-hankkeessa yhteensä 10.

eMessi-ryhmissä on aina nimetty henkilö, jonka vastuulla on keskustelun eteneminen. Tämä henkilö ennen kaikkea kuuntelee tarkasti käytävää keskustelua ja esittää kuulemansa perusteella tarkentavia kysymyksiä ja tekee yhteenvetoja. Henkilö ei ole esimiessuhteessa muihin osallistujiin tai toimi heidän työhön perehdyttäjänään. Hän ei myöskään ole työnohjaaja tai terapeutti, vaan yksi vertaisista, jolla on ryhmän toteutumisen kannalta erilainen rooli kuin muilla ryhmän jäsenillä. Esiselvityshankkeessa tästä henkilöstä käytettiin pääasiassa fasilitaattori. Saa-dun palautteen perusteella tämä vierasperäinen nimitys ei ollut paras mahdollinen kuvaamaan ryhmän vastuuhenkilön roolia. Olen kysynyt erilaisissa kohtaamisissa, mikä nimitys olisi omiaan tässä yhteydessä. Kannatusta ovat saaneet ohjaaja, vetäjä, mahdollistaja ja kriitikistä huolimatta myös fasilitaattori.

Esiselvitysvaiheessa ryhmien ohjaamisesta ja teknisestä tuesta vastasivat eMessin työntekijät työparina. Oma roolini oli lähinnä toimia teknisenä tukena ja havainnoijana. Hankkeessa toiminut TKI-lehtori vastasi keskustelun etenemisestä. Jatkohankkeessa suurimpaan osaan ryhmistä on valikoitunut ohjaajat hankekumppaneiden työntekijöistä.

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on tarvetta

Työhyvinvointi on viime vuosina noussut vahvasti työelämän kehittämispuheeseen erityisesti Työ- ja elinkeinoministeriön Työelämän kehittämisstrategian vuoteen 2020 ja siihen perustuvan Työelämä 2020 -hankkeen myötä. Työhyvinvointi näyttäytyy näissä yhteyksissä erityisesti tuottavuuden rakentajana: työn houkuttelevuutta on parannettava niin, että työuran aikaiset katkokset jäävät mahdollisimman lyhyeksi, työhön siirrytään mahdollisimman ripeästi opintojen jälkeen ja eläkkeelle jäädään mahdollisimman myöhäisessä vaiheessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

Työhön liittyvää vointia tarkasteltiin Suomessa pitkään ensisijaisesti työpahoinvoinnin kautta. Vähitellen 2000-luvun aikana näkökulma on rikastunut työn positiivisten seikkojen tarkastelulla esimerkiksi positiivisen psykologian osana. Tämän johdosta tarkastelun kohteena ovat sekä positiiviset subjektiiviset kokemukset että sosiaaliset

käytänteet ja rakenteet. Suomessa erityisesti Jari Hakanen on nostanut keskusteluun voimavaroja tarkastelevan näkökulman muun muassa työn imu -käsitteen tutkimisen kautta. (Ks. esim. Juntunen ym. 2012, Manka ym. 2010 ja Hakanen 2005.)

eMessi-hankkeisiin liittyvät yhteydenotot ja tiedustelut sekä eri tilaisuuksissa saama mielenkiinto kertovat omalta osaltaan siitä, että työhyvinvointiasioista halutaan tietoa ja siihen liittyvät menetelmät kiinnostavat myös toimialoilla, joissa Humak toimii.

Tekemäni kyselyn perusteella tarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi on todellinen humanistisen ja kasvatustieteellisen sekä kulttuurialan työpaikoissa. Käytin kyselyä sekä eMessi-esiselvityksen loppuraportin että opinnäytteeni aineistona.

Kyselyn kohderyhmänä olivat humanistisen ja kasvatustieteellisen sekä kulttuurialan korkeakoulututkimuksen suorittaneet. Kysely lähetettiin sähköpostilla HUMAKin alumnit ry:n Nuoris- ja liikunta-alan asiantuntijat ry:n jäsenrekisteriin osoitteensa ilmoittaneille ja korkeakoulututkimuksen suorittaneille. Lisäksi avointa vastauslinkkiä jaettiin usean eri yhteistyökumppanin kautta. Sähköpostikyselyyn vastasi 156 henkilöä (vastausprosentti 22 %) ja avoimen linkin kautta tuli 41 vastausta.

Sähköpostikyselyyn vastaajista lähes kolmannes (29,5 %) vastasi, että omalla työpaikalla ei huolehdita työhyvinvoin-

nista. Työn raskuudesta nousivat esille erityisesti työn henkinen kuormittavuus, työmäärä ja työn hallintaan ja tavoitteiden epäselvyyteen liittyvät seikat. Vähiten raskuudesta oli työilmapiiriin ja ihmisten välisiin suhteisiin liittyvissä asioissa. Apua ja tukea työtehtäviin liittyen jaettiin ja annettiin yleisesti vastaajien työyhteisöissä: 93 % vastaajista ilmoitti auttavansa työkavereita tarvittaessa ja 73 % sai apua työkavereilta. Lisäksi 86 % vastaajista koki, että työyhteisössä on henkilö, jonka kanssa voi jakaa työhön liittyviä iloja ja suruja. Kuitenkin aineiston perusteella tarve työn vahvemmalle tukemiselle on olemassa, sillä 63 % vastaajista ilmoitti haluavansa enemmän tukea työhönsä, erityisesti työn kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Työnohjauksen mahdollisuus oli noin kolmanneksella vastaajista, vähiten julkisella sektorilla ja eniten yksityisellä sektorilla. Oman osaamisen kehittämiseen koulutuksessa on hieman yli puolella vastaajista. Työstä palautetta kaivattaisiin esimiehiltä, erityisesti julkisella sektorilla. Tärkein kanava palautteen saamiseen työstä ovat verkostot ja asiakkaat.

Mielestäni eMessin erityinen rikkaus on vertaispalautteen saaminen ja kiireetön oman työhyvinvoinnin pohtiminen. eMessi2-hankkeessa toteutetuissa palautekeskusteluissa toiminnan vahvuudeksi nousivat nimenomaan ajatusten ja kokemusten vaihto ja uusien näkökulmien saaminen. Palautteessa todettiin myös toiminnan vahvistavan yhteisöllisyyttä ja me-henkeä. Parhaimmillaan eMessi-ryhmä

toimi voimauttavana tuokiona kesken kiireisen työviikon. eMessi2-hankkeen tulokset ilmestyvät vuoden 2015 lopussa.

eMessin kehittäminen

eMessi perustuu vertaisuuteen, jaettuun asiantuntijuuteen ja asioiden jakamiseen yhdessä pienryhmässä. Osallistujat eivät välttämättä tee töitä yhdessä tai tunne toisiaan entuudestaan. Tyypillistä on, että osallistujien työtehtävät ovat samantyyllisiä, osallistujat työskentelevät esimerkiksi valtakunnallisen liiton palveluksessa eri puolilla maata tai valtakunnallisen liiton paikallisyhdistysten työtehtävissä.

eMessi-hankkeen tapaan toteutetulla vertaiskeskustelulla ei systemaattisesti voida eikä ole tavoitteena vaikuttaa työpaikkojen ilmapiiriin. Sen sijaan yhteisen keskustelun kautta tiedostetaan omaa työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä yksilöllisiä toimintatapoja ja asenteita. Yksittäinen työntekijä voi voimaantua ryhmäkeskustelun kautta edistämään omaa työhyvinvointiaan, kun hyväksi koettuja käytänteitä jaetaan.

Työnantajana toimiva hallitus ei aina ole tullut ajatelleeksi keinoja, joilla työntekijöitä voi tukea eikä työntekijä puolestaan ole syystä tai toisesta ottanut asiaa puheeksi. Toiminnalla on välillisesti vaikutus myös työyhteisötason työhyvinvointiin. Jokaisen yksilön toiminta yhteisön jäsenenä vaikuttaa yhteiseen ilmapiiriin. Yksilön toimintatapojen

muutos heijastuu koko työyhteisöön joko tiedostamatta tai tietoisesti. eMessi-ryhmän kautta työntekijä voi myös rohkaistua tekemään aloitteita työyhteisön ilmapiiriin kehittämiseen.

Verkkopohjaisen vertaismentoroinnin käyttökelpoisuus yksilötason työhyvinvointitietoisuuden vahvistajana on tullut selväksi eMessi-hankkeiden aikana. Luonteva jatkokysymys on, kuinka menetelmää voidaan soveltaa myös työyhteisö- tai organisaatiotasolla. Vertaistoiminnan ja mentoroinnin soveltamismahdollisuuksia ja erilaisia variaatioita on jo olemassa valtavat määrät, joten keskityn tässä nimenomaan verkkopohjaisen eMessi-toimintamallin soveltamiseen ja rikastamiseen jatkokehityksessä.

Eräs mielestäni keskeinen eMessin jatkokehityslinja on toimintatavan kehittäminen niin, että se tukee yksittäisen työntekijän lisäksi myös työyhteisön kehittämistä. Toiminnan uusi muoto voisi keskittyä oman työyhteisön sisällä kehittämiseen tai koota usean eri organisaation työntekijöiden kokemusten vaihtoon.

Kokemusten vaihdon ja keskustelun kautta nostetaan esille sekä työyhteisön kehittämistarpeita että koettuja hyviä käytäntöjä. Yhteisen keskustelun perusteella osallistujat saavat ideoita ja vaihtoehtoisia toimintatapoja oman organisaationsa kehittämiseen.

Hankehenkilöstön tuella työyhteisöt valitsevat itselleen

tarkoituksenmukaiset toimintatavat ja toteuttavat uudistuksia. Uudistusten vaikutusta arvioidaan työyhteisöittäin tapauskohtaisesti sovittujen mittareiden avulla. Organisaation ja työyhteisön tarpeiden tunnistaminen työhyvinvoinnin kehittämisessä ja tavoitteiden määrittely ovat keskeisiä toiminnan käytännön toteutusta suunnitellessa. Työyhteisötasoa kehittämään tähtäävän eMessi-ryhmän ohjaajan rooliin voisi sisältyä esimerkiksi työhyvinvointiriskien systemaattinen kerääminen ja työyhteisön tukeminen niiden käsittelyyn ja toimintatapojen kehittämiseen työyksikkö- ja/tai organisaatiotasolla.

eMessi-toimintamallia voidaan rikastaa lisäämällä siihen uusia menetelmällisiä elementtejä. Tähän saakka kohtaaminen on perustunut pääasiassa keskusteluun ja jossain määrin kirjoitettuun viestintään. Menetelmiä laajentamalla voidaan huomioida erilaiset oppimistyyli- ja yksilölliset mieltymykset. Menetelmien kautta voidaan myös tarjota keskustelulle systemaattisesti syötteitä keskusteluteemoiksi. Syötteiden tarjoaminen voisi tapahtua esimerkiksi pelielementtien kautta.

Lautapeleistä tutut erilaiset kysymys-vastaus -kortit on toteutettavissa verkossa, miksei myös kuvakorttien hyödyntäminen. Ensimmäiset kokeilut pelaamisesta eMessi-istunnossa toteutettiin keväällä 2015, jolloin testasimme ja sovelsimme Omaishoitajat ja läheiset -liiton OmaisOiva-toiminnassa kehitteillä olevaa peliä. OmaisOiva-pelin tarkoituksena on omaishoitajien hyvinvoinnin ja jaksami-

sen tukeminen. eMessin peliversiossa tavoite oli liki sama: työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukeminen. Pelaamisen tarkoituksena oli keskustelun herättäminen työhyvinvointiteemoista perinteisestä eMessi-istunnosta poikkeavalla tavalla.

Pelissä eMessi-istunnon osallistujat jaettiin kolmeen pariin. Ryhmän ohjaaja toimi pelin vetäjänä ja minä teknii-kasta vastaavana käytin pelilauttaa. Virtuaalinen pelilauta oli näkyvässä näytöllä siten, että kaikki pelaajat näkivät sen. Pelilaudan osoitinta pyöräyttämällä määräytyi yläotsikko, jonka mukaisesta teemasta pelin vetäjä esitti kysymyksen yhdelle parille kerrallaan. Yläotsikot olivat toimijuuden osa-alueet: kyetä, haluta, voida, osata täytyä ja tuntea. Kukin pari pohti väittämänsä muiden kuullen ja tuotti samalla vastauksen tai kannanoton kysymykseen. Tämän jälkeen muut pelaajat saivat arvioida vastausta ja päättää, hyväksytäänkö se ja samalla esittää omia näkökulmiaan kyseiseen teemaan.

Hyväksytystä vastauksesta sai yhden pisteen. Kysymyksiä esitettiin niin monta, että jokainen pari vastasi kolmeen kysymykseen ja lopuksi laskettiin parien pistetilanne.

Luonnollisesti varsinaista pisteiden kerryttämistä tärkeämpää oli työhyvinvoinnin käsittely eri näkökulmista. Eri osa-alueilla kysymykset saattoivat esimerkiksi olla seuraavanlaisia:

- **Kyettä:** Saatto nukkua öihin vai valvottavako työasiat?
- **Tuntea:** Mainitse kolme asiaa, joita arvostat it- sessäsi työntekijänä.
- **Osata:** Osaatko hyödyntää käytössäsi olevia työ- kaluja työssäsi? Saatto tarvittaessa apua ja neuvo- ja niiden käyttöön?
- **Haluta:** Mikä motivoi sinua omassa työssäsi?
- **Täytyä:** Koetko työssäsi olevan tehtäviä, joita sinun on pakko hoitaa, mutta koet ne epäolennaisiksi työ- si kannalta?
- **Voida:** Mainitse kolme asiaa, miten voit vaikuttaa työhyvinvointiisi.

Pelaaminen eMessi-istunnon yhteydessä osoittautui onnistuneeksi kokeiluksi ja onkin syytä pohtia, kuinka tätä kokemusten hyödynnetään jatkossa. Pelaaminen kuva- ja kysymys-vastaus-korttien avulla hyödyntää ensisijaisesti keskustelua ja pohdintaa ja eivät kovin paljon poikkeaa ”perinteisestä” eMessi-istunnosta, mutta tuovat siihen uudenlaisen tavan ottaa asioita puheeksi. Tarinallisuuden käyttö voi madaltaa kynnystä hankalien asioiden esille ottamiseen ja sanoittamiseen.

Systemaattista testaamista ja tiedon rakentelua

Tutkiva ja kehittävä työote on vahvasti läsnä ammattikor- keakouluihin liittyvissä keskusteluissa sekä tutkimus-, ke-

hitys- ja innovaatiotoiminnassa (TKI) että pedagogiikassa. Yksiselitteistä tulkintaa siitä, mitä tutkiva ja kehittävä työote oikeastaan on, ei kuitenkaan ole yleisesti tunnistettu tai määritelty (ks. esim. Suhonen 2009).

Tutkiva ja kehittävä työote on eräs Humakin yhteisöpedagogi Ylempi AMK-opintojen pedagogisen mallin menetelmällisistä lähtökohdista. Tässä yhteydessä työote toimii työvälineenä ammatillisten ilmiöiden jäsentämiseen, tutkimiseen ja arviointiin (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012, 4).

Ammattikorkeakoulun kasvattina ja työntekijänä ajattelen tutkivan ja kehittävän työotteen tarkoittavan systemaattista ja suunnitelmallista työtä, jonka taustalla on huolellinen perehtyminen aiheeseen sekä teorian että käytännön kautta.

Toiminta ja mahdolliset kokeilut valmistellaan huolellisesti ja niihin liittyvät valinnat ovat perusteluja. Palautteen keruu ja arviointi eri näkökulmista ovat jatkuva osa prosessia. Toiminnan kehittäminen tapahtuu arvioinnin kautta perusteltuja ratkaisuja tekemällä.

Edellä kuvattu toimintatapa on sisäänrakennettu eMessi-projekteihin. Opinnäytetyöni oli pieni osa laajempaa eMessi-kehittämiskokonaisuutta ja kytkin myös suurimman osan muista opintoihin liittyvistä tehtävistä hankkeeseen. Opintojen myötä tarkastelin hanketyötä todennäköisesti erilaisista näkökulmista kuin mitä muuten olisin

tehnyt. Opintoryhmä auttoi aktiivisella kyselemisellä ja kyseenalaistamisella, toki myös tuella, perustelemaan tehdyt valinnat vielä huolellisemmin.

Kokonaisuutena kahdenvuoden opiskelu kokoaikatyön rinnalla oli rankka, mutta ennen kaikkea antoisa. Opintojen linkittäminen työhön oli varmasti hyödyllistä sekä työn kehittämisen että oman oppimisen kannalta. Tämän käänköpuolena oli työn vahva läsnäolo myös vapaa-ajalla, kun työpäivän jälkeen ja viikonloppuisin jatkoin arkityöhön liittyvien teemojen tarkastelua.

Kontaktijaksot kiinnostavien teemojen ja opintoryhmän seurassa tarjosivat toisaalta mukavaa vaihtelua, uusia näkökulmia ja osittain myös irtioton työn arkeen.

Opintojen kautta minulle avautui ajankohtaiskatsaus järjestö- ja nuorisoalan työelämän ilmiöihin ja työelämän kehittämiseen. Mielestäni minusta tuli osaavampi ja systemaattisempi kehittäjä. Opinnot toimivat peilinä, jonka kautta työtä ja myös omaa ammatti-identiteettiä oli mahdollista tarkastella eri tulokulmista. Erään eMessi-osallistujan sanoin: ”kun pääsee keskustelemaan muiden kanssa (...) ajatukset syvenee ja jotakin oppii”.

Lähteet

Hakanen, Jari 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012. Opetussuunnitelma. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma Yhteisöpedagogi (ylempi AMK). Viitattu 1.6.2015. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/06/OPS-YAMK-janu-2012-2014.pdf>

Juntunen, Pauliina & Puumalainen, Jouni & Mäkelä-Pusa, Pirkko 2012. Perustuksia valamassa. Pientyöpaikkojen työterveysyhteistyö. Kuntoutussäätiön työselosteita 43/2012.

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pien-työpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergös Tampereen yliopisto.

Rajalin, Minna 2014. Verkkopohjainen vertaismentorointi työhyvinvoinnin tukena. YAMK-opinnäytetyö. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma. Humanistinen ammattikorkeakoulu

Suhonen, Liisa 2008. Ammattikorkeakoulun lehtoreiden käsityksiä tutkivasta ja kehittyvästä työotteesta. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Joensuun yliopisto.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 1.6.2015. http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

The page features several large, expressive orange brushstrokes of varying sizes and orientations, scattered across the lower half of the white background. The strokes have a textured, hand-painted appearance with irregular edges.

Luku 4

Tuula Kumpumäki

Arvioinnin merkitys ja merkityksellinen arviointi

Arviointi on järjestötoiminnassa päivän sana. Järjestöissä halutaan kehittää arviointitoimintaa ja tehdä toiminnan tuloksia entistä näkyvimmiksi. Järjestöt kokevat tärkeäksi, että toiminnasta ja sen hyödyistä voidaan kertoa toimintaan osallistuville ja jäsenille sekä rahoittajalle ja muille sidosryhmille. Samalla halutaan vahvistaa myös omaa ymmärrystä toiminnan tavoitteista ja tarkoituksesta. Myös kansalaisjärjestöjen toimintaympäristön muutokset haastavat järjestöjä tarkastelemaan perinteisiä toimintatapojaan.

Tämä artikkeli perustuu yhteisöpedagogi ylempi AMK-opintojeni opinnäytetyöhön, jossa selvitettiin pienen ja keskisuuren Raha-automaattiyhdistyksen (myöhemmin RAY) rahoittaman yleistoiminnan arviointikäytäntöjä. Tässä yhteydessä arvioinnilla tarkoitetaan itsearviointia eli järjestöjen itse tekemää oman toimintansa arviointia. Opinnäytetyön aineisto kerättiin järjestötoimijoille suunnatulla kyselyllä ja haastatteluilla.

Lähestyin opinnäytetyössäni arviointitoimintaa hyvin käytännönläheisesti tavoitteenani edesauttaa arviointitoiminnan kehittämistä. Humakin ylempi AMK-opinnot painottavat tutkivaa ja kehittävää työtettä. Tutkivan ja kehittävän työtteen merkitystä voi tarkastella esimerkiksi Toikon ja Rantasen (2009) esittämän tutkimuksellisen kehittämistoiminnan käsitteen näkökulmasta.

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tiedon ajattelun syntyvän nimenomaan käytännön yhteyksissään, ja

sen keskeisenä kriteerinä on käyttökelpoisuus. Käytännöllisen tiedon tehtävänä on tukea kehittämistä. (Emt., 54, 113). Ajattelen, että olen opinnäytetyölläni voinut tuottaa järjestöille niiden kehittämistoimintaa tukevaa käyttökelpoista tietoa.

Artikkeli kokoo yhteen opinnäytetyön tausta-aineistosta ja selvitystyön tuloksista yhden näkökulman järjestöjen arviointitoimintaan ja sen kehittämisen suunnasta. Tarkastelen artikkelissani ensin lyhyesti järjestöjen toimintaympäristöä ja arvioinnin tarpeellisuutta suhteessa siihen. Sen jälkeen avaan opinnäytetyössäni esiin nostamani arvioinnin merkityksen ja merkityksellisen arvioinnin käsitteitä. Lopuksi esitän joitakin ajatuksia siitä, miten arvioinnista voisi tulla osa jokapäiväistä arjen toimintaa.

Pieni kuva järjestömaailman muutoksesta

Järjestöjen toiminnassa on totuttu asettamaan suuria tavoitteita ja askeltamaan vahvalla sykkeellä kohti parempaa maailmaa. Ja hyvä näin. Ilman tätä intoa ja paloa moni uudistus, palvelu, kohtaaminen, apu ja mahdollisuus olisi jäänyt toteutumatta. Samalla järjestöissä valitettavan usein vaikuttaisi olevan hukassa kyky kirjoittaa konkreettisesti auki sen toiminnan toivotut tulokset ja vaikutukset. Eli juuri ne pienet asiat, jotka tahdittavat ja ohjaavat matkaa kohti tavoiteltua parempaa.

Suomalainen yhdistys- ja järjestömaailma on hyvin poikkeuksellinen. Samaan aikaan kun Suomessa on rekisteröityjä yhdistyksiä noin 130 000 ja järjestöjen toimintaan osallistuu lähes miljoona suomalaista (Patentti- ja rekisterihallitus 2015, SOSTE 2015), puhutaan paljon myös järjestöjen toimintaympäristön ja järjestöjen toimintaan vaikuttavista muutoksista (mm. Eronen, Hakkarainen, Londén, Peltosalmi & Särkelä 2013, Saukkonen 2013). Vaikka tulkinat muutoksen suunnasta vaihtelevat, vallitsee tutkijoiden keskuudessa yksimielisyys perinteisen kolmannen sektorin, kansalaisyhteiskunnan ja vapaaehtoistoiminnan

muutoksesta. Muutoksen taustalla nähdään erilaisia syitä ja ilmiöitä. Esimerkiksi Saukkosen (2013, 13, 24) mukaan tähän ovat vaikuttaneet lisääntynyt individualismi, ihmisten henkilökohtaiset mieltymykset ja kiinnostuksen kohteet. Moni kansalaisjärjestötoimija voi helposti myös allekirjoittaa Putnamin (2000, 148) esittämän huomion siitä, että ihmiset eivät käytä aikaansa kokouksiin ja komiteoihin.

Pullinen (2007), Harju (2007) ja Loimu (2012) tarkastelevat joitakin järjestöjen toiminnasta nousevia, järjestö- ja kansalaistoiminnan ”alamäkeen” vaikuttavia tekijöitä. He puhuvat esimerkiksi järjestöjen innottomuudesta uudistua ja jonkinasteisesta toiminnan tarkoituksen katoamisesta, vaikeuksista vaikuttamisessa ja ihmisten innostamisessa osallistumiseen sekä takertumisesta tuttuun entiseen, vaikka se ei enää kosketa kansalaisten elämänympäristöä tai vastaa heidän muuttuneisiin motiiveihinsa ja tarpeisiinsa.

Tämä toki ei ole koko kuva. Järjestöissä tehdään edelleen paljon arvokasta ja yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä. Se on hyvien tekojen tekemisen mahdollistamista, arjen hyvinvoinnin rakentamista, yhteiskunnallista muutosvoimaa, ihmisten välistä suoraa vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä, toimintaa toisten ja yleiseksi hyväksi, intohimoa, yhteistä aatetta, innostamista, vapaaehtoisuutta, sosiaalisen median kollektiivista yhdessäoloa (mm. Harju ym. 2007; Saukkonen 2013). Mutta tämä kaikki hyvä tarvitsee tehdä myös näkyväksi. Harju (2007, 15) näkeekin kansalaisyhteiskunnan merkityksen nousevan sillä, että ”tehdään oikeita asioita oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa ihmisten kannalta oikealla tavalla.”

Arvioinnin paikka

Kansalaisjärjestöissä tehtävän työn keskeinen tavoite on saada aikaan vaikutuksia ja muutosta. Toivotut vaikutukset ja tulokset (muutokset) ovat toiminnan tavoitteita –

sitä, mitä toiminnalla halutaan saada aikaiseksi. SOSTEn (2015a) mukaan vaikutus on toiminnalla saavutettu muutos tai hyöty. Toiminnalla aikaansaatuja välittömiä muutoksia kuvataan puolestaan tuloksina.

RAY määrittelee arvioinnin tiedon tuottamiseksi toiminnasta, siihen liittyvistä kehittämistarpeista sekä toiminnalla aikaansaaduista tuloksista ja vaikutuksista (RAY, 6). Arviointi toteutetaan suhteessa toiminnalle asetettuihin vaatimuksiin ja se on arkista, päivittäistä toimintaa. Virtanen (2007, 12, 88) lainaa Pressmania ja Wildavskya (1984) todetessaan, että ”arviointi tuottaa viisauden siitä, että ymmärrämme, mitä oikein on tapahtumassa...” Aalto-Kallio, Saikkonen ja Koskinen-Ollonqvist (2009, 9) toteavat arvioinnin olevan ”väline osoittaa oikeutus niille valinnoille, mitä missäkin tilanteissa on tehnyt.”

Toiminnan arviointi onkin yksi työkalu suunnan määrittämiseen, jäsenten ja sidosryhmien tarpeiden tunnistamiseen sekä toimintaympäristön muutoksen hahmottamiseen. Arvioinnin avulla näkyviksi tehdyt tulokset tekevät näkyväksi kaiken sen merkityksellisen, mitä järjestöissä tuotetaan. Tulokset tekevät järjestön toiminnasta kiinnostavan niin organisaation sisällä kuin myös ulkopuolelta katsottuna. Tuloksellinen toiminta sitouttaa henkilökunnan ja innostaa mukaan uusia jäseniä, tukijoita ja vapaaehtoisia.

Arviointiin on siis syytä panostaa. Hyvin tehtynä se tuottaa tietoa, joka auttaa parantamaan toimintaa ja luomaan uutta. Arviointi on kiinteä osa organisaation kehittämistyötä ja sen avulla voidaan tehdä tarvittavia suunnanmuutoksia ja korjauksia oikeaan aikaan. Toiminnan kehittäminen on päättymätön, jatkuvasti uusiutuva kehä: suunnitelmista seuraa toimintaa, jota arvioidaan, ja tarvittaessa suunnataan uudelleen sekä ideoidaan uutta. (SOSTE 2015a.)

Järjestöissä tehdään jo paljon erilaista toiminnan arviointia. Joissain järjestöissä on hyödynnetty tarjolla olevia malleja ja työkaluja, joissain niitä on sovellettu omia tarpeita vastaaviksi, ja jotkut ovat kehittäneet omia mallejaan. Asiakas- ja osallistujapalautetta kerätään järjestöissä laajasti, ja yhdessä luottamusjohdon ja/tai henkilöstön kanssa on luotu erilaisia rakenteita oman toiminnan arvioinnin toteuttamiseksi.

Onnistunut tulosten näkyväksi tekeminen edellyttää systemaattista arviointia. Vaikka arvioivasta ajattelusta (mm. SOSTE) on paikoin jo tullut osa järjestöjen arkea, niin arviointitoiminnasta puuttuu edelleen systemaattisuus. Systemaattisen arviointitoiminnan, ja erityisesti nyt tarkastelun kohteena olleen RAY-rahoitteisen yleistoiminnan arvioinnin, esteenä voidaan tehdyn selvitystyön perusteella esittää ainakin seuraavat tekijät:

- Arvioinnin tueksi kehitettyjen työkalujen käyttö ei ole riittävän tehokasta. Työkalut ja mallit ovat kohtuullisen hyvin järjestöissä tiedossa, mutta ne eivät ole käytössä yhtä hyvin kuin mitä ne tunnetaan.
- Sosiaali- ja terveystieteiden järjestöjen toiminnan luonne, sen iso ja yleinen kuva mielletään vaikeasti arvioitavaksi. Tästä seuraa hankaluutta asettaa tavoitteeksi pieniä, konkreettisia muutoksia.
- Järjestöissä arvioinnin nähdään olevan vahvasti sidoksissa käytettävissä oleviin resursseihin. Riittämättömiksi koetut resurssit estävät arviointia muodostumasta systemaattiseksi osaksi toiminnan arkea.
- Arvioinnin toivotaan tuottavan ensisijaisesti hyviä tuloksia. Kritiikkiin tai epämiellyttäväksi koettuihin tuloksiin ei välttämättä haluta pureutua, eikä esiin nouseviin mahdollisiin ongelma-kohtiin osata suhtautua kehittämisen paikkana.

Mielestäni on erityisen tärkeää huomioida, että jotkut nyt esiin nousseet arvioinnin ongelmakohdat (esimerkiksi resurssit, tuen ja soveltuvien työvälineiden tarve) on huomioitu jo aiemmissa järjestöjen arviointitoimintaa kartoittavissa selvityksissä ja tutkimuksissa. Huolestuttavaa on, että edelleen esiin nousevat osittain samat pulmakohdat. Erityisen huolestuttavaa se on tilanteessa, jossa järjestöiltä nimenomaan odotetaan tuloksia, läpinäkyvyyttä ja välineitä kansalaisjärjestötoiminnan roolin vahvistamiseen ja uudistamiseen.

Arvioinnin paikka on kuitenkin mahdollista löytää, kun astutaan ulos yleisestä isosta kuvasta ja isoista tavoitteista. Riittävän yksinkertainen toiminnan suunnittelun ohjaaminen tavoitteellisempaan suuntaan palvelee erityisesti pienemmillä resursseilla toimivia järjestöjä. Arviointitoiminnan vahvistumisesta voi muodostua yhdenlainen moottori toimintatapojen tarkastelulle. Jotta kansalaisyhteiskuntamme erityinen rooli voi säilyä, järjestöissä on nyt ensiarvoisen tärkeää pysähtyä pohtimaan mitä tehdään, miksi tehdään ja ketä varten.

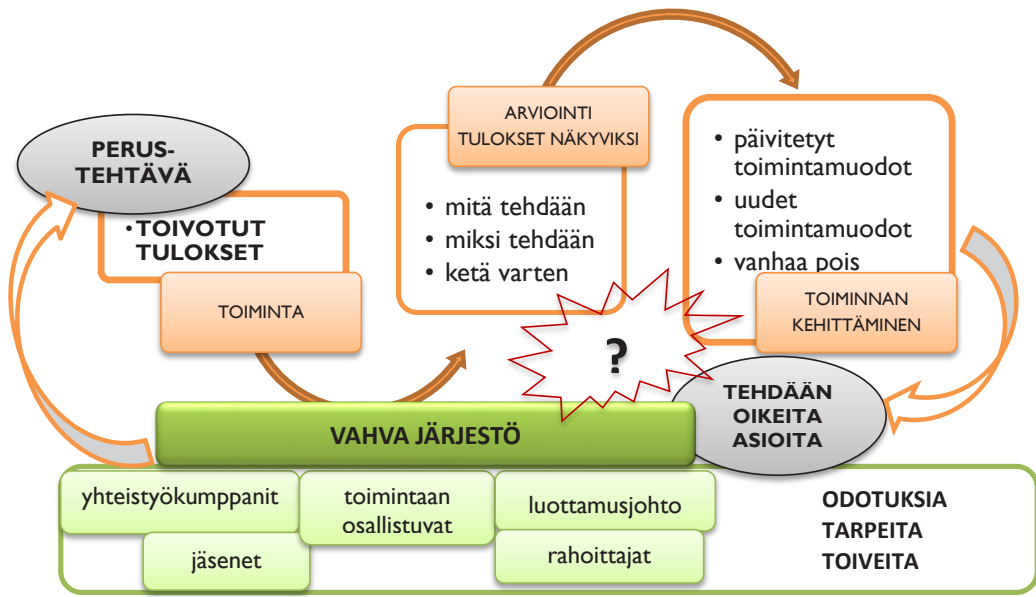
Arvioinnin merkitys ja merkityksellinen arviointi

On helppo puhua toiminnan yleisestä tavoitteesta, mutta selvästi vaikeampaa on sen sanoittaminen, millaisia konkreettisia tuloksia ja vaikutuksia toiminnalla tavoitellaan. Erityisesti toivottujen vaikutusten konkretisointia pidetään vaikeana sosiaali- ja terveysalan järjestöjen yleistöiminnan vaikeasti arviotavaksi mielletystä luonteesta johtuen.

Seuraavassa kuvassa esitän työssäni keräämäni aineiston ja tekemieni havaintojen perusteella muodostamani näkemysten *arvioinnin merkityksestä* järjestötoiminnassa. Kuvassa yhdistyvät järjestön perustehtävä, siitä lähtevät toiminnan toivotut tulokset, sidosryhmien odotukset ja tarpeet sekä näiden väliset yhteydet. Mukana on myös järjestötoiminnan joustavuutta kuvaava yllätyksen elementti. Tämä tarkoittaa sitä, että suunniteltujen toimintojen lisäksi järjestöllä on valmiutta tarttua kiinni yhtä lailla

tarpeelliseksi havaittuihin ei-suunniteltuihin asioihin. Ei-suunnitelluilla asioilla on kuitenkin yhteys niin järjestön olemassaolon perustaan (mitä tehdään, miksi ja ketä varten), toiminnan uudistumiseen kuin myös sidosryhmien odotuksiin.

Arvioinnin merkityksen ymmärtämisen kautta arviointitoiminta muuttuu merkitykselliseksi. *Merkityksellisellä arvioinnilla* tarkoitan sellaista järjestön itse tekemää toimintansa arviointia, joka on systemaattinen osa järjestön arkista, jokapäiväistä toimintaa. Arvioinnin elementti on järjestön resurssien mahdollistamassa laajuudessa mukana toiminnan eri vaiheissa sen suunnittelusta ja toivottujen tulosten asettamisesta lähtien. Merkityksellinen arviointi on jatkuvaa, ja se on sidoksissa kaikkiin muihin järjestön toiminnan mahdollistaviin osa-alueisiin (rakenteet ja resurssit, visio, strategia, perustehtävä, sidosryhmät).



Kuva 1. Arvioinnin merkitys

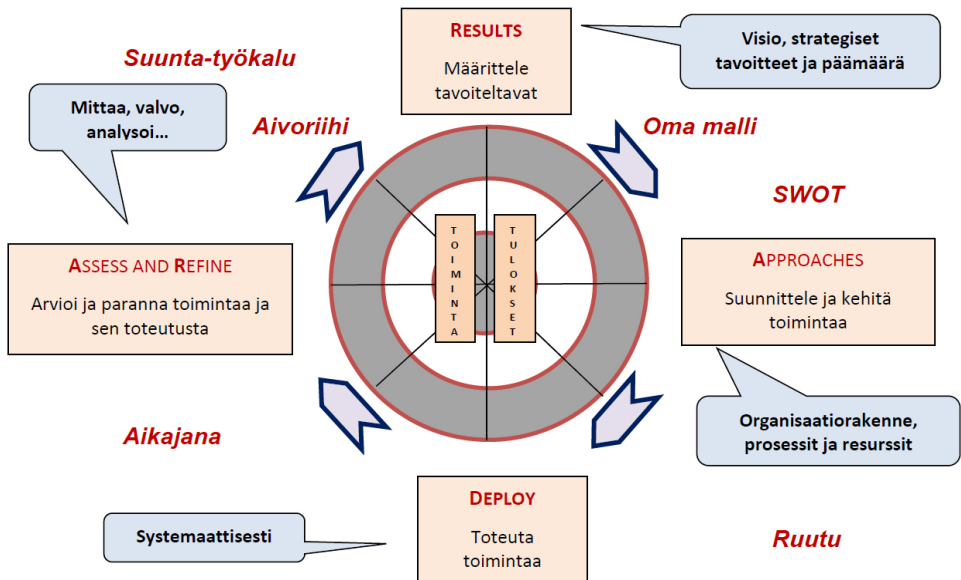
Näkemykseni merkityksellisestä arvioinnista olen kuvannut EFQM Excellence Model-arviointimalliin kuuluvaa RADAR-logiikkaa mukailleen (mm. EFQM 2012; Laatu keskus 2012, 7). RADAR-logiikka toimii hyvänä esimerkkinä itsearviointin prosessista.

RADAR-logiikan tutkaan viittaavan mallin keskiössä on toiminta ja sen tavoitellut tulokset. Jotta tulokset on mahdollista paikantaa, arvioinnin mahdollistavan toimintakulttuurin on oltava kunnossa. Merkityksen arvioinnille antavat organisaation vision, strategian ja perustehtävän mukaan asetetut konkreettiset toivotut tulokset. Tutkan näytölle paikallistuvat tulokset ovat seurausta tutkan tekemästä työstä, eli arviointiprosessista, joka on toteutettu mahdollisesti jotakin arvioinnin työkalua hyödyntäen. Menetelmä sinänsä ei vielä tarkoita arviointia. Valmis malli voi kuitenkin olla avuksi esimerkiksi tulosten määrittelyssä ja niiden analysoimisessa. Se voi myös toimia koko arviointiprosessin raamina. Kuvassa on esimerkin omaisesti mainittu joitakin malleja tarkoituksena kuvata arvioinnin työkaluja osana arviointiprosessia.

Lopuksi

Mitä pitää tapahtua, että arvioinnista, ja erityisesti järjestöjen itse tekemästä oman toiminnan arvioinnista tulisi systemaattinen osa toiminnan arkea? Ja mitä pitää tapahtua, että järjestöjen siinä toiminnan arjessa, jossa resurssien ei koeta riittävän, oman toiminnan arviointia olisi kuitenkin mahdollista tehdä? Mitä järjestöt toivovat?

Järjestöjen arviointitoiminnan, ja erityisesti yleistöiminnan arvioinnin kehittämisessä keskeiseksi nousee tarve tehdä asioita yksinkertaisemmiksi, pienemmiksi ja konkreettisemmiksi. Pienet asiat koetaan tärkeiksi. Niihin on mahdollista tarttua ja niitä on mahdollista toteuttaa. Pienet asiat mahtuvat arkeen. Samalla toivotaan, että pienet asiat myös hyväksytään. On merkityksellistä saada arviointitoiminta osaksi arjen toimintaa. Riittävät perus-



Kuva 2. Merkityksellinen arviointi. Mukaillen EFQM 2012; Laatuokeskus 2012.

työn resurssit mahdollistavat arviointitoiminnan resursoinnin osaksi arjen toimintaa.

Järjestöissä toivotaan konkreettista ja käytännönläheistä tukea ja koulutusta. Tietoa arvioinnista ja arviointityökalujen omaan toimintaan soveltuvasta käytöstä tarvitaan lisää. Järjestöissä toivotaan myös ohjeita pitkän tähtäimen suunnitteluun sekä arvioinnin tulosten hyödyntämiseen. Tahoiksi, jotka voisivat tukea järjestöjä niiden arviointitoiminnan kehittämistyössä, mainitaan RAY ja SOSTE.

Järjestöt haluavat kehittää arviointitoimintaa yhdessä, yhteisissä verkostoissa, vertaisryhmissä ja työpajoissa. Sen lisäksi, että järjestöissä toivotaan yhteisiä järjestötoimijoiden keskustelun paikkoja, nähdään avoin vuoropuhelu järjestöjen ja rahoittajan välillä tärkeäksi. Samalla toivotaan sosiaali- ja terveystalouden järjestöjen rahoittajien keski-

näistäkin vuoropuhelua toiminnan tavoitteiden määrittämiseksi. Yhteisen kehittämistyön merkitykseksi nähdään yhteisen ymmärryksen löytäminen siitä, mitä kenellekin tarkoittaa esimerkiksi tulos tai vaikutus. Yhteisesti kehittämällä on mahdollista muodostaa yhteinen käsitys siitä, mistä puhutaan kun puhutaan arvioinnista, tavoitteista, tuloksista ja vaikutuksista.

Muutoksen polulle kohti arvioinnin maailmaa on kuitenkin jokaisen astuttava itse. Työ on tehtävä itse. Jokaisen omalla ja järjestöjen yhteisellä panoksella on mahdollista vastata ainakin joihinkin edellä nostettuihin toiveisiin:

- yleisen arviointipuheen sijaan puhu toimintasi konkreettisista toivotuista tuloksista
- hyödynnä arvioinnin työkaluja ja malleja (esim. SOSTE ja RAY)
- kirkasta arvioinnin paikka ja merkitys järjestösi toiminnassa
- pysähdy sen ääreen, mitä teette, miksi ja ketä varten
- edesauta omien mahdollisuuksiesi mukaan niin järjestöjen keskinäisen kuin myös järjestöjen ja rahoittajan yhteisen kehittämistyön ja vuoropuhelun lisäämistä
- ota merkityksellisen arvioinnin ajattelutapa arkeesi ja tartu reippaasti arviointiin.

Yhteisöpedagogin ylempi AMK-opinnoissa oli monenlaista kehittämistä ja osaamisen vahvistamista – yhteisöllisyyttä, työorganisaatiota, pedagogiikkaa, palvelutuotantoa, kehittämisosaamista, vuorovaikutusta, ammatillisuutta ja monta muuta.

Minulle merkitykselliseksi muodostui oman kehittämisosaamisen vahvistaminen ja sitä kautta myös järjestötoiminnan laajempikin kehittäminen. Opinnoissa sai lähestyä

kehittämistä yleisesti, mutta myös yksittäistä kehittämisprosessia erilaisia menetelmiä hyödyntäen. Koen, että olen saanut uusia eväitä entistä tietoisemmin pohtia sitä, mitä kaikkea kehittämisen prosessiin kuuluu. Arvokasta oli, että jokainen kehittämistehtävä sekä opinnäytetyö oli mahdollista toteuttaa työelämälähtöisesti.

Lähteet

Aalto-Kallio, Saikkonen & Koskinen-Ollonqvist 2009. Arvioinnin kartalla. Matka teoriasta käytäntöön. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

EFQM 2012. Overview of the EFQM Excellence Model. Brussels: EFQM. Viitattu 28.3.2015. <http://www.efqm.org/the-efqm-excellence-model>

Eronen, Anne, Hakkarainen, Tyyne, Londén, Pia, Peltosalmi, Juha & Särkelä, Riitta 2013. Järjestöbarometri 2013. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Harju, Aaro 2007. Aarre loistamaan. Teoksessa Harju, Aaro (toim.) Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.

Laatukeskus 2012. EFQM Excellence malli. Laatukeskus Excellence Finland. Helsinki. Viitattu 28.3.2015.

<http://www.laatukeskus.fi/palvelut-asiantuntijapalvelut-virallinen-versio/efqm-malli>

Loimu, Kari 2012. Yhdistystoiminnan käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Patentti- ja rekisterihallitus 2014. Yhdistysrekisteri. Viitattu 28.3.2015.

http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/rekisteroity_ja_rekisteroimaton_yhdistys.html

Pullinen, Markku 2007. Uusi huomion suunta. Teoksessa Harju, Aaro (toim.) Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi.

RAY. Itsearviointi toiminnan kehittämisen välineenä. Viitattu 28.3.2015.

https://www.ray.fi/sites/default/files/emmi_mediabank/Itsearviointiopus.pdf

Saukkonen, Pasi 2013. Kolmas sektori – vanha ja uusi. Kansalaisyhteiskunta 1 (2013), 6 – 31.

SOSTE 2015a. Faktaa järjestöistä. Viitattu 28.3.2015.

<http://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/faktaa-jarjestoista.html>

SOSTE 2015. Arviointitoiminta SOSTEssa. Viitattu 28.3.2015.

<http://www.soste.fi/kehitamme/arviointitoiminta.html>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Virtanen, Petri 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.

A large, abstract graphic composed of several overlapping, irregular orange brushstrokes. The strokes vary in size and orientation, creating a sense of movement and depth. The largest stroke is at the bottom right, while smaller ones are scattered around it.

Luku 5

Tiina Juutilainen

Nuorten seinättömän työpajan vaikutusten arviointia

Akaassa ja Urjalassa on haluttu arvioida seinättömien työpajojen merkittävyyttä ja sen myötä laatua paikallisesti ja yhteiskunnallisesti. Kuntasektorilla on hyvä tuoda esiin palveluiden ns. pehmeitä arvoja ja merkityksiä asiakkaiden näkökulmasta tulostavoitteiden ja taloudellisten säästöjen rinnalle.

Nuorten seinätön työpaja on nuorten työpajatoiminnan kentälle sijoittuva Akaan kaupungin ja Urjalan kunnan seinätön matalan kynnyksen malli koulutus- ja työelämäohjauksesta. Toimintaan osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja maksuttomuuteen. Nuorella on mahdollisuus tutustua ensin toimintaan ja ilman sanktioita keskeyttää prosessi, mikäli hän itse sitä haluaa. Nuorten Ykspajaksi kutsuttua seinätöntä työpajatoimintaa järjestävät kuntien nuorisopalvelut yhtenä nuorisotyön toimintamuotona.

Seinättömän työpajan tarkoituksenmukaisuutta on ajateltava yhteiskunnan haasteiden ja tarpeiden näkökulmasta. Nuorisotyöttömyys, heikko koulutustaso sekä arjenhallinnan taitojen puutteet ovat selkeitä haasteita, joihin seinätön työpaja pyrkii vastaamaan

Haasteisiin vastaaminen taas synnyttää tarpeita. Tarvi-
taan yhteiskunnan ja asiakkaan näkökulmasta yksilöl-
listä ohjausta ja tukea arjenhallinnan taitojen opetteluun,
yksilöllisten palvelujen hyödyntämiseen ja oman elämän
suunnitteluun koulutus- ja työelämän kysymyksissä.

Arviointitutkimuksessa näkyy tutkiva- ja kehittävä työote.
Tutkimuseettisiin näkökulmiin on perehdytty valitessa
menetelmiä, joiden kautta nuorten omat kokemukset
toiminnasta on saatu esiin ja niitä on kuvattu tutkitta-
via suojaten. Tekemässäni arviointitutkimuksessa kuul-
laan nuorten ääntä ja heidän kokemuksiaan seinättömän
työpajan vaikutuksista heidän elämäänsä sekä siihen,
mitkä tekijät heidän mielestään mahdollistivat vaikutus-
ten syntymisen. Seinättömän työpajan asiakkaita haas-
tateltiin toiminnallisilla menetelmin ja siihen osallistui 13
nuorta.

Realistista arviointia hyödyntäen tarkoituksena on vastata
kysymyksiin: mikä seinättömässä työpajassa toimii, kenelle
ja missä olosuhteissa? Voimme nähdä ulkoiset muutok-
set nuorena, mutta vain nuori itse voi kertoa ne sisäiset
ja ulkoiset muutostekijät, jotka ovat esimerkiksi auttaneet
häntä uskomaan itseensä. Muutostekijät ovat yksilöllisiä
ja ympäristöön sidottuja, jolloin samat toimet eivät päde
kaikkiin.

Arviointitutkimus on toteutettu käyttäen nuorten haas-
tatteluaineistoa, nuorisoneuvojen workshop-työskente-

lyn aineistoa, Nuorten Ykspajojen vuosittain kerättyä asiakaspalautetta ja toimintaraportteja vuodelta 2013. Kehitettävä työote näkyy asiantuntijan taitona yhdistää olemassa olevaa tietoa, arvokasta työyhteisön osaamista, sekä nuorten kokemuksia. Tarvitaan kaikkien asianosaisten tuki ja tieto yhteisen kehittämisen mahdollistamiseksi. Yhteinen tekeminen sitouttaa kaikki jäsenet mukaan kehittämiseen, jolloin tulostenkin hyödyntäminen on helpompaa.

Vaikuttavuuden arviointi

Seinättömän työpajatoiminnan vaikuttavuuden arviointia lähestytään käyttäen hyödyksi realistista arviointia. Realistisen arvioinnin tarkoituksena on selvittää, miksi jokin toimii, kenelle se toimii ja missä olosuhteissa se toimii (Robson 2001, 112). Realistisen arvioinnin keskeiset käsitteet ovat mekanismi, konteksti ja tulos (Pawson & Tilley 2004, 6). Tässä arviointitutkimuksessa käytän mekanismista käsitettä muutostekijät, kontekstista ympäristöt ja tuloksesta muutokset. Realistisessa arvioinnissa ymmärretään, että asiakkaan erilaiset ympäristöt ja ihmisten väliset suhteet toimivat vuorovaikutuksessa keskenään.

Arvioinnissa olemme kiinnostuneet seinättömän työpajan vaikutuksista, niistä **muutoksista**, joita nuoret itse kokevat heille tapahtuneen seinättömän työpajan tehostetun ohjauksen aikana. Samaan aikaan haluamme ymmärtää nuorten kokemusten kautta sen, mitkä **muutostekijät** mahdollistavat muutosten syntymistä prosessin aikana. Tämän lisäksi tulee ottaa huomioon eri **ympäristöt**, jossa

nuori elää. On nuoren oma sosiaalinen ympäristö, tehostetun ohjauksen prosessiympäristö ja se ympäristö, jossa muutoksia tapahtuu, eli muutosympäristö. (Vrt. Fränti ym. 2010, 13.)

Seinättömässä työpajassa muutosympäristöksi ymmärretään nuoren valmius sitoutua tehostetun ohjauksen prosessiin ja ottamaan vastaan ohjausta ja tukea yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Muutosympäristöllä on myös rajapinnat prosessiympäristön ja sosiaalisen ympäristön välillä. Prosessi- ja muutosympäristön rajapinnalla on kyse asiakkaan sitoutumisesta toimintaan ja sosiaalisen- ja muutosprosessin rajapinnalla on kyse muutosten pysyvyydestä (emt., 14).

Sosiaalinen ympäristö tulee huomioida, kun tavoitteita suunnitellaan ja vaikutuksia arvioidaan (emt., 13). Seinättömässä työpajatoiminnassa tavoitteet mietitään asiakkaan kanssa yhdessä. Huomioon otetaan heidän sosiaalinen ympäristönsä ja prosessin tuomat vaikutukset. On huomioitava ne lähtökohdat ja taustat, joihin tuloksia peilataan.

Yhdelle nuorelle arjenhallinnantaitojen kehittyminen on tulos sinänsä, kun taas toiselle nuorelle töihin pääseminen on yhteiskunnan näkökannalta paras mahdollinen tulos.

Tehostetun ohjauksen prosessi

Nuorten Ykspaja -toiminnan tavoitteena on nuoren sosiaalinen vahvistuminen tukemalla nuoren elämänhallin-

nan taitoja, omatahtista yhteisöllistä kasvua sekä tekemällä oppimista. Tarkoituksena on, että nuori löytää oman kiinnostuksen kohteensa koulutus- ja työelämässä. (Vrt. Juutilainen 2012, 12.) Nuorisolaissa (2014) todetaan sosiaalisella vahvistamisella tarkoitettavan ”nuorille suunnattuja toimenpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi”.

Seinättömän työpajan resursseina nähdään ammattitaitoinen nuorisoneuvoja, yksilöllinen, arvostava ja joustava ohjaus sekä luottamuksellisen asiakassuhteen syntyminen. Yksilöohjauksessa nuori kohdataan yksilönä, jolla on omat ajatuksensa ja toiveensa elämänsä rakentamisesta. Tulee uskoa ihmiseen ja hänen mahdollisuuksiinsa. Nuorisoneuvojan tehtävänä on kohdata nuori aidosti osoittaen kiinnostusta ja kunnioitusta häntä kohtaan sekä antaa tilaa hänelle ja aikaa oman elämänsä unelmoimiseen, tutustumiseen ja prosessiin. Aidossa kohtaamisessa ollaan läsnä, siinä jaetaan, kuunnellaan ja välitetään ja unohdetaan suorittaminen ja neuvojen antaminen (Mattila 2007, 12).

Seinättömän työpajan idea perustuu siihen, että nuorta voidaan tavata yksilöllisesti eri paikoissa. Kun nuori tulee seinättömään työpajaan asiakkaaksi, alkaa Ykspajassa kutsuttu tehostettu ohjaus. Tehostetun ohjauksen kesto on nuoren kannalta yksilöllinen ja voi kestää nuoresta riippuen yhden kuukauden tai jopa yli vuoden. Nuoren kanssa yhdessä laaditaan henkilökohtainen suunnitelma, jonka

lähtökohtana ovat nuoren omat tavoitteet. Tavoitteiden tulee olla realistisia, konkreettisia ja tavoitettavissa olevia.

Toimintaan osallistuvia nuoria yhdistää pääsääntöisesti se, että he ovat vailla koulu- tai työpaikkaa tai koulu ei suju toivotulla tavalla. Yksilöllisemmäksi työn tekee se, että nuorilla on erilaiset sosiaaliset ympäristöt, joista lähdetään liikkeelle. Tämän vuoksi on tärkeää, että yhteistyössä nuoren kanssa pyritään löytämään nuoren itsensä näköinen polku oman elämän rakentamiseen käyttäen toimintamuotoina yksilö- ja palveluohjausta.

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry puhuu työpajatoiminnassa valmennuksesta (Hedemäki 2014), kun taas Nuorten Ykspajassa, joka on nuorisotyön yksi toimintamuoto, puhutaan ohjaamisesta. Seinättömässä työpajassa, tapahtuu se sitten valmennuksen tai ohjaamisen keinoin, nuoren koulutus- ja työelämän prosessi on kutakuinkin samanlainen. Työpajakentällä kutsutun yksilövalmennuksen tavoin yksilöohjauksen tarkoituksena on tukea nuorta arjenhallinnan parantamiseen ja toimintakyvyn vahvistamiseen, suunnitella koulutus- ja työelämää sekä motivoitua ottamaan vastuuta omasta elämästään. Tavoitteena on nuoren kokonaisvaltainen auttaminen yhteistyössä muiden palvelujen kanssa. (Vrt. Työpajatieto 2013.)

Palveluohjauksen tarkoituksena on ohjata nuorta käyttämään hänelle sopivia palveluita yksilölliset tarpeet huomioiden. On tärkeää, että palveluista syntyy nuoren kannalta järkevä ja tavoitteellinen kokonaisuus, joka edistää osalli-

suutta ja nuoren integroitumista yhteiskuntaan. (Ylipäävalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 16; Vrt. Juutilainen 2012, 16.)

Moniammatillisella yhteistyöllä tuetaan mahdollisimman hyvin nuoren sosiaalista vahvistumista, joka on yksilön ja yhteisön hyvinvoinnin, vaikuttamisen ja osallisuuden kokemusten ammatillista ohjaustyötä (Mehtonen 2011, 13; vrt. Juutilainen 2012, 16). Ohjauksen ja tuen lisäksi toiminta on tärkeää. Seinättömän työpajan idea perustuu siihen, että nuorella on mahdollisuus työ- ja koulutuskokeilujen avulla saada selkeyttä työ- ja koulutus suunnitelmiansa. Seinättömän työpajan toiminta on vapaaehtoista, mikä tarkoittaa sitä, että nuorella on mahdollisuus tutustua toimintaan ennen päätöstään olla mukana.

Tekemällä oppiminen ja kokonaisvaltainen ohjaus

Kahta nuorta lukuun ottamatta, kaikkia nuoria yhdisti tekemällä oppiminen työkokeilussa. Työkokeilun nähtiin tuovan paitsi arvokasta työkokemusta myös antavan tukea arjenhallintaan ja näkökulmia tulevaisuuteen. Työkokeilut sujuivat pääsääntöisesti hyvin, ja vaikka kaikista työpajoista ei niin pitänytkään, ne koettiin oppimiskokemuksina ja näkökulmia avartavina.

Nuorista noin 67 prosenttia toivat esiin haastatteluissa, että ajan antaminen ja mahdollisuus päättää itse asioista olivat tärkeitä. Pitkään työttöminä olleiden kohdalla tarvitaan usein motivointia ennen työkokeilusta innostumista.

Juuri näiden nuorten kohdalla ajan antaminen ja päätös valmiudesta mahdollistaa työkokeiluun sitoutumisen.

Esa 23: *Silloin alettiin pohtimaan näitä mahdollisuuksia, koska mää en ollut kovin innoissani töihin hausta tai tekemisestä. Olin niin pitkään tottunut majaileen kotona. Nuorisoneuvojakin sanoi, ettei ole mikään kiire. Että sen mukaan, kun miten susta tuntuu. Nuorisoneuvoja ei ollut se, joka potki eteenpäin vaan odotti, kun mää tein päätöksen. Mua nolotti, kun olin pitkitänyt (työkokeiluun lähtöä) ja sitten mää aloin miettimään, että jos nyt aloittaisi... Kun ensimmäisen viikon olin ollu täällä työkokeilussa, tuli tunne, että mää kuulun tähän yhteiskuntaan. Mää herään aamulla töihin, teen työpäivän, tuun kotiin ja mää voin tehdä mitä mää haluan, koska olen ansainnut sen sillä mun työnteolla. Oli hyvä tunne. Ei ollut tarpeeton ja turhautunut olo.*

Ohjauskeskustelut ja tuki työkokeilun aikana edesauttavat myös pitkän tähtäimen suunnitelmia. Mitä sitten, kun työkokeilu päättyy? Työkokeilun aikana valmistaudutaan muun muassa yhteishakuihin, pääsykokeisiin ja työhaastatteluihin, tehdään työhakemuksia, valmistellaan palkkatukiasioita, tutustutaan koulu- ja työpaikkoihin sekä tuetaan arjenhallinnantaitoja.

Akaan ja Urjalan seinättömien työpajojen vuoden 2013 asiakaspalautteen mukaan 92 prosenttia asiakaspalautekyselyyn vastanneista nuorista koki, että seinättömän työpaikan ohjaus ja tuki on ollut heille erittäin (77 %) tai jonkin

verran (19 %) hyödyllistä. Erityisesti tuki ja ohjaus oman elämän suunnittelussa koettiin tärkeäksi. (Akaan kaupungin nuorisopalvelut & Urjalan kunnan nuorisotoimi 2014.)

Yksilöohjauksessa voidaan puhua sosiodynaamisesta ohjauksen menetelmästä. Sosiodynaamisessa ohjauksessa autetaan ja tuetaan asiakasta näkemään omat vahvuudet, saavutukset ja mahdollisuudet, joiden kautta voimavaroja voidaan kehittää ja täten asiakkaan mahdollisuus päästä elämässään eteenpäin paranee. Asiakasta motivoidaan käyttäen merkitysten ja kokemusten kuvauksia motivaation lähteinä. Se, miten viestimme toistemme kanssa, perustuu ideoihin, näkökulmiin ja merkityksiin, jotka vaikuttavat toimintaamme ja muodostavat sille perustan. (Peavy 2006, 25–26.)

Sosiodynaamisen ohjauksen tarkoituksena on korostaa ”kontekstin, sosiaalisuuden, sosiaalisten ja henkilökohtaisten todellisuuksien yhdessä konstruotumista”, sillä usein haasteet sijaitsevat ”kontekstissa eli ihmisten välillä tai ihmisten ja heidän kontekstiensa välillä” (emt., 25).

Tämä ymmärretään myös realistisessa arvioinnissa. Kun ohjauksessa ja arvioinnissa otetaan huomioon nuoren sosiaalinen ympäristö ja sen kerroksellisuus, voidaan paremmin ymmärtää myös se, miten ja millä menetelmillä nuorta voidaan ohjata ja tukea.

Haastatteluissa nousi esiin kolme kärkeä, jotka nuoret kokivat tärkeiksi asioiksi ohjaustilanteissa. Ne olivat hyväksyntä, kunnioitus ja arvostus. Nämä olivat asioita, jotka nousivat nuorten kertomuksista ja muodostavat yhteistä ajatusmaailmaa.

Lähes 70 prosenttia haastateltavista kertoi, että heidät **hyväksytään** juuri sellaisina kuin he ovat. Nuorilla oli tunne, että nuorisoneuvoja kuuntelee, hänen kanssaan saa olla oma itsensä ja on helppo puhua mistä vain. Akaan ja Urjalan seinättömien työpajojen vuoden 2013 asiakaspalautteen mukaan 77 prosenttia nuorista koki parasta antia olleen kahdenkeskiset keskustelut nuorisoneuvojan kanssa. Erään asiakaspalautteeseen vastanneen nuoren mukaan ”se oli ainut paikka, jossa pystyi helposti avautumaan ja etsimään ratkaisuja”.

Haastateltavista noin 62 prosenttia nosti esiin, että heitä **kunnioitetaan**. Haastateltavien mukaan nuorisoneuvoja kysyi kuulumisia ja mielipiteitä ja ennen kaikkea ymmärsi ja välitti. Eräs nuori totesi asiakaspalautteessa, että ”työntekijät eivät arvostelleet sun päätöksiä, vaan auttoivat parhaansa mukaan. Se oli todella positiivista”.

Kunnioitus on auttamisen ydinkäsite sosiodynaamisessa ohjauksessa. Sosiodynaaminen filosofia korostaa kahden ihmisen inhimillistä ja aitoa kohtaamista, jossa kummallakin osapuolella on oikeus saada osakseen kunnioitusta. Kun kumpikin kunnioittaa toisiaan ihmisinä ja kunnioittaa

toistensa panosta yhteiseen prosessiin, saadaan ohjausprosessiin samalla suurempi hyöty. (Emt., 36, 53.) Peavy (2006, 36) toteaa, että ”kun kohtaa toisen samanvertaisena ihmisenä, on hyvin vaikeaa olla tuntematta vastuuta siitä toisen ihmisen elämän alueesta, joka on ohjauksen kohteena”. Kunnioitusta on vahvistaa asiakkaan henkilökohtaisia merkityksiä ja kokemuksia, joiden kautta voivat mahdollistua oivallukset, merkitykset ja toiminta (emt., 53).

Haastateltavista nuorista jokainen koki, että seinättömässä työpajassa on toimittu heidän ehdoillaan. Noin 67 prosenttia nuorista koki, että häntä **arvostetaan**. Tämä näkyi heidän mielestään ajan antamisena ja mahdollisuutena päättää itse omista asioistaan. Peavyn (2006, 40) mukaan ohjaajan tulisi arvostaa henkilökohtaisen vapauden ideaa eli ihmisen kykyä valita päämääriä itselle ja auttaa niissä taidoissa, joissa hän tukea tarvitsee päästäkseen arvostamiinsa tavoitteisiin.

Siitonen (1999, 117) mainitsee, että ihmisellä on luontainen tarve tuntea itsensä arvokkaaksi, jolloin pienelläkin tämän tunteen lisäämisellä voi olla positiivisia vaikutuksia yksilöihin ja se voi tuottaa valtavasti energiaa oppimiseen ja kasvuun. Tätä voidaan kutsua voimaantumiseksi. Voimaantumisteorian mukaan voimaantuminen on prosessi, joka lähtee ihmisestä itsestään ja se on ”yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, samoin luottamukseen omiin mahdollisuuksiinsa sekä näkemykseen itsestään ja omasta tehokkuudestaan”.

Sosiaaliset rakenteet, olosuhteet ja toiset ihmiset vaikuttavat tähän ihmisen henkilökohtaiseen voimaantumisen prosessiin, jonka kautta voidaan tukea ihmistä, mutta ”voimaa ei voida antaa toiselle”. (Emt., 117–118.)

Nuoren täytyy saada olla mukana seinättömässä työpajassa omasta halustaan ja intressistään käsin ja asettaa sellaisia tavoitteita, joihin hän uskoo pystyvänsä. Ohjauksen ja tuen kautta pyritään vahvistamaan nuoren omaa näkemystä itsestään ja uskoa omiin mahdollisuuksiinsa. Työ- ja elinkeinoministeriö viittaa Jari-Erik Nurmeen (2011), joka painottaa mahdollisina syrjäytymisen ehkäisykeinoina myönteisen ajattelun vahvistamista, itsetunnon tukemista, sosiaalisten taitojen opettelua, koulutus- ja uratavoitteiden tekemistä ja niistä päättämistä.

Muutos

Seinättömän työpajan tavoitteena on nuoren sosiaalinen vahvistuminen ja että nuori löytää oman mielenkiinnon kohteensa koulutus- ja työelämässä. Nämä ovat niitä sen hetken vaikutuksia, joiden kautta nuori lähtee seurantaan ja kokeilemaan omia siipiään. Pidemmän ajan vaikuttavuus, kuten vastuu omasta elämästä ja arjenhallinnantaidot sekä työmarkkina-aseman parantuminen tai koulutautuminen, tulevat esiin seurannan aikana.

Aineistosta nousi monia nuorten kokemuksiin perustuvia muutoksia. Muutokset esittävät nuorissa sekä sisäisiä että ulkoisia vaikutuksia. **Sisäisissä muutoksissa** nuoret

tunsivat itsensä määrätietoisemmiksi, itsenäisemmiksi ja heidän itseluottamuksensa oli kasvanut.

Nuorista 92 prosenttia totesi, että he ovat tällä hetkellä **määrätietoisempia**. Määrätietoisuus pitää sisällään nuorten kokemuksia siitä, että he ovat saaneet prosessin aikana uusia näkökulmia ja kiinnostuksen kohteita, joiden myötä nuorelle muodostuu käsitys siitä, mitä hän elämältään haluaa. Määrätietoisuutta kuvaa myös se, että nuori kokee uskaltavansa aiempaa enemmän puhua ansiostaan, pyytää apua ja osaa sitä kautta muuttua.

Tunne siitä, että osaa muuttua, näkyy eri viranomaisiin, seinättömään työpajaan ja työpaikkoihin kohdistuvien ennakkoluulojen karisemisena. Ennakkoluulojen murttamiseen on käytetty ja annettu aikaa, mutta nuoria on myös kannustettu kokeilemaan erilaisia juttuja. Kokemukseni mukaan motivoinnin taustalla on aina pitkiä keskusteluja ja perusteluja. ”Mää osaan muuttua. Kun ajatellaan, etten olisi aiemmin osannut puhua näin avoimesti omista kokemuksista ja ajatuksista” (Esa 23).

Nuori on saanut osakseen arvostusta ja aikaa. Tapaamisten ja puhumisen myötä saatettiin ajan tasalle työnhaku ja muut rästiin jääneet asiat. Samalla nuori rohkaistui osallistumaan muihin tarvitsemiinsa palveluihin. Näiden kokemusten siivittämänä nuori koki valmiutensa lähteä työkokeiluun, jota hän haluaa jatkaa.

Itsenäisempiä koki olevan 83 prosenttia haastateltavista. Itsenäisyyttä kuvaa nuoren tunne siitä, että hän voisi muuttaa omaan asuntoon, osaa tehdä päätöksiä ja suhtautuu tulevaisuuteensa luottavaisin mielin. He ovat innostuneempia ja uskovat pääsevänsä elämässä eteenpäin. **Itseluottamusta** koki saaneen 83 prosenttia haastatelluista nuorista. Itseluottamus näkyi vastuuntuntoisuutena, yhteistyökykyisyytenä ja itseensä uskomisena.

***Taru 22:** Olen saanut itsevarmuutta, että kyllä mää pärjään. Olen oppinut hoitamaan mun asioita ja ottamaan asioista selvää. Musta on tullut rohkeampi, että uskallan kysyä apua. Nuorisoneuvojan kanssa, kun yhdessä hoidettiin mun asioita, niin opin, että kysymällä aina selviää. Että asiat hoituvat, kun ottaa itseään niskasta kiinni.*

Ulkoisina muutoksina nähtiin työkokemuksen saaminen ja arjenhallinnan vahvistuminen. Työkokeiluihin suhtauduttiin pääsääntöisesti myönteisesti, ja muutaman nuoren kohdalla työkokeilut ovat poikineet palkkatukipaikkoja ja mahdollisia työpaikkoja.

***Hanna 22:** Olin niin varma, etten lähde muihin töihin, kuin vain oman alan töihin... Sitten se muuttui jossain vaiheessa. Nyt on varmempi tulevaisuus. On löytynyt se apu, että on saanut apua tuohon työtilanteeseen. Pari vuotta sitten ei ollut mitään ja sitten tuli yhtäkkiä... Mulle on todennäköisesti töitä tuolla työkokeilupaikassa. Kyllä menin juurikin oikeaan aikaan työkokeiluun.*

Pitkään työttömänä ollut nuori, joka alussa etsi motivaatiota, sai sitä ajan kanssa ja lähti työkokeiluun. Työkokeilun aikana arjen rytmi kohentui, liikunta lisääntyi ja palaute työpaikalta oli hyvää. Nyt hän on innostunut ja toiveikas, että saisi töitä, sillä työkokeilupaikkaan on aukeamassa työpaikka. Arjenhallinnan taidot tulevat usein esiin seinättömässä työpajassa, vaikka niiden puute ei tietysti koske kaikkia nuoria, eivätkä kaikkien haasteet ole vakavia.

Kun nuori on päässyt tavoitteeseensa, hän siirtyy seurantaan. Seurantaan siirtyneistä nuorista myönteisesti sijoittuneita ovat ne, jotka ovat työelämässä, opiskelemassa, työvoimapoliittisessa toimenpiteessä, muussa ohjatussa toiminnassa tai esimerkiksi äitiyslomalla tai armeijassa. Ajatuksena on, että nuoret ovat sijoittuneita johonkin, joka tavalla tai toisella edistää heidän elämäänsä.

Tehostetun ohjauksen prosessissa sosiodynaaminen ohjaus sekä koulutus- ja työelämän käytännön tuki mahdollistavat nuoressa sisäisiä ja ulkoisia muutoksia, joiden kautta hän onnistuu saavuttamaan tavoitteensa. On kuitenkin totta, ettei jokaista nuorta voida tukea ja ohjata. Kuten aiemmin on tuotu esille, nuori elää osana moniulotteista ympäristöä, joka täyttyy erilaisista muutostekijöistä, jotka joko vahvistavat tai heikentävät niiden kausaalista suuntaa. Kun kausaalinen suunta heikkenee, nuorella ei välttämättä ole mahdollisuutta tai halua sitoutua seinättömän työpajatoiminnan ohjaukseen ja tukeen.

Vaikutukset

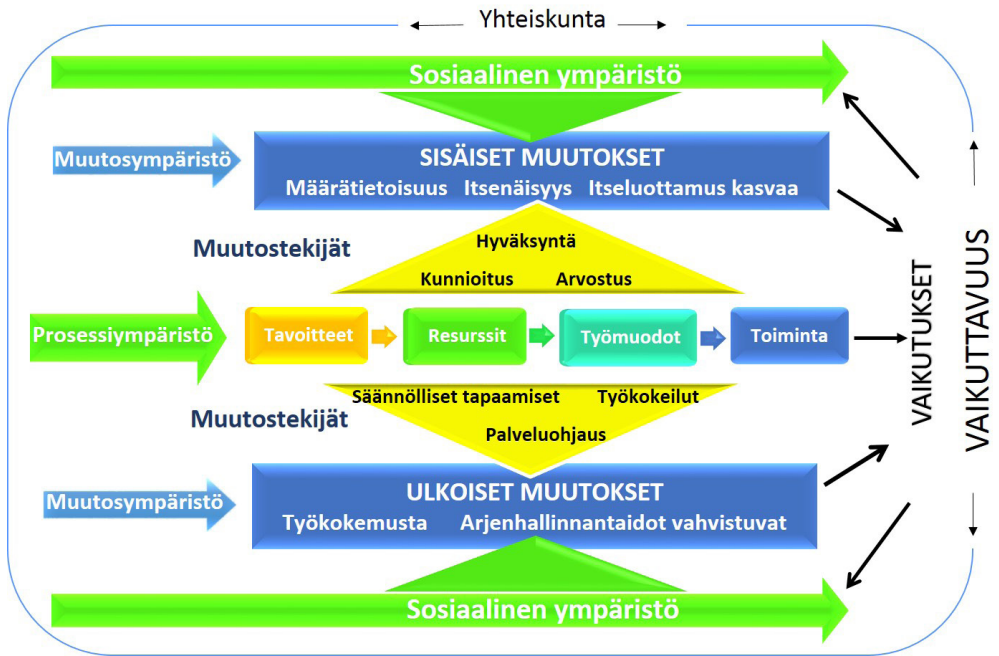
Seinättömien työpajojen vaikutusten arviointi tuo esille toiminnan merkityksellisyyden ja niitä muutostekijöitä ja muutoksia tehostetun ohjauksen prosessissa, joiden kautta palvelumme vaikuttaa. Analyysin kautta tekemäni tulkinnan mukaan ohjaustilanteiden ja työkokemuksen yhteisvaikutuksena nuoret kokivat määrätietoisuuden, itsenäisyyden ja itseluottamuksen kasvaneen seinättömän työpajan ohjausprosessin aikana. Näiden muutosten tapahtumista mahdollistivat nuorten mukaan nuorisoneuvojan kyky hyväksyä heidät sellaisena kuin he ovat, kunnioittaa heidän omia näkökulmiaan ja arvostaa heitä toimimalla heidän omilla ehdoillaan.

Realistisessa arvioinnissa selvitetään mikä toimii, kenelle ja missä olosuhteissa. Seinättömän työpajan ohjelmateoria täydentyy, kun saadaan vastaus näihin kysymyksiin. Parhaiten seinättömässä työpajassa voidaan tukea työtöntä työkykyistä nuorta, joka tarvitsee tukea ja ohjausta työ- ja koulutuselämän kysymyksiin. Nuoren oma motivaatio muuttaa omaa tilannettaan, syntyy usein ohjauskeskustelujen kautta. Asiakkuuden taustalla on aina jollakin tavalla sosioekonomiset haasteet ja osalla nuorista on arjenhallinnan taidoissa haasteita, jotka korostuvat pitkään työttöminä olleilla nuorilla. Mutta mikä loppujen lopuksi sitten toimii ja tuottaa vaikutuksia?

Olen kuvannut nuoren polkua ja eri ympäristöjä, muutostekijöitä, muutoksia ja vaikuttavuutta oheisessa kuvassa (ks. kuva 1). Nuoren prosessiympäristö sisältää tehostetun ohjauksen tavoitteet, resurssit, työmuodot ja toiminnan. Kun nuori kulkee läpi tehostetun ohjauksen prosessin, kulkee samaan aikaan rinnalla nuoren oma sosiaalinen ympäristö. Muutosympäristön sisäiset ja ulkoiset muutokset syntyvät prosessiympäristön ja sosiaalisen ympäristön vuorovaikutuksessa, jonka kautta muutostekijät vaikuttavat. Muutokset ovat yksilöllisiä ja riippuvat ympäristöjen vaikutuksesta nuoreen.

Parhaimmillaan prosessin-, sosiaalisen- sekä muutosympäristön mahdollistamana tapahtuu sosiaalista vahvistumista, merkitysten muodostumista ja nuori lähtee työhön, koulutukseen tai muuhun ohjattuun toimintaan. Nämä vaikutukset heijastuvat takaisin nuoren omaan sosiaaliseen ympäristöön, jonka kautta voidaan nähdä voimaantumista.

On huomattava, ettei seinätön työpaja itsessään aiheuta muutoksia, vaan sen kautta luodut resurssit mahdollistavat tai heikentävät muutosten syntymistä. Muutos lähtee nuoresta itsestään. Nuori tekee itse omat valintansa ja työn oman elämän rakentamiseksi. (Vrt. Fränti ym. 2010, 15.) Itse tehdyt valinnat kestävät usein parhaiten. Tästä syystä seinättömässä työpajassa täytyy toimia nuoren ehdoilla, antaa tukea ja ohjausta ja ennen kaikkea aikaa tärkeiden päätösten tekemiseen. Päätökset eivät aina ole sitä, mitä itse ajatteleme nuoren parhaaksi. Nuorella on oltava



Kuva 1. Seinättömän työpajan ja nuoren eri ympäristöt, muutostekijät, vaikutukset ja vaikuttavuus. Tekijä: Juutilainen.

mahdollisuus erehtyä ja silti palata takaisin omana itsenään ja tulla ymmärretyksi ilman arvostelua. Seinättömän työpajan ja nuoren yhtenä ympäristönä on nähtävä yhteiskunta (ks. kuva 1), joka omilla säädöksillään ja toimintatavoillaan vaikuttaa yhteiseen prosessiin. Esitän vaikutuksilla vastauksia siihen, miten toiminta vastaa nuoren palvelutarpeisiin ja miten se häneen vaikuttaa. Näiden yksilöllisten vaikutusten kautta voidaan tuoda esiin seinättömän työpajatoiminnan vaikuttavuutta suhteessa yhteiskuntaan ja siellä oleviin säädöksiin ja nuorisopolitiikkaan. (Vrt. Kuure 2014a, 12.) Palvelun tarpeet lähtevät yhteiskunnasta ja nuoresta käsin, joka tehostetun ohjauksen kautta muut-

tuu vaikutuksiksi ja vaikuttavuudeksi vastaten tuloksillaan yhteiskunnan ja nuoren tarpeisiin. Paikallisella tasolla vaikutusten arviointi tarkoittaa toiminnan vaikutusten tuomista esiin päättäjille heidän päätöstensä tueksi.

Kehittämisosaaamisen merkitys työelämässä

Kehittämistyössä menestyäkseen tulee ottaa huomioon kaikki kehittämistyöhön tavalla tai toisella osallisena olevat tahot. Työyhteisölähtöinen kehittäminen mahdollistaa moniäänisyyden, jolloin kehittämistyön tulosten hyödyntäminen on arjen työssä helpompaa ja niihin on itse kunkin helpompi sitoutua. Moniäänisyydellä tarkoitetaan erilaisten äänien ja näkökulmien yhtäaikaista läsnäoloa (Venkula 2005, 72). Jatkuva muutos ja kehittäminen eivät ole aina helppoja ja yksinkertaisia työyhteisöissä.

Kehittämisosaaamiseen kuuluu taito ymmärtää ympärillä olevia tunteita ja usein myös muutosvastarintaa. Kehittäminen on prosessi, jossa tulisi olla väljyyttä, jotta voidaan nähdä ja tunnistaa aidot tarpeet ja kehittää toimintaa sen mukaisesti. On siedettävä epävarmuutta, jota ei voida hallita, mutta sitä voidaan oppia kohtaamaan (emt., 93). Kun asiantuntija tunnistaa nämä olosuhteet, pystytään omalla toiminnalla ymmärtämään ja ohjaamaan kehittämistyöhön osallistuvia paremmin.

Yhteisöpedagogin ylemmässä ammattikorkeakoulussa pohdimme kurssitovereiden kanssa kehittämisosaaajan taitoja. Eräässä työorganisaatioiden kehittäminen ja kehit-

tämismenetelmät opintokurssin oppimistehtävässä koostin näiden pohjalta oman näkemykseni kehittäjäosaamisen kartasta. Kehittäminen vaatii organisaatio-, toimintakulttuuri-, työelämä- ja yksilöllistä ammattiosaamista (kts. kuva 2.).

Organisaatio-osaaminen tarkoittaa kykyä ymmärtää ja omaksua oma ydintehtävä ja se ympäristö ja konteksti, jossa työskennellään, jotta kokonaisuutta voidaan hallita. Tärkeää on tiedostaa oman tehtävänsä rooli suhteessa koko organisaation strategiaan ja visioon. Oman tehtävän, tavoitteiden ja suunnitelmien tarkistaminen ja suhteuttaminen organisaation suurempiin linjauksiin mahdollistaa hyvän pohjan kehittämistyölle.

Toimintakulttuuriosaamisessa organisaation ja työyhteisön arvot tulee ymmärtää ja sisäistää. Arvoja kannattaa myös arvioida kriittisesti ja kyseenalaistaa. Lisäksi työyhteisössä, jossa edustusta on eri organisaatioista, on tärkeää tuntea ja ymmärtää kunkin toimijan taustalla olevat arvot yhteisen kielen ja ymmärryksen tueksi.

Toimintatavat, säännöt, käsitykset ja odotukset ovat eri toimijoilla erilaiset. Toimintatavat ja säännöt ovat helpompia tunnistaa, mutta käsitykset ja odotukset esimerkiksi nuoren sosiaalisesta vahvistamisesta yhteiskunnan jäseneksi, voivat olla erilaiset. Kehittämistyössä läpinäkyvyys, toimijoiden mukaan ottaminen kehittämistyöhön demokraattisesti ja moniäänisesti auttavat puhaltamaan yhteen



Kuva 2. Kehittäjän osaamiskartta.

hiileen. Yhteiskunnallinen näkemys tarkoittaa asiantuntijan taitoa ymmärtää yhteiskunnallisia toimintarakenteita, instituutioita ja heidän toimintaperiaatteitaan ja hyödyntää niitä kehittämistyössä.

Työelämäosaamiseen kuuluu asiantuntijan taito soveltaa teoriaa, tietoa ja eri taitoja työelämässä. Asiantuntijuuteen asettavat haasteita kompleksinen todellisuus ja kehittämisen reflektiivinen luonne.

Kehittämisen menetelmien ja toimintatapojen sekä kehittämisen perusteluiden ja organisoinnin jatkuva uudelleen arviointi on reflektiivistä näkemystä kehittämistoiminnassa.

Kompleksisena nähdään toimintaympäristön ja yhteiskunnan todellisuus, jossa kehittäminen etenee prosessimaisesti täydentyen. Reflektiivinen kehittäminen edellyttää taitoa seurata, missä toimijoiden ja toimintatapojen kanssa mennään. Näiden seikkojen valossa voidaan puhua avoimesta asiantuntijuudesta, joka lähtee toiminnasta ja eri toimijoiden kanssa yhteistyössä. (Toikko & Rantanen 2009, 52–53.)

Tiimi- ja verkosto-osaamisen kautta kehittäminen terävoityy. Kehittämisaamisen taidoissa näkyvät prosessin ohjaaminen, vuorovaikutus, tiedonrakentaminen ja substanssi. Prosessin ohjaamisessa osaaminen näkyy prosessin käynnistämisenä, kuljettamisena ja ylläpitämisenä, sekä taitona hyödyntää prosessin aikana ilmenneitä mahdollisuuksia. Yksilöiltä tämä vaatii kykyä aktiiviseen reflektointiin, itsearviointiin, kuuntelemiseen ja kysymiseen. Prosessin ohjaajalta vaaditaan taitoa tunnistaa ryhmädynamiikkaa ja ohjata ryhmätilanteita. Tiedonrakentaminen tapahtuu työyhteisölähtöisessä kehittämisessä sosiaalisen oppimisen ja kollektiivisen tiedonmuodostuksen kautta.

Osaaminen näkyy yksilön kykynä kertoa omasta toiminnastaan, suhteuttaa omia näkemyksiään muiden ajattelui-

hin, sekä oman ajattelun muokkaamista yhteisen tiedon pohjalta. Substanssiosaaminen lähtee yhteisestä perustehtävästä. (Seppänen-Järvelä 2008, 43–46.)

Viimeisenä kehittäjäosaamisen osa-alueena on yksilöllinen ammattiosaaminen. Helakorven (2013, 3) mukaan substanssiosaaminen pitää sisällään koulutuksen ja työelämän kautta saavutettua osaamista, kuten suunnittelu- ja toteutustaidot, pelisääntöjen tuntemus, verkosto-osaaminen, työvälineiden käytön osaaminen ja vastuuntuntoisuus. Näiden lisäksi on jokaisella kehittäjä omat persoonalliset taidot ja intuitiotieto, joita hän käyttää hyödyksi.

Kehittämistyössä priorisointi on välttämätöntä. Se tapahtuu jo ideointi ja suunnitteluvaiheessa, jolloin on tehtävä päätös siitä, mihin keskitytään ja mihin resurssit riittävät. Samaan aikaan on laitettava oman työn sisällöt uudelleen tarkasteluun. Jos uutta tuodaan ja kehitetään, mitä jää pois tai mikä uudistuu. Eettinen osaaminen on kykyä ymmärtää omien tekojen suhde yhteisön tilaan ja kyky arvioida tekojen seuraukset. (Venkula 2005, 133–134.)

Hyväksyntä, kunnioitus ja arvostus. Nämä kolme asiaa ovat olleet muutostekijöinä nuorissa tapahtuvissa muutoksissa. Miksi ne eivät siis voisi olla muutostekijöitä yhteisessä kehittämisprosessissa kohti vaikutuksia ja vaikuttavuutta? Taitava kehittäjä haastaa osalliset ymmärtämään erilaisia näkökantoja ja taustoja luoden yhteistä ymmärrystä.

Lähteet

Julkaistut lähteet:

Fränti, Juha & Väyrynen, Sanna 2010. MIEPÄ – Tutkimus kaksoisdiagnoosiasiakkaiden intensiivisen avokuntoutuksen vaikuttavuudesta. Nuorten Ystävät Ry.

Helakorpi, Seppo 2013. Asiantuntijuuden arviointi. Viitattu 27.8.2013. <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/osaamismittarit/asiant-mittari.pdf>

Juutilainen, Tiina 2012. Nuorten Ykspaja -toiminnan kehittämistyö-verkkopalvelu yksilövalmennuksen tueksi. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 22.3.2014. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41340/Juutilainen_Tiina.pdf?sequence=1.

Kuure, Tapio 2014. Nuorten työpajatoiminnan vaikuttavuuden arvioinnin ulottuvuudet. Pajaverkkoprojekti 2008–2010. Viitattu 28.3.2014 http://blogs.helsinki.fi/pajaverkko/files/2010/12/Tutkimusraportti_pajat_lopullinen.pdf

Mattila, Kati-Pupita 2007. Arvostava kohtaaminen. Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-kustannus.
Mehtonen, Tuija 2011. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Lundbom, Pia & Herranen, Jatta (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytän-teinä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 13–29.

Pawson, Ray & Tilley, Nick 2004. Realistic Evaluation. Viitattu 7.3.2014. <http://www.communitymatters.com.au/>

RE_chapter.pdf.

Peavy, R. Vance 2006. Suom. Auvinen, Petri.
Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologian
kustannus Oy.

Robson, Colin 2001. Käytännön arvioinnin perusteet.
Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki:
Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden
hahmottelua. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Viitattu 5.3.2014.
<http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen
kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin,
osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere University
Press. TUP.

Työpajatieto 2013. Yksilövalmennus. Viitattu 1.10.2013.
http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_valmennus/yksilovalmennus/.

Venkula, Jaana 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta.
Johdantoa epävarmuuden kohtaamiseen. Helsinki: Kirjapaja.

Ylipaavalniemi, Pasi & Sariola, Leena & Marniemi, Janne &
Pekkala, Terho 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan
käsitteet. Helsinki: Vates-säätiö

Julkaisemattomat lähteet:

Akaan kaupungin nuorisopalvelut & Urjalan kunnan
nuorisotoimi 2014. Yhteenvedo Nuorten Ykspajojen
asiakaspalautteesta vuodelta 2013.

The page features several abstract orange brushstrokes of varying sizes and orientations, scattered across the lower half of the white background. The strokes have a textured, hand-painted appearance.

Luku 6

Terhi Tamminen

Paikka, aika, porukka ja tekeminen - Pajanuoren tarpeet matalan kynnyksen työpajatoiminnan kehittämisen lähtökohtina

On paljon nuoria, jotka eivät tiedä, mitä haluavat, ja joiden opiskelu- ja työvalmiudet tarvitsevat vahvistusta tai aivan peruselämäntaitojen kehittäminen tarvitsee tukea. Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi ylempi AMK opinnäytetyössäni (Tamminen 2014) lähdin pohtimaan työpajaa, jossa nuoret yhteisöllisesti suunnittelisivat pajan toimintaa ja saisivat positiivista kokemusta osallisuudesta. Opinnäytetyöni on kehittämis-työ, jossa lähtökohtana oli uuden työpajan kahden kuu-kauden pilottijakso. Tutkiva ja kehittävä työote oli vahvasti mukana kehittämistyössä. Samaan aikaan, kun osallista-vasti yhdessä nuorien kanssa kehitimme pajan toimintaa ja niitä elementtejä, jotka tukevan nuoria heidän elämäs-sään, toin käytäntöä ja nuorten ajatuksia teoreettiseen vii-tekehukseen sekä pohdin nuorten ajatuksia laajemmassa mittakaavassa työpajatoiminnan kehittämisessä.

Työn tavoitteena on tuoda näkyväksi työpajanuorten toi-veita ja ajatuksia omasta elämäntilanteestaan ja siitä, mikä merkitys työpajalla oli heille. Konkreettisesti elin paja-ar-kea nuorten ja pajan toisen ohjaajan kanssa ja havainnoin sitä. Nuoret kertoivat, piirsivät ja kirjoittivat ajatuksiaan osana pajatoimintoja. Lisäksi haastattelin nuoria. Omat tavoitteeni itse toiminnalle olivat: nuoret saavat pajalta tukea juuri niihin haasteisiin, joihin tarvitsevat, nuoret näkevät tulevaisuutensa positiivisena ja nuoret kokevat, että heillä on voimavaroja kohdata myös tulevaisuudessa eteen tulevat haasteet.

Toteutin työpajan Sovinto ry:n (jatkossa Sovinto) työpajatoiminnassa syksyllä 2013. Sovinnon ydintehtävä on kohdata ihmisiä, jotka ovat vaarassa syrjäytyä yhteiskunnan yleisistä palveluista ja työelämästä. Sovinto tarjoaa koulutus- ja valmennuspalveluita yleisistä koulutusväylistä ja työelämästä syrjäytyneille tai syrjäytymässä oleville henkilöille. Sovinnon toiminta jakautuu Vaihtoehtoiseen ammatti- ja oppisopimuskouluun ja Toimintakeskukseen. Toimintakeskus on Vaihtoehtoisen ammatti- ja oppisopimuskoulun rinnalla toimiva oma palvelukokonaisuutensa, joka tähtää hyvinvointierojen kaventamiseen sosiaalisen vahvistamisen viitekehyksessä. Toimintakeskus palvelee Helsingin Roihupellossa työttömiä ja opiskelupaikkaa vailla olevia nuoria ja aikuisia, jotka tarvitsevat tukea esimerkiksi elämänhallintaan, työllistymiseen, opiskelupaikan löytymiseen tai yhteiskuntaan integroitumiseksi. Ensisijaisena tarkoituksena on auttaa ja tukea kaikkia tukea tarvitsevia saman katon alla sekä tarjota tavoitteellista toimintaa matalalla kynnyksellä. Työpajatoiminta on keskeinen osa toimintakeskuksen palveluita.

Uuden työpajan nimeksi tuli OmaPaja. Lähdin markkinoimaan pajaa: ”Haluatko lähteä miettimään, mikä sinua kiinnostaa ja mitä asioita pajalla tehdään? Pajajakson tavoitteena on löytää se mitä haluat jatkossa opiskella ja tehdä työkseksi sekä vahvistaa omia vahvuuksiasi ja voimavarojasi.” OmaPajan pilottijaksolle osallistui 11 nuorta, joista viisi tyttöä ja kuusi poikaa. Pajalaisten keski-ikä oli 20,9, vanhimman ollessa 27 ja nuorimman 17.

Pajatoimintaan osallistuvien nuorten tilanteita voi avata esimerkiksi kolmen profilin kautta:

1. Nuoret ovat suorittaneet peruskoulun erityisopetuksena tai yleisopetuksena tuetusti. Osalla peruskoulu on kesken. Arki ja elämänhallinta sekä opiskeluun tarvittavat resurssit ovat pois raiteiltaan. Jaksaminen on usein suuri haaste. Nuorten

arki on kuormittavaa sekä toimintakyky tavallista heikempi esimerkiksi terveydentilan tai muun elämäntilanteen takia. Peruskoulutodistus on heikko ja nuori ei ole saanut jatkokoulutuspaikkaa. Nuoret voivat olla lapsena tai nuorena huostaan otettuja. Nuoret asuvat paja-aikana usein yksin tai parisuhteessa, mutta valmiudet eivät riitä mielekkään arjen rakentamiseen.

2. Nuorilla haasteina ovat arjenhallinnan taitojen puutteet, esimerkiksi päivärytmi, erilaiset riippuvuudet, velvollisuuksien hoitaminen ja itsenäinen asiointi. Nuorilla on ennen pajan alkua ollut haasteena usean vuoden, yleensä jo peruskoulusta asti jatkunut, ulkopuolisuus ja toimettomuus. Nuoret ovat merkittävässä syrjäytymisriskissä tai heistä voidaan puhua jo syrjäytyneinä nuorina. Nuoret eivät halua toisen asteen koulutukseen. He haluaisivat töihin, mutta ilman koulutusta ja työkokemusta eivät pääse ja työn hakeminenkin on haastavaa. Takana on useita yrityksiä aloittaa opiskelu tai työ, mutta sitoutuminen on vaikeaa. Ryhmässä on asunnottomuutta. Nuoret elävät toimeentulotuella.
3. Nuoret ovat muuttaneet Suomeen yläkouluikäisenä. Peruskoulun suorittaminen on siirtynyt muutamalla vuodella. Oppimisessa ja elämäntaidoissa ei ole varsinaisia haasteita. Nuoret ovat usein vastuussa isossakin roolissa lapsuudenperheestä tai lähisukulaisista, joten arki on kuormittavaa. Nuorilla on haasteina kieli- taito ja suomalaisen järjestelmän tunteminen.

Nuoret perustarpeiden äärellä

Oma lähtöajatukseni oli nuorten osallisuus pajan toimintojen suunnitteluun. Kahden ensimmäisen viikon ajan ideoimme, kyselimme, pyysimme, toivoimme, kirjoitutimme, mutta nuoret eivät halunneet ideoida pajatoimintoja tai

esimerkiksi omaa projektia. Nuoret suhtautuivat osittain jopa hyvin negatiivisesti suunniteluun, vaikka siitä oli esitteissä ja haastatteluissa puhuttukin. ”Miks meidän pitää keksiä?” ”Miks te ette voi sanoa, mitä me tehdään?” ”Onks tää meidän vastuulla mitä täällä tehdään?” Nuoret olivat kuitenkin toiveissaan hyvin perusasioiden, tarpeiden, hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden äärellä. Jos miettii realistisesti joidenkin pajanuorten elämäntilannetta, ei ole mikään ihme, ettei nuorilla ole voimavaroja panostaa itsensä kehittämiseen tai esimerkiksi pajatoimintojen suunnitteluun. Osalta nuoristahan puuttuu lähes kaikki, esimerkiksi Erik Allardtin (1976, 37–38) määrittelemät perustarpeet: terveys, koulutus, työ, asunto, mielekäs vapaa-aika ja virkistys sekä terveet ja positiiviset sosiaaliset suhteet ja osan ajasta saattaa puuttua jopa ravinto.

Nuoret haluavat pajalta paikan, aikaa, porukan ja tekemistä. Kehittämistyössäni paikka on saanut parikseen hyvinvoinninteorioita, aika vahvistaa minuutta ja uskoa itseensä, porukka tukee sosiaalisten taitojen vahvistumista sekä yhteistoiminnallinen oppiminen on tekemisen menetelmä.

Hyvinvointi - paikka

Nuorille oli tärkeää, että heillä oli paikka mihin voi tulla vastakohtana kotiin juuttumiselle. Pajalle tullessaan he pääsivät pois negatiivisesta sosiaalisesta ympäristöstä: kotoa, kadulta, päihteistä, masennuksesta, möllöttämisestä, väkivallasta tai sen uhasta. Nuorille paja oli paikka, johon lähteä kotoa, johon kuulua sekä josta pystyi kertomaan läheisille ja esimerkiksi sosiaalityöntekijöille. Ylipäätään ”olla jossain” toistui puheissa tärkeänä, mutta myös haastavana. Nuoria huolestutti oma jaksaminen, sitoutuminen toimintaan, myöhästelyt ja poissaolot. Pajan olemassaolo muutti myös arkea esimerkiksi niin, että päivärytmi parantui, nukkumaanmeno aikaistui, herääminen oli helpompaa ja päihteiden käyttö väheni.

”Voi kertoa kavereille ja vanhemmille, että on jossain.”

”Vituttaa herääminen ja vituttaa lähteminen, mutta on tosi kiva kun on syy ja paikka mihin lähteä. Jaksaa illalakin paremmin, kun on aamulla lähtenyt.”

”Pääsy kiinni arkeen.”, ”Onnellinen kun on täällä.”

”Rytmiä –eikä edes vaikeaa, eilenkin kymmeneltä nukumaan.”

”Oikeasti tykännyt, sama kun käydä töissä.”, ”Paja on pakoreissu.”

(positiivista on ollut...) ”varmaan se, että on paikalla, että on paikka.”

*”Syy miksi nousta ylös. Olen ainakin reipastunut hie-
man.”*

Kun työn tai opiskelun tilalla on paljon vapaa-aikaa, ajan mittaan joutilaana olosta voi tulla ahdistavaa (Ylikännö 2011, 14). Esimerkiksi opintojen keskeyttäjän kannalta syrjäytyminen ei ole ainoastaan koulutuksen ja mahdollisesti myös työn ulkopuolelle joutumista, vaan myös syrjäytymistä kansalaisuudesta, rajautumista osaksi koulutuksellista alaluokkaa, ei-kansalaisia (Komonen 2001, 4). Normaalitilanteessa työ tai opiskelu rytmittää ajankäyttöä ja antaa kannustimen myös mielekkääseen vapaa-ajan käyttöön. Työttömän ajankulun hallinta heikkenee ja päivästä katoaa rytmi. Aktiivisuus muuttuu työttömyyden pitkittyessä joutilaisuudeksi. Aiempi ulospäinsuuntautuneisuus vaihtuu kotona oleiluksi. (Ylikännö 2011, 153–154.) Erityisesti pitkittyessään työttömyys voi tuoda mukanaan mielenterveydellisiä ongelmia (emt., 14). Jo työpajan olemassaolo paikkana, johon nuori voi tulla, täyttää nuoren perustarpeita ja vahvistaa hyvinvointia. Usein sekä elinolot paranivat ja koettu hyvinvointi vahvistui.

Minän vahvistuminen -aika

Nuoret kokivat, että saavat pajalla aikaa yhteiskunnan ja ympäristön paineesta. Nuorista oli helpottavaa, ettei hetkeen tarvinnut selitellä työttömyyttä ja toimettomuutta läheisille ja viranomaisille, kun oli pajatoiminnassa mukana. Omakin paine työttömyydestä ja tulevaisuudesta väheni, jolloin vapautui aikaa ja resursseja miettiä ja työstää omaa kasvua sekä tulevaisuuden suunnitelmia. Paja-aika antoi rauhaa miettiä omia valintoja ja rakentaa minäpystyvyyden tunnetta. Paja oli aikaa pohtia myös ohjaajien, etsivien nuorisotyöntekijöiden tai sairaanhoitajan kanssa asioita ja saada tukea haasteisiin.

Pajajakso oli välietappi ulkopuolisuudesta kohti työtä tai opiskelua. Paja-aika oli myös omaa aikaa nuorille, joiden elämäntilanne on haastava. Kotona saattoi olla erittäin kireät välit vanhempiin, vastuu siskon isosta perheestä (kaupassakäynti, ruoanlaitto, tulkkaus, sisarusten tarhaan vienti) tai vastuu sisaruksista (koulunkäynti, perherauha) tai väkivaltaa ja sen uhkaa.

”Hyvin lähtenyt käyntiin, päässyt miettimään.”, ”Tuntuu hyvältä olla.”

”Jos ei muuta niin ainakin miettimisaikaa elämälle.”, ”Saa kaikkea apua.”

”Valinnalle hyviä neuvoja.”, ”Saanut olla.”

”Miettimisaikaa, ei kiirettä, ei päivämäärää milloin pitäisi olla valmiina”

(Mikä on ollut tärkeää?) ”Varmaan apu mitä olen saanut, apu yleensä.”

”Onneksi pakotit hakemaan.” (Nuori sai opiskelupaikan syksyn yhteishausta)

(Oletko saanut tukea?) ”Kyllä saanut joka päivä.” ”Olen saanut, kysynyt koulutuksesta.” ”Kyllä ainakin etsiviltä.”

Tämän päivän yhteiskunnassa eläminen edellyttää nuorilta eräänlaista sosiaalista kykyä sovittaa yksilölliset halut ja tavoitteet häntä ympäröivien kulttuuristen vaatimusten sisälle. Nämä vaatimukset konkretisoituvat toisaalta virallisina lakeina toisaalta erilaisina kulttuurisina sääntöinä, vanhempien ja sukulaisten toiveina tai toisten nuoren suunnasta tulevana paineina. (Aho, Pitkänen & Vanttaja 2012, 12.)

Pajajakso antaa myös ohjaajalle aikaa työstää nuoren kanssa asioita ja tulevaisuuden suunnitelmia sekä tarjota erilaisia ajattelumalleja ja haastaa nuorta pohtimaan elämänsä eri näkökulmista. Nuori voi rauhassa miettiä omia valintoja ja vahvistaa arjen- ja elämönhallinnan tunnetta. Elämönhallinnan tunne on kaikki elämänalueet kattava, suhteellisen pysyvä, mutta kuitenkin dynaaminen kokonaisuus. Erilaiset tilanteet ja niistä saadut kokemukset vaikuttavat siihen sekä muokkaavat elämönhallinnankykyä jatkuvasti. Huomattavat muutokset elämönhallinnassa edellyttävät kuitenkin suuria elämänmuutoksia. Elämönhallinnan tasosta riippuu, millaisia valintoja ja päätöksiä yksilö kykenee tekemään. (Alve-Tamminen 2008, 29.) Arjen hallinnan ollessa hukassa pienetkin muutokset elämässä voivat suistaa nuoren raiteiltaan, eikä itsestä välittämiseen ja vastuun kantamiseen jakseta panostaa. Nuori on ehkä alistunut siihen, ettei mikään yrittämisestä huolimatta kuitenkaan onnistu. Yhteiskuntaa aletaan helposti syyttää syrjimisestä ja omista virheistä, jonka seurauksena katkeruus ja tyytymättömyys nuoren elämässä lisääntyvät. (Emt., 75.)

Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot - porukka

Nuorille porukkaan kuului ainakin oman pajan pajalaiset ja ohjaajat, osa mainitsee myös muun henkilökunnan, toisten pajojen nuoret tai opiskelijat, miten ”koko talo on ollut tosi kiva, myös ruokalassa ja tupakalla hyvä olla”. Nuorten mielestä Sovinnolla on hyvä porukka. Nuoret nostivat pajajaksolla ja haastatteluissa esiin porukan tärkeyden oman

motivaation ja jaksamisen tukena. Samoin sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot sekä positiivinen suhtautuminen yhdessä tekemiseen ja tulevaisuuteen nousivat esiin.

”Kaikki on avoimia ja kertoo asioistaan ja keskustellaan.”

”Tutustunut uusiin ihmisiin.”, ”Yhteispelit ja leikit.”

”Kiva porukka, keskustellaan yhdessä, uudet jutut ja ihmiset, puhutaan.”

”Olen jo pitkään halunnut sieneen mutta kotona kukaan ei lähde.”

”Tosi kiva porukka, hauskaa, voi olla oma itteni, ei vaikeeta olla, ei ahista yhtään.”, ”Kaikki mukavaa, puhummenin”

”Porukka, ihmiset, koko talo on ollut tosi kiva, myös ruokalassa ja tupakalla hyvä olla. Viihtyy, kun ei rasismia.”

”Kivoja persoonia, Hanski kiva ohjaaja ja sinäkin.”

”Messut ja sieniretki, ollut puhetta kotonakin, mutta ei tule lähdettyä.”

Julkisessa puheessa yhteisöllisyyden puute nähdään syynä ihmisten pahoinvointiin ja yhteisöllisyyttä tarjotaan lääkkeeksi moniin yksilöä koskeviin yhteiskunnallisiin epäkohtiin (Repo 2012, 3). Yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyyttä ei voi kuitenkaan asettaa vastakkain, vaan ne toteutuvat suhteessa toisiinsa. Molemmat edellyttävät toisen olemassaoloa: yhteisöt koostuvat yksilöistä, ovat enemmän kuin yksilöt yhteensä. Yksilöt taas tarvitsevat yhteisöjä kasvaakseen yksilöiksi ja toteuttaakseen yksilöllisyyttään. (Emt., 5.) Ryhmissä toimiessaan ihmiset oppivat ottamaan toiset huomioon ja kasvavat itse persoonina, tulevat hyväksytyiksi omina itsenään ja kykenevät oppimaan yhdessä sekä vuorovaikutustaitoja että muita tietoja ja taitoja. Tavoitteena on toimiva ryhmä, jossa jäsenet pyrkien samalla yhteiseen tavoitteeseen. (Kauhanen 2011, 7–8.) Yhteisöllisyys on ryhmän kehittyvä ominaisuus (Raina & Haapaniemi 2007, 34).

Nuorille oli tärkeää hyvä porukka ja meininki, keskustelut ja uusiin ihmisiin tutustuminen. Pajaryhmä oli myös uudenlainen ryhmä tehdä asioita. Nuori on voinut kotona miettiä jotain mukavaa tekemistä (esimerkiksi sieniretki, messut), mutta oman elämänpiirin ihmisten kanssa se ei ole ollut mahdollista. Hyvä porukka, kaverit, hyvä fiilis nousi isoon rooliin toiveissa jo ensimmäisenä päivänä. Nuoret luottivat toisiinsa ja keskustelivat avoimesti haastavistakin asioista ja tunteistaan. Haasteena oli joidenkin negatiivinen suhtautuminen asioihin ja siitä seurannut paha mieli. Positiivisessa asenteessa nuoret ottivat pajajakson aikana huimia edistysaskeleita.

Yhteistoiminnallinen oppiminen - tekeminen

OmaPajalla nuoret halusivat selkeää ohjaajan antamaa tekemistä. Annettuihin tehtäviin tarttuminen oli haasteellista, mutta haastattelujen perusteella tekemistä oli joidenkin mielestä liian vähän. Alussa, kun toivoimme nuorilta ajatuksia siitä, mitä nuoret haluaisivat tehdä, oli tekemisen suunnittelu haastavaa. Pajajakson aikana nuoret hiukan enemmän tottuivat esittämään mielipiteitään, mutta kyllä he loppuun asti olivat hyvin voimakkaasti vastaanottajan roolissa. Selkeät annetut tehtävät toimivat ja nuoret tekevät niitä kohtuullisesti. Tekemisen tärkeys nousi esiin: sitä pitää olla reilusti, tylsää jos ei ole, välillä on tyhmää tekemistä, ärsyttää, kun toiset ei tee, ei jaksa tehdä mitään ja mukava tehdä asioita. Mielenkiintoista on että, kävimme intohimoisia keskusteluja inhosta työtä kohtaan. Nuorten mukaan työssä pomo negatiivisesti määrittelee, mitä työaikana pitää tehdä ja antaa tehtäviä eli tekee juuri sitä mitä he toivoivat meidän ohjaajina tekevän.

”Pitää tehdä jotain, ettei tule masennus.”

”Ihan tykännyt päässyt tekemään - muuten möllöttäisi.”

”Tekemistä, ei niin masentunut kaikki päivät, piristänyt paljon.”

"Hyvä juttu kun tekemistä kokoajan.", "Joskus ehkä tekemisen puute."

(Ei ole niin mukavaa.) "Juttujen askartelu ja kun pitää omia ajatuksia laittaa paperille." "Turhat jutut Jouluhulinat." "alkuvaiheessa askartelut nyt ei mitään"

(On mukavaa.) "Kaikki saat tehdä hommia, askartelu, tehtävät." "Työpaikan haku." "Oppinut paperihommia." "Työnhaku ja CV."

"Lehti kivaa sai käyttää omia kykyjä. Kahden vuoden jälkeen sain tehtyä (sarjakuvan) innostuin kuvataiteesta, nyt voisi tehdä kotonakin."

Aktiivinen ja sisällöltään hyväksyttävä ajankäyttö nähdään hyvän ihmisyyden mittarina ja työttömällä nuorella on käytössään ylimääräistä vapaa-aikaa, jolle pitäisi keksiä työn kompensoivaa tekemistä (Ylikännö 2011, 165). Mielekkään tekemisen löytäminen voi kuitenkin olla vaikeaa, kun työ ei ole tuomassa elämään rakennetta, sisältöä, toimeentuloa ja sosiaalisia suhteita, ja toimeentulokin on niukka. Työttömän pitäisi siis olla aktiivinen, vaikka edellytykset sille olisivatkin heikot. (Emt., 23.) OmaPajan nuorilla oli edellisestä johonkin toimintaan osallistumisesta keskimäärin 10,4 kuukautta, ja usealla toiminta oli kestänyt päiviä tai korkeintaan viikkoja. Osa nuorista ei käytännössä ole tehnyt mitään pidempiaikaista peruskoulun jälkeen. Nuorilla on ollut haasteena mielekkään tekemisen löytäminen työttömänä. He kokivat, että asioinen tekeminen pajalla, oli tuonut sisältöä heidän elämäänsä.

Lopuksi

Kokonaisuudessaan ohjaajan näkökulmasta OmaPajan pilottijakso oli onnistunut. OmaPajan pilottijaksoon sisältyi kuitenkin runsaasti haasteita, jotka useimmat liittyivät juuri nuorten ensimmäisenä päivänä esiin nostamiin haasteisiin eli ryhmän ja oma paikalla oleminen, myöhäs-

tyminen ja sitoutuminen toimintaan. Nuoret tunnustivat jo alussa kompastuskivensä ja loppuhaastatteluissa esiin tulleet haasteet ja pettymykset olivat juuri niitä, jotka aluksi mietityttivät.

Loppuhaastatteluissa peilasin nuorten kokemuksia alkuperäisiin tavoitteisiin. Nuoret saavat pajalta tukea juuri niihin haasteisiin, joihin tarvitsevat.

”Tuun tänne ja olen negatiivinen. Sä käännät sen pois ja tulee parempi olo.”

”Kouluun hakeminen, etsinyt paikkoja, lukio.” (Nuori ilmoittautui ja suoritti kaksi ensimmäistä kurssia aikuislukiossa syksyn aikana.)

”On niin kuin pointti arjessa. On mihin menee joka aamu. Nyt, kun olen poissa, meni monta päivää maatessa, yrittän pitää rytmiä.”

”Arkea muuttanut, kesä meni dokatessa, nyt vähentynyt.”

”Sain asunnon viime viikolla.”

”On mulla vähän, en tiää vieläkään mikä musta tulee. Tuntuu, että näin on pitänyt mennä ja paja on oikea paikka. Teen tässä takas repimistä arkeen, paja vetää pois asunnottomuudesta.”

Nuoret näkevät tulevaisuutensa positiivisena.

”Varmaan paja muutti tulevaisuutta kun pakotit hakemaan kouluun.”

”Halusin tehdä järkevää. Nyt näen 2-3 vuotta eteenpäin. Saan ammatillisen koulutuksen. Ennen en tiennyt. Nyt jatkan uraa. Alussa vähän eksyksissä.” (Nuori sai oppisopimuspaikan.)

”Vaikka kotiasia, jos en olisi lähtenyt pajalle, en olisi lähtenyt pois kotoa, oisin vain jäänyt ja en olisi nähnyt mikä minulle on parasta.”

Nuoret kokevat, että heillä on voimavaroja kohdata myös tulevaisuudessa eteen tulevat haasteet.

”Oon paljon erilainen, enemmän kokemusta, tietoa, motivaatiota jatkaa elämää.”

”Pitää ottaa vakavasti, kuunnella muiden toiveita, mihin haluaa työllistyä tulevaisuudessa.”

”Hanki työ tai koulutus, tee elämässä jotakin, ei istua kotona, paja antaa motivaatiota.”

”Olla täsmällinen, oppinut tekemään hakemuksia työhön ja kouluun, parempaa ajan viettoa, käyttämään ajan hyvin.”

”Mä olen oppinut tärkeitä asioita aikaisemmin, tämä on korostanut niitä.”

”Hyväksyä kaikki ihmiset. ennen vähän rasistinen, tullut ystävällisemmäksi, aikuistunut käynyt hoitamaan asioita, tullut aikuisempi olo, kun pajalla vanhempiakin.”

Kehittämistyön keskeinen haaste on syventää kykyämme ymmärtää todellisuuden erilaisia ilmiöitä ja niiden välisiä yhteyksiä (Aaltola 2007, 20). Ainakin itselleni syvennyi ymmärrys nuorten elämäntilannetta kohtaan ja vahvistui ymmärrys siitä, kuinka tärkeää on edetä tarpeiden täyttymisessä tarpeeksi alhaalta, että nuorille muodostuu resursseja panostaa seuraaviin tavoitteisiin. Olen itsekkin paljon puhunut työpajojen yhteydessä onnistumisen kokemuksista ja itsensä toteuttamisen tärkeydestä nuorten elämässä. Kuitenkin osa tämän päivän nuorista on niin haastavassa elämäntilanteessa, että heidän kohdallaan on tarkoituksenmukaista lähteä tukemaan aivan perustarpeiden täyttymistä.

Työni tarkoitus on tuoda esiin nuorten toiveita ja tarpeita. Uskon, että OmaPajan nuorten tarpeet ovat suurelta osin yleistettävissä muillekin pajoille ja erilaisiin nuorten yhteisöihin. Tärkein asia minä toivon vahvistuvan kaikille haastavassa elämäntilanteessa olevien nuorten kanssa

työskenteleville on, että he kartoittaisivat, tukisivat ja vahvistaisivat nuorten perustarpeita. Toivon, että eivät pelkää nuorisoalan ammattilaiset vaan kaikki nuorten kanssa työskentelevät ymmärtävät puutostarpeiden täyttymisen tarpeellisuuden ennen kehitystarpeita.

Olen opiskellut työn ohella jo vuosia. Varsinkin ammattikorkeakoulun hyvin työelämälähtöinen opiskelu ei ole vain ylimääräistä oman työn lisäksi vaan todella kehittää myös omaa työtä ja tuo uusia käytäntöjä työpaikoille. Mielestäni yhteisöpedagogi ylempi AMK opinnot jälleen positiivisesti pakottivat kehittämään uutta ja katsomaan vanhoja käytäntöjä uusista näkökulmista.

Lähteet

Aaltola, Juhani 2007. Filosofia, tiede, ymmärtäminen. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (2. korjattu ja täydennetty painos). Jyväskylä: PS-kustannus, 12–27.

Aho, Simo & Pitkänen, Sari & Vanttaja, Markku 2012. Nuorten työmarkkinatukioikeus ja koulutukseen hakeutuminen. Työmarkkinatuen saamisen edellytyksenä olevan kouluttautumisvelvoitteen arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 11.12.2014. http://www.tem.fi/files/32056/TEMjul_3_2012_web.pdf

Allardt, Erik 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.

Alve-Tamminen, Elina 2008. Sisällä vai syrjässä työelämästä? Erityiskoulussa oppi-velvollisuutensa mukautetun opetussuunnitelman mukaan suorittaneiden nuorten sijoittuminen työelämään ja oman elämän hallinta. Lisensiaatin tutkimus. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.

Kauhanen, Annika 2011. Yhteisöllisen pedagogiikan ABC. Koulun yhteisöllisyyden ja osallisuuden kehittäminen nuorisotyön keinoin. Uusiutuva koulu ja nuorisotyö -hanke. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Komonen, Katja 2001. Koulutusyhteiskunnan marginaalissa - Ammattikouluopinnot keskeyttäneiden nuorten yhteiskuntaan kiinnit-

tymisen polut. Artikkele. Sosiologian laitos, Joensuun yliopisto.

Raina, Liisa & Haapaniemi, Rauno 2007. Yhteisöllinen pedagogia. ”... ettei tarvitse tehdä yksin”. Helsinki: Arator.

Repo, Saara 2012. Yhteisöllisyys voimavarana yliopisto-opetuksen ja -opiskelun kehittämisessä. Väitöskirja. Käyttäytymistieteiden laitos, Helsingin yliopisto.

Ylikännö, Minna 2011. Kaukosäädin vai lenkkikassut? Tutkimus nuorten työttömien ajankäytöstä. Artikkele teoksessa Ylikännö, Minna

Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 153–166.



Luku 7

Sami Seppilä

Aidosta kohtaamisesta kasvuun ja muutokseen

Syrjäytyminen on käsite, joka on vakiinnuttanut aseman kielenkäytössämme. Syrjäytymistä kuvataan hyvinvoinnin vastakohtana, joka yksilön elämässä todentuu esim. näköalattomuutena ja vaihtoehtojen puutteena. Työssäni olen kohdannut satoja erilaisten sosiaalisten ongelmien kanssa painivia poikia ja nuoria miehiä, jotka on kuvattu syrjäytymisvaarassa oleviksi tai syrjäytyneiksi. Yhteinen teema, jonka näistä kohtaamisista olen voinut kuulla ja aistia on ollut tarve tulla nähdyksi ja kuulluksi.

Kohtaamattomuus määrittää monen lapsen ja nuoren elämää ja tätä kohtaamattomuutta ylläpitävät omalta osaltaan kasvatustieteiden varhaiskasvatuksesta koululaitokseen. Käytännön tasolla merkitys meidän jokaisen tarpeesta tulla kuulluksi ja nähdyksi, hyväksytyksi ja arvostetuksi tuntuukin olevan hukassa varsinkin silloin, kun nuoria juhlapuheiden sijasta oikeassa elämässä kohdataan.

Kohtaamattomuuden kulttuuri

Kohtaamattomuus tuottaa pahoinvointia. Käytännön tasolla kohtaamattomuus voi konkretisoitua perinteisenä sormenheristelynä tai se voi myös jämähtää empaattisen kuuntelemisen tasolle ilman pyrkimystä dialogiin. Usein kohtaamani huolta aikuisissa herättäneet nuoret ovatkin sanoittaneet ulkopuolisuutta, pahaa oloaan, vastakkainasettelua aikuisten ja kasvattajien kanssa kokonaisvaltaisella kohtaamattomuudella. Heille se on merkinnyt, ettei kukaan ole pysähtynyt kuulemaan ja näkemään häntä, että mitä hänelle oikeasti kuuluu.

Kohtaamattomuuden kulttuuri kiteytyy nuoren kokemukseksi, jossa hän ei koe tulevansa nähdyksi tai kuulluksi. Kasvatusalan ammattilaisella pitäisikin olla osaamista olla käyttämättä syrjäyttävää puhetapaa, jossa yhteiskunnan reunalle ajautuneen nuoren marginaalista asemaa ainoastaan ylläpidetään normittamalla hänet erityisnuoreksi tai syrjäytyneeksi (vrt. Mönkkönen 2007). Kohtaamattomuuden kulttuuri korostuukin tällaisessa ylhäältä alaspäin järjestäytyneessä asiantuntijuuteen perustuvassa vuorovaikutuksessa.

Kohtaamattomuus on olemassa kasvatusinstituutioiden vakiintuneissa sosiaalisissa ajattelutavoissa. Sen purkamisen on oltava yhteisöllinen prosessi. Kohtaamisen kulttuurin luominen merkitsee työskentelyä yhteisöjen parissa. Meidän on luotava ja ylläpidettävä erilaisia hyvinvointia lisääviä prosesseja. Käytännössä tämä merkitsee

dialogisten yhteisöllisten prosessien kehittämistä ja erilaisten sosiaalisten raja-aitojen rikkomista sekä valtasuhteiden purkamista. Valtasuhteet, joiden taakse ihmissyys jää piiloon, tarvitsevat ravistelua ja kriittistä tarkastelua oli kyse sitten koulumaailmasta, nuorisotyöstä tai lastensuojelusta.

Kriittisellä pedagogiikalla muutokseen

Kriittinen pedagogiikka on kasvatustieteellinen suuntaus, jonka ytimessä on halu muuttaa asioita. Kriittinen pedagogi on kasvatuksen toisinajattelija, joka uskaltaa haastaa vallitsevat valtarakenteet ja asiantuntijuuden vallankäytön muotona. Kriittinen pedagogi uskaltaa tarttua syrjäyttäviin mekanismeihin ja mikä tärkeintä suunnata kohti käytänteitä, joilla nämä mekanismit voidaan rikkoa. Käytännön pedagogiikassa tämä valtasuhteiden rikkomisen tapahtuu korostamalla dialogisuutta, osallisuutta ja jokaisen oikeutta ihmisyyteen (vrt. Kiilakoski 2007).

Suomessa kriittinen pedagogiikka on jämähtänyt teoreettiseksi keskusteluksi tutkijatasolle, vaikka sen juuret ovat voimakkaasti käytännönläheisyydessä. Kriittinen pedagogiikka tähtää muutokseen, jonka syntymisen voi käsitteellistää muotoon praksis. Praksis merkitsee toiminnan ja reflektion yhdistämistä, jossa kriittisen pedagogiikan ja sitä lähellä olevan dialogisen kasvatuksen periaatteiden mukaisesti kaiken keskiössä on usko ihmisten kykyyn pystyä rakentamaan parempaa tulevaisuutta.

Pedagogisten käytänteiden kehittämisen lisäksi kriittisellä pedagogilla on oltava pyrkimys laajempaan yhteiskunnalliseen ja sosiaaliseen muutokseen. Kohtaamisen kulttuurin voikin määritellä olevan ihmisyyttä, joka käytännössä todentuu aitona kohtaamisena ja välittyy toisessa rakastetuksi, arvostetuksi ja kuulluksi tulemisena. Kriittisen pedagogin työotteessa tämä merkitsee jatkuvaa pyrkimystä emansipaatioon integraation sijaan.

Rohkeutta kohdata, kuunnella ja arvostaa

Poikien ja nuorten miesten arjessa kohtaamattomuuden kulttuuri saattaa näkyä vaatimuksella kuuliaisuuteen. Kuuliaisuus on ihmisen sopeuttamista, joka merkitsee aina ihmisyyden esineellistämistä ja hänen luovien kykyjen, ajatuksien ja toiminnan kontrolloimista. Yksilön ja yhteisön kasvuun tähtäävässä praksiksessa onkin kasvattajien valta ja sen käyttö tuotava aina kriittiseen tarkasteluun.

Kriittisen pedagogin toiminnassa vallankäytön sijaan muutosta mahdollistava toiminta perustuu rohkeudelle kohdata, kuunnella ja arvostaa. Kriittisellä pedagogilla on osaamista herättää kysymyksiä, jotka kutsuvat ajattelemaan asioita uudella tavalla. Se tarkoittaa kriittistä ajattelua, jonka käytännössä voi määritellä olevan avointa ja uteliasta suhtautumista ihmisiin, maailmaan ja erilaisiin sosiaalisesti rakentuneisiin ilmiöihin.

Kriittisen pedagogiikan oppi-isä brasilialainen kasvatustilosophi Paulo Freire (2005) on todennut osuvasti, että jos osapuolet eivät usko saavuttavansa mitään, on heidän kohtaamisensa tyhjää ja merkityksetöntä, byrokraattista ja väsyttävää. Poikien ja nuorten miesten kanssa työskentelyssä olenkin voinut huomata, että kasvua ja muutosprosessia on mahdollista syntyä ainoastaan silloin, kun nuori kokee olevansa tärkeä ja, että häntä arvostetaan.

Kasvu ja muutos mahdollistuu arvostavan kohtaamisen avulla. Kriittisen pedagogin osaamisen voikin kiteyttää aidon kohtaamisen osaamiseksi. Tärkeää tällöin on kasvatajan oma prosessi, johon hänen täytyy olla valmis heittäytymään. Kriittisen pedagogin on pyrittävä kulkemaan kohti dialogista suhdetta itseen, maailmaan ja ympäristöön. Käytännön tasolla se konkretisoituu aidon kohtaamisen osaamisena, joka kehittyy pitkälti omien epämu-kavuusalueitten tiedostamisen kautta. Aito kohtaaminen merkitsee kykyä sietää epävarmuutta, joka työskentelyä ja dialogia saattaa aina ympäröidä.

Aidosta kohtaamisesta kriittisen ajattelun prosessiin

Kohtaamattomuuden kulttuuri perustuu sille, että nuorta kohdellaan objektina. Tätä kohtaamisen tapaa Paulo Freire (2005) kutsuu tallentavaksi kasvatukseksi. Tallentava kasvatustilosophi kuvaakin hyvin sitä kohtaamattomuutta, jota moni kohtaamani poika on kuvaillut koululaitoksessa todentuvaksi heitä passivoivaksi todellisuudeksi. Tämän

tallentavan kasvatuksen vastavoimaksi Freire on määritellyt problematisoivan kasvatuksen. Se merkitsee, että ihmisestä pyritään löytämään kriittinen ajattelija.

Freire (2005) kuvaa tilannetta, jossa estetään ihmistä osallistumasta kriittisen ajattelun prosessiin väkivallaksi. Tämä perustuu sille, että ihmisten vieraannuttaminen heidän omasta päätöksenteostaan merkitsee heidän muuttamistaan objekteiksi. Tähän peilaten on tärkeää huomioida, että aidon kohtaamisen kontekstissa tieto ja todellisuus rakentuvat aina ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tallentavassa kasvatuksessa tieto taas on tiukasti jonkun hallinnassa ja tällöin työntekijä ainoastaan pyrkii siirtämään tietoa eteenpäin kärsivällisesti kuunteleville objekteille. Se merkitsee, että todellisuus on lokeroitua ja valmiiksi pureskeltua ilman mahdollisuutta yhteiseen pohdintaan tai oman todellisuuden uudelleen rakentamiseen.

Paulo Freire (2005) linkittää halun muuttaa asioita voimakkaasti kriittiseen ajatteluun. Kasvun ja muutoksen työstämiseen kriittinen ajattelu onkin loistava perusta sen ollessa avointa ja uteliasta suhtautumista ihmisiin, maailmaan ja erilaisiin sosiaalisesti rakentuneisiin ilmiöihin. Kriittinen ajattelu merkitsee luovuutta katsoa ja oivaltaa asioita uudella tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa, että muutos mahdollistuu kriittisen ajattelun kautta, koska asioiden ei silloin katsota olevan pysyviä, vaan todellisuuteen suhtaudutaan prosessina pysyvän tilan sijaan. Kriittisen ajattelun

voima kasvun mahdollistajana kiteytyykin sen perustavassa lähtökohdassa, ettei ole olemassa kohtaloa, johon kenenkään tarvitsisi tyytyä.

Miten yksittäisessä kohtaamisessa kriittinen ajattelu sitten todentuu? Sitä voi kuvata työntekijän läsnäolon tilana, joka mahdollistaa asioiden hämmästelyn ja ääneen pohtimisen. Kriittisellä ajattelulla voi joskus olla paha kaiku ja sen voidaan ymmärtää olevan valituspuhetta tai sellaista yhteisöllistä turvallisuuden tunnetta, jossa suhtaudutaan epäilevästi kaikkeen uuteen. Päinvastoin kriittinen tietoisuus on innovatiivisuutta. Se on kapinallista oivaltamista ja kykyä miettiä asioita oman laatikkonsa ulkopuolelta (vrt. Antola & Pohjola 2006). Kriittisen ajattelun avulla ei koskaan tyydytä vain asioiden uusintamiseen, vaan tähdätään parempaan tulevaisuuteen, jota voi värittää jopa tietynlainen utooppisuus ja usko parempaan maailmaan.

Käytännön ja teorian yhdistäminen

Tämä tekstini pohjautuu kokemuksilleni poikatyön parissa ja niihin satoihin kohtaamisiin, joista opinnäytetyöni rakensin. Opinnäytetyöni oli kehittämistyö, jonka tuloksia voi kuitenkin katsoa poikatyötä laajemmin ja tuoda sen käsitteistön kohtaamisen kulttuurin luomisesta myös yleisemmin nuorisotyöhön.

Yhteisöpedagogi Ylempi AMK-opinnoissa kehittämisen prosessinomaisuus oli mielestäni keskeinen tulokulma

niin käytännön kehittämistyöhön kuin tutkimuksen tekemiseen. Poikatyöstä ja poikien kohtaamisesta tekemässäni toimintatutkimuksessa tämä prosessinomaisuus korostui. Käytännössä huomasin, kuinka tärkeä on tiedostaa, että kehittämisesä ne ensimmäiset ideat yleensä ovat ainoastaan lähtökuoppia, joista uutta todellisuutta lähdetään muovaamaan. Luopumisen tuska olikin usein suuri, mutta antoisa ja opettava.

Tutkivan ja kehittävän työotteen näkisin olevan tärkeässä roolissa, kun käytäntöä ja teoriaa aletaan yhdistämään. Työotteessa ilmentyvän tutkimuksellisuuden ja kehittämisenäkökulman kautta on myös mahdollista löytää tapoja asemoida erilaisia ideoita ja näkökulmia laajempiin viitekehyksiin, kun kehittämistyötä tehdään tai innovaatioita luodaan.

Poikatyöstä tekemässäni opinnäytetyössä juuri toimintatutkimuksellisuuden sisäistäminen toi koko prosessille ymmärrystä työotteen merkityksestä. Prosessina kehittämistyön työstäminen olikin minulle tärkeää, sillä se vei minua ammattilaisena eteenpäin tuoden minulle kehittämisosaamista laaja-alaisesti, sekä juurrutti tutkivaa ja kehittävää työotetta osaksi osaamistani ja asiantuntijuuttani teorian ja käytännön tasoilla.

Lähteet

Antola, Tuula & Pohjola, Jukka 2006. Innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Edita.

Freire, Paulo 2005. Sorrettujen pedagogiikka, suom. Kuortti, Joel. Tampere: Vastapaino.

Kiilakoski, Tomi 2007. Kasvu moneen suuntaan – Kriittinen pedagogiikka ja nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet, 57-77. Helsinki: Hakapaino Oy.

Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita

The page features several irregular, hand-painted orange brushstrokes of varying sizes and orientations, scattered across the lower half of the page. The largest stroke is at the bottom right, while others are smaller and more isolated.

Luku 8

Terhi Hunnako

Peredyttäminen yhteisöllisyyden lisääjänä

Keväällä 2014 valmistunut opinnäytetyöni ”Yhteisöllinen perehdyttäminen -Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä nuorisovaltuustojen työyhteisöihin” pureutuu pohtimaan perehdyttämistä, sen suunnittelua ja toteutusta yhteisöllisyyden lisääjänä. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on olla esimiesten ja perehdyttäjien tukimateriaalina, kun perehdyttämistä kehitetään.

Opinnäytetyössäni tutkiva ja kehittävä työote näkyy tutun ja tärkeän työelämän peruskiven - perehdyttämisen - uudenlaisena tarkasteluna yhteisöllisyyden ja johtamisen näkökulmista. Opinnäytetyöni kantavana ajatuksena on tarjota kokonaisvaltainen ja laajakuva perehdyttämisestä - voidaanko sillä lisätä yhteisöllisyyttä, entä millaista johtajuutta onnistunut perehdyttäminen vaatii? Tutkiva ja kehittävä työote kulminoituu työn tilaajan tarpeisiin tehtyyn konkreettiseen yhteisölliseen perehdyttämismalliin.

Opinnäytetyöni tehtiin kunnallisen nuorisotyön tarpeisiin ja työn tilaajana toimi Seinäjoen nuorisopalvelut. Työn taustalla on tilaajan tarve kehittää työntekijöiden perehdyttämistä, mutta myös huoli, että kokonaisvaltaiseen perehdyttämiseen ei nykyajan työelämässä ole va-

rattu tarpeeksi aikaa. Tutkimusaineisto koostui kolmesta eri aineistosta, joiden avulla kartoitettiin perehdyttämisen tila keskisuurissa kaupungeissa sekä nuorisotyöntekijöiden toiveista ja tarpeista perehdyttämislle. Työn tilaajana toimineen Seinäjoen kaupungin nuorisopalveluiden työntekijät ovat yhteisöllisesti suunnitelleet perehdyttämispöcessin omien tarpeiden ja kokemustensa kautta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys tarkastelee työyhteisöjen yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia sekä johtajuutta perehdyttämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyö tarkastelee perehdyttämispöcessia ja siihen liittyvien tekijöiden (mm. esimies, perehdyttäjä ja perehdyttämisaineisto) roolia onnistuneen perehdyttämisen saavuttamiseksi. Opinnäytetyössä esitellään nuorisotyön yhteisöllinen perehdyttämismalli, joka soveltuu kunnalliseen nuorisotyöhön. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja työelämälähtöinen: työelämä kokee suurta murroskautta eikä vanhat työelämän tavat enää toimi. Perehdyttämisessä on siirrytty yksittäisten työtehtävien perehdyttämisestä asioiden ja yhteyksien laajempaan ymmärtämiseen. Perehdyttäminen on nykyaikana laajempaa ja monimuotoisempaa kuin aiemmin. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Kokonaisvaltaisen perehdyttämisen tavoitteena on antaa perehdytettävälle kokonaiskuva työtehtävistä, työyhteisöstä, organisaatiosta sekä ns. hiljaisesta tiedosta sekä työyhteisön toimintatavoista. Kokonaisvaltainen perehdyttäminen vaatii esimieheltä ja organisaatiolta paljon ennakkovalmistelua ja työtä.

Perehdyttäminen – mitä ja miksi?

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen ihmiset, tavat ja työtehtävänsä. Perehdyttämisessä työntekijä tiedostaa omaan työhönsä kohdistuvat odotukset, ymmärtää oman vastuunsa ja velvollisuutensa työyhteisön jäsenenä sekä oppii oman työtehtävänsä ja siihen liittyvät turvallisuusohjeet (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.). Kupias ja Peltonen (2009, 19) laajentavat perehdyttämisen koskettamaan koko työyhteisöä ja organisaatiota.

Perehdyttäminen on määritelty työlainsäädännössä ja siihen viitataan mm. työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. Käytännössä lähin esimies vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta, mutta hän voi delegoida erilaisia perehdyttämiseen ja opastuksen liittyviä tehtäviä koulutetulle työnopastajalle. Perehdyttämisen toteutukseen osallistuu perehdyttäjän ja perehtyjän työntekijän lisäksi myös työyhteisö sekä asiakkaat. Organisaation työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö tukee perehdyttämistä omalla asiantuntijuudellaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Hyvä perehdyttäminen käsittää erilaiset käytännön toimenpiteet sekä uuden työntekijän osaamisen kehittämisen ja työhönopastuksen. Hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon perehtyjän aiemman kokemuksen ja osaamisen sekä pyrkii hyödyntämään niitä mahdollisimman paljon

jo perehdyttämisen prosessin ajan. Tästä hyötyvät perehtyjä, työnantaja ja koko työyhteisö. Hyvässä perehdyttämisessä luodaan työntekijälle henkilökohtainen kehityssuunnitelma, jossa asetetaan tavoitteet ja mahdollinen työssä eteneminen. Perehdyttäminen on aina yksilöllistä ja se huomioi myös organisaation toimintatavat ja pelisäännöt.

Perehdyttämistä varten luodaan puitteet ja selkeä toimintatapa, josta voidaan räätälöidä jokaiselle perehtyjälle sopiva perehdyttäminen. Hyvä perehdyttäminen on selkeä prosessi, joka ottaa huomioon sen, ettei kaikkea pystytä opettamaan ja perehdyttämään lyhyessä ajassa. Hyvä ja kokonaisvaltainen perehdyttäminen on ajan saatossa täydentyvää ja sitä on saatavilla, kun työntekijä kokee sen tarpeelliseksi (esim. muuttuvat työtehtävät tms.).

Tutkimusaineistostani nousi esiin neljä perustekijää, jotka mahdollistavat hyvän perehdyttämisen:

1. **Selkeys ja vastuu.** Perehdyttäminen on esimiehen vastuulla, perehdyttämiseen on nimetty henkilö tai henkilöt. Perehdyttämiselle on luotu toimintamalli, jonka mukaan toimitaan. Koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen.
2. **Aikaa.** Perehdyttämiselle varataan tarpeeksi aikaa sekä varmistetaan, että poislähtevä ja uusi työntekijä ehtivät työskennellä myös yhtä aikaa. Perehdyttämistä tulee tapahtua koko työskentelyn ajan, tarpeita voidaan kartoittaa esimerkiksi vuosittain

kehityskeskusteluilla. Työhönpalaajat tulee perehdyttää mm. muuttuneiden asioiden osalta.

- 3. Yhteisöllisyyttä.** Koko työyhteisö on mukana suunnittelemassa, valmistelemassa sekä toteuttamassa perehdyttämistä. Perehdyttämisen alkuun mahdollistetaan tilanteita, joissa koko työyhteisö tapaa toisiaan (tervetulokahvit, palaveri, tyhy-toiminta). Perehdyttämisen tueksi kootaan ns. ”työntekijäpankki”, jonka avulla tuodaan jokaisen osaaminen näkyväksi.
- 4. Perehdyttämisaineiston.** Perehdyttämisen tukena ovat organisaation yhteinen ja työyksikön omat perehdyttämisaineistot. Perehdyttämisaineisto tulee olla työyhteisön näköinen. Tärkeää on, että aineisto on ajan tasalla ja päivitetty sekä siihen on mahdollisuus palata. Perehdyttämisaineiston päivittäminen on nimetyn henkilön tai henkilöiden vastuulla.

Perehdyttämistä voidaan tarkastella myös työsuhteiden mukaan: millainen tieto on annettava, jotta työntekijä pystyy selviytymään omasta työstään? Lyhytaikaisissa työsuhteissa on tärkeää antaa kyseiseen työhön liittyvä tieto, kun pidempiaikaisissa työsuhteissa pystytään antamaan laajempaa ja syvempää tietoa myös työyhteisöstä, organisaatiosta ja muista työhön liittyvistä asioista. Jokaisen työntekijän kohdalla tavoitteena tulee olla kokonaisvaltai-

nen perehdyttäminen, josta huolehditaan koko työssäolon ajan, esimerkiksi säännöllisillä koulutuksilla ja osaamisen vahvistamisella.

Yhteisöllinen perehdyttäminen – työyhteisön yhteinen asia

Yhteisöllisen perehdyttämismallin lähtökohtana on se, että työyhteisö osallistuu perehdyttämisen eri vaiheisiin. Yhteisöllisessä perehdyttämismallissa on luotu selkeä työ- ja vastuujako perehdyttämisen toteuttamiseksi, jota noudatetaan koko prosessin ajan.

Yhteisöllisen perehdyttämisen onnistumiseen tarvitaan koko työyhteisön yhteistä tahtotilaa sekä etukäteistyötä. Työyhteisön jäsenillä tulee olla selkeät työnkuvat ja vastualueet, jotka estävät päällekkäisen työn tekemisen. Näiden tulee näkyä perehdyttämisessä perehtyjän työtehtävissä, mutta myös perehdyttämismastuita nimettäessä. Yhteisöllinen perehdyttäminen tunnustaa työyhteisön jäsenten osaamisen perehdyttämisen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Yhteisöllinen perehdyttäminen vahvistaa työyhteisön keskinäistä luottamusta, kun jokaisen vastuulla on oma osa-alue. Perehdyttäjä kulkee perehtyjän rinnalla ja on tukena perehdyttämisen prosessin ajan. Perehdyttäjä huolehtii omalla osaamisellaan työyhteisön tasapuolisen huomioon ottamisen.

Yhteisöllisessä perehdyttämisessä otetaan huomioon työ-

yhteisön osaaminen ja hiljainen tietotaito myös perehdyttämisineiston osalta. Perehdyttämisineiston lisäksi kootaan ns. työntekijäpankkia, jonne kootaan sekä työntekijöiden osaamista, mutta myös positiivista palautetta työyhteisön muilta jäseniltä. Tällä vahvistetaan työyhteisön positiivista henkeä sekä kannustetaan myönteisen palautteenantamisen kulttuuriin. Työntekijäpankin avulla henkilökohtainen osaaminen ja taidot tuodaan näkyville.

Yhteisöllisyys ja sen hyödyt työyhteisössä

Raina (2012, 11) määrittelee yhteisöllisyyden työyhteisössä rakenteena, jossa sen jäsenet ovat tietoisia siihen kuulumisesta ja myös aktiivisesti toimivat perustehtävänsä tavoitteiden suunnassa. Työyhteisö ei synny jäsentensä yhteisyyden tarpeesta vaan virallisesta tarkoituksesta: työyhteisö on selkeä rakenteellinen ja toiminnallinen kokonaisuus, jolla on omat tavoitteet, toimintamallit ja kehittämistyö, määrätty johtaja ja henkilöstö (Paasivaara & Nikkilä 2010, 16).

Työyhteisöjen tarkastelu yhteisöllisyyden näkökulmasta on mielenkiintoista, mikä tekee yhteisöllisen työyhteisön? Raina (2012) listaa yhteisöllisyyden ja ryhmänä toimivan työyhteisön eroiksi mm.:

- yhteisölle on ominaista yhteiset arvot ja tavoitteet
- sopimuksellisuus ja vuorovaikutus

- ryhmänä toimivassa työyhteisössä yksilön (työntekijän) on helppo irrottautua tilanteesta ja ryhmävastuusta ja työntekijät toimivat oma intressi edellä, yhteisöllinen työyhteisö puolestaan seisoo yhdessä asiansa takana ja kantaa vastuun
- yhteisöllisessä työyhteisön jäsenet ovat positiivisesti riippuvaisia toisistaan; työyhteisön jäsenet tietävät tarvitsevansa toisiaan onnistumiseksi, mutta tiedostavat myös olevansa itse tärkeitä.

Yhteisöllisen perehdyttämisen tavoitteena on luoda ja vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja keskinäistä luottamusta. Yhteisöllisyydessä on olemassa yksi merkittävä vaade: työyhteisön sitoutuminen ja tahto yhteisöllisyyden luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Työyhteisöön sitoutuminen alkaa sitoutumalla yhteiseen tavoitteeseen ja arvoihin. Kunnallisen nuorisotyön kompastuskivi on se, että työn delegoija koetaan ”enemmän abstraktina tahona kuin konkreettisenä työnantajana” (Raina 2012, 111), joka ei määrittele selkeästi työn perustehtävää. Yhteisen perustehtävän määrittäminen onkin yhteisten tavoitteiden laatimisen lähtökohta, jotta koko työyhteisöllä on yhtenäinen käsitys työn tarkoituksesta. Yhteinen tavoite auttaa työntekijöitä jäsentämään oman merkityksensä koko työhön ja työyhteisöön. Yhteisöllisessä työyhteisössä työntekijä joustaa ja on valmis muuntautumaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Yhteisöllisyys vaatii toimivaa ja hyvää esimiestyöskentelyä sekä edellyttää tietynlaista pysyvyyttä. Pysyvyydellä tarkoitetaan työtehtävien ja vastuualueiden selkeyttä ja pysyvyyttä, vaikka työntekijät työyhteisössä vaihtuisivatkin. Yhteisöllisellä johtamisella tarkoitetaan ”yhteisöllisten periaatteiden noudattamista kuten päätösten tekemistä mahdollisimman puolueettomasti, oikeudenmukaista kohtelua ja osapuolten kuuntelua.” (Kärkkäinen 2005, 5.)

Esimiehen näkökulmasta yhteisöllisyys näkyy työntekijöiden henkilökohtaisena sitoutumisena työhön ja työyhteisönsä, yhteisen suunnan ja oman paikkansa tiedostamisena sekä kunnioituksena toisia ja toisia ihmisiä kohtaan. Työntekijät ovat valmiita tulemaan toimeen työkalvereidensa kanssa ja ovat kiinnostuneita toistensa työstä.

Yhteisöllä ja yhteisöllisyydellä on suuri voima yksilöiden jaksamisessa työyhteisöissä. Työyhteisö parhaimmillaan tukee, kannustaa ja auttaa jaksamaan vaikeissa ja haastavissa tilanteissa. Työyhteisöissä piilee myös vaara: jos yhteisö ei tue yksilöä ja työntekemistä, yksilöt väsyvät, turhautuvat ja pahimmillaan sairastuvat.

Jotta voidaan puhua yhteisöllisestä työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä, tarvitaan luottamusta koko työyhteisön kesken. Luottamuksen syntyyn tarvitaan viestien aitoutta sekä niiden vastaanottamista ja hyväksymistä. Luottamusta herättää kyky kuulla, mitä toisella on sanottavana. Luottamukseen kuuluu myös se, että uskaltaa olla erimiel-

tä sekä toisen näkökulman ymmärtäminen. (TTK 2014) Luottamuksen synty ei ole helppoa eikä nopeaa, vaan sen eteen täytyy tehdä töitä (Ristikangas & Ristikangas 2012, 165). Luottamuksen syntyyn vaikuttavat mm. vallalla oleva johtaminen, työyhteisön keskinäinen vuorovaikutuksellisuus sekä toisten kunnioittaminen. Johtamisen kannalta luottamuksen eteen on panostettava, sillä luottamuksella vahvistetaan yksilön omaa henkilökohtaista työssä viihtymistä ja työhyvinvointia. Samalla luottamuksen osoitus kannustaa työntekijää parempiin suorituksiin, ja se lisää motivaatiota ja innostusta. Luottamuksen osoitus synnyttää positiivisia ilmiöitä yksilöön, ryhmään ja ryhmän toimintaan. Työyhteisön jäsenten keskinäinen luottamus vahvistaa ryhmän sisäistä yhteistyötä ja auttamisen halua. (Emt., 170–171.)

Yhteisöllinen perehdyttäminen työhyvinvointia tuke- massa

Rauramo on luonut Maslow (1943) motivaatioteorian ja tarvehierarkian pohjalta työhyvinvoinnin portaattimallin, jossa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä niiden vaikutuksesta motivaatioon. Malliin on koottu jokaiselle portaalle työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Rauramo 2012,13.) Rauramo korostaa työhyvinvoinnin olevan pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen työn tulos. Työhyvinvoinnin portaita voidaan käyttää organisaatioissa työhyvinvoinnin kehittämistyön tukena. Työhyvinvoinnin portaille hän on avannut erilaisia työkaluja ja menetelmiä,

joilla työhyvinvointia voidaan arvioida. Jokaisessa portaassa tarkastellaan tavoitetta sekä työntekijän että työnantajan ja organisaation näkökulmista. Jokaiseen portaaseen kuuluu myös haasteita, jotka tulee panna merkille ja ehkäistä työhyvinvointia tarkastellessa (emt., 16).

Rauramon mallia tarkastellessa huomaa selkeän yhteneväisyyden perehdyttämiseen. Perehdyttämällä oikeisiin asioihin pystytään minimoimaan työhyvinvointiin liittyviä riskitekijöitä. Työhyvinvointiin liittyy mm. olennaisesti tieto ja toimintatavat erilaisissa tilanteissa, joita käydään läpi perehdyttämisprosessissa. Perehdyttämisprosessissa luodaan pohjaa työyhteisön keskinäiselle vuorovaikutukselle, luottamukselle sekä palautteen antamiselle, jotka nousevat esiin myös Rauramon mallissa.

Opinnäytetyössäni esittelen Rauramon mallia mukaillen luomani perehdyttämisen portaat-mallin, jota tarkastelemalla voidaan asettaa yhteisöllisen perehdyttämisen sisällölliset tavoitteet: mitä ja millaisia asioita uudelle työntekijälle perehdytetään. Perehdyttämisen portaiden tavoitteena on kokonaisvaltainen perehdyttäminen.

Perehdyttämisen portaiden eri tasoissa käsitellään perehdyttämisen sisältöjä kokonaisvaltaisen perehdyttämisen näkökulmasta. Perehdyttämisen portaat -malli otetaan huomioon kokonaisvaltaisessa ja jatkuvassa perehdyttämisessä. Perehdyttämisen portaat -malli voidaan ottaa mukaan myös perehdyttämisprosessin arvioinnissa: jos

perehdyttämisessä ei saavuteta kaikkia tasoja, arvioidaan miksi niitä ei saavutettu ja mitä olisi pitänyt tehdä toisin.

Johtaminen ja johtajuus yhteisöllisen perehdyttämisen taustalla ja tukena

Perehdyttämisen tarkastelu on myös johtamisen tarkastelua, millaisilla arvoilla työntekijöitä johdetaan ja millaisilla periaatteilla tehtyjä valintoja perustellaan. Perehdyttämiseen liittyvää johtajuutta ja johtamisen menetelmiä tarkastellaan opinnäytetyössä erityisesti eettisen johtamisen, strategisen ajattelun sekä uudenlaisien johtamismenetelmien (valmentava johtaminen ja keskusteleva johtajuus) näkökulmista.

Eettisen johtamisen voidaan katsoa olevan perehdyttämisen lähtökohta. Perehdyttäminen on jokaisen työntekijän oikeus ja se on tehtävä yhtä huolellisesti ja suunnitelmallisesti jokaisen työntekijän kohdalla. Perehdyttämisen toteuttamiseen ei saa vaikuttaa perehtyjän asema, työntekijöiden väliset suhteet tai muut seikat, jotka eivät liity perehtyjän osaamiseen tai koulutukseen. Perehdyttämiseen panostaminen on eettinen valinta, joka voi heijastua saman organisaation eri yksiköiden välisessä suurina eroina mm. käytettävissä olevina resursseina.

Eettistä johtamista vaatii myös perehdyttämisen arviointi: kuinka paljon siihen varataan aikaa ja miten arvioinnin tuloksia hyödynnetään perehdyttämisprosessin kehittämisessä. Jos arvioinnissa tulee ilmi kiperiä tilanteita, työ-

yhteisön jäsenten keskinäisiä ristiriitoja tai muita ongelmia, esimiehen velvollisuus on viedä asioita eteenpäin ja auttaa ongelmanratkaisussa.

Strateginen ajattelu on Santalaisen (2005,10) mukaan johtamisen haasteiden tarkastelua usein vaihtoehtoisista näkökulmista. Strateginen ajattelu tarkoittaa eteenpäin näkemistä, mutta myös kykyä ymmärtää menneisyyttä. Strateginen ajattelu edellyttää aikaisempien kokemusten hyödyntämistä ja hiljaista tietoa. Organisaatio ei voi luoda tulevaisuutta ymmärtämättä juuriaan. (Emt., 23)

Strateginen työskentely on pienimmillään sitä, että tehdään tietoisia valintoja ja päätöksiä, jotta asetetut tavoitteet saavutetaan. Strategiatyössä on tärkeää, että koko työyhteisö pääsee vaikuttamaan ja olemaan mukana työskentelyssä. Strategisia päämääriä on vaikea saavuttaa, jos niitä ei työyhteisössä tiedosteta eikä anneta keinoja niiden saavuttamiseksi. Perehdyttämisen suunnittelussa työyhteisön sisältä voi nousta sellaisia tarpeita ja konkreettisia toimintaehdotuksia, joita arjen työssä tarvitaan ja esimiehet eivät tiedosta. Myös aiemmat kokemukset perehdyttämisen onnistumisesta tai mahdollisista epäonnistumisista on tuotava keskusteluun, jotta kokemuksista voidaan ottaa oppia. Toiminnan kehittämisen kannalta on tärkeää, että kokemuksista opitaan ja niitä arvioidaan säännöllisesti.

Lopussa kiitos seisoo

Yhteisöllinen perehdyttäminen luo onnistuessaan koko työyhteisöön onnistumisen tunnetta, lisää avoimuutta ja luottamusta työyhteisön jäsenten kesken sekä sitouttaa työyhteisön jäseniä työhön, työyhteisöön ja työnantajaan. Perehdyttäminen on paljon enemmän kuin uuden työn opettamista ja uuteen organisaatioon tutustumista. Perehdyttämisen aikana kaikilla työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen vuorovaikutuksen ja toisilta oppimisen kautta. Parhaimmillaan perehdyttämisprosessi luo työyhteisölle uuden toimintatavan kaikkeen työhön. Onnistunut perehdyttäminen lisää koko työyhteisön keskinäistä luottamusta ja vuorovaikutusta, joiden avulla luodaan pohjaa yhteisöllisyyden kehittymiseen.

Kun esimies panostaa työntekijöiden perehdyttämiseen, hän oppii tuntemaan paremmin työntekijänsä, heidän taitonsa ja mahdollisuutensa, johtaja pystyy saamaan mahdollisimman paljon irti työntekijöistään. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että pienemmällä työntekijämäärällä tehdään useamman henkilön työt, vaan, että työntekijät uskaltavat kokeilla uusia asioita yksin ja yhteisönä. Esimiehen ohjatussa ja tukiessa työntekijöitään heidän ammatillisessa kasvussaan, työntekijät uskaltavat toimia ja ajatella uudella tavalla, luoda uutta ja parantaa jo olemassa olevia käytäntöjä. Nuorten parissa tehtävässä työssä tämä on ensiarvoisen tärkeää, jotta pystytään vastaamaan nuorten tarpeisiin ja haasteisiin. Jos työntekijät eivät uskalla uudistua

ja heittäytyä muutosten mukaan, nuoret eivät koe työntekijöiden tarjoamia palveluita tarpeellisiksi.

Perehdyttämistä voidaan tarkastella perehtyjän, työyhteisön ja esimiehen näkökulmista, jolloin perehdyttämisen hyödyt näyttäytyvät erilaisilla. Yhteistä näille on se, että perehdyttämisprosessi on antanut mahdollisuuksia kehittymiseen ja asioiden uudelleen tarkasteluun. Perehdyttämistä voidaan kuvata yhteisenä matkana, jossa jokaisella on oma rooli matkan onnistumiseen.

Perehtyjä saa perehdyttämisprosessin aikana valmiudet työn toteuttamiseen sekä pääsee työyhteisön jäseneksi. Parhaimmillaan perehdyttämisprosessi luo tasavertaisen ja vastavuoroisen toiminnan perehtyjän ja työyhteisön välille: mielipiteiden avoimen jakamisen, palautteen antamisen ja vastaanottamisen sekä toisilta oppimisen. Perehdyttämisprosessin aikana perehtyjä oppii tuntemaan ja tiedostamaan oman työn merkityksen osana laajempaa kokonaisuutta. Kokonaisvaltaisen perehdyttämisen tavoitteena on saavuttaa toimialan merkityksen ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ymmärrys.

Kun perehdyttämistä tarkastellaan työyhteisön yhteisöllisenä prosessina, sen vaikutukset ovat moninkertaisia sekä yksilölle että yhteisölle. Yhteisöllinen prosessi antaa mahdollisuuden työyhteisön yhteisöllisyyden kehittymiselle ja yksilöiden työhyvinvoinnille. Onnistuessaan yhteisöllisen perehdyttämisprosessin myötä, työyhteisö on:

- avoimempi: vuorovaikutus kaikkien osapuolten kesken on lisääntynyt
- tietoisempi osaamisestaan: hiljainen tieto on saatettu näkyviin
- luottavaisempi: työyhteisön jäsenten välillä valitsee luottamus
- yhteisöllisempi: me-henki on lisääntynyt
- hyväksyvämpi: hiljaisen tiedon tunnistaminen ja vuorovaikutuksen lisääntymisen kautta erilaisuus ja erilaiset toimintatavat ja mielipiteet pysyttään paremmin hyväksymään
- selkeämpi: kaikilla työyhteisön jäsenillä on tiedossaan toimintatavat ja työnteon pelisäännöt ja niitä noudatetaan

Havaintoja perehdyttämisestä – opinnäytetyötä tehdessä ja sen jälkeen

Opinnäytetyössä tehdessäni huomasin tarkastelevani kaikkia asioita perehdyttämisen kannalta: työyhteisöjen toimintatapoja, työn sisältöjä ja niiden vaikutuksia työhön. Luin paljon johtamiseen ja työn kehittämiseen liittyvää kirjallisuutta sekä keskustelin eri aloilla ja erilaisissa organisaatioissa työskentelevien ihmisten kanssa.

Hämmäntävää oli se, että yhä edelleen monissa paikoissa perehdyttäminen ja sen toteutus tuntuu olevan yhden

ihmisen varassa. Perehdyttäminen kuitataan perehdyttämisineistolla eikä monissakaan paikoissa perehdyttämistä ole suunniteltu ja ajateltu sen syvemmin. Tämä syö sekä työyhteisön että perehdyttämisestä vastaavan työmotivaatiota ja lisää työtaakkaa. Onneksi kuulin myös päinvastaisia tarinoita, on olemassa selkeät ja tavoitteelliset perehdyttämissuunnitelmat ja niistä keskustellaan ja niitä päivitetään säännöllisesti. Erityisesti nämä kokemukset tulivat bisnes- ja yritysmaailmasta, jossa on havaittu, että hyvin perehdytetyt työntekijät kantavat nopeammin vastuunsa ja tuottavat parempaa tulosta.

Nuorisotyössä perehdyttäminen tulisi ottaa erityisesti tarkastelun alle, koska nuorisotyö on myös nuorten ensimmäisiä kosketuksia työelämään. Hyvä nuorisotyöntekijöiden perehdyttäminen vapauttaa työntekijät nopeammin työhön nuorten pariin. He myös antavat omalla toiminnallaan nuorille esimerkkiä ja mallia työelämästä. Jos työntekoa häiritsee epätietoisuus työhön liittyvistä asioista, tavoitteista ja kokonaiskuvasta, ei myöskään ammatillisuus ja identiteetti pysty kasvamaan ja kehittymään.

Elämää Ylempi AMK-tutkinnon jälkeen

Yhteisöpedagogi (Ylempi AMK)-opinnot ovat lisänneet omaa ammatillista kasvua ja kehittymistä. Opiskelun sisällöt ovat tukeneet työtäni ja työskentelyä, työelämälähtöisyys mm. opintojen tehtävissä ovat selkeästi tuoneet erilaista ryhtiä ja kehittäneet omaa jokapäiväistä työtäni. Olen myös saanut luotua ympärilleni varsin laajan ja kattavan verkoston nuorisotyön huippuosajia.

Verkoston avulla oman työn tarkastelu helpottuu, joskus työn pattitilanne ratkeaa, kun saa vertailupintaa ja kokemuksia siitä, miten sama asia on ratkaistu muualla.

Työelämän tarkastelu teoreettiselta pohjalta on antanut henkisesti lisää pontta myös oman työn kehittämiseen – välillä isommin ja välillä pienemmin. Omaa työtään kohtaan on noussut tervettä kritiikkiä ja asioita tarkastelee isommassa mittakaavassa kuin ennen opiskeluja.

Vaikka yhteisöpedagogi (Ylempi AMK) -opinnoissa on otettu mallikkaasti työelämälähtöisyys huomioon, voisi sitä edelleen lisätä. Konkreettiset, pienet kehittämistyöt jokaisessa opintokokonaisuudessa toisivat uusia menetelmiä, syventäisivät ja parantaisivat jo olemassa olevia toimintatapoja sekä toisivat konkreettisia hyötyjä työyhteisöihin. Työyhteisöt ja työnantajat saisivat myös aiempaa enemmän hyötyä työntekijöidensä kouluttautumisesta.

Opiskelijoiden osaaminen ja aiemmat kokemukset pitäisi saada entistä enemmän valjastettua esiin ja näkyviin koko ryhmälle. Opintojen aikana toimineet pienryhmät ovat loistava esimerkki siitä, miten voidaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi hyödyntää jokaisen vahvuuksia. Opinnäytetyössäni esittelemääni työntekijäpankkia voisi hyödyntää myös opinnoissa – näin jokaisen tiedot ja taidot tulisivat aiempaa enemmän näkyviin.

Yhteisöpedagogi (Ylempi AMK) -opintoja voin lämpimästi suositella jokaiselle, joka on valmis haastamaan itsensä erilaisiin haasteisiin ja valmis kehittämään itseään. Opinnot sopivat kaikille, joilla on sisäinen palo kehittää omaa työtään ja työyhteisöään.

Lähteet

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kärkkäinen, Merja 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä. Helsinki:Edita Prima Oy.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Painojussit Oy. Työturvallisuuskeskus TTK.

Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Arator Oy.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Santalainen, Timo 2005. Strateginen ajattelu. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus 2014. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 24.3.2014 <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>

The page features several irregular, hand-painted orange brushstrokes of varying sizes and orientations, scattered across the lower half of the page. The largest stroke is at the bottom right, while others are smaller and more isolated.

Luku 9

Mika Joensuu

Joukkoistaminen ja verkon parvet nuorisotyön muuttajina

Koko yhteiskuntamme on jatkuvassa muutoksessa ja tämä muutos on tulevaisuudessa yhä nopeampaa. Erityisesti teknologinen kehitys vaikuttaa sekä yhteiskunnan että ihmisten elämän kaikilla tasoilla, muuttaen ympäristöämme, käyttäytymistämme ja erilaisia mahdollisuuksiamme. Muutos ravistelee osaltaan myös palvelutuotantoa, niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Kuten kaikki muutkin toimijat, myös kunnallinen nuorisotyö tarvitsee uusia toimintatapoja vastatakseen ajan haasteisiin. Reagoidakseen näihin muutoksiin tulee nuorisotyön katsoa palvelutuotannon kehittämässä avoimemmin ympärilleen ja etsiä sitä koskeviin haasteisiin vastauksia uusista näkökulmista. Vanhat menetelmät eivät aina enää riitä.

Käytännön kokemus osoittaa, että monissa nuorisotyön palveluissa on ongelmana nuorten saaminen mukaan toimintaan. Nuorisotyön eetos on perinteisesti rakentunut nuorten vapaa-ajassa toimimiseen ja vapaaehtoiseen osallistumiseen (Nieminen 2007, 34). Yleisten nuorisotyöllisten palveluiden tulee olla nuorten mielestä riittävän kiinnostavia ja motivoivia.

Nuorisotyön täytyy uusiutua ja suunnata palveluitaan yhä kasvavammalle joukolle perinteisen nuorisotyön ulkopuolelle jääviä nuoria. Haasteellisena yhtälönä on luoda vähe-
nevillä resursseilla uusia nuoria kiinnostavia palveluita, joiden kautta voitaisiin edelleen tukea nuorisotyön keskeisiä tavoitteita, kuten nuorten elämönhallintaa ja aktiivista osallistumista. Suurena kysymyksenä on, miten näihin odotuksiin pystytään vastaamaan?

Ylempi AMK-opinnäytetyöni aiheena olivat joukkoistaminen ja verkon parvet, joita käsittelin kehittämällä Hyvin-
kään Nuorisopalveluiden järjestämää Hypecon-toimintaa toimintatutkimuksen kautta. Työssäni korostui ylempi AMK-tutkinnon työelämälähtöisyys, pyrkiessäni vastamaan konkreettisesti työelämästä nousevaan tarpeeseen. Pelkän yksittäistapauksen kehittämisen lisäksi käsittelin aihetta myös laajemmasta ja muualle sovellettavasta (ja jatkotutkimuksen mahdollistavasta) näkökulmasta. Opin-
näytetyöni tulokset ovat siten siirrettävissä paitsi laajalti nuorisotyön, mutta myös muiden toimialojen käyttöön.

Työni keskeisenä aiheena oleva joukkoistaminen on toimintaa, jossa organisaatio antaa vapaaehtoiselle joukolle verkon kautta toteuttavaksi erilaisia tehtäviä. Nuorisotyön kannalta kyse on konkreettisesta menetelmästä, jolla voidaan lisätä nuorten osallisuutta palveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Verkon parvet ovat puolestaan esimerkiksi joukkoistamisen kautta syntyviä sosiaalisia yhteenliittymiä, joissa yhteisöistä poiketen oleellista eivät ole jaetut arvot tai kokemukset, vaan tietty toiminnallinen päämäärä.

Käsittelen tässä tekstissä joukkoistamisen ja verkon parvien erityispiirteitä erityisesti nuorisotyön kannalta. Lisäksi esittelen kehittämistyöni lopputuloksena syntyneen, Hypeconista saatuja kokemuksia hyödyntävän Impulssi-toimintamallin keskeiset periaatteet. Kehittämistyöni merkittävänä tutkimuksellisenä tuloksena oli, että joukkoistaminen ja parvimaisen toiminnan tukeminen soveltuvat hyvin nuorisotyön välineiksi. Toisena, melko yllättävänä tuloksena selvisi, että yleensä toiminnan keskiössä oleva yhteisöllisyys voi tämänkaltaisen toiminnan kannalta olla jopa haitallista.

Joukkoistaminen nuorisotyön välineenä

Joukkoistamisessa (*crowdsourcing*) on kyse kaupallisessa maailmassa jo melko paljon käytetystä keinosta hyödyntää hajautettua ihmisjoukkoa toteuttamaan erilaisia tehtäviä. Sitä on viime aikoina alettu hyödyntää yhä enemmän myös hallinnon välineenä, jonka avulla lisätään kansalaisten kuulemistä tai osallistumista julkisten palveluiden kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Toiminnan pääperiaatteina ovat toiminnan avoimuus ja osallistumisen mahdollistaminen kaikille siitä kiinnostu-

neille tahoille. Tarjoamalla joukolle riittävän motivaation osallistua mukaan, pystytään eri taustojen omaavien ihmisten taitoja ja osaamista käyttämään laaja-alaisesti yhteiseksi hyödyksi. (Ruohisto 2011; Aitamurto 2012, 8.)

Joukkoistamisessa on oleellista vallan jakaminen, mikä erottaa sen muista vastaavista yhteiskehittämisprosesseista. Joukkoistamisessa prosessin hallinta tapahtuu käynnistävän organisaation ja osallistuvan joukon välissä. Siihen kuuluu samanaikaisesti sekä alhaalta ylös tapahtuvaa avointa osallistumista ja luontia joukon jäsenten toimesta, että ylhäältä alas suuntautuvaa hallinnollista ohjausta suhteessa organisaation strategisiin päämääriin. (Brabham 2013, xxi.) Organisaation ja osallistujien yhteistyö on joukkoistamisen ydintä, mikä myös mahdollistaa lopputuloksen, joka on enemmän kuin osiensa summa tai joka ei edes olisi mahdollista perinteisten välineiden avulla. (Emt., 4.)

Joukkoistamisen kautta voidaan asioihin saada täysin uusia näkökulmia ja ideoita perinteisen ja totutun ajattelun ulkopuolelta, kun asioiden ideointiin voi osallistua suuri joukko ihmisiä hyvin eri taustoista. Oleellista on huolehtia osallistumisen helppoudesta ja avoimuudesta. Jos osallistujajoukko ei ole riittävän avoin, se ei välttämättä toimi yhtä hyvin kuin voisi. Mitä avoimempi ja helpommin osallistuttava joukko on, sitä todennäköisemmin se on rakenteeltaan heterogeeninen ja pystyy tuottamaan moninäkökulmaisia ratkaisuja annettuihin ongelmiin. Puolestaan

homogeeniset tai elitistiset ryhmät voivat päätyä tuottamaan vain itsensä kannalta suotuisia ja omiin arvoihinsa kytkeytyviä sisältöjä. Tällöin joukkoistamisen todellinen hyöty helposti katoaa ja vääristyy, eikä sitä ainakaan tulisi enää nähdä työkaluna todellisen demokratian lisäämiseksi. (Emt., 97.)

James Surowiecki (2007) on luonut käsitteen joukkojen viisaus (*wisdom of crowds*), jossa oikeissa olosuhteissa suuri ja monimuotoinen joukko pystyy parempiin ratkaisuihin kuin esimerkiksi pienet asiantuntijaryhmät. Surowieckin mukaan liiallinen yhteistyö ihmisten välillä voi vaarantaa ryhmän kyvyn tehdä viisaita ratkaisuja: monimuotoisuus kärsii, kun ryhmä pyrkii normien ja arvojen määrittämään toimintaan haluamatta poiketa siitä. Mahdollistamalla avoimen ja luovan innovoinnin, ilman liiallista viestintää ja yhteistyötä osallistujien välillä, voidaan saada monipuolisia ja erilaisiin näkemyksiin perustuvia ratkaisumalleja. Suuri heterogeeninen, itsenäisistä toimijoista tai alaryhmistä koostuva joukko on joukkoistamisen kannalta parempi vaihtoehto kuin ryhmä aktiivisesti keskenään kommunikoivia, samankaltaisia toimijoita. (Brabham 2013, 20–23; Surowiecki 2007.)

Joukkoistamisessa on oleellista sen näkeminen välineenä jonkin päämäärän tavoittamiseksi, ei itsetarkoituksena (Aitamurto 2012, 42). Sitä voidaankin kuvata avoimeen innovointiin perustuvana ongelmanratkaisutyökaluna, joka mahdollistuu uuden teknologian kautta (Brabham 2013, 18,

20). Parhaimmillaan joukkoistamisen avulla voidaan lisätä vuoropuhelua perinteisten tuottajien ja asiakkaiden, tai vallanpitäjien ja kansalaisten välillä, jolloin myös esimerkiksi palveluiden tuotannon tai hallinnon läpinäkyvyys ja luotettavuus kasvavat.

Joukkoistamisen määrittelyä

Kaikki yhteisesti tapahtuva asioiden kehittäminen tai kohderyhmän osallistaminen verkon kautta ei ole joukkoistamista. Käsite on melko uusi, minkä vuoksi sen sisällöstä on olemassa useita erilaisia tulkintoja. Brabhamin (2013) määritelmän mukaan joukkoistamisen täytyy sisältää seuraavat asiat:

- toiminnan käynnistää organisaatio, jolla on tehtävä, joka tulisi toteuttaa
- mukaan lähtee ryhmä tai joukko, joka osallistuu toimintaan vapaaehtoisesti
- toiminnassa käytetään apuna online-ympäristöä, jossa toteutus tapahtuu
- ja prosessista tai lopputuloksesta on hyötyä sekä organisaatiolle että joukolle. (Emt., 2-3.)

Edeltävä määrittely sulkee pois sekä organisaatioiden liikaa hallitsevat ja määrittelemät toiminnot että puhtaasti osallistujien itsenäisesti käynnistämät yhteishankkeet (Kuva 1). Esimerkiksi organisaatioiden toteuttamat kilpai-

**Joukkoistaminen ei ole
(hallinta organisaatiolla):**

- Äänestykset valmiiksi annetuista vaihtoehdoista
- Markkinatutkimukset

Joukkoistamisen määritelmä:

- Toiminnan käynnistää organisaatio, jolla jokin toteutettava tehtävä
- Toteutus online-ympäristössä
- Vapaaehtoisesti osallistuva joukko
- Molemminpuolinen hyötö

**Joukkoistamista ei ole
(hallinta joukolla):**

- Avoimen lähdekoodin toiminta
- Vertaisuudesta nouseva yhteiskehittäminen (esim. Wikipedia)

Kuva 1: Joukkoistamisen määritelmä. Joukkoistamisessa hallinta tapahtuu organisaation ja joukon välissä. Hallinnan siirtyessä liikaa organisaatiolle tai liikaa joukolle, ei kyse enää ole joukkoistamisesta.

lut tai äänestykset, jossa vaihtoehdot ovat jo valmiiksi organisaation luomia ja hyväksymiä eivät ole joukkoistamista. Toiminnan hallinta sijaitsee tällöin liikaa organisaatiolla eikä osallistuminen ja ideointi tällöin ole riittävän avointa tai luovaa. (Emt., 4.)

Toisena ääripäänä ovat täysin joukon itsensä toteuttamat yhteiskehittämishankkeet. Avoimeen lähdekoodiin perustuva toiminta tai Wikipedian kaltainen vertaistuotanto ei perustu minkään organisaation strategiseen ohjaukseen, vaan mahdolliset organisaatiot ovat luotu projektien tarpeisiin – siis päinvastoin kuin joukkoistamisessa. (Emt., 4–9.) Kunnan toteuttamassa nuorisotyössä tällaisia tilanteita ei pitäisi voida edes syntyä, sillä taustalla on aina organisaatio käynnistämässä toimintaa. Puhtaasti nuorten keskinäisessä toiminnassa tämä on kuitenkin mahdollista. Ihmisillä on hyvin erilaiset motiivit osallistua joukkoistetun toimintaan (Kuva 2).

Eri osallistumisyyt tulee huomioida myös nuorisotyössä toteutettavissa joukkoistamishankkeissa. Osaan syistä saatetaan vastata nuorisotyöllisessä toiminnassa sisäänrakennettuna, osa taas vaatii toteutuakseen erillisiä toimenpiteitä. Nuorisotyön tulee kuitenkin myös joukkoistamisen suhteen olla tavoitteellista toimintaa, jolla ensisijaisesti tuetaan nuorten kehittymistä sekä yksilöinä että sosiaalisina toimijoina. Nuorisotyöllisessä joukkoistamisessa osallistujien motivaation lisäämisen kannalta on perusteltua keskittyä näiden tavoitteiden kanssa yhteneviin osallistumismotiiveihin, eli sosiaalisiin syihin ja osallistujien itsensä kehittämiseen, pelkkien viihteellisten tai hyötyyn liittyvien seikkojen sijaan.

Nuorisotyön tavoitteisiin liittyvät osallistumissyyt:

Sosiaaliset syyt:

- muiden (luovien ammattilaisten) kanssa verkostoituminen
- uusiin ihmisiin tutustuminen ja uusien ystävien saaminen
- asioiden jakaminen muiden kanssa
- jaetun kiinnostuksen kohteen suurempaan projektiin osallistuminen

Itsensä kehittäminen:

- luovien kykyjen kehittäminen
- itsensä haastaminen vaikeiden ongelmien ratkaisuun

Nuorisotyön tavoitteisiin liittymättömät osallistumissyyt:

Viihteelliset syyt:

- hauskanpito
- ajan kuluttaminen, jos on tylsää

Konkreettinen hyöty:

- rahan ansaitseminen
- portfolion rakentaminen tulevaisuuden työllistymisen mahdollistamiseksi

© Mika Joensuu

Kuva 2: Joukkoistamishankkeisiin osallistuvien motiivit suhteessa nuorisotyön keskeisiin tavoitteisiin. Osa osallistumisista on yhteneväisiä nuorisotyön tavoitteisiin nuorten yksilöllisen ja sosiaalisen kehittymisen kautta (sininen), osa taas ei liity näihin tavoitteisiin (vihreä)

Verkon sosiaaliset yhteenliittymät

Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat nuorisotyön kannalta keskeisiä käsitteitä. Nuorille pyritään nuorisotyön kautta tarjoamaan esimerkiksi yhteisöllisiä oppimiskokemuksia ja tukemaan heidän kasvuaan yhteisöidensä kykeneviksi, osallistuviksi ja aktiivisiksi jäseniksi sosialisatioprosessin kautta. Nämä yhteisöt voivat olla toimijasta ja toiminnasta riippuen esimerkiksi pienryhmä, kotikunta tai kokonainen yhteiskunta. (Nieminen 2007, 21, 23, 35).

Perinteisen empiirisen yhteisökäsityksen mukaan yhteisö koostuu yksilöistä, joilla on jaettuja arvoja tai kokemuksia, vuorovaikutusta sekä jaettu yhteinen tila (Lehtonen 1990, 17–18). Viime vuosina yhteisökäsite on siirretty myös verkkoon, jossa jaettuna yhteisenä tilana toimivat verkon erilaiset sivustot tai palvelut (Nieminen 2007, 39; Joensuu 2007). Yhteisöllisyys voidaan nähdä samanaikaisesti sekä nuorisotyön toimintaympäristönä että sen keskeisenä tavoitteena.

Yhteisöllisyys ei kuitenkaan ole aina positiivista, vaan siihen liittyy myös negatiivisia ulottuvuuksia. Osa yhteisöistä voi jopa toimia nuorisotyön näkökulmasta vääriin arvoihin perustuen: tästä esimerkkeinä viharyhmät tai itsetuhoiset vertaisryhmät (Kiilakoski & Taiponen 2011, 85). Yhteisöiden sisäisten valtarakenteiden tai liian tiiviiksi muodostuvan yhteisöllisyyden kautta voi myös seurata tilanteita, joissa yhteisö ei ota vastaan uusia jäseniä. Lisäksi on mahdollista, että yhteisön toiminta ei näyttäydy ulkopuolisille niin houkuttelevalta, että siihen haluttaisiin liittyä. Yhteisön dynamiikasta huolehtiminen vaatiikin nuorisotyön kannalta aina toimenpiteitä, jotta yhteisö toimisi positiivisesti koetulla tavalla. Esimerkiksi Rainan (2012) mukaan ilman ohjausta tapahtuva ryhmän dynamiikka ei pidä huolta yhteisön yhteisen tavoitteen saavuttamisesta eikä edes ryhmän eheyden säilyttämisestä, vaan hajoamisen ilmiö on dynamiikalla luontevampaa kuin kokoaminen (Raina 2012, 22–23).

Yhteisöt eivät kuitenkaan ole ainoa verkossa mahdollistuva sosiaalisuuden muoto (Kuva 3). Globaali yhteenkuuluvuus on mahdollista ilman keskinäistä vuorovaikutusta, jaettuja tavoitteita tai yhteistä tilaa. Taustalla voi olla kiinnostuksen kohteita, esimerkiksi populaarikulttuurin kautta, jotka luovat tunnetta yhteenkuuluvuudesta. Tällaiset *kulttuuriset heimot* voivat tarjota nuorille kokemuksen kuulumisesta johonkin alakulttuurin myös sellaisten ihmisten kanssa, joiden kanssa ei ole koskaan kohdannut joko verkossa tai sen ulkopuolella. Suomalaisella fantasiaroolipelaajanuorella saattaa olla enemmän yhteistä puhuttavaa vastaavan brasilialaisen harrastajan kanssa, kuin omien luokkatovereidensa kesken, vaikka he eivät koskaan aiemmin olisi kommunikoineet keskenään.

Puolestaan jonkin asian ympärille esimerkiksi sosiaalisessa mediassa syntynyttä ryhmämuodostelmaa voidaan kutsua termillä *parvi*. Parvia voi kuvata itseorganisoituviksi ja vertaistuotantoon perustuviksi, väljiksi ja ruohonjuuritasolta nouseviksi yhteenliittymiksi, joissa osallistujien määrä ja aktiivisuus voi vaihdella toiminnan aikana. Parvet ovat ketteriä, joustavia ja toimintaorientoituneita kokonaisuuksia, joiden aktiivisuus etenee sykäyksittäin; tämä on toisaalta niiden etu epämuodollisena ja matalan kynnyksen osallistumiskeinona, mutta toisaalta haasteena on toiminnan jatkuvuus ja sen ylläpitäminen. (Nieminen-Sundell 2008, 2–3.)

Toisin kuin yhteisöiden, parvien ei tarvitse koostua (edes osittain) jaetun arvomaailman omaavista ihmisistä.

Verkkoyhteisöt
– jaettu tila (fyysinen tai verkko)
– keskinäistä kommunikaatiota
– yhteisiä, jaettuja tavoitteita
– jaettuja arvoja
– tunne yhteenkuulumisesta
– pitkäaikaista

Kulttuuriset heimot
– ei jaettua tilaa
– ei keskinäistä kommunikaatiota
– ei jaettuja tavoitteita
– jaettuja kokemuksia tai arvoja
– tunne yhteenkuulumisesta
– pitkäaikaista

Parvet
– jaettu tila (fyysinen / verkko)
– keskinäistä kommunikaatiota
– jaettu toiminnallinen tavoite
– ei yhteisiä arvoja tavoitteen lisäksi
– ei tunnetta yhteenkuulumisesta
– lyhyt- tai pitkäaikaista

Ominaisuus:	Verkkoyhteisöt:	Kultt. heimot:	Parvet:
Jaettu tila	X	-	X
Keskinäinen kommunikaatio	X	-	X
Yhteiset tavoitteet	X	X / -	X
Jaetut arvot / kokemukset	X	X	-
Tunne yhteenkuulumisesta	X	X	-
Pitkäaikaisuus	X	X	X / -

© Mika Joensuu

Kuva 3: Verkkoyhteisöiden, kulttuuristen heimojen ja parvien ominaispiirteet. Muodostelmissa on yhtäläisyyksiä, mutta ne kaikki heijastavat omalla tavallaan ihmisten tarvetta muodostaa sosiaalisia kokonaisuuksia.

Ainoan yhdistävä tekijän tulee olla jaettu (toiminnallinen) tavoite, johon parven kautta yhdessä pyritään. Tämä heijastelee osaltaan yhteiskunnan pirstaloitumista ja yksilöllisyyden korostumista. Parvia voidaan myös luoda esimerkiksi liiketoiminnallisista lähtökohdista, jolloin parvet muuttavat perinteisiä valtakäsityksiä: johto mahdollistaa ja palvelee parven toimintaa vaikuttamatta sen lopputulokseen, jolloin luodaan edellytykset oikeasti uusille innovaatioille. (Emt., 2–4.) Joukkoistetussa toiminnassa syntyneet ryhmät ovat siten parvia.

Parvimainen toiminta sisältää nuorisotyön näkökulmasta monia mahdollisuuksia. Se tarjoaa matalan kynnyksen osallistumiskeinon ja antaa osallistujille mahdollisuuden olla mukana vain haluamallaan panoksella ilman vaatimuksia pitkäaikaiseen sitoutumiseen. Halutessaan jäsenet voivat kuitenkin sitoutua pitkäksikin aikaa, jos he kokevat sen itselleen tärkeäksi.

Hypeconista Impulssiin

Hypecon on Hyvinkäällä vuodesta 2012 alkaen järjestetty anime-, manga- ja pelitapahtuma, jossa keskeistä on ollut nuorten aktiivinen rooli niin toiminnan suunnittelussa kuin sen toteuttamisessa. Satoja nuoria aktivoineessa toiminnassa on hyödynnetty joukkoistamista, jonka kautta tapahtumapäivään on onnistuttu luomaan kymmeniä tunteja eri aiheisiin liittyvää, nuoria kiinnostavaa toimintaa.

Opinnäytetyössäni kehitin Hypecon-toimintaa toimintatutkimuksen kautta, olemalla itse aktiivisessa roolissa tapahtuman toisena pääjärjestäjistä. Kehittämistyöni perustui käytännön tekemisen lisäksi moniosaiseen aineistonkeruuseen. Tapahtumassa kerätyn palautekyselyn pohjalta järjestettiin työntekijöiden kehittämistyöpajoja, joista saatuja tuloksia puolestaan varmennettiin nuorille suunnatulla toisella lomakekyselyllä.

Tuloksissa nuoret jakautuivat kolmeen toisistaan eroavaan segmenttiin: järjestäjiin, osallistujiin ja sivustaseuraajiin. Tuloksista nousi esiin, että kaikissa segmenteissä nuorten osallistumisen kannalta tärkeää toiminnassa olivat sekä sosiaaliset syyt (sosiaalinen vetovoima) että mahdollisuus omien taitojen hyödyntämiseen ja uuden oppimiseen (itsensä kehittäminen). Molemmat ovat seikkoja, joita pystytään joko tarjoamaan tai tukemaan nuorisotyön kautta – samalla ne ovat itsessään myös nuorisotyöllisiä päämääriä. Lisäksi osallistuvien nuorten kannalta keskeistä oli toiminnan sisältöjen kiinnostavuus ja liittyminen omiin mielenkiinnon kohteisiin (aihepiirin resonanssi). Sitä pystytään parhaiten edistämään nuorten ollessa itse luomassa toiminnalle sisältöjä. Käytännön hyöty, esimerkiksi palkkion saamisessa, ei noussut vastauksissa merkittävään rooliin.

Loin kehittämistyöni tulosten pohjalta Impulssi-toimintamallin, joka on monistettavissa sekä muunlaiseen toimintaan että muille toimijoille. Oleellista toimintamallissa on todellisten vaikutusmahdollisuuksien ja vallan tarjoaminen nuorille itselleen. Nuorisotyön roolina on luoda nuorten toiminnalle mahdollisimman hyvät toimintaedellytykset ja osallistua erilaisin väliintuloin eli interventioin vain silloin, kun sille on tarvetta. Nämä interventiot voivat tapahtua joko yksilö-, ryhmä- tai toimintotasolla ja ne voivat kohdistua esimerkiksi toiminnan käynnistämiseen tai sen ohjaamiseen toiminnan aikana.

Impulssi on saanut nimensä samannimisestä fysiikan käsitteestä, jossa yhdistyvät voima, voiman suunta sekä sen ajalli-

nen kesto. Nämä liittyvät keskeisesti myös toiminnassa tehtäviin interventioihin. Nuorisotyöntekijöiden väliintulojen on oltava mahdollisimman pieniä, oikeasuuntaisia ja lyhytaikaisia, jotta toiminta on oikeasti nuorten näköistä ja heidän itsensä toteuttamaa.

Toimintamallin käyttöönotto vaatii sitä hyödyntäviltä työntekijöiltä uskoa ja luottamusta nuorten kykyyn luoda itselleen ja toisilleen merkittäviä sisältöjä ja toimintaa. Toiminnassa tulee olla valmis tukemaan prosessin käynnistymistä ja ylläpitämistä, mutta samanaikaisesti myös jättäytymään itse taka-alalle tilanteissa, joissa nuoret pystyvät hoitamaan asiat itsenäisesti.

Lopuksi

Ylempi AMK-opintoni olivat jännittävä ja mielenkiintoinen matka, josta sain paljon eväitä tulevaa varten. Koen, että tutkinnon ja erityisesti siihen kuuluvan opinnäyte työn tekemisen aikana olen kasvanut monin tavoin: niin oman alani asiantuntijana, kuin ylipäätään ihmisenä. Ymmärrän esimerkiksi paremmin omaa toimintaani erilaisissa ohjaus- tai koulutustilanteissa, mitä kautta pystyn vaikuttamaan sekä pedagogisiin että didaktisiin ratkaisuihini. Olen myös oppinut sanoittamaan omia ihmis- ja oppimiskäsityksiäni, joiden kautta voin perustella tekemiäni valintoja ja hahmotan paremmin koko maailmankuvaani.

Yksi (ylemmän) ammattikorkeakoulun tavoitteista on työelämän kehittäminen. Opintojeni aikana hyödynsin kaik-

kien opintoihin kuuluneiden oppimistehtävien osalta mahdollisuutta kytkeä ne osaksi oman työorganisaation toimintaa ja sen kehittämistä. Tällä tavoin vaikutin moniin omalla työpaikallani tapahtuviin asioihin, olipa kyse työelämän kehittämismenetelmien käytöstä tai yhteisöllisyyden, pedagogiikan ja johtamisen sisällöistä.

Opin myös paremmin hahmottamaan suuria kokonaisuuksia, mutta samalla näkemään asioista oleellisia yksityiskohtia ja erityisesti asioiden välisiä yhteyksiä. Voidaan puhua systeemiälystä ja strategisesta ajattelusta, joissa on kyse yhä monimutkaisemmassa yhteiskunnassa toimimisen mahdollistavista metakognitiivisista taidoista ja ongelmanratkaisukyvyistä. Ne edesauttavat pärjäämistä sekä työelämän erilaisissa rooleissa (työntekijänä, asiantuntijana tai johtajana), mutta myös työelämän ulkopuolisessa elämänhallinnassa. Siitä kai viime kädessä opiskeluissa ja elinikäisessä oppimisessä pitäisi olla kyse – opiskelusta elämää varten.

Lähteet

Aitamurto, Tanja 2012. Joukkoistaminen demokratiassa: Poliittisen päätöksenteon uusi aika. Tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2012. <http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=op03013134458671&cmd=download>. Viitattu 19.3.2015.

Brabham, Daren C. 2013. Crowdsourcing. The MIT Press Essential Knowledge Series. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge: The MIT Press.

Joensuu, Mika 2007. Nuorten internet-yhteisöt ja niiden merkitys nuorisotyön kannalta. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK.

Kiilakoski, Tomi & Taiponen, Janne 2011. Osallisuus ja osallistuminen verkkoperustaisessa nuorisotyössä. Teoksessa Merikivi, Jani & Timonen, Päivi & Tuuttila, Leena (toim.) 2011. Sähköä ilmassa. Näkökulmia verkkoperustaiseen nuorisotyöhön. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 75–89.

Laine, Sofia & Gretschel, Anu & Siivonen, Katriina & Hirsjärvi, Irma & Myllyniemi, Sami 2011. Toiminnan motiivit. Teoksessa Määttä, Mirja & Tolonen, Tarja (toim.) Annettu, otettu, itse tehty. Nuorten vapaa-ai-ka tänään. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 92–108.

Lehtonen, Heikki 1990. Yhteisö. Tampere: Vastapaino.

Nieminen, Juha 2007. Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 21–43.

Nieminen-Sundell, Riitta (toim.) 2008. Internet ja vuorovaikutuksen uudet muodot. Kansallinen ennakointiverkosto. <http://www.foresight.fi/wp-content/uploads/2009/08/Internet%20ja%20vuorovaikutuk-sen%20uudet%20muodot.pdf>. Viitattu 19.3.2015.

Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatustyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Arator Oy.

Ruohisto, Janne 2011. Crowdsourcing yhteisöllisenä toimintamuotona. <http://intunex.fi/2011/01/11/crowdsourcing-yhteisollisena-toimintamuotona>. Viitattu 19.3.2015.

Surowiecki, James 2007. Joukkojen viisaus. Miksi monet ovat viisaampia kuin harvat? Helsinki: Terra Cognita Oy.

The page features several irregular, hand-painted orange brushstrokes scattered across the lower half. These strokes vary in size and orientation, creating a dynamic, artistic background. One large stroke is at the bottom right, while others are smaller and more isolated.

Luku 10

Lotta Ora

Taiteilija - Uuden asiantuntijuuden airut

Yhteiskuntamme rakennemuutos kiteytyy taiteessa. Taide löytää uusia muotoja kommentoida maailmaa ja tehdä aikaamme näkyväksi. Myös instituutiotaide on käännekohtassa ja hakee uusia väyliä kohtaamisiin yleisön kanssa. Kysyntää taiteen käytölle yhteisöjen kehittämisessä on, ja uusia monialaisia yhteistyön muotoja syntyy toiminnassa jatkuvasti. Jatkuvuutta ja rakenteisiin juurtumista ei tiukan taloudellisen tilanteen takia kukaan voi taata. Taiteelliset kohtaamiset ihmisten välillä ja yli ammattirajojen lisääntyvät. Yhteiskehittely ja luovuus ovat nosteessa. Harra, Mäkinen ja Sipari (2013, 4) näkevät, että nykymaailman monimutkaiset haasteet edellyttävät uudenlaista yhteisöllistä osaamista: laajaa monen toimijan näkökulmaa ja luovia tapoja toimia ja kehittää työtä yhdessä (emt., 4). Taiteilijat ovat käyttämätön voimavara työelämässä. Tulevaisuudessa toivonkin taidelähtöisen työn arvon lisääntyvän luovassa yhteiskehittelyssä.

Opinnäytetyöni oli tutkimuksellinen kehittämisprosessi, joka avasi näkökulmia niihin haasteisiin, joita taiteilijat hanketyöskentelyssä hoivan kontekstissa kohtasivat.

Työssä tarkasteltiin hankkeen toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli käsitellä niitä jännitteitä ja mahdollisuuksia, joita syntyi eri toimintakulttuurien kohtaamisissa. Keskeisenä käsitteenä oli dialogi. Rohkenen väittää, että dialogi rakensi uutta kulttuurista kompetenssia ja ymmärrystä kehittäväksi muutosvoimaksi eri toimialojen rajapinnoille. Kehittämistyöni tavoitteena oli paaluttaa osaamiseni jo aiemmin omaksutun käytännön tietotaidon pohjalle. Tutkiva ja kehittävä työote ilmeni prosessissa reflektiivisyytenä. Koska fokuksessa oli jo toteutettu hanke, tavoittelin toiminnan kuvaamista jäsennellysti – uudelleen arvioiden. Pyrin tarkastelemaan sekä omaa työskentelyäni että hankekokonaisuutta kriittisesti.

Luovuus yhteisöjen arjessa

Yhteistyösopimus määrittää yhteisöissä tapahtuvan taiteellisen toiminnan tavoitteet. Tehtävänannot ovat erilaiset, ja ohjaajan onkin syytä sopimusta neuvotellessaan pohtia omaa rooliaan kokonaisprosessissa, sillä osallistavassa taiteessa korostuvat avoimuus, yhdenvertaisuus ja luottamuksellisuus. (Ventola 2013, 7).

Työelämän tarpeet eivät sulaudu kitkatta taidelähtöiseen yhteistyöskentelyyn, jonka tavoitteena on ennemminkin synnyttää luova prosessi, kuin jokin tarkasti määritelty produkti tai malli. Moniammatillinen yhteistoiminta altistaa epävarmuudelle ja kyseenalaistamiselle. Ollaan puolin ja toisin vieraalla maaperällä. Erilaiset näkökulmat

rikastuttavat työskentelyprosessia mutta lisäävät epävarmuutta. Mitä minulta odotetaan?

Ventolan (2013, 59) mukaan ”uusi tulokas, noviisi, käy merkitysneuvotteluja yhteisön kanssa etsien itselleen ja uudelle yhteisölle yhteisiä merkityksiä”. Aineistoni ja kokemukseni kertoivat, että yhteisöissä aitoon ryhmämuotoiseen työskentelyyn ja kohtaamiseen on harvoin tilaa. Työskentely on useimmiten hyvin tavoitteellista. Tulosvastuullisuuden sijaan yhteisötaiteellinen työskentely etenee avoimen lopputuloksen ajatuksella. Yhteisymmärryksen luominen ja luontevan toimintatavan löytäminen kahden erilaisen toimintakulttuurin välillä on haastavaa.

Kuitenkin kaikessa ihmistyössä ihmisarvon kunnioitus ja oikeudenmukaisuus ovat keskeisiä käsitteitä. Tuoko taideprosessi yhteisöissä näkyväksi jotakin sellaista, joka aiheuttaa ristiriitaa? Minkälaisia tunteita ja olettamuksia uusi työkonteksti herättää taiteilijoissa? Tuntemattomalla toimialalla työskentely rikastuttaa ajattelua ja vahvistaa kiinnostusta omaan ammattialaan. Peilaus vieraaseen luu uutta käsitteistöä ja kirkastaa ymmärrystä oman alan ajattelusta.

Taide muutoksen mahdollisuutena

Odotukset, hankkeen tavoitteet ja taustatekijät määrittävät sen, miten yhteiskehittelyä lähestytään. Ihanteet ja

käytäntö törmäsivät usein, ja näihin rajapintoihin syntyi hankausta. Monensuuntaiset ja osin päällekkäiset dialogit loivat uusia ulottuvuuksia. Pasanen ja Vanhalakka-Ruoho (2009, 299–324) näkevät, että ihmiset suuntautuvat ja luovat suhteita toisiinsa yhteisöllisissä kohtaamisissa ja ”suhteissa oleminen ja toimiminen nähdään keskeisenä inhimillisen kasvun ja kehityksen tekijänä”. (Emt., 2009, 316.)

Yhteisöissä perustoiminta pyörii tietyllä logiikalla joko sovitun tai tiedostamattoman järjestyksen mukaisesti. Mitä paremmin taiteilija tutustuu tähän perustoimintaan ja ymmärtää sen luonteen ja haasteet, sen paremmin jalkautuminen sujuu. Yhteisötaiteilija Michael Rohd (2013) muistuttaakin, ettei yhteisöön voi mennä ”paikan dramaturgian vastaisesti”. On tiedostettava toimintakulttuuri ja lähestyttävä sitä hienovaraisesti. Liian nopea muutos pelottaa.

Taiteilijat jalkautuvat yhteisöihin monia reittejä pitkin, pääasiassa kuitenkin johtajan päätöksellä. Kun yhteisötaiteellisen prosessi lähtee käyntiin vain esimiehen impulssista, se jää irralliseksi perustoiminnasta eikä juurru työyhteisöön. Henkilökunnan ja taiteilijan yhteistyön sujuessa, yhteisöllisyys syvenee. Tämä edellyttää hyvää tahtoa, yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista sekä ymmärrystä kokonaisuudesta. Rekola (2008, 16) toteaa, että asiantuntijuus moniammatillisessa yhteistyössä ei ole yhden henkilön ominaisuus sinänsä vaan, että se syntyy yhteistyössä.

Yhteistyö edellyttää kommunikaatiota työryhmän jäsen-
ten ja eri organisaatioiden välillä. Tulisi pyrkiä kokonai-
suuden ja toisen todellisuuden ymmärtämiseen. Selvä
käsitys omasta roolista ja tehtävästä helpottaa myös yh-
teistyösuhteita. (Emt., 16.). Kun kohtaamisista muodostuu
tasapainoinen kokonaisuus, niiden risteyskohdassa syntyy
uutta, joka on alussa keskellä kaikkea toistaiseksi kysymys-
merkki. Ajan mittaan tämä uusi muuntuu näkyvämmäksi,
ja se vie muutosta eteenpäin mutta voi aiheuttaa vasta-
rintaa. Vanhan järjestyksen muuttuminen vie oman ai-
kansa. Hyvässä muutosprosessissa kaikki löytävät lopulta
oman roolinsa toiminnassa. Osallisuus lisääntyy. Yhdessä
toimiminen edistää uudenlaisen vuorovaikutuskulttuu-
rin syntymistä. Työvaiheet etenevät yhteisön ehdoilla, ja
taiteilijat reagoivat herkästi tilanteita aistien ja tarkenta-
vat toimintaa avoimessa vuorovaikutusprosessissa neuvo-
tellen. Asiantuntijuus yhteisötaiteessa koostuu prosessin
luotsaamisesta.

Yhteiskehittely elävänä prosessina

Yhteys toiseen syntyy avoimuuden kautta, ja siten mah-
dollistuu aito kohtaaminen. Kontaktipintoja syntyi mo-
nilla tasoilla, kun ihmisten elinpiirit kohtasivat uusia
kudelmia. Työn yhteisöpedagoginen ydin on prosessin
luotsaamisessa. Se on tietoista ryhmän rakentamista ja di-
alogista ohjaamista. Perustehtävän tiedostaminen ja sen
sanoittaminen ymmärrettävästi on tärkeää. Vasta kun on

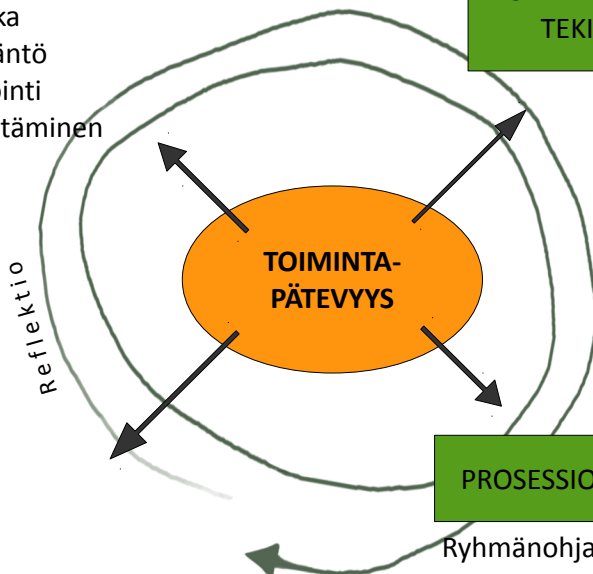
YHTEISÖTAITEEN TOIMINTAPÄTEVYYS

SUBSTANSSIOSAAMINEN

Taiteellinen asiantuntijuus

- perusta
- teoria
- etiikka
- käytäntö
- arviointi
- kehittäminen

TUNTEMATON TEKIJÄ



TOIMINTA- PÄTEVYYS

PROSESSIOSAAMINEN

Ryhmänohjaamisen taidot

- Luotsaaminen
- Perustehtävän tiedostaminen
- Rajat & jaksaminen
- Yhteisön toiminnan luominen ja sääteleminen
- Persoonan merkitys
- Organisointi
- Kokonaisuuden hahmottaminen & yksityiskohtien havainnointi
- Soveltaminen

VUOROVAIKUTUSOSAAMINEN

Tilanteenmukaisuus

- Avoin asenne
- Halu ymmärtää toista
- Kyky viestiä selkeästi
- Vastavuoroisuus
- Tarkoituksenmukainen tilannetaju
- Tarpeenmukainen reagointi
- Dialogiin asettuminen

Kuvio 1, Yhteisötaiteen toimintapätevyys

tutustuttu, voidaan alkaa määritellä tavoitteita. Silloin selkiintyy myös tiedottaminen. Sitä tarkennetaan ja pyritään avoimeen tiedonkulkuun. Alussa prosessi saattaa näyttää hahmottomalta mikä hämmentää.

K: Ei se toimi niin, että mennään rinta rottingilla sanomaan, että mää tuun teille tekemään tällaisen jutun. Ei taiteilija voi tulla taiteen ehdoilla vaan se ojentaa kädet, että tehdään yhdessä.

Tämä on klassinen yhteisötaiteen lähestymistapa ja se on tiedottamisen kannalta hankalaa. Tiukassa rakenteessa työskentelevä toisen alan työtoveri kavahtaa helposti liian vapaata ja luovaa lähtökohtaa. Silti olisi tärkeää tehdä yhdessä. Ydinkysymykseksi muodostuukin, miten lähteä liikkeelle avoimen lopputuloksen prosessilla vaikuttamatta epämääräiseltä. Suurin tiedottamisen haaste on, kuinka tehdä siitä yksinkertaista ja selkeää banalisoimatta toimintaa. Myös tiedottamisen tapaan on syytä kiinnittää huomiota. Tämä näyttää olevan ikuisuusongelma. Uuden yhteisön viestintäkulttuuri aiheuttaa hämmennystä, ja välillä ulkopuolisen onkin toimijana vaikeuksia saada äänensä kuuluviin. Yhteisymmärryksen saavuttamiseksi on tehtävä töitä. Vaatii ammatillista osaamista ja itsetuntoa asettua samalle aaltopituudelle ja uskaltaa luottaa siihen, että osallistava prosessi kuitenkin kantaa ja työskentelyn tavoitteet kirkastuvat vasta hiljalleen vuorovaikutuksessa.

A: Sitä osaamista tulee konseptoida ja siitä tiedottaa ja tehdä näkyväksi.

Työn eettisyys syntyy tarpeen tiedostamisesta

Tarvetta voi tarkastella monesta näkökulmasta. Bardyn (2007, 28–29) mukaan tärkeää on se, että taiteellisen toiminnan avulla voidaan paneutua ryhmän sen hetkisiin tarpeisiin. Kenen tarve on ensisijainen: taiteilijan vai tilaajayhteisön. Vai edetäänkö kenties hankkeen kärki edellä? Kumppanuus rakentuu monin eri tavoin ja eri syistä. Arvovalinta ja painotuskysymys on, lähteekö viemään toimintaa kohti sellaisia yhteisöjä, joissa on jo valmiiksi kiinnostusta ja avoin ilmapiiri vai lähteekö kohti yhteisöjä, joille tämänkaltaisen toiminta on vierasta.

H: Me tiedettiin, et se on hyvä paikka. Se oli tärkeää.

Myllerryksessä oleva yhteisö on herkässä tilassa. Silloin työskentelyn on oltava eettisesti kestävä. Taidetyöskentely voi toisaalta tarjota foorumin asioiden rakentavaan ja etäännytettyyn käsittelyyn, mutta toiminnan rajat on sovittava selkeästi ja ohjaajan on tiedostettava oma kompetenssinsa. Mennäkö kohti yhteisöä, joka on taiteellisesti herkistynyt vai tuntemattomaan maastoon? Prosessi on erilainen, samoin painotus. Kuinka arvokkaana pitää asiaa? Mitä luontevammin toiminta istuu yhteisön arkeen, sen parempi. Irrallisuus arjen toimista eristää projektin ulkopuoliseksi uhaksi ja saattaa synnyttää muutosvastarintaa. Mitä tavoitellaan ja mihin riittävät resurssit? Työ koetaan yhteiskunnallisesti tärkeäksi, jos se vastaa kentältä tulleen huutoon. Ideaalitalanne syntyy, kun tarve, tekijät ja hanke kohtaavat. Työn eettisyys syntyy tarpeen tiedostamisesta.

Tutustumista ja tasapainoilua

Ennen varsinaista toiminnallista osuutta tehdään jo paljon esityötä. Tietoa kerätään eri lähteistä, eri tavoin, ja suhdetta yhteisöön, toimintaympäristöön ja sekä ryhmän erityiskysymyksiin ja ajankohtaisiin aiheisiin luodaan. Miten tulee suhtautua saatuun informaatioon? Mikä tieto on relevanttia ja toiminnan kannalta tarkoituksenmukaista? Paikalliskulttuurin vaikutusta on hyvä tunnustella myös omassa itsessään. Ora (2005, 106–107) pohtii, mikä tieto ja perusta nousevat paikallisyhteisön toimintaperiaatteissa tärkeiksi? Mitä arvoja yhteisö ilmentää ja kuinka niihin taiteilijana tulisi suhtautua? On raskasta työskennellä arvotiriidan puristuksessa (emt.,107). Jos tähän kuitenkin päätyy, tulee tiedostaa sen merkitys ja määritellä omat ammatilliset rajansa ja pohtia, miten siihen suhtautua.

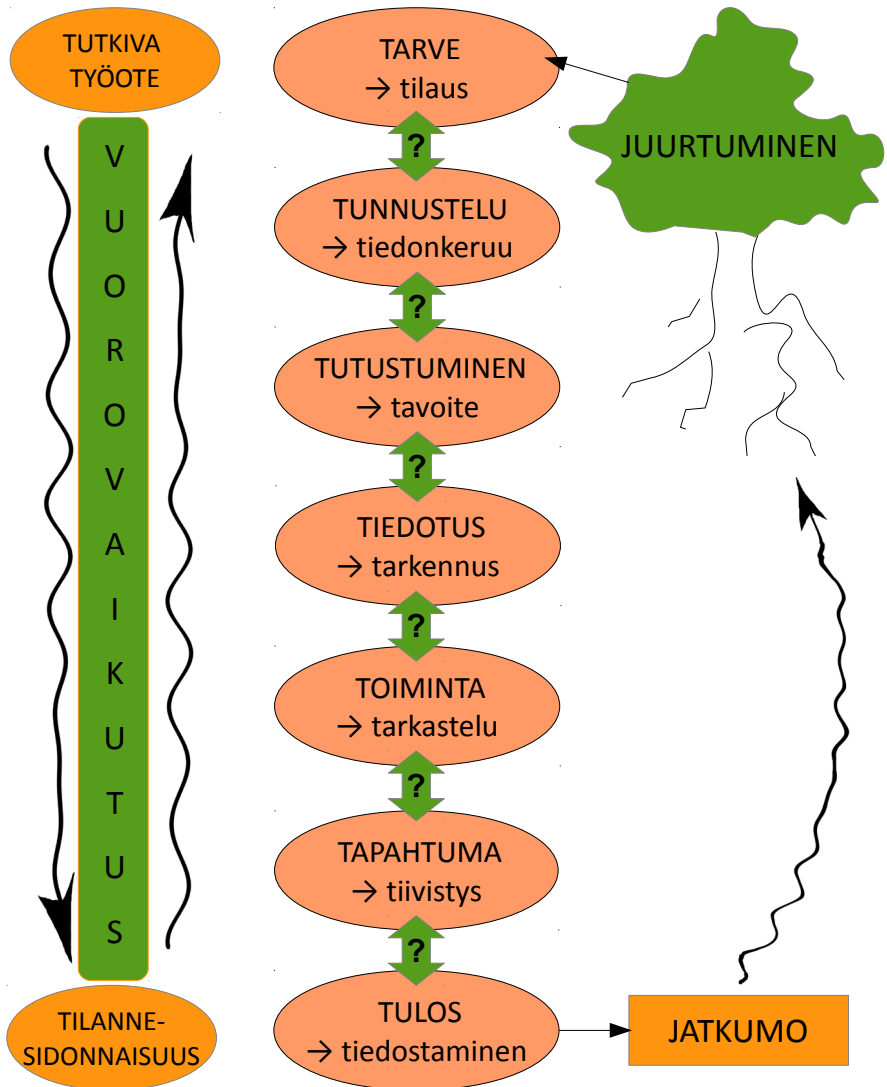
Paineettoman kohtaamisen vastapainona on tekeminen. Se ei ole itsetarkoituksellista suorittamista tai tavoitteeseen pyrkivää puurtamista vaan leikkisää kokeilemistä, jossa on utelias ja tutkiva ote. Osallistavuus tarkoittaa mahdollisuutta osallistua. Toiminnassa vapaaehtoisuus on tärkeä arvo, ja tämän eettisen, itsemääräämisoikeuteen liittyvän kysymyksen tunnustaminen ja avaaminen yhteisöissä onkin tarpeen. Mitä se tarkoittaa? Yhteisötaiteellisessa prosessissa edetään osallistujien ehdoilla. Taiteilija kuulee herkällä korvalla yhteisön tarpeita ja toiveita. Yhteisötaiteessa korostuu osallistujien omistajuus prosessiin. Sederholmin (2007, 37) mukaan yhteisötaiteessa on lähes

yksinomaan toiminnallisia tasoja; osallistujat luovat itse symboliset tasot. Kauneus voi piileskellä prosessin selkeydessä tai yhtenäisyydessä, ja sen tarkoitus voi olla särön luominen arkirutiineihin (Sederholm 2000, 8–9). Uuden kokeileminen voi aluksi tuntua hahmottomalta ja kaaosmaiselta, koska liikutaan tuntemattomassa maastossa. Vie aikaa, ennen kuin taiteellinen prosessi avautuu ja löytää muotonsa. Ohjaajan tehtävä on tasapainottaa etsimisen ja löytämisen välistä jännitettä, jottei turhautuminen saa yliotetta.

K: Luovuus on sitä, että rikotaan rutiinit. Se on kaaos, joka voi olla vähän liiankin rajua toimintaa.

Viipyilevän olemisen ja toiminnallisuuden välisen tasapainon säateleminen on keskeistä. Työtavat virittävät kokeilemiseen ja kokemuksellisuuteen. Kynnys toimintaan pidetään matalana, ja muoto kutsuu osallistumaan.(vrt. Ventola). Työtapoja varioidaan, sovelletaan ja muotoillan kuhunkin tilanteeseen sopiviksi. Yhteisötaiteilija luot-saa prosessia ja kulkee läsnäolevana osallistujien rinnalla osallistuen usein myös itse toimintaan muita innostaen. Edetään osallistujien ehdoilla. Jännittäminen vähenee, ja jatkuvuus alkaa tuottaa turvaa. Toiminta tulee tutuksi. Yhteisön rohkeus heittäytyä kokeilemaan jotakin uutta kasvaa sitä mukaa, kun luottamus ohjaajiin ja toimintaan syvenee. Toiminnassa tasapainottelevat tutut ja turvalliset elementit ja uudet ulottuvuudet. Ohjaaja kulkee rinnalla ja tukee osallistujien valintoja.

YHTEISÖTAITEEN JALKAUTUMISMALLI



Kuvio 2. Yhteisötaiteen jalkauttamismalli

Toiseus kohtaamisen uhkana ja mahdollisuutena

Bardy & al toteavat (2007, 9), että yhteisötaiteen ilon ja onnistumisen kokemuksia reunustavat usein kriittiset havainnot niistä haasteista, joita kohdataan eri toimintakenttien yhteistyössä.

Kyseessä on tärkeä vaikkakin eettisesti arkaluontoinen aihe. Pahimmillaan keskustelu kohtaamattomuudesta uudistaa itse itseään ja lisää kuilua eri ammattikuntien välillä. Syntyy epäluottamusta lähentymisen sijaan. Parhaimmillaan se avaa ymmärrystä, jolla voi rakentaa yhteistoimintaa esteistä huolimatta.

Mikä luo kumppanuutta? Yhteistoiminta synnyttää hankausta, mutta voisiko sen nähdä mahdollisuutena oppia uutta? Taidetta voi ymmärtää vain omakohtaisen kokemuksen kautta. Ulkopuolinen toimija haastaa rutiinit ja tekee asioita eri tavalla. Silloin nousee näkyväksi se, onko oma työ mielekästä vai mieletöntä. Pusa (2006, 4-7) nimeää neljä ”törmäilyä” taiteen ja sosiaalityön kohtaamis-pinnassa. Kokemuksensa perusteella Pusa (emt., 4) toteaa, että taidetta karsastetaan sosiaalialalla sen vierauden, outouden ja etäisyyden takia: se torjutaan tarpeettomana. Oma aineistoni tuki Pusan ajatusta.

I: Tämä on tällainen kyökkipsykologinen juttu, mutta kyllähän se aina on sellainen kokemus, että minä tiedän ja tunnen tämän. Sitten tulee joku ulkopuolinen tyyppi ja vetää jotain ihan kummallista, joka ei hahmotu itselle. Kyllähän siihen suhtautuu, että mitäs tämä nyt on. Toivon, että se on sellaista perusvastustusta. Voihan se tietty olla sellais-

ta kateuttakin sitä kohtaan, että me voidaan keskittyä ja me ollaan tällaiset hyvikset, jotka tulee ja halailee ja ne on siellä ihan filiksissä asukkaat. Ja se henkilökunta kohtaa kaiken sen muun.

Taiteilijoiden olisi hyvä osata puhua ja esitellä työtään selkokielisesti. Selkokielisyys ei vähennä taiteen arvoa, vaikka sen opettelu vie aikaa. Konkretisointi kiteyttää toiminnan kirkkaasti.

Toiseksi ristiriidaksi Pusa (emt., 4) määrittelee subliimiuuden ongelman. Taiteen oletetaan olevan jotakin hienoa, joka kohotetaan korkealle ja jonka toivotaan siistivän sosiaalialan raajan arjen. Näin taiteen olemusta rajoitetaan: vain kauniita tai viihdyttäviä aiheita saa käsitellä. (Emt., 4.) Aineistoni korreloi myös tältä osin Pusan ajatuksiin.

C: Siellä on yksittäisiä henkilöitä, jotka ymmärtää ja näkee, mutta suurimmalle osalle siinä on se näkökulma, että nyt niille tunniksi muuta ohjelmaa ja me voidaan pitää kahvitauko. Ja kiva, kun niillä on hauskaa.

Kolmas ongelma liittyy sensologiaan, ja se näkyy tunteissa ja tuntemuksissa, joita ei osata sanoittaa (emt., 5). Tämä oikeuttaa musta tuntuu -ajattelun: ”Taide on mandaatti, jonka turvin saa paeta analyttisyyttä tunteiden taakse”. Näin annetaan lupa taiteen mystifioinnille. Tällöin taide jää hataralle pohjalle, luulojen ja olettamusten maastoon eikä voi kehittyä laadullisesti tai tutkimisen välineenä. (emt., 5-6.) Kaikki informanttini näkivät tarpeellisena pro-

sessin kielentämisen ymmärrettävään muotoon. Haastateltavat kyllä tiedostivat olevansa omassa lokerossaan, mutta pyrkimys löytää yhteinen sävel oli.

H: Miten sitä sellaista ymmärtää, jota ei ymmärrä? Kyllä se on kuule niin paljon helpompaa meidän, jotka ollaan sisällä tässä puhua keskenämme.

Neljäs problematiikka ilmenee siten, että taide alistetaan pelkäksi välineeksi hyvinvoinnin rakentamisessa (emt., 5). Tämä keskustelu on ollut ajankohtainen koko sen ajan, kun taidetta ja hyvinvointityötä on yhdistelty ja tavoiteltu ”inhimillisesti hyvää elämää”. Jos taiteen itseisarvolliset piirteet häivytetään ja unohdetaan niiden yhteiskunnallinen merkitys, taidetta rajoitetaan ja siitä poimitaan mukaan vain tiettyjä tavoitteita palvelevia ulottuvuuksista. (Emt., 7.) Pusan (emt., 7) mukaan taiteen tulee olla muutakin kuin ”valjastettu voimavara”. Aineistossa kuuluu vuoroin ärtymys siitä, että joutuu todistelemaan työnsä merkityksellisyyttä. Vuoroin alistuneisuus: ”Tähän ollaan tultu”. Oman työn arvioinnin kriteerejä jokainen oli miettinyt, mutta niiden systemaattinen kehittäminen jää usein muun kiireen jalkoihin.

G: Jotkut tutkimustulokset kertovat siitä, että taide ja kulttuuri on terveellistä ja siitä on näyttöjä monella alalla. Hoivahenkilöstölle, joiden kanssa pitäisi päästä yhteistyöhön, niin niille täytyy osata puhua ja innostaa niin, että se luo sisältöä sille työlle ja tuo enemmän kontaktipintoja.

Omat tutkimustulokseni vahvistavat Pusan näkemyksiä. Myös TAIKA-hankkeen ja ArtGoesWork-projektin tuoreet tutkimustulokset todentavat samaa. Uutta tietoa tulee jatkuvasti, mutta toimenpiteet ovat edelleen koordinoimattomia ja sirpaleina maailmalla. Entä mitä tuottavat heikot taloudelliset resurssit? Vahditaanko reviierejä entistä ärhäkämmin? Aineistoni mukaan näin on. Tuomi (2005, 133) toteaa, että se miten kerromme itsemme ja toisemme maailmaan, tekee jakamisen mahdolliseksi. Tarinat syntyvät arjen kokemuksista ja muuttuvat historiaksi. Kertomuksissa on yhteisöllisyyden ydin. (Emt., 133) Tutkimukseni kuluessa olen miettinyt, vahvistaako tutkimukseni kertomus toiseudesta ennakko-oletusta vai tuottako se uusia näkökulmia.

Palvelumuotoilu ja mallintaminen ristiriitana prosessissa

Palvelumuotoilu tukee pääsääntöisesti yhteisötaiteen prosessia. Tärkeää on osata muotoilla toiminnan idea sellaiseksi, että se näyttäytyi kirkkaana sopimuksen solmimisvaiheessa, mutta on muunneltavissa prosessissa.

F: Mikä ihmeen palvelumuotoilu?

Kysyi yhteisötaiteilija haastattelussa, vaikka olikin ollut mukana hankkeessa. Hän oli tottunut puhumaan käsitteestä toisella nimellä.

Muotoilu tuotetaan sellaisille, jotka eivät ymmärrä yhteisötaiteen työtapoja. Tämä herättää kysymyksen moniosaisuudesta ja siitä, mihin kaikkeen osaamiseen taiteilijan on kyettävä. Missä on vastaanottavan osapuolen osaaminen ja ymmärrys? Voisiko kohdata puolivälissä? Palvelumuotoilu toisaalta suuntaa toimintaa mutta luo myös paineita ja tuntuu arveluttavalta, liikemaailman ajattelulta. Yhteisötaiteessa halutaan pitää kiinni prosessin vapaudesta ja taloudellisen tuottamattomuuden hyveestä. Palvelumuotoilu aiheuttaaakin arvokeskustelua taiteilijoiden parissa.

Suhtautuminen palvelumuotoiluun neutralisoitui hankkeen aikana. Lopulta se käsitettiin käytännönläheisesti: työkaluna tehdä omaa työtä ymmärrettäväksi. Myös mallinnokset koettiin prosessin kuluessa myönteisinä, vaikka pelkojakin oli tähän liittyen. Vesittykö toiminta taitamattomissa käsissä?

Yhteisötaiteellinen kohtaaminen tapahtuu välitiloissa

Välitilat näyttäytyvät keskeisinä yhteisötaiteellisessa prosessissa. Haastatteluissa tuli esiin, että yhteisötaiteilijan kompetenssi koostuu laajasta kvalifikaatioiden kombinaatiosta. Osaamisen voi nähdä metataitona, jossa käytännöllinen, kokemuksellinen ja kognitiivinen sekä sosiaalinen ja emotionaalinen yhdistyvät. Tämä edellyttää jatkuvaa itsen ja oman työn reflektointia. Asiantuntijuus kehittyy tutkivassa välitilaprosessissa, joka syntyy kun työskennellään

vierailijan statuksella moniammatillisesti mitä erilaisimmissa toimintaympäristöissä.

Ammatillinen kehittyminen on muuntuva ja dynaaminen oppimisen tila, joka syntyy yhteisöllisissä kohtaamisissa. Vierailijuus tuottaa osattomuutta mutta avaa myös mahdollisuuksia. Se edellyttää vahvaa näkemystä ja oman osaamisen sanoittamista. Keskeiseksi nousee se, kuinka sanoittaa omaa toimintapätevyyttään siten, että se tuntuu kirkkaalta ja samanaikaisesti säilyttää prosessinomaisen ja reaktiivisen luonteensa, eikä sido toimintaa liikaa. Taiteilija on työtapojen asiantuntija ja prosessin luotsaaja, mutta ideaalitulanteessa osallistujat määrittelevät toiminnan suunnan ja sisällön. Prosessi rakentuu luottamukselliseksi pikkuhiljaa. Kun turva on luotu, myös luotsaaja voi antautua tilaan, jossa ei tiedä vastauksia. Näin taiteellisesta prosessista muodostuu merkityksellinen metafora elämästä ja yhteinen ihmisyyden kasvuprosessi, jossa jokainen tulee halutessaan kuulluksi. Tämä edellyttää tietenkin myös yhteisön vaiheittaista totuttautumista osallisuusprosessiin. Luovan työskentelyn matkassa kulkee aina mukana tunteuttamattoman tekijän vaikutus. Toisinaan prosessissa palaset loksahtavat paikoilleen ja asiat sujuvat leikiten: läsnä olevasti, rohkeasti ja yhteisymmärryksessä mielikuvitellen ja kokeillen. Taiteilija tasapainottelee jatkuvasti myös suunnitelman ja toteutuksen välitilassa.

Eräänlaiseen välitilaan taiteilijat joutuvat myös yksittäisissä työtehtävissä. Tie yhteisöihin kulkee usein johdon

kautta. Se ei riitä. Monissa yhteisöissä syntyi muutosvastainta, joka näyttäytyi monin eri tavoin. Se olisi ollut oma tutkimusaiheensa. Paineita aiheutti se, että esimies avasi ovet hankkeelle mutta ei syystä tai toisesta saanut henkilökuntaa sitoutettua toimintaan. Voi myös ajatella, että taiteilijan asema suhteessa asiakkaisiin on välitilanomainen. Hänellä ei ole virallista asemaa yhteisöissä. Näin ollen vastuu ja vapauden kysymykset korostuvat. Juuri siksi työskentely yhteisöissä monilla eri tasoilla on tärkeää.

Välitilassa ollaan myös taidetyöskentelyn prosessissa. Monesti osallistujilla on tarve käsitellä omaa elämäntilannettaan. Työskentely ei kuitenkaan ollut terapiaa, vaikka se saattaakin sisältää terapeuttisia elementtejä. Vaikka yksittäiset elämäntarinat tulivat esiin, niitä käsiteltiin pikemminkin kollektiivisesti ja yleisellä tasolla – ei terapiakontekstissa eheytyamisen näkökulmasta. Tämän rajan tiedostaminen on syytä tiedostaa. Matkan varrella oli syytä tarkentaa perustehtävää, sillä luottamuksen lisääntyessä osallistujien tarpeet menivät syvemmälle omiin aiheisiinsa tulivat tärkeämmiksi. Toisaalta näkyi myös tottuminen kollektiivisuutta korostavaan työtapaan ja yhdenvertaisuuteen. Ryhmät alkoivat pitää huolta siitä, että kukin sai tilaa tarpeensa mukaan.

Ryhmäprosessin muoto tuottaa sisältöä, joka edistää välittämistä ja dialogia ja ottaa huomioon myös erityistarpeet. Vaikka ryhmän tarve on keskiössä, myös yksilön toiveisiin voi reagoida. Pari- ja tiimityöskentely mahdollistaa tämän.

Taiteen kieli puhuttelee. Ohjaajan vastuulla on sulkea avaamansa prosessi ja huolehtia, että yksittäinen osallistuja tai koko ryhmä eivät jää epämukavuustilaan. Siksi myös lopetusreflektointi on tarpeen.

Moniammatillinen yhteistyö sujuvaksi

Työskentely vieraassa toimintaympäristössä haastaa perinteiset taiteen työtavat. Hoivan ja taiteen limittäminen hoitoyhteisöissä loi mahdollisuuksia ja jännitteitä. Moniammatillinen yhteistyö muuttaa totuttua rakennetta. Se edellyttää jatkuvaa työn arviointia ja halua kehittää toimintaa. Jollei tunne toisen työn sisältöä ja tavoitteita, yhteishankkeet hyytyvät. Moniammatillinen kompetenssi juurtuu toimintakulttuuriin, joka on avoin uuden oppimiseen. Aito kiinnostus ja kommunikaatio edistävät yhteisymmärrystä; löytyy yhteinen kieli. Myös sanaton vuorovaikutus vahvistuu ajan mittaan. Arvostaminen, osallisuus ja yhteistoiminta syventävät moniammatillisia kohtaamisia. Tärkeää on kohdata ihminen yksilönä eikä toisena.

Prosessit sujuivat parhaiten, jos kontaktihenkilöt olivat mukana alusta loppuun, koko työskentelykaaren. Kontaktihenkilö vei uusia ajatuksia ja uutta osaamista työtovereilleen. Syntyi aitoa yhteistyötä ja kumppanuutta: asiantuntijuuden jakamista puolin ja toisin. Opinnäytetyöni selkeä johtopäätös on, että yhteyshenkilö yleensä myös jatkaa taidetyöskentelyä projektin päätyttyä. Ei toki saman-

laisena, mutta itse soveltaen taidetyöskentelyn yksittäisiä elementtejä ja omassa työssään kehittyen. Tämä yksittäinen yhteyshenkilö on samalla riski. Työelämän turbulenssissa osaaminen voi hävitä yksittäisen työntekijän mukana muualle. Uudessa työpaikassa tämä osaaminen ei kenties pääse oikeuksiinsa. Siksi olisi tärkeää juurruttaa yhteiskehittelyn idea ja osaaminen yhteisölliseksi vahvuudeksi.

Lopuksi

On tarpeellista keskustella elämän tarkoituksesta ja hyvinvoinnin olemuksesta, jotta luovia työtapoja syntyisi jatkossakin. Taiteen arviointikriteerit mietityttävät edelleen. Opinnäytetyöni vahvisti olettamustani, että niitä on vaikea määritellä. Kuuluuko edes? Yhteisötaiteen sisäinen mieli ja eettisyys syntyivät tarpeellisuuden kokemuksesta ja uskosta työtapoihin. Yhteisötaiteellisesta toiminnasta voi syntyä kokemuksellinen työtapo minkä tahansa yhteisön kehittämiseen. Tarvitaan kuitenkin suunnitelmallisuutta ja yhteisen tavoitteen asettelua, jotta luovat prosessit juurtuvat osaksi arkikäytäntöjä.

Yksi tutkimukseni selkeä lähtökohta oli tehdä näkyväksi yhteisötaiteellista kompetenssia. Taide tuo lähelle sen, mikä on liian kaukana ja vie kauemmaksi sen, mikä on liian lähellä. Taiteen voima piilee sen kyvyssä konkretisoida ja abstrahoida. Yhteisötaiteellisia ja luovia työtapoja tulisi soveltaa integraatioperiaatteella elinikäisessä oppi-

misessa. Moniammatillinen yhteistoiminta muuttaa totuttua rakennetta ja edellyttää uudenlaista osaamista.

Hanketyöskentelyssä korostui prosessin luotsaaminen. Yhteisötaiteilijat pohtivat monimuotoisesti taiteen tehtävää yhteisöissä ja omaa osaamistaan vieraalla toimialalla. Käytännön puitteet kehystivät toimintaa. Ne joko edistivät tai estivät prosessien toteutumisen. Työn eettisyys oli tärkeää. Eettinen vastuu hoivatyön alueella on erilainen kuin perinteisessä taidetyössä. Kun työskentelee ihmisten parissa, jotka eivät pärjää omillaan, kysymys itsemääräämisoikeudesta on keskeinen. Kyky monimuotoiseen toimintaan ja ajatteluun korostuvat aikamme työelämässä. Vieraan kohtaaminen ja toiseuden syvällinen ymmärtäminen rikastuttavat elämää.

Muutosprosessille on annettava tilaa. Alati monimutkaisuudessa maailmassamme on tärkeää luoda uusia oppimisen ja kohtaamisen foorumeja. Taiteen työtavat ovat kyseleviä ja tutkivia. Parhaimmillaan nämä laajentavat ja provosoivat totunnaista ajattelua ja synnyttävät uutta – uutta tietoa ja ymmärrystä, merkityksiä ja kokemuksia. Keskustelua taiteen asemasta ja sen merkityksestä yhteiskunnassa on syytä jatkaa. Yhteisötaiteilija on projekteissaan totunut operoimaan mitä moninaisimmista rooleista ja välitiloista. Tätä sillanrakentajan asemaa tulisikin vahvistaa.

Ammatillisen kasvun suurimpana esteenä näen yhteisötaiteilijoiden ammattikunnan hajanaisuuden. Leipä ja

osaaminen ovat pieninä palasina maailmalla, ja yhtenäistä näkemystä on vaikea löytää. Ihmiset toimivat mieluummin epävirallisissa verkostoissa. Silti taiteilijoidenkin on tärkeää saada foorumeja päivittää omaa työtään ja osaamistaan. Taiteilijalta edellytetään laajaa yleissivistystä ja selkokielisyyttä oman työnsä sanoittamiseen, mutta missä on vastavuoroisuus?

Uuden ammattikuvan edustajana joutuu aina edelläkävijän asemaan. Yhä uudestaan on jaksettava arvioida ja perustella omaa ammatillista olemassaoloaan ja työtään niin rahoittajille kuin yhteistyökumppaneille – joskus jopa läheisilleen. Viimeisin suuntaus on tuottaa toimintamalleja muille. Tähänkin liittyy paradoksi. Nämä mallit edistävät yhteistä asiaa mutta vesittyvät mitänsanomattomaksi mössöksi asiaa taitamattomien tekijöiden käsissä. Herää kysymys, kuka näitä prosesseja saa ja osaa toteuttaa. Mihin paikantuu laadunvarmistus, ohjaus ja kehittyminen yhteisötaiteen kontekstissa?

Ammattikorkeakoulut ovat avainasemassa, kun tuotetaan koulutuskokonaisuuksia työelämän tarpeisiin. Niin kauan kuin moniammatillisuus ei näy opetussuunnitelmissa, se ei tule näkymään työelämässäkään. Yhteisöpedagogin ylempi ammattikorkeakoulututkinto kehitti minussa osaamisen yhteisöllistä jakamista ja luomista sekä siivitti toimialan vaihtoon. Ryhmämme moniammatillisuus rikastutti opiskelua. Myös opintojen rakenne sopi elämäntilanteeseeni hyvin: aikataulu muodostui 2-3 päivän lähi-

jaksoista, joiden väliin sijoittui niin itsenäistä kuin pienryhmätyöskentelyäkin. Opinnoissa toteutui vahva yhteys työelämään ja toimialaan.

Lähteet

Bardy, Marjatta 2007. Taiteen paluu arkeen. Teoksessa Bardy, Marjatta & Haapalainen, Riikka & Isotalo, Merja & Korhonen Pekka (toim.) Taide keskelle elämää. Nykytaiteen museo Kiasman julkaisuja 106/2007. Helsinki: Like, 21–33.

Harra, Toini & Mäkinen, Elisa & Sipari Salla 2013. Yhteiskehittely vastaa monimutkaisiin tarpeisiin. Teoksessa Harra, Toini & Mäkinen, Elisa & Sipari Salla (toim.). Yhteiskehittelyllä hyvinvointia. Metropolia -ammattikorkeakoulun mikrokirja. Helsinki: Metropolia-ammattikorkeakoulu, 4–8. Viitattu 20.4.2014, http://www.e-julkaisu.fi/metropolia/yhteiskehittelylla_hyvinvointia/

Ora, Lotta 2005. Teatteri-ilmaisun ohjaajana yhteisöissä. Teoksessa Ventola & Renlund (toim.) 2005. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja B: Oppimateriaali 5. Helsinki: Yliopistopaino. 106–113.

Pasanen, Heikki & Vanhalakka -Ruoho, Marjatta 2009. Ohjaustyö ja osallisuus: sisäistettyjä siteitä ja kasvavaa kontrollia. Teoksessa: Filander, Karin & Vanhalakka -Ruoho, Marjatta (toim.) 2009. Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikerta. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus. Sivut 299–324.

Pusa, Tiina 2006. Sosiaalialan taiteistumisen arkeologiaa. Synnyt. Origins 2006/3, Taideteollinen korkeakoulu: Helsinki. Viitattu 3.4.2014. <https://wiki.aalto.fi/download/attachments/70792389/pusa.pdf?version=1&modificationDate=1348581696000>

Rekola, Leena 2008. Sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. 1. painos. Helsinki: WSOY oppimateriaali Oy, sivut 9–25.

Rohd, Michael 2013. Devising Civic Practice: Partnering & Creating Arts-Based Engagement. Workshop 15.8.2013.. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Esittävän taiteen koulutusohjelma.

Sederholm, Helena. 2000. Tämähkö taidetta? Porvoo: WSOY.

Sederholm, Helena 2007. Yhteisötaiteen juurilla. Teoksessa Teoksessa Kivimäki, Kati & Kolsio, Hannele (toim.) Yhteyksiä. Asiaa yhteisötaiteesta. Lönnströmin taidemuseon julkaisuja 24. Rauma: Rauman taiteilijavierasohjelma Raumars ry., 37–56.

Tuomi, Ilkka. 2005. Yhteisöllisyyden paluu tietoyhteiskuntaan. Teoksessa Hautamäki, Antti & Lehtonen, Tommi & Sihvola, Juha & Tuomi, Ilkka & Vaaranen, Heli & Veijola, Soile (toim.) Yhteisöllisyyden paluu. Tampere: Gaudeamus.

Ventola, Marjo 2013. Osallistava teatteri. Laadukas aikalaiskonsepti. Licensiaattityö. Helsinki: Aalto-yliopisto.

The background of the page is a white canvas with several large, expressive orange brushstrokes. These strokes are scattered across the lower half of the page, with some overlapping. The largest stroke is at the bottom right, extending towards the bottom edge. Other strokes are smaller and more isolated, located in the middle and upper-left areas. The overall effect is a modern, artistic, and textured background.

Luku 11

Tero Lämsä

Näkökulmia palveluiden tuottamiseen ja palveluprosessien kehittämiseen järjestö- ja nuorisoalalla

Käsittelen tässä artikkelissa palveluiden tuottamisen ja palveluprosessien kehittäminen -opintokokonaisuuden pedagogista toteutusta ja tiiviisti työelämän käytännön kehittämiseen kiinnittyvää oppimisprosessia. Opintojaksolla on perehdytty palveluiden tuotteistamisen, palvelumuotoilun sekä palveluprosessien kehittämisen menetelmiin toimialamme ydinosaamisen ulkopuolelta ja löydetty tuoreita näkökulmia organisaatioiden ja oman työn kehittämiseen. Tämän vuoksi teen artikkelin lopuksi myös lyhyen katsauksen tuotteistamisen ja palvelumuotoilun menetelmiin toimialan kehittämisen välineinä. Palveluiden tuottamista ja kehittämistä olisi ollut mahdollista lähestyä myös laajempien toimialaa koskevien muutosten näkökulmasta: Kunta- ja palvelurakenteita uudistetaan. Kuntien omalle tuotannolle vaihtoehtoiset palvelutuotannon mallit lisääntyvät. Kilpailutuskäytännöt ja hankintalain kirjava soveltaminen aiheuttavat hämmennystä niin palveluiden tilaajissa kuin tuottajissa.

Vaatimukset yhdistystoimintaa kohtaan kasvavat ja samanaikaisesti vapaaehtoisten osallistuminen vähenee merkittävästi. Opiskelijoiden tekemistä palveluiden kehittämishankkeista suuri osa kuitenkin keskittyi joko tuotteistamiseen, palvelumuotoiluun sekä palveluprosessien ja laadun kehittämiseen. Tämä kertoo osaltaan siitä, että järjestö- ja nuorisoalalla on olemassa selkeä tarve tuotteistamisen osaamisen vahvistamiseen ja omien, tulorahoitusta tuovien palvelutuotteiden kehittämiseen. Toisaalta tarvetta on myös omien sisäisten prosessien ja laadun kehittämiseen, jotta niukat resurssit saadaan paremmin käyttöön.

Pedagoginen toteutus

Ylempi AMK-opinnoissa lähes kaikki opiskelijat ovat jo vahvoja oman alansa ammattilaisia, joilla on taustallaan monipuolinen työkokemus ja sen tuomaa näkemystä. Koulutuksessa korostuukin työelämän, opiskelijan oman organisaation ja toimialan kehittämishaasteista lähtevä tutkiva ja kehittävä työote, jossa opiskelijaryhmän jäsenten osaamisen ja vertaisoppimisen hyödyntäminen nousee vähintään yhtä tärkeään rooliin kuin ryhmää valmentavan opetushenkilöstön osaaminen. Pedagogisten ratkaisujen näkökulmasta tämä tarkoittaa myös sitä, että opetushenkilöstön kyky rakentaa opiskelijoiden osaamisen jakamiseen pohjautuvia yhteisöllisen oppimisen prosesseja nousee yhtä tärkeäksi kuin sisällöllinen osaaminen.

Seuraavassa pyrin kuvaamaan, mitä tämä tarkoittaa tämän opintokokonaisuuden osalta. Ennakkotehtävässä opiskelijat kuvaavat oman työpaikkansa tai muun valitsemansa organisaation nykytilan, yksittäisen palvelun tai koko organisaation palvelutuotannon mallin sekä kirjaavat ylös mahdollisia kehittämiskohteita tai -tarpeita. Ensimmäisellä lähijaksolla käynnistyy omaan organisaation toteutettava käytännön kehittämisprosessi, jonka tukena opiskelijalla on kaksi valmentavaa lehtoria sekä ryhmävalmennusten kautta saatava muiden opiskelijoiden osaaminen ja tuki. Opiskelija siis tekee koko opintojakson ajan lähijaksojen välillä käytännön tarpeista lähtevää kehitystyötä omassa organisaatiossaan, hankkii siihen liittyvää teoreettista tietoa sekä saa palautetta ja ideoita vertaisryhmältä ja valmentavilta lehtoreilta. Lähijaksojen sisältöihin kuuluu mm. tuotteistamisen ja palvelumuotoilun työpajoja sekä tiiviitä luentopaketteja mm. laadun kehittämiseen, palvelusopimus- ja hankintakäytäntöihin ja vaikuttavuuden arviointiin liittyen.

Kirjallisuuden ja verkkolähteiden kautta opiskelija perehtyy syvemmin valitsemaansa aiheeseen. Jakson päätteeksi jokainen esittelee oman kehittämisprosessinsa tulokset päättöseminaarissa. Seminaarissa jakaannutaan aiheiden perusteella n.10 hengen ryhmiin, jotta aiheiden käsittelyssä ja keskusteluissa on aikaa mennä hiukan pintaa syvemmälle. Seminaarin jälkeen opiskelijoilla on vielä aikaa työstää jakson kirjallista tehtävää, joka on muodoltaan kehittämissuunnitelma ja tehdyn kehitys-

työn raportointi, jossa kuvataan kehitystyön lähtökohdat ja kehitystarpeet, tavoitteet, kehitysprosessin kuvaus ja työn tulokset. Näin päättöseminaaripäivänä esiin nousseet uudet näkökulmat, kommentit ja palaute on mahdollista vielä huomioida kehityssuunnitelmassa.

Opintojakson sisällöstä ja toteutustavasta vuosien varrella saatu palaute on ollut kannustavaa. Erityisen positiivista palautetta on saatu siitä, että lähiopetuksesta on varattu riittävästi aikaa keskusteluun ja tehtävien työstämiseen pienemmissä ryhmissä, jolloin ryhmässä oleva osaaminen on saatu kaikkien käyttöön:

”Jokainen oli perehtynyt oman tehtävänsä aiheeseen ja tuoteistamisen ja palvelujen kehittämisen menetelmiin hyvin. Sain muilta paljon laajemman kuvan teorian soveltamisesta kuin yksin opiskellessani.”

”Toimimme opiskelutovereiden kanssa hyvässä vuorovaikutuksessa ja arvioimme toistemme tehtäviä sekä annoimme palautetta. Mielestäni tämä oli yksi opintojakson parhaista anneista.”

*”Koen, että ajatteluni avautui uuteen avarampaan käsitykseen palveluiden tuottamisesta ja kehittämisestä. Itsenäisesti tehtävä kehittämistehtävä tuki erinomaisesti palvelumuo-
toilun ja palveluiden kehittämisen teoriaosaamista.”*

Vaikka työskentelytapoja on kehitetty jatkuvasti omien havaintojen ja opintojaksopalautteiden perusteella,

vertaisryhmätyöskentelyn organisointiin ja valmennukseen liittyen on kiitosten lisäksi saatu joka vuosi myös tiukkaa kritiikkiä ja hyviä kehittämideoita. Ehkä eniten mielipiteitä jakaa se, tulisiko työskentelyn tapahtua koko opintojakson ajan samassa ryhmässä vaiko vaihtuvissa ryhmissä:

”Ryhmien jäsenet vaihtelivat, jolloin toisten töihin perehtyminen jäi vähän pintapuoliseksi. Vertaisoppiminen synnytti laaja-alaisuutta mutta syvällisempi pureutuminen ja palautteen anto- ja saaminen ei oikein todentunut.”

Jakson toteutuksessa on kuitenkin pidetty kiinni vaihtuvista ryhmistä, koska näin opiskelijalle muodostuu laaja ja monipuolinen yleiskuva palveluiden kehittämistä toimialalla. Kääntöpuolena on se, että oppiminen ja toisten aiheisiin perehtyminen jää pintapuolisemmaksi, eikä ryhmien työskentely rakennu pitkäjänteiseksi, syvenväksi kehittämis- ja oppimisprosessiksi. Opintojakson tarkoituksena onkin mahdollisimman laadukkaan vertaisoppimisen lisäksi tukea yksittäisen opiskelijan tiukasti työelämän kehittämisen käytäntöön kytkeytyvää oppimisprosessia.

Palvelumuotoilu ja tuotteistaminen järjestö- ja nuorisotyön kehittämisen menetelminä

Ylempi AMK-tasoisten opintojen tulee kehittää oman toimialan tietojen lisäksi eri alojen rajapintoihin liittyvien kysymysten kriittistä ymmärrystä ja kykyä yhdistää eri alojen tietoja. Opintojakson yksi tavoite onkin perehtyä liiketalouden, johtamisen, markkinoinnin ja tuotteistamisen työkaluihin toimialan ydinosaamisen ulkopuolelta ja pyrkiä löytämään uusia näkökulmia organisaatioiden ja oman työn kehittämiseen. Erityisen hyvin tämä tavoite on toteutunut palvelumuotoilun osalta, jota suurin osa jakson opiskelijoista on hyödyntänyt oman organisaationsa palveluiden jäsentämisen ja palvelutuotannon kehittämisen välineenä:

”Pidin ensin opintojakson teemaa minulle vieraana ja haastavana, mutta sain teoreettisesta viitekehyksestä vankat raamit oman osaamiseni ja työni tueksi”

”Humanistisilla aloilla markkinointi- ja tuotteistamisosaaminen ei ole niin hyvä ja opintojakson tärkeys korostui.”

”Poikkitieteellisyys oli mukana, mikä kehitti omaa ajattelua.”

Kuten Tuulaniemi (2011, 24) toteaa, palvelumuotoilu ei sinänsä ole uusi innovaatio, vaan enemmänkin tapa yhdistää vanhoja asioita uudella tavalla. Siinä on kyse palvelukokemuksen suunnittelusta siten, että palvelu vastaa käyttäjien tarpeita ja palvelun tarjoajan tavoitteita.

Yksi palvelumuotoilun keskeisiä työkaluja on asiakkaan palvelupolun kuvaaminen ja pilkkominen palvelutukioihin ja palvelun kontaktipisteisiin. Asiakkaan kokema palvelupolku siis kuvataan vaiheittain, jotta sitä voidaan analysoida. (Tuulaniemi 2011, 78-81).

Grönroos (2010) on saman asian äärellä todetessaan, että palvelujen markkinointi- ja johtamisprosessin ytimessä ovat tilanteet, joissa työntekijä ja asiakas kohtaavat toisensa. Näiden ostajan ja myyjän välisten vuorovaikutustilanteiden aikana syntyy asiakkaille tarjottava arvo. Jos asiakkaan kokemus näistä tilanteista vastaa hänen odotuksiaan, koetaan palvelu laadukkaaksi. (Grönroos 2010, 519-523). Sekä Grönroos että Tuulaniemi huomioivat, että asiakkaan odotusten lisäksi vuorovaikutustilanteisiin vaikuttavat myös työntekijän tarpeet, osaaminen, motivaatio sekä valta toimia palvelutilanteissa itsenäisesti. Näiden lisäksi huomiota tulee kiinnittää siihen, mitkä taustaprosessit vaikuttavat vuorovaikutustilanteiden onnistumiseen.

Monen opiskelijan kehitystyön ensimmäinen askel oli palvelupolun ja sille osuvien vuorovaikutustilanteiden ja kontaktipisteiden kuvaamisesta sekä asiakkaan että organisaation omien prosessien näkökulmasta. Esimerkiksi uudenlaisen nuorten ohjauspalvelun kehittämisen yhteydessä kaikki asiakastyötä tekevät työntekijät pohtivat yhdessä ja kirjoittivat selkeästi auki, mistä elementeistä

hyvä kohtaaminen rakentuu ja mitä asioita ensimmäisen kohtaamisen yhteydessä pitää tapahtua. Näitä olivat mm. herkkyys kuunnella, luottamuksen syntyminen sekä sen tärkeys, että yhteydenoton jälkeinen asian eteneminen sanoitetaan asiakkaalle selkeästi. Tämän jälkeen kuvattiin asiakkaan koko palveluprosessi kontaktipisteineen samaan tapaan. Erilaisia palveluprosessin kuvaamista hyödyntäviä menetelmiä on opintojaksolla sovellettu mm. työpajatoiminnan yksilö- ja ryhmävalmennuksen kehittämiseen, uudenlaisen työnkuvan ja sen tavoitteiden selkiyttämiseen sekä nuorten tieto- ja neuvontapalvelujen kehittämiseen. Toimivaksi työkaluksi osoittautuivat myös erilaiset sovellukset Service Blueprint -mallista, jossa palveluprosessi määritellään ja kuvataan siten, että asiakkaan kulkema reitti, palvelun tuottajan ja asiakkaan kontaktipisteet sekä prosessiin keskeisesti kuuluvat toimijat saadaan näkyviin (Tuulaniemi 2011, 210).

Organisaation omien prosessien kuvaaminen on usein myös palvelujen tuotteistamisen lähtökohtana. Tuotteistamisella voidaan myös tarkoittaa yksinkertaisesti uuden palvelun kehittämistä sekä sen kohderyhmän ja ominaisuuksien määrittämistä. Jaakkola, Orava ja Varjonen (2009) määrittelevät tuotteistamisen olevan palvelun selkiyttämistä, määrittelyä ja systematisointia. Asiakkaan näkökulmasta tämä tarkoittaa palvelua, joka on ymmärrettävämpi ja helpompi ostaa. Palvelun tuottajan tavoitteena voi olla esim. suunnitella ja mallintaa palvelun vaiheet ja toimintatavat niin, että palveluprosessia tai

joitakin sen osia voidaan toteuttaa asiakkaalta toiselle samalla tavalla. Näin voidaan lisätä tehokkuutta ja laatua sekä vähentää palvelun henkilösidonaisuutta. (Jaakkola, Orava & Varjonen 2009, 1-21). Opintojaksolla tuotteistamisen työkaluja on hyödynnetty mm. nuorten loma-ajan toiminnan suunnitteluun sekä yhdistysten ydintoimintaan ja -osaamiseen perustuvien uusien asiantuntijapalveluiden, hyvinvointipalveluiden ja koulutustuotteiden kehittämiseen.

Tuotteistamisen, palvelumuotoilun ja markkinoinnin osaamiselle on selkeä tilaus järjestö- ja nuorisoalalla, mutta aiheetta käsittelevää laadukasta, julkisen ja kolmannen sektorin toiminnan kehittämiseen soveltuvaa tietoa on edelleen tarjolla rajallisesti. Kaikkea yritysmaailmaan kehitettyä ei voi ottaa käyttöön sellaisenaan, vaan tulee osata valita menetelmät, joiden soveltamisesta on aidosti hyötyä oman työn ja organisaation kehittämiseen.

Lähteet

Grönroos, Christian 2010. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. Helsinki: WSOY.

Jaakkola, Elina & Orava, Markus & Varjonen, Virpi 2009. Palvelujen tuotteistamisesta kilpailuetua – Opas Yrityksille. Helsinki: Tekes.

Tuulaniemi, Juha 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum.

The background of the page is a white canvas with several large, expressive orange brushstrokes. These strokes are scattered across the lower half of the page, with some overlapping. The largest stroke is at the bottom right, extending towards the center. Other smaller strokes are located in the upper left, middle left, and middle right areas.

Luku 12

Merja Kylmäkoski

Opinnäytetyöopinnot - Opiskelijan ja ohjaajan yhteistyöprosessi

Yhteisöpedagogi (ylempi AMK) tutkinnon opetusohjelmaan kuuluvat opintojaksot Opinnäytetyö 1-3 jäsenävät opinnäytetyön tekemisestä. Näiden opintojaksojen lisäksi opinnäytetyön tekemistä tukevat etenkin kolme muuta opintojaksoa, jotka ovat Työorganisaatioiden kehittäminen ja kehittämismenetelmät, Tutkimusosaaminen sekä Palveluiden tuottamisen ja palveluprosessien kehittäminen, joissa syvennetään tutkivan ja kehittävän työtteen osaamista humanistisen ja kasvatustieteen työssä sekä etenkin järjestö- ja nuorisotyössä.

Opintojaksot Opinnäytetyö 1-3 ovat yhdessä opinnäytetyön kanssa 30 opintopisteen laajuinen kokonaisuus. Tutkivaa ja kehittävää työtettä syventävät opinnot puolestaan ovat yhteensä laajuudeltaan 20 opintopistettä. Keskityn tässä artikkelissa opintojaksoihin Opinnäytetyö 1-3 läheisesti liittyvän opinnäytetyöohjauksen pohdiskeluun.

Opinnäytetyöopintojen rakenne

Opintojaksot Opinnäytetyö 1-3 on rakennettu siten, että jokaisessa opintojaksossa on seminaari. Seminaarien pedagogisena tavoitteena on vahvistaa asiantuntijataitoja syventämällä yhteisöllisen jakamisen osaamista ja vahvistamalla kykyä hyödyntää ryhmän asiantuntijuutta kehittämisprosesseissa. Lisäksi käytännöllisenä tavoitteena on rytmittää opinnäytetyöprosessia; jakaa se hallittaviin osatavoitteisiin. Nämä osatavoitteet ovat ensinnäkin suunnitelmaseminaari, jossa harjaannutaan kehittämishankkeen lähtökohtien, tavoitteiden ja perusteluiden esittämisessä sekä palautteen vastaanottamisessa ja antamisessa.

Toinen osatavoite on väliseminaari, jossa keskitytään kehittämishankkeen peilaamiseen työelämän kehittämistarpeisiin ja hiotaan esiintymis- ja argumentaatiotaitoja sekä palautteenantamista ja vastaanottamista. Kolmas tavoite on opinnäytetyöseminaari, jossa osoitetaan työelämänkehittämisosaaaminen ja asiantuntijan viestintäosaaminen. Opinnäytetyöseminaari on yleisölle avoin seminaari, mutta myös muissa seminaareissa voi olla yleisönä ammattikorkeakoulun TKI-henkilöstöä tai opettajia ja opinnäytetöiden tilaajia tai muita kehittämishankkeiden työelämäkumppaneita. Seminaarien lomassa opiskellaan tutkimus- ja kehittämismenetelmiä, rakennetaan tietopohjaa ja harjaannutaan tutkimusetiikassa, tutkimuksellisessa lukutaidossa ja tutkimusviestinnässä.

Opinnäytetyöhön liittyvät opinnot on integroitu muihin opintojaksoihin, ja niitä suoritetaan koko kaksivuotisen koulutuksen ajan. Tähän ratkaisuun on päädytty, koska opinnäytetyö ei ole muista opinnoista irrallinen prosessi: muut opintojaksot inspiroivat ja tukevat opinnäytetyötä – enemmän tai vähemmän opintojaksosta ja opinnäytetyön aiheenvalinnasta riippuen – jättäen siihen jälkensä. Parhaimmillaan opintojaksojen ja opinnäytetyön vuoropuhelusta syntyy antoisa, moniulotteinen kaksivuotinen matka työelämän kehittämiseen.

Ohjaus osa opinnäytetyöprosessia

Opinnäytetyö on ohjattu työ. Opinnäytetyön tekeminen ei ole täysin uusi asia ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavalle opiskelijalle. Aikaisempien opintojen yhteydessä on jo tehty yksi opinnäytetyö tai ehkä useampikin riippuen opiskelijan koulutustaustasta. Useimmilla edellisen opinnäytetyön tekemisestä on jo kulunut aikaa, ja opinnäytetyöhön tarttuminen voi tuntua hankalalta. Ohjaajan tehtävä on tukea opiskelijaa työelämälähtöisen ja ylempään ammattikorkeakoulututkinnon vaatimukset täyttävän opinnäytetyön aiheen löytämisessä ja opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa. Ohjaaja on opinnäytetyöprosessin tuntemuksessa ja siihen liittyvissä teknisissä seikoissa opinnäytetyöntekijää kokeneempi asiantuntija. Vastaavasti opinnäytetyöntekijä on todennäköisesti ohjaajaansa pätevämpi asiantuntija oman työelämänkehittämistehtävänsä suhteen.

Opinnäytetyön tekeminen on tavoitteellista toimintaa, jossa yhdistyvät oppilaitoksen, työn tekijän, tilaajan ja ohjaajan tavoitteet. Mikäli tavoitteet ovat kaukana toisistaan, vaarantuu opinnäytetyöprosessi. Sanna Vehviläinen toteaa osuvasti, että ohjattavalla ja ohjaajalla täytyy olla yhteinen ymmärrys opinnäytetyöprosessin tavoitteista. Yhteiseen ymmärrykseen päästään Vehviläisen mukaan keskustellen. (Vehviläinen 2014, 94.) Mielestäni parhaiten keskustelun kehälle päästään silloin, kun opiskelija itse avaa keskustelun kertomalla omista opinnäytetyöhön liittyvistä tavoitteistaan, toiveistaan tai huolistaan. Usein keskustelunavauksena on kokemukseni mukaan ”haluaisin tehdä hyvän opinnäytetyön”, ”olen valmis panostamaan opinnäytetyöhöni” tai ”mahdollisuuteeni käyttää aikaa opinnäytetyöhön ovat rajalliset”. Silloin kun ohjaajana avaam keskustelun, lähdän liikkeelle kysymyksillä, joilla kartoitan opiskelijan opinnäytetyöhön varaamaa aikaresurssia ja työyhteisöstä saatavilla olevaa tukea.

Koen itselleni vieraaksi kysyä, minkä tasoiseen opinnäytetyöhön opiskelija tähtää, jollei hän itse sitä ota puheeksi. Ajattelen tällaisen kysymyksen korostavan liikaa opinnäytetyön välinearvoa suhteessa sen mahdollistamaan oppimisprosessiin. Ohjaajana minua kiinnostaa ja innostaa matka, jonka opinnäytetyöntekijä tekee kehittämistyösäään. Valmis opinnäytetyö on oppimisprosessin tärkeä konkreettinen tulos, mutta itse prosessi on usein lopputulostakin arvokkaampi kokemus. Mielestäni tärkeintä

opinnäytetyön ohjaamisessa on muistaa, että kyseessä on opiskelijan oma työ. Opiskelija asettaa itse laadulliset ja sisällölliset tavoitteet työlleen. Jollekin työn valmistuminen ja hyväksytyksi tuleminen voi olla työn tavoite. Toinen tavoittelee merkittävää toimialan kehittämistulosta. Ohjaajan näkökulmasta kumpikin tavoitteenasettelu ja erilaiset näiden ääripäiden väliin asettuvat tavoitteet ovat yhtä oikeutettuja ja perusteltuja. Ohjaaja valmentaa ohjattavaansa saavuttamaan opinnäytetyönsä tavoitteet siten, että myös laissa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyölle asetetut vaatimukset ja oppilaitoksen omat kriteerit täyttyvät.

Jotta opinnäytetyö on aidosti opiskelijan oma työ, ohjaajan kädenjälki ei saa näkyä liian voimakkaasti rivien välistä. Opiskelijalle pitää antaa oikeus tehdä työhönsä liittyvät valinnat itse. Työn kansilehdellä lukee opiskelijan nimi, ohjaajan nimi on vain maininta tiivistelmäisivun yhdessä laatikossa. Sen, joka tunnustaa työn omakseen kansilehdellä, täytyy voida kokea työ omakseen. Ohjaajan tehtävä on kulkea rinnalla läpi opinnäytetyöprosessin, herättää kysymyksiä, kyseenalaistaakin valintoja ja niiden perusteita sekä auttaa opinnäytetyön kirjoittamisen teknisessä puolessa huolehtimalla siitä, että lähdeviitteet, kuvat ja kuviot ovat löytäneet oikeat oppilaitoksen ohjeiden mukaiset muotonsa.

Toisinaan opiskelija voi hieman ahdistuakin, kun ohjaaja ei annakaan valmiita vastauksia ja kerro, mitä pitäisi kir-

joittaa. Opinnäytetyöprosessiin kuuluu epävarmuuden sietokyvyn harjaantuminen. Toisaalta opiskelijan kasvu-prosessiin opinnäytetyön tekijänä ja kehittäjänä kuuluu sen hyväksyminen, että vastaukset eivät aina löydy samoista lähteistä tai aina edes kovin nopeasti. Toisaalta ohjaajan on opittava luottamaan opiskelijan oivalluskykyyn ja antaa hänen etsiä tietään ilman, että rientää liian nopeasti tarjoamaan ratkaisua ja vie opiskelijalta sen löytämisen ilon. Opiskelijan omat oivallukset lisäävät hänen ymmärrystään kehittämistyöstä ja kehittämisen kohteena olevasta ilmiöstä sekä vahvistavat hänen luottamustaan omaa asiantuntijuuttaan kohtaan ja antavat lisärohkeutta asiantuntijana toimimiseen (vrt. Giroux & McLaren 2001, 49-51.) Ohjaajan rooli on joskus aika vaikea: samanaikaisesti on hillittävä halu auttaa ja ratkaista opiskelijan pulma ja arvioitava, missä kohdin mahdollisesti opiskelija on joutunut sellaiseen umpikujaan, josta ohjaajan pitää opastaa hänet ulos tarjoamalla valmis ratkaisu.

Ohjaustilanne

Ohjaustilanne on ohjattavan ja ohjaajan kohtaamista. Kasvokkain tapahtuva ohjaustilanne edellyttää ohjaajalta fyysisen läsnäolon lisäksi myös henkistä läsnäoloa. On tärkeää, että ohjattava kokee ohjaajan olevan kiinnostunut hänen työstään ja olevan paikalla häntä varten. Kiire ei sovi ohjaustilanteeseen. Omat kirjalliset tuotokset ovat usein tekijälleen herkkä paikka. Omien ajatusten esittäminen toiselle henkilölle, joka arvioi argumentaa-

tion loogisuutta ja tehtyjen päätelmien luotettavuutta, on jännittävä tilanne. Erityisen stressaavaa se on silloin, jos tuntuu siltä, että omassa työssä on puutteita tai omat kehittäjän kyvyt tuntuvat rajallisilta. Omien osaamisaukkojen tunnustaminen ohjaajalle voi olla huomattavan vaikeaa, etenkin jos opiskelijalla on työelämässä tai opiskelijaryhmässä vahva osaajan rooli. Ohjaussuhteen tulisi perustua luottamukseen, varmuuteen siitä, että ohjaajalta voi kysyä tai ohjaajalle voi esittää luettavaksi mitä tahansa ilman pelkoa, että ohjaajan arvostus opiskelijaa kohtaan vähenee. Simo Skinnari kirjoittaa pedagogisesta rakkaudesta opettajan oivalluksena jokaisen oppilaan täydellisyydestä jollakin tasolla. Jokainen opiskelija on ainutlaatuinen mutta täydellisyydessäänkin kehityskelpoinen. Opettajan tai ohjaajan tulee omassa toiminnassaan kunnioittaa opiskelijan ainutlaatuisuutta ja tukea hänen kasvuaan. (Skinnari 2004, 158-159.) Ohjaajan tulisi voida toiminnallaan viestiä ohjattavilleen, että hän ei muodosta käsitystään ohjattavistaan ihmisinä sen perustella, millaisia arvosanoja kukin saa. Opinnäytetyö ei ole opiskelijan mitta ihmisenä, opinnäytetyö kertoo vain hänen senhetkisestä osaamisestaan ja mahdollisuudestaan panostaa opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyön valmistuminen

Opinnäytetyön valmistuminen on opinnäytetyöohjausprosessin loppu. Ohjaajalle tämä tarkoittaa, että hänen työnsä on päättynyt. On aika päästää irti ohjattavista.

Ohjattaville opinnäytetyön valmistuminen ja tutkintotodistuksen saaminen on opintojen päättymisen lisäksi myös uuden alku. Edessä odottavat työelämän haasteet, eväinä opinnoissa saadut uudet kokemukset ja kasvanut osaamis pääoma. Ohjaajalle opinnäytetyön ja opiskelijan valmistuminen on hieno hetki: työelämän kentillä toimialan kehittämistä jatkaa oppilaitoksesta valmistunut osaaja, joka seuraavassa hetkessä saattaa olla oppilaitoksen yhteistyökumppani jossakin hankkeessa tai kenties ohjaajansa kollega oppilaitoksessa.

Lähteet

Giroux, Henry A. & McLaren, Peter 2001. Kriittinen pedagogiikka. Suomentanut Jyrki Vainonen. Toimittaneet Tapio Aittola & Juha Suoranta. Vastapaino: Tampere.

Skinnari, Simo 2004. Pedagoginen rakkaus ja ihmisen idea aikuiskasvatuksen haasteina. *Aikuiskasvatus* 2/2004, 154-163.

Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus: Helsinki.

The page features several large, expressive orange brushstrokes of varying sizes and orientations, scattered across the lower half of the page. These strokes have a textured, painterly quality with irregular edges.

Luku 13

Annikki Kluukeri

Ammatillinen kasvu ja kehittyminen ylempi AMK-tutkinnon ytimessä

Humak on toteuttanut yhteisöpedagogi (ylempi AMK) tutkintoa vuodesta 2007 alkaen. Nyt valmistunut ja tähän kokoomateokseen kirjoittanut ryhmä oli neljäs valmistunut ryhmä koulutuksesta. Koulutuksen ydin on profiilin mukaisesti yhteisöjen kehittäminen. Tutkinnon osaamisalueet (kompetenssit) keskittyvät pedagogiseen osaamiseen, yhteisölliseen osaamiseen, palveluiden tuottamiseen, viestintään ja vuorovaikutukseen sekä tutkivan ja kehittävän työotteen mukaisesti työorganisaatioiden kehittämiseen ja kehittämismenetelmiin. Lisäksi opinnoissa käsitellään johtamista ja kansainvälistä toimintaympäristöä; opiskelijat saavat perusvalmiuksia yhteisöjen kehittämiseen myös näissä opinnoissa.

Ammatillinen kasvu ja itsensä kehittäminen on osa koulutusta, ja se toteutuu opintojaksojen tavoitteiden ja sisällön kautta substanssiosaamisen muodossa sekä erillisenä opintojaksona. Henkilökohtaisessa opintojen suunnittelussa ja valinnoissa opiskelijoiden kanssa on käyty läpi omaa elämäntilannetta ja sen mahdollisuuksien hyödyntämistä opinnoissa. Etenkin opiskelijoiden työkon-teksteja pyritään linkittämään opintoihin. Opintojen alussa opiskelijat työstivät koulutuksen kompetenssialueiden mukaisesti itsearviointin omasta osaamisestaan eri substanssialueilla ja sitä kautta myös oman ammatillisen kasvun kehittymisen suunnitelman kahdelle vuodelle. Tämä kartta oli apuna hops-ohjaajan/valmentajan ja opiskelijan välisissä keskusteluissa, opintojen suuntaamisessa eri opintojaksoissa ja oppinäytetyön valinnoissa.

Opiskelijat asettivat opintojen alussa tavoitteitaan hyvin samankaltaisesti, tunnistaen omia vahvuuksiaan ja kehittämisen kohteita. Päällimmäisenä tavoitteena opintojen alkaessa oli pääosin kehittämisen taitojen vahvistaminen. Siihen liittyen tavoitteita asetettiin tutkivan ja kehittävän työotteen sekä yhteiskunnallisen osaamisen ja pedagogisen vahvistamisen alueille runsaasti.

Tarkastelen tässä artikkelissa yhteisöpedagogi (ylempi AMK) tutkinnon ammatillisen kasvun kokemuksia, joita opiskelijat (Ylempi AMK12 ryhmä) ovat itse reflektoineet ja arvioineet opintojen lopussa laaditussa 2 op laajuisessa opintojakson Ammatillinen kasvu ja itsensä kehittäminen oppimistehtävässä. Opiskelijoilla oli mahdollisuus käyttää esseidensä tukena opintojaksoon ja itse valitsemaansa lähdekirjallisuutta, joka liittyi elinikäisen oppimisen ja kasvun, ammatillisen kasvun ja kehityksen sekä asiantuntijuuden kehittymisen teemoihin.

Yhteenvetoni ja tarkasteluni pohjana on 18 esseetä. Esseiden tehtäväksiänto oli reflektoida ja arvioida vapaa- muotoisesti omaa ammatillista kehittymistä ylempi AMK-opintojen aikana. Tarkastelen artikkelissani asiaa neljän eri teeman kautta. Teemoittelu on syntynyt yhteenvetona lukemistani esseistä ja opiskelijoiden esille nostamat asiat sijoittuvat pääosin teema-aiheiden alle.

Ihmisenä kasvun mahdollisuus ja oman itsensä tuntemisen laajeneminen

Esseissä nousi esille monella tapaa koulutuksen tuoma mahdollisuus oman sisäisen halun, motivaation uudistumiseen. Toiseksi kaikkia kompetenssialueita tarkasteltaessa ydin näytti tiivistyvän ihmisenä kehittymisen mahdollisuuteen.

Oman henkilökohtaisen kasvun ja erityisesti itsensä tuntemisen laajeneminen tuli esille kirjoituksissa

vahvasti ja monella tapaa. Esille nousi myös ilo ja ylpeys siitä, että on pystynyt opintojen kautta laajentamaan oman itsensä tuntemista. Todettiin, että ammatillinen itsetunto ja osaaminen ovat kohonneet, luottamus omaan osaamiseen on vahvistunut ja on saanut varmuutta oman alan hallinnasta. Nämä ovat todentuneet ja näyttäneet mm. toisaalta ymmärryksenä oman asiantuntijuuden mahdollisuuksista ja toisaalta rajallisuudesta.

Ohuesti tuli esille myös se, että koulutus on luonut edellytyksiä elinikäiselle oppimiselle ja kohottanut arvostusta opiskelua kohtaan. Tähän liitettiin opintojen myötä avautunut mahdollisuus pohtia omia asenteita ja arvoja sekä pohtia omaa osaamista. Oppiminen on paljon muuttunut käytännöiksi ja toimintatavoiksi eli ammatilliseksi kasvuksi, jota on erittäin vaikea sanoittaa.

Konkreettisesti todettiin, että on oppinut näkemään isoja kokonaisuuksia ja tiedostamaan sen, että ihmiskäsitys ohjaa omaa toimintaa ja arvoja. Ajanhallinnan taidon todettiin monessa kirjoituksessa vahvistuneen paljon. Esille nostettiin myös opiskelumotivaatio, jota on ylläpitänyt erityisesti kiinnostavat opintosisällöt, hyvät kontaktijaksot keskusteluineen. Opinnot ovat kristallisoineet asioita, linkittyivät toisiinsa hyvin, muodostaen uutta tietoa ja suurempia kokonaisuuksia.

Ammatillisen kasvun ytimet

Kirjoituksissa todettiin, että kokee olevansa ammattitaitoisempi tekijä näkemään oman toimialan merkityksen ja aseman. Tähän liittyi esimerkiksi toteamus, että on kykenevämpi keskustelemaan ja ohjaamaan koko toimialaa osaltaan eteenpäin sekä voi käyttää tietoja ja taitoja rohkeammin ja aktiivisemmin. Ammatillinen itsetunto ja

osaaminen ovat kohonneet ja tiedot ja taidot ovat yleensäkin parantuneet. Esimerkkinä ”Oppimiseni on paljon muuttunut käytännöiksi ja toimintatavoiksi eli ammatilliseksi kasvuksi, jota on erittäin vaikea sanoittaa.” Viittauksia oli myös hiljaisen tiedon olemassaolon voimistumisesta, jota syntyy kun ymmärrys kasvaa ja tieto menee toimintaa ohjaavalle tasolle. Teoreettisen osaamisen lisääntymiseen ja vahvistumiseen oli useita viittauksia.

Tärkeäksi opituksi asiaksi koettiin mm. oman osaamisen korostamisen merkitys. Ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa ei opeteta enää niinkään uutta, vaan vahvistetaan jo osatun ammattitaidon tunnistamista ja tunnustamista. Kehittymistä edistävänä tekijänä nähtiin oma uteliaisuus ja avoimuus. Hyvin monessa kirjoituksessa nousi päällimmäiseksi ja oleelliseksi koulutuksen kautta opittu ja vahvistettu tiedostamisen, reflektoinnin ja syy-seuraussuhteiden tarkastelu.

Opiskelijoiden vertaispienryhmän tuki, tiedot ja taidot ovat olleet innostava ja kannustava kokemus. Erityisesti ensimmäinen Yhteisöt ja yhteisöllisyys -opintojakso oli merkittävä, koska sen myötä löytyi oma pienryhmä, jonka kanssa jaettiin asiantuntijuutta ja oppimistehtäviä ja -kokemuksia koko opintoprosessin ajan. Opintojaksoissa ja osaksi pienryhmissä toteutetut kehittämistehtävät ovat toimineet hyvin ammatillisen kehittymisen vahvistajana; kehittämiseen on saanut monenlaisia välineitä ja kehittämistehtävät on voinut kytkeä omaan työhön. Tämä on osaltaan auttanut omaa pohdintaa siitä, mitä kaikkea kehittämisen prosessiin kuuluu. Jokainen oppimistehtävä on pakottanut kehittämään ajattelua ja linkittämään sen jollain tavalla omaan työympäristöön sopivaksi. Tutkiva työote on ollut ainoa mahdollinen keino yhdistää teoria, käytännön kokemus ja kehittäminen.

Maailmamme ja toimintamme laajempi ja syvällisempi ymmärrys

Yhtenä vahvuutena koulutuksessa koettiin ihmiset ja uudet verkostot. Syvällisyyden näkökulmasta esille nousivat vuorovaikutustaidot ja eettinen ajattelu, jotka osalla kehittyivät läpi opintojen. Vahvaksi opinnoissa koettiin pedagogisen osaamisen haasteellinen osuus, siihen liittyvät hyvät onnistumisen kokemukset ja palaute. Syvällistä osaamisen kehittymistä kuvattiin mm. kehittämistyön syklittäisen prosessietenemisen vaiheiden ja kokonaisuuden ymmärtämisellä

Syvällisyyttä kuvattiin myös sillä, että opinnot ovat mahdollistaneet ymmärryksen strategisen ajattelun mahdollisuudesta myös sivusuuntaan. Todettiin myös ajattelutavan muuttuneen tulevaisuuteen orientoivaksi ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta tavoittelevammaksi. Hyvä konkreettinen kuvaus syvällisestä oppimisesta on seuraava kuvaus;

” Korostetaan merkityksien löytämistä suurien kokonaisuuksien valtamereistä ja opetellaan näkemään koko metsä yksittäisen puun sijaan. Tällöin seurausten ja vaikuttavuuksien ymmärrys saavutetaan tai pyritään saavuttamaan”. Tätä kuvaa myös se, että monissa kirjoituksissa todettiin uuden tiedon tuottamisen ja tutkimuksellisen kehittämistoiminnan osaaminen nimenomaan analyyttisestä ja reflektiivisestä näkökulmasta vahvistuneen. Laajenevaa ymmärrystä kuvaa mm. kokemukset, jotka herättivät kiinnostuksen lähialojen seuraamiseen ja toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin ja kehitystoiminnan seuraamiseen.

Opinnäytetyön tekemisen näkökulmasta tähän osioon nousi monia huomioita. Monet totesivat, että kehittämi-

sestä, organisaatioista ja yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta on paljon opettanut oppinäytteen tekeminen. Se on toiminut sekä motivaattorina että välineenä muuttaa toimintaympäristöä ja hyödyntää yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia.

Monet tunsivat saaneensa tästä koulutuksesta ja oppinäytteen tekemisestä välineitä kehittävään ja tutkivaan työotteeseen, rohkeutta luottaa ongelmanratkaisutaitoihinsa ja toimia monialaisissa työryhmissä omalla asiantuntemuksellaan. Esimerkkinä kuvaus, että on myös rohkaistunut esittelemään kehittämissuhteita omassa organisaatiossa ja herätellyt niin johtoa kuin työyhteisön jäseniä tuleviin muutoksiin ja kehittämistehäviin.

“Olen oppinut tutkimus ja kehitystoiminnan menetelmiä ja todellakin hyödyntänyt sitä itsenäisesti. Samalla olen oppinut lisää tuloksellisesta ja asiakaslähtöisestä kehittämistoiminnasta”.

Vahvistumisessa ja uudistumisessa ovat opinnot olleet todella vahvana tukena. Opinnot ovat ohjanneet katsomaan omaa työtä erilaisista näkökulmista, mikä jää normaalisti työssä vähemmälle. Uusista näkökulmista syntyy niitä tärkeitä oivalluksia, joita kehittymiseen ja kehittämiseen tarvitaan.

Toimialojen syvällisempi ja laajempi ymmärrys ja osaaminen

Useassa yhteydessä todettiin, että koulutuksessa on kehittynyt parempi kyky arvioida ryhmää ja yksilön toimintaa ihmisten johtamisessa. On myös joutunut pohtimaan omaa ja alan arvoperustaa ja ammattieettisiä periaatteita.

teita omiin työtehtäviin peilaten. Yksittäisenä huomiona esimerkiksi johtajuutta pohtiessa on ymmärretty oma esimiestehtävä ja sen merkitys työyhteisössä. Johtamisosaamisen ja siihen sisältyvän ymmärryksen todettiin kehittyneen hyvin asioiden perustelemisella ja olemalla paljon omalla epämurkavuusalueella.

Osa kirjoittajista totesi, että opinnoilla on ollut suuri merkitys tietoisuuden vahvistamisessa työyhteisön kehittämistoimintaan liittyvistä puutteista. Paljon on saanut työvälineitä niin yhteisöllisyyden vahvistamiseen liittyvien prosessien ja eri tekijöiden tunnistamiseen kuin myös niiden hyödyntämiseen. Parempi toimialan asiantuntijana olemisen kulminoituu esimerkiksi erilaisissa vuorovaikutustilanteissa olemiseen, jota on vahvistanut Viestintä ja vuorovaikutus-opintopakso sekä erinomaiset keskustelut opiskelujen lähijaksoilla.

Teoksen kirjoittajakunta koostuu Humakin yhteisöpedagogi (ylempi AMK) tutkinnon keväällä 2014 suorittaneista opiskelijoista ja heidän opettajistaan. Teoksen kirjoittajajoukossa on myös Humakin ylemmistä tutkinnoista vastaava johtaja.

Humak on toteuttanut yhteisöpedagogi (ylempi AMK) tutkintoa vuodesta 2007 lähtien. Tutkinto on humanistisen ja kasvatustieteiden koulutusta, ja sen keskiössä ovat järjestö- ja nuorisotyö. Tutkinnosta valmistuu pedagogisesti osaavia kehittäjiä, jotka ovat perehtyneet omien alojensa yhteisöllisten prosessien kehittämiseen ja johtamiseen.

He hallitsevat tutkivan ja kehittävän työotteon. Koulutus toteutetaan työelämälähtöisesti ja opiskelijoiden kehittämistehtävät ovat syntyneet aidosta työelämätarpeesta. Kokoomateos tarjoaa monipuolisen katsauksen keväällä 2014 koulutuksesta valmistuneiden opinnäytetöinä toteutetuista kehittämistehtävistä. Nämä kehittämistehtävät ja niihin sisältyvät oivallukset tarjoavat malleja ja aihioita toimialoilla työskenteleville lukijoille. Toivomme niiden innostavan teoksen lukijoita itsensä kehittämiseen, opiskeluun ja työelämän kehittämiseen.

ISBN 978-952-456-210-2 ISSN 2343-0664 painettu,
Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 1
ISBN 978-952-456-202-7 ISSN 1457-5531 verkko Sarja B 45



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU