

Sarja F. Katsauksia ja aineistoja 17, 2013

AVAUKSIA YHTEISÖJEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

Yhteisöpedagogit (YAMK) muutoksen mahdollistajina

Merja Kylmäkoski (toim.)

Marjo Katajisto **YAMK** Taru Reinikainen

YAMK Pertti Paajanen **YAMK** Vesa Peipinen

YAMK Marjo Kolehmainen **YAMK** Sanna-Mari Jalava

YAMK Marja Kannisto **YAMK** Outi Lahtinen **YAMK**

Jaana Fedotoff **YAMK** Päivi Timonen **YAMK**



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

**AVAUKSIA YHTEISÖJEN
OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN
- YHTEISÖPEDAGOGIT (YAMK)
MUUTOKSEN MAHDOLLISTAJINA**

Merja Kylmäkoski (toim.)

**Marjo KATAJISTO YAMK Taru
REINIKAINEN YAMK Pertti PAAJANEN
YAMK Vesa PEIPINEN YAMK Marjo
KOLEHMAINEN YAMK Sanna-Mari
JALAVA YAMK Marja KANNISTO
YAMK Outi LAHTINEN YAMK Jaana
FEDOTOFF YAMK Päivi TIMONEN**

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sarja F 17. Katsauksia ja aineistoja

ISBN 978-952-456-148-8

ISSN 2323-833X

L ISSN 1799- 5655

verkkojulkaisu F 18,

ISBN 978-952-456-149-5

ISSN 1799-5655 L

ISSN 1799-5655

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

© tekijät ja Humanistinen ammattikorkeakoulu

AVAUKSIA YHTEISÖJEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN

- yhteisöpedagogit (YAMK) muutoksen mahdollistajina

Merja Kylmäkoski (toim.)

Verkkojulkaisun osoite

<http://www.humak.fi/tutkimus/julkaisut/sarja-f-katsauksia-ja-aineistoja/YAMK2013>

Painopaikka: Nykypaino Oy

Martinkyläntie 9

01770 Vantaa

Humanistinen ammattikorkeakoulu – Humak

Ilkantie 4

00400 Helsinki

SISÄLLYS

Saatteeksi Merja Kylmäkoski	5
Ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyö ja tutkimuksellinen kehittämistoiminta Merja Kylmäkoski	6
Hyvinvointia kumppanuudella Marjo Katajisto	12
Asiamiestyön osaamisvaatimukset ja osaamisen kehittämistarpeet Taru Reinikainen	19
Kokeilumielellä ammattiliiton opiskelijajäsenenä Pertti Paajanen	35
Kamppailuja tilasta ja oikeudesta kaupunkiin Vesa Peipinen	42
Uusiutuva koulu ja nuorisotyö – Nuorisotyöntekijä koulussa on kasvattaja ristiaallossa Marjo Kolehmainen	54
Nuorisotyö edistämässä ammatillisen koulutuksen läpäisyä Sanna-Mari Jalava	70

Kansanopiston ja nuorten työpajatoiminnan välisen yhteistyön kehittäminen palvelumuotoilun avulla Marja Kannisto	81
Projektityöntekijöiden haasteellinen matka kohti pitkiä työuria Outi Lahtinen	90
Yhteisöllinen kehittäminen keskiössä. Kokemuksia nuorten tieto- ja neuvontatyön aluekoordinointimallin kehittämisestä Jaana Fedotoff	99
Yhteisöpedagogi (YAMK) johtajana ja sosiaalinen media Päivi Timonen	112
Kirjoittajat	128

Saatteeksi

Julkaisuun on kirjoittanut 10 kaikkiaan kahdeksastatoista keväällä 2012 työnsä valmiiksi saaneesta opinnäytetyöntekijästä. Oppilaitoksen näkökulmasta opinnäytetöiden valmistuminen yli 85 prosenttisesti tavoiteaikataulussa on valtaisa saavutus, etenkin kun myös edellisen ryhmän opinnäytetyöt valmistuivat 90 prosenttisesti tavoiteaikataulussa. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmalla (ylempi AMK) on ollut onni saada opintoihinsa sitoutuneita ja äärimmäisen motivoituneita opiskelijoita, jotka ovat jaksaneet panostaa valtavasti opintoihinsa. Moni on tasapainoillut työn, perheen ja opintojen välillä, osa on käyttänyt hyväkseen mahdollisuuden opintovapaaseen ja osa on kirjoittanut opinnäytetyötään työpäivän jälkeen muun perheen käytyä nukkumaan.

Merja Kylmäkoski

Ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyö ja tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Opinnäytetyö osana ylemmän AMK-tutkinnon opintoja

Tässä julkaisussa esitellään Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmasta keväällä 2012 valmistuneita opinnäytetöitä. Koulutusohjelma on humanistisen ja kasvatusalan koulutusta, siitä valmistuvien tutkintonimike on yhteisöpedagogi (ylempi AMK). Koulutusohjelman ydinprofiili on yhteisöjen kehittäminen. Humakin ensimmäinen ryhmä tästä koulutusohjelmasta valmistui jouluna 2008. Keväällä 2012 valmistunut ryhmä on kolmas Humakista valmistunut ryhmä.

Opinnäytetyö on ylemmän AMK-tutkinnon laajin yksittäinen opintokokonaisuus. Opinnäytetyö ja sitä tukevat opinnot kattavat kolmanneksen koko tutkinnon opinnoista. Opinnäytetyö ei ole muista tutkintoon sisältyvistä opinnoista irrallinen opintokokonaisuus vaan se rakentuu vuoropuhelussa tutkinnon muiden opintojaksojen sisältöjen kanssa. Muiden opintojaksojen merkitys opinnäytetyölle riippuu luonnollisesti opiskelijan aiheenvalinnasta: jotkut opintojaksoista kiinnittyvät läheisemmin opinnäytetyön tematiikkaan kuin toiset. Opintojen aikana opiskelijoita kannustetaan hakemaan opintojaksoista yhtymäkohtia omaan opinnäytetyöhön. Juonneopetus suunnitelma on todettu Humakissa hyväksi malliksi ylemmässä AMK-tutkinnossa.

Humakissa opintojen toteutuksessa on painotettu yhteisöllisyyttä ja yhteisöllistä jakamista. Valintakokeen kautta ryhmään on valikoitunut eri puolilla Suomea erilaisissa tehtävissä työskenteleviä kasvatusalan sekä etenkin järjestö- ja nuorisoalan ammattilaisia. Jokainen ryhmään valittu on

löytänyt opiskeluryhmästään myös entuudestaan vain nimeltä tuttuja tai kokonaan uusia kontakteja. Ryhmässä on liikuttu rajapinnoilla ja koettu säröjä. Työn ohella opiskelevalle aikuiselle kolmipäiväiselle lähijaksolle osallistuminen kerran kuukaudessa ei aina ole helppoa, etenkin jos opiskelu tapahtuu kaukana omalta kotipaikkakunnalta. Lähipäivinä ryhmässä käydyt keskustelut ja seminaarit ovat kuitenkin arvokkaita opiskelijan asiantuntijuuden kehittymiselle, sillä ne ovat muokanneet ajattelua ja argumentaatiota jättäen jälkensä valmiisiin opinnäytetöihin. Uuden kehittäminen vaatii asioiden katsomista uudella tavalla; keskustelut oman työyhteisön ulkopuolisten osajien kanssa tukevat irtautumista tutuista tavoista tarkastella asioita ja antavat vertaistukea uusien ajatusten viemisessä potentiaalisesti muutosvastarintaisessa organisaatiossa. Lähijaksoilla yhdessä vietetty aika on myös kantanut opintojen loppumetreillä tavoiteaikaiseen valmistumiseen ja todistusten noutamiseen yhteisessä valmistujaisjuhlassa.

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistehtävä tai sovellus, jossa kehitetään työelämää. Käytännössä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössä kehitetään yhteisöjä, työn sisältöjä tai sen organisointia. Opinnäytetyössä voidaan myös kehittää kokonaan uusi tuote tai palvelu, joka kattaa olemassa olevan aukon tai tarpeen. Työllä on lähes aina tilaaja, joka voi olla opiskelijan työnantaja, joku muu työelämätaho tai opiskelijan yritys, mikäli hän toimii yrittäjänä. Yleensä opinnäytetyön aihe löytyy opiskelijan työpaikalta. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä tehdyttä kehittämistyöltä edellytetään sovellettavuutta alueelliseen tai koko toimialan kehittämiseen. Kehittämistehtävää on siis tarkasteltavalta laajemmasta näkökulmasta kuin vain sen tilaajan tarpeesta. Laajempi tarkastelukulma vahvistaa opiskelijan kykyä tarkastella koko toimialan kehittämistarpeista ja ennakoita alan tulevia trendejä.

Opinnäytetyö antaa opiskelijalle valmiuksia itsenäiseen ja vaativaan asiantuntijatyöhön. Asiantuntijuus on elinikäistä oppimista ja jatkuvaa itsensä kehittämistä, jossa koskaan ei voi tulla täysin valmiiksi. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön tekeminen ei yksistään tee kenestäkään valmista asiantuntijaa, mutta se vahvistaa asiantuntijatyössä tarvittavaa osaamista ja tukee oman asiantuntijuuden kehittämistä.

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja asiantuntijuuden kehittyminen

Timo Toikko ja Teemu Rantanen (2009, 21-22) antavat tutkimukselliselle kehittämistoiminnalle kaksi määritelmää. Ensinnäkin se voidaan määritellä laajasti tutkimustoiminnan ja kehittämistoiminnan yhteyttä kuvaavaksi väljäksi yleiskäsitteeksi. Toiseksi Toikko ja Rantanen viittaavat sillä tiedontuotannon tapaan, jota ohjaajat käytännön ongelmat ja kysymykset. Tällaiselle tiedontuotannolle on ominaista tiedon tuottaminen autenttisisa toimintaympäristöissä sekä tutkimuksellisten asetelmien ja menetelmien hyödyntäminen tiedontuotannossa. Jälkimmäinen, suppeampi määritelmä vastaa pääosin järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmassa muodostettua käsitystä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöstä, mutta se ei ole täysin kattava.

Joissakin yhteyksissä (ks. Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 19) tieteellistä tutkimusta on kritisoitu siitä, että siinä katsotaan yleisesti hyväksytyjen menetelmien mekaanisesti tuottavan päteviä tuloksia. Tällainen katsontakanta perustuu puutteelliseen ymmärrykseen tieteellisen tutkimuksen tekemisestä ja tutkijan roolista siinä. Tieteelliset menetelmät eivät ole automaatioita eivätkä taipumattomia sovelluksiin. Menetelmän toimivuus on aina riippuvainen sen käyttäjän tutkimuksellisesta osaamisesta ja oivalluskyvystä.

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä on mahdollista hyödyntää niin tieteellisiä tutkimusmenetelmiä kuin kehittämistyön menetelmiä. Menetelmän arvo on siinä, että sillä saavutetaan haluttu tieto tai tavoitellut tulokset. Menetelmä itsessään on toissijainen: se on tie, jota pitkin kuljetaan päämäärään – ei itse päämäärä.

Juhani Kirjonen (2007, 123-124, 127-128) kuvaa oivaltavasti Barneitiin viitaten kehittäjän asiantuntijuutta itseksi tulemiseksi ja ”itseksi tulemista” koulutuksen päämääräksi. Henkilökohtaisen muutoksen ja ammatillisen kasvun hyödyntäminen työelämän kehittämishankkeissa on myös yksi järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman kulmakiviä. Asiantuntijuus määrittyy Kirjosen mukaan eteenpäin vieväksi liikkeeksi ja yhteisön kannalta merkitykselliseksi toiminnaksi (emt., 124). Tässä mielessä ylemmän

ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on aina sidoksissa yhteisöön, jonka työtä siinä kehitetään. Yksi opintojen kuluessa asiantuntijuuteen liittyvä pohdinnan paikka on kehittämistyön mahdollisesti mukanaan tuoma roolinmuutos työyhteisössä ja siitä seuraava oman roolin uudelleen määrittely työyhteisössä. Kehittäjän positioon astuminen työyhteisön arjen rutii-neista voi myös olla opiskelijalle suuri muutos, joka käynnistää identiteet-tityön.

Työelämäyhteisönsä lisäksi tutkinnon opiskelijat ovat vuorovaikutuk-sessa myös oppilaitosyhteisönsä, opiskelijatovereihin, opettajiin ja TKI-hankehenkilöstöön. Oppilaitosyhteisö tarjoaa opiskelijalle peilauspuolel-lan ja turvallisen ympäristön uuden kokeilemiselle sekä oman asiantuntijuu-tensa ja kehittämistyönsä eteenpäin viemiselle. Opintojen kuluessa syn-tyneet yhteistyöverkostot kestävät usein myös opintojen päättymisen jäl-keen. Opiskelijoiden välille syntyneet sparraussuhteet ja heidän työpai-koistaan lähteneet yhteistyökuviot jatkavat työelämän yhteisöllistä kehit-tämistä vielä opintojen jälkeenkin. Myös oppilaitoksen ja opiskelijoiden välinen yhteistyö työelämän kehittämiseksi jatkuu usein opintojen päätyt-tyäkin: valmistuttuaan opiskelijasta voi tulla seuraavan opiskelijaryhmän mentori, hän voi tulla asiantuntijavierailijana opettamaan seuraavia opis-kelijaryhmiä tai olla yhteistyökumppani jossakin oppilaitoksen TKI-hank-keessa.

Opinnäytetyön elämä opintojen jälkeen

Opinnäytetyöprosessin viimeisissä vaiheissa ajatus kääntyy kohti opinnäy-tetyön valmistumisen jälkeistä aikaa. Opinnäytetyöopintoihin kuuluva mediatiedotteen kirjoittaminen opinnäytetyöstä ja opinnäytetyön esittely kaikille avoimessa opinnäytetyöseminaarissa ovat osa opinnäytetöiden tu-lostien levittämistä ja niiden tunnetuksi tekemistä omalla toimialalla. Jär-jestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma on systemaattisesti panostanut näi-hin opinnäytetyön ”lopputöihin” kehittämällä Järjestö- ja nuorisotyö nyt!-seminaariformaattia ja yhteistyötä Nuorisotutkimusseuran kommentti.fi-kanavan kanssa mediatiedotteiden julkaisemisessa. Opinnäytetyöt ovat myös luettavissa sähköisinä ammattikorkeakoulujen yhteisessä Theseus-

opinnäytetyötietokannassa. Ne löytyvät myös nidottuina Nuorisotiedon kirjastosta Pasilassa.

Opintojen päättymisen jälkeen opinnäytetyöt jatkavat elämäänsä tekijöidensä tilaajayhteisöissä, toimialan muilla työpaikoilla, oppilaitoksen opetuksessa ja TKI-toiminnassa. Opinnäytetyönä tehty kehittämishanke voi saada vielä uuden toimintatutkimuksellisen syklin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen tilaajaorganisaatiossa, sen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi toisen ryhmässä opiskelleen työpaikalla tai siitä voi nousta seuraavassa opiskelijaryhmässä uusi opinnäytetyön aihe. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyölle on ominaista, että se arvioidaan viime kädessä vasta työelämässä. Vasta käytäntö osoittaa opinnäytetyön todellisen merkityksen ja arvon työelämälle.

Kehittämisen ympyrä sulkeutuu ja avautuu uudelleen seuraavassa ryhmässä

YAMK-10 -ryhmän valmistumisjuhla oli kesäkuussa 2012. Järjestyksessä neljäs Humakin järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman opiskelijaryhmä aloitti opintonsa syksyllä 2012. Ryhmä suorittaa opintonsa uuden työelämän kanssa yhteistyössä kehitetyn opetussuunnitelman mukaisesti, mutta opinnäytetyö nivoutuu jatkossakin tiiviisti muihin opintojaksoihin. Uusi ryhmä on aloittanut opinnäytetyöprosessinsa tutustumalla koulutusohjelmassa aikaisemmin tehtyihin opinnäytetöihin. Viestikapula on annettu eteenpäin.

Koulutusta toteuttavalle oppilaitokselle koulutusohjelmasta valmistuneet opinnäytetyöt ovat tärkeä osa oppilaitoksen TKI-toimintaa. Oppilaitoksen henkilökunnalle ne ovat myös reaaliaikaista työelämäpäivitystä sekä indikaattoreita työelämän kehityslinjoista ja tarpeista. Opinnäytetöiden kytkeytyminen koulutusohjelman opintojaksojen teemoihin profiloii koulutusohjelmaa, mikä puolestaan vaikuttaa koulutusohjelman, ja sitä kautta myös oppilaitoksen, tunnettavuuteen ja imagoon. Tutkinto on vielä varsin nuori ja siksi on tärkeää, että lukemalla opetussuunnitelman on mahdollista hahmottaa, millaisia opinnäytetöitä ja kehittämishankkeita koulutusohjelma tuottaa. Opinnäytetyöt ovat Humakin järjestö- ja nuorisotyön

ylemmälle koulutusohjelmalle tärkeä käyntikortti, joka kertoo ymmärryksemme toimialamme tämänhetkisistä ja tulevista tarpeista sekä jatkuvuudesta sen kehittämisessä. Seuraavista ryhmistä valmistuvat opinnäytetyöt jatkavat YAMK-10 -ryhmän ja sitä edellisten ryhmien opinnäytetöissä rakennetun toimialojen ymmärryksen syventämistä ja päivittämistä. Kehittämistyö kehityksen kaarella jatkuu, kuten YAMK-10 -ryhmä opinnäytetöseminaarissaan ennakoi.

Lähteet

Kirjonen, Juhani 2007. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu (toim.) Kehittämistyön risteyskysä. Helsinki: Stakes, 117-133.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

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

Marjo Katajisto

Hyvinvointia kumppanuudella

Johdanto

Artikkelissani kerron tutkimuksestani, joka käsittelee hankintalain sosiaalisia näkökulmia ja sosiaali- ja terveysjärjestöjen palvelutuotannon tulevaisuutta. Miten järjestöt voisivat kehittää omaa palvelutuotantoaan hyödyntäen sosiaalisia näkökulmia ja miksi sosiaalisten näkökulmien hyödyntäminen ylipäätänsä on tärkeää? Kiinnostukseni kohteena oli myös se, millaista kehitystä edellytetään toimijoiden eli valtion, kunnan ja järjestöjen väliseltä ohjaus- ja sopimussuhteilta? Ohjaako yhteistyötä hierarkkiset, markkinaehtoiset vai kumppanuuteen perustuvat toimintamallit? Tutkimustani varten analysoin sosiaali- ja terveysministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön ja Kuntaliiton strategioita. Lisäksi sosiaalisten näkökulmien mahdollisuutta ja sosiaali- ja terveysjärjestöjen roolia kartoitin Delfoi-kyselyn avulla. Asiantuntijoina Delfoi-paneelissa oli edellä mainittujen organisaatioiden lisäksi valtakunnallisten järjestöjen edustajia. Neljän teema-haastattelun avulla syvensin sosiaali- ja terveysjärjestöjen kokemuksia ja tulevaisuuden odotuksia palvelutehtäväroolistaan.

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat vastanneet ihmisten tarpeisiin

Järjestöjen rooli etenkin sosiaalipalveluiden järjestämisessä on ollut Suomessa suuri. Järjestöt ovat vaikuttaneet yhteiskunnalliseen kehitykseen ja kehittäneet tukea sekä palveluita yhteiskunnassa ilmenneisiin uusiin tarpeisiin. Järjestöjä on monenlaisia ja niiden toiminnan sisältö vaihtelee laajasti edunvalvontaorganisaatiosta hyvin ammatilliseen, erikoiskoulutusta vaativaan sosiaali- tai terveydenhuollon työhön, esimerkiksi lastensuojelussa ja huumetyössä. Monet järjestöjen kehittämät työmuodot ovat ajan

kuluessa juurtuneet osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutoimintaa, kuten lasten neuvolat.

Kuntien ja järjestöjen välillä on ollut vahva kumppanuus ja ne ovat perinteisesti keskinäisin sopimuksin huolehtineet ihmisten hyvinvoinnin turvaamisesta ja myös palveluiden tuottamisesta. Tämä kumppanuussuhde uhkaa nyt murtua. Suomessa kunnat vastaavat lakisäateisten sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestämisestä. Kuntien ei tarvitse kuitenkaan itse tuottaa palveluitaan, vaan ne voidaan ostaa yrityksiltä, järjestöiltä tai muilta kunnilta.

Palveluiden vapaa liikkuvuus ja kilpailun esteiden poistaminen sekä pyrkimykset avata julkisen järjestämisvastuun piirissä olevia palveluita markkinoille ovat vaikuttaneet järjestöjen toimintaedellytyksiin sosiaali- ja terveyspalveluiden alueella. Erityisesti hankintadirektiivien pohjalta tehty hankintalainsäädäntö on oleellisesti muuttanut kuntien ja muiden palveluiden tuottajien yhteistyötä ja keskinäisiä suhteita. Palvelujen tuottajina järjestöt asetetaan samalle viivalle yritysten kanssa. Samanaikaisesti korostetaan tarvetta pitää yllä aktiivista kansalaisyhteiskuntaa ja järjestöjen perinteisiä tehtäviä demokratian ja yhteisvastuun ylläpitäjinä sekä jäsenistön-
sä intressien edistäjinä.

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen palvelutuotannon kehitystä on muokannut moni tekijä. Järjestöt ovat tarjonneet kansalaisille mahdollisuuden tuoda tarpeitaan ja näkökulmiaan esille. Järjestöt ovat olleet väyliä kansalaisten yhteiskunnalliseen toimintaan. Ne ovat tarjonneet monimuotoisuutta palveluihin, vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia innovatiiviseen toimintojen kehittämiseen. Lisäarvoa järjestöjen palvelutuotannolle on tuonut toiminnan luotettavuus, joka kumpuaa kunkin järjestön arvopohjasta ja sitoutumisesta. Järjestöt ovat olleet edelläkävijöitä paitsi tarpeiden tunnistamisessa että uusien työmenetelmien kuten etsivän työn kehittämisessä. Yksi erityispiirre on ihmisten mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa järjestöjen palvelutuotannon suunnitteluun, kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Niin julkisen sektorin kuin järjestöjen tarjoamalla palvelulla on yhteinen tavoite: ihmisten hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja itsenäisen selviytymisen tukeminen. Eroja kuitenkin löytyy. Järjestöillä on ollut edellytyksiä kehittää tiettyjä palveluita julkista ja yritystoimintaa joustavammin. Tämä

konkretisoituu esimerkiksi palvelualueilla, joilla tuotanto on vaikeaa kohderyhmien pienen määrän tai vaadittavan erityisasiantuntemuksen vuoksi. Edelleen yritysmäinen palvelutuotanto ei ole kannattavaa kysynnän vähäisyyden tai satunnaisuuden vuoksi. Järjestömainen palvelutuotanto lähtee läheltä ihmistä ja kykenee vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Lähtökohтана ei ole markkinoiden kysyntä ja voitontavoittelu. Järjestöt ovat reagoineet kilpailuttamisen myötä muuttuvaan tilanteeseen eri tavoin. Osa järjestöistä kritisoi markkinoistumisen tietä ja korostaa, ettei järjestöjen tuottamaa sosiaalista tukea voida tuotteistaa tai kilpailuttaa. Osa järjestöistä on yhtiöittänyt palvelutuotantonsa.

Sosiaalisten näkökulmien tulisi ohjata hankintaprosessia

Sosiaaliset näkökulmat ovat hankintoihin liittyviä strategisia ja arvopohjaisia valintoja. Hankintojen sosiaalisilla näkökulmilla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla taataan perusoikeuksien, yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyysperiaatteen noudattaminen. Sosiaalisia näkökulmia ovat myös heikommassa asemassa olevien suojelemiseksi sekä syrjäytymisen estämiseksi käytettävä positiivinen syrjintä tai muut kannustavat toimet.

Käytännössä sosiaalisia näkökulmia voidaan hyödyntää hankintaprosessin kaikissa vaiheissa: hankinnan kohteen määrittelyssä, toimittajan soveltuvuuden arvioinnissa, tarjousten vertailussa tai hankintasopimuksessa. Parhaimmillaan julkiset hankinnat voivat toimia välineenä, jonka avulla edistetään sosiaalisten näkökulmien ja niihin liittyvien arvojen huomioon ottamista sekä toteuttamista yhteiskunnassa. Hankinnoissa hyödynnettävät sosiaaliset näkökulmat voivat liittyä mm. työllisyysmahdollisuuksien luomiseen, tasa-arvoisiin ja turvallisiin työoloihin, sosiaalisen yhdenvertaisuuden tukemiseen, palveluiden ja tavaroiden saavutettavuuteen, esteettömään käyttöön tai pienten ja keskisuurten yritysten sosiaalisesti vastuullisiin hankintoihin osallistumisen turvaamiseen. Sosiaalisten näkökulmien hyötyjä julkisissa hankinnoissa on esimerkiksi parhaan hinta-laatusuhteen saavuttaminen. Palvelumarkkinoiden kehittymistä voidaan edistää sosiaalisia näkökulmia muun muassa luomalla uusia palveluja yhdistämällä yhteiskunnallisia tarpeita ja innovaatiopotentiaalia. Lopputuloksena hankin-

noissa voidaan siis panna merkille entistä paremmin tilaajan ja asiakkaan tarpeet.

Sosiaalisilla näkökulmilla vaikuttavuutta

Sosiaalisten näkökulmien hyödyntäminen on vielä vähäistä, mutta mahdollista. Järjestölähtöisessä palvelutuotannossa on tekijöitä, joilla voidaan vaikuttaa palveluiden sisällölliseen antiin. Näitä tekijöitä kutsun sosiaalisiksi näkökulmiksi, joita palveluhankinnoissa voitaisiin tulevaisuudessa hyödyntää.

Sosiaalisten näkökulmien hyödyntäminen edellyttää tietoperustan laajentamista. Palveluntilajaat eivät välttämättä tunne järjestölähtöisen palvelutuotannon erityispiirteitä. Palveluntuottajajärjestöillä puolestaan saattaa olla osaamisvajetta oman erityisosaamisensa julkituomisessa: millaiseen ajatteluun ja palvelukokonaisuuteen toiminta perustuu, miten se saadaan tuotteen muotoon ja miten tätä tuotetta myydään. Ongelma voidaan ratkaista kumppanuuteen perustuvassa yhteistyössä, jossa hankinnan sisällöistä ja hankintasopimuksen tavoitteista neuvotellaan yhdessä. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen arvopohja ja yhteisöllinen toimintatapa ohjaavat palvelutoimintaa. Hankintasopimukseen kuntien ja järjestöjen välillä olisi asetettava uudenlaisia ehtoja eli sosiaalisia näkökulmia palvelutuotannon laadun ja asiakaskeskeisyyden kehittämistä sopimuskauden aikana. Lisäksi olisi mahdollista määritellä rajoitettu voitonjako sosiaalisiksi näkökulmiksi. Tämä mahdollistaisi järjestölähtöisessä palvelutuotannossa uusien palvelumuotojen kehittämisen asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Hankintasopimukseen päättyvä neuvottelutilanne on yhteinen oppimisprosessi, jossa kunta ja järjestö muodostavat yhteisen suunnittelu- ja innovointiorganisaation. Oppimiselle ja innovaatioille on annettava riittävästi aikaa. Sosiaalisia näkökulmia voidaan siis kutsua myös sosiaalisiksi sopimuksiksi, jotka syntyvät kumppanuuden ja oppimisen kautta.

Järjestöillä on edelleen vahva rooli erityisryhmien palveluiden tuottamisessa. Ne kykenevät arvopohjastaan ponnistaen luomaan yhteisöllistä, yksilöllistä ja pitkäjänteistä palvelutoimintaa. Järjestöjen mahdollistama vertaistuki ja vapaaehtoistoiminta luovat lisäarvoa asiakkaiden hyvinvoin-

nin edistämiseen. Sosiaali- ja terveysjärjestöjä tarvitaan tulevaisuudessa palveluiden tuottajina. Palvelutarpeen kasvu ja asiakkaiden erilaiset tarpeet edellyttävät, että palvelu-tuottajavalikoimassa on toimijoita, jotka kykenevät kehittämään ratkaisuja asiakaslähtöisesti. Järjestöillä tätä kykyä on. Tuleva kuntauudistus tulee laajentamaan palvelualueita. Järjestöjen paikallisuus luo mahdollisuuksia tarjota lähipalveluita.

Kehitystyön haasteet ja mahdollisuudet

Toiminta palvelumarkkinoilla ei ole kehittynyt vastavuoroisuutta, kumppanuuksia ja hyvinvointipoliittista tavoitetta vahvistavaksi yhteistyöksi. Hierarkkisessa suhteessa ministeriö tai kunta antaa järjestöille mahdollisuuden tulla kuulluksi, mutta lopullisen kannan se määrittelee itsenäisesti. Sosiaalisten näkökulmien hyödyntäminen palvelutuotannossa edellyttää vastavuoroisuutta ja yhteisen tieto-pääoman kartuttamista. Aidossa kumppanuudessa niin tilaaja kuin palveluntarjoaja tuo omat vahvuutensa ja erityispiirteensä hyödynnettäväksi. Kumppanuuden mahdollistaminen edellyttää toimintatapojen arviointia ja kehittämistä sekä luottamusta. Järjestöt pyrkivät edistämään omia tavoitteitaan keskinäistä yhteistyötä tiivistämisellä ja omaa osaamistaan tuotteistamalla. Selkeä profiloituminen luo vankan perustan erityisosajana. Tärkeitä viestinviejiä ovat järjestön jäsenet, asiakkaiden omaiset ja järjestöissä työskentelevä henkilökunta. Järjestöt uskovat, että arvoista lähtevä tavoitteellinen työ saa tulevaisuudessa myös kuntapäätäjien luottamuksen.

Hankintaprosessissa huomio olisi kiinnitettävä sopimuskauden sisältöihin: mitä palveluilla tavoitellaan ja millainen sopimus veisi tavoitteisiin. Haastattelemani sosiaali- ja terveysjärjestöt toivovat kunnilta juuri tämänkaltaista yhteistä pohdintaa. Ilman selkeitä linjauksia sosiaalisten näkökulmien hyödyntäminen jää taustalle. Kumppanuuteen perustuvassa yhteistyössä tilaajalle tulisi mahdollisuus hakea jotain uutta ja hyödyntää järjestöjen kykyä kehittää palveluiden sisältöä sekä palveluvalikoimaa.

Opinnäytetyötäni varten tein Delfoi –kyselyn sekä haastattelin Vantaan kaupungille palveluita tuottavia järjestöjä. Delfoi-kyselyyn vastanneet ovat pessimistisempiä kuin haasteltavat näkemyksissään sosiaalisten näkökul-

mien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Vastajaat ennakoivat, että sosiaali- ja terveyspalveluissa tuotanto tulee keskittymään isoille palveluntuottajille ja järjestöjen tehtäväksi jää erityisryhmien palvelut. Yleisesti arvioidaan kilpailutuksen johtavan siihen, että päätöksiä ohjaa yhä enemmän talous. Vastajaat uskovat, että palvelutuotannossa menettelytapoja ohjaavat juridiset periaatteet. Sosiaalisille näkökulmille tai kumppanuuden kehittämiseksi nähdään mahdollisuuksia, jos palvelutuotantoa eivät yksin ohjaa markkinat. Nykyistä markkinalähtöistä menettelytapaa kohtaan esitetään kritiikkiä, joka voidaan tulkita heikkona signaalina muutostarpeesta.

Tulevaisuudessa nähdään orastavia mahdollisuuksia hyödyntää sosiaalisia näkökulmia, koska poliittinen tahto, nykyisiin menettelyihin kohdistettu kritiikki sekä asiakkaiden vaatimustason kasvun uskotaan johtavan laajempaan palveluiden sisällölliseen arviointiin. Toiminnallisesti ollaan siis valinta-tilanteen edessä: annetaanko markkinoille vapaat kädet ohjata hyvinvointipalveluita vai ollaanko määrätietoisesti edistämässä sosiaalisesti ja oikeudenmukaisesti toimivaa yhteiskuntaa?

Yhteiskunnalliset muutokset, nykyisiin hankintamenettelyihin kohdistuva kritiikki ja lainsäädännön kehittäminen näyttäisi mahdollistavan laajemmin sosiaalisten näkökulmien hyödyntämisen tulevaisuudessa. Jotta tähän päädyttäisiin, edellyttää se kuntien palvelustrategioiden yhteisöllistä valmistelua, sosiaaliin näkökulmiin kohdistuvaa kehittämis- ja tutkimustoimintaa sekä järjestöjen osaamis- ja neuvontakeskuksen perustamista.

Lopuksi – matkani anti

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen rooli hyvinvointipalveluissa voidaan nähdä uhkaavana riskinä, jos näkemys perustuu vain julkisen sektorin palvelujärjestelmän yksipuoliseen puolustamiseen. Avautuvia mahdollisuuksia on kuitenkin kyettävä havainnoimaan pienistäkin signaaleista. Siksi oman osaamiseni kehittämiseksi yhteisöpedagogin YAMK-tutkinto on ollut merkittävä. Yhteiskunnallinen muutos merkitsee myös työssäni sitä, että on kyettävä hakemaan uusia kumppanuuksia, luomaan verkostoja, joissa kommunikaatio ja vuorovaikutus ovat avointa. On kyettävä monialaiseen keskusteluun, jossa argumentoinnin, tavoitteiden asettaminen ja toi-

minnan tueksi tarvitaan tutkivaa työtettä. Toimintaympäristön muutosvoimia on kyettävä ennakoivasti havainnoimaan ja analysoimaan yhteiskunnallisia uudistuksia; niiden perusteluita ja vaikutuksia oman toimialani tehtäviin. Yhteisöpedagogin ylempään AMK-tutkinnon oppimis- ja tietönäkemys antaa eväitä strategisten päämäärien ja strategisten toimenpiteiden asettamiseen sekä toteuttamiseen.

Yhteisöpedagogin YAMK-tutkinnon tavoitteena on kouluttaa erityisasiantuntijoita ja kehittäjiä erilaisten yhteisöjen palvelukseen, jotka osaavat mm. kehittää, johtaa ja valmentaa erilaisia yhteisöjä ja prosesseja. Kansalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi korostetaan yhä enemmän eri toimialojen yhteistyötä ja ihmisen elämänkaaren mukaista ajattelua. Hyvinvointipalveluissa kumppanuuksien kehittäminen, yhteisten arvojen ja osaamisen hyödyntäminen tulee olemaan keskiössä. Siksi koulutuksen tulisikin suunnautua selkeämmin myös erilaisten kumppanuuksien ja palvelutoiminnan johtamiseen.

Lähteet:

Marjo, Katajisto 2012. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen palvelutuotanto 2020 – kumppanuutta vai kilpailutusta? Opinnäytetyö. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. Humanistinen ammattikorkeakoulututkinto. Helsinki. <https://publications.theseus.fi/handle/10024/44410>

Taru Reinikainen

Asiamiestyön osaamisvaatimukset ja osaamisen kehittämistarpeet

Johdanto

Ammattiliittojen työntekijät voidaan erotella, muista järjestötyöntekijöistä, työnantajansa toimialan perusteella. Ammattiliitoissa, ammattiliittojen työttömyyskassoissa ja ammattiliittojen tukijärjestöissä Suomessa on töissä kaiken kaikkiaan noin 3500 henkilöä, joista asiamiestehtävissä on arviolta noin 1800 toimihenkilöä (Akava ry 2011; Halla-aho 2010; Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2011).

Artikkelissa tarkastellaan asiamiestyötä eri näkökulmista. Artikkelin pohjautuu keväällä 2012 Humanistiseen ammattikorkeakouluun tehtyyn yhteisöpedagogi ylempi AMK –tutkinnon opinnäytetyöhön (Reinikainen 2012). Opinnäytetyön tilaajana toimi Humanistisen ammattikorkeakoulun Järjestöosaajana työmarkkinoille -hanke. Tapaustutkimuksen kohteena oli Ammattiliitto Pro. Perusjoukossa oli yhteensä 87 asiamiestehtävissä Prossa työssä olevaa toimihenkilöä. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivisia (internet-pohjaista kyselylomaketutkimusta) että kvalitatiivisia (teemahaastattelu) menetelmiä. Teemahaastattelulla (asiantuntija- ja asiamieshaastattelut) kerättiin kaksi eri haastatteluaineistoa. Asiamieshaastatteluiden aineisto tyypiteltiin. Tyypittelyn pohjalta muodostui kolme asiamiestyyppiä, joista Pron asiamiehet valitsivat internet-kyselyn avulla itselleen läheisimmän asiamiestyyppin tai vaihtoehtoisesti kuvasivat oman tyyppinsä.

Kirjallisuudesta ei löydy määritelmää ammattiliiton asiamiehelle ja asiamiestyölle. Olemassa olevat kuvaukset sopivat lähinnä vakuutusasiamiehen tai kauppaedustajan työtehtäviin. Ei niinkään ammattiliiton asiamiehen kuvaukseen. Myöskään Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö

SAK ry:n kentässä yleisesti käytössä olevalla nimityksellä toimitsija ei löytynyt kuvaavaa määritelmää kirjallisuudesta. Tutkimuksessa asiamies määritellään seuraavasti: Asiamies on henkilö, jolla on valta edustaa työnantajansa (ammattiliitto) työnantajan päätoimialan mukaisessa toiminnassa (edunvalvonnassa) tai siihen liittyvässä järjestötyössä. Asiamiestehtävissä olevilla ei ole tarkkaa pohjakoulutus- tai ammattitaitovaatimusta.

Asiamiestyön tutkimisessa haastavaa on ammattiliitoissa käytössä olevien tehtävänimikkeiden kirjo. Tehtäväsällöltään samaa asiamiestehtävää kuvataan useilla eri ammattinimikkeillä. Käytettävät nimikkeet ja niiden merkitykset vaihtelevat keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen välillä. Asiamiesnimikkeistä useimmiten näkyy myös, mihin ammattiliiton sisäiseen toimintaan henkilö on työssään keskittynyt, esimerkiksi palkkasih-teeri viittaa edunvalvontaan ja järjestösihteeri järjestötoimintaan. Liiton koko vaikuttaa asiamiehen tehtävänimikkeeseen, esimerkiksi pienemmässä liitossa toiminnanjohtaja saattaa käytännössä tehdä asiamiestehtäviä. On myös nimikkeitä, joista ei voi päätellä onko kyse asiamiestehtävästä, esimerkiksi järjestösihteeri on joissakin liitoissa järjestöosastolla töissä oleva assistentti ja joissakin järjestöasiamies. Tutkimuksessa käytetään asiamiesnimikettä, koska se on Prossa ja ammattiyhdistysliikkeessä yleisesti tunnettu nimike.

Järjestötyötä ammattiliitossa

Ammattiliittojen työntekijät kokevat itsensä osittain ammattiyhdistysammattilaisiksi ja osittain järjestöosaajiksi. Lisäksi ammattiliitto, jossa henkilö on töissä vaikuttaa henkilön identiteettiin. Ammattijärjestöjen työntekijät voivat myös samaistaa itsensä koulutuksen tai osaamisen kautta, esimerkiksi lakimieheksi. Järjestötyötä eli järjestöissä tehtävää ammatillisista työtä ei juurikaan tunneta. Usein järjestöissä tehtävää työtä ei myöskään nähdä ammattityönä. Tätä omalta osaltaan hämärtää järjestöissä tehtävän vapaaehtoistoiminnan määrä. Ammattimainen järjestötyö on kiistattomasti erottunut vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoistoiminnassa ei yleensä määritellä käytettävää työaikaa, työntekopaikkaa tai resursseja. Vapaaehtoistoimijalta ei myöskään edellytetä määriteltyä tieto-taitoa tai aseteta

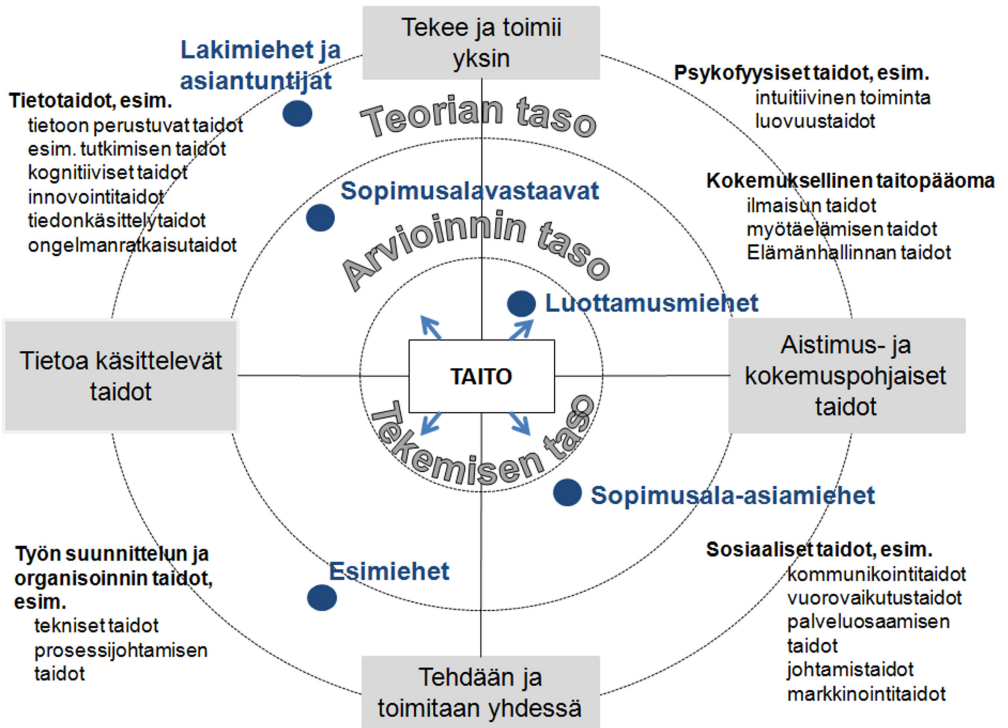
vaatimuksia työn tehokkuudelle ja laadulle eikä määritellä vastuita ja toimivaltaa. Nämä seikat erottavat vapaaehtoistoiminnan työstä. Vapaaehtoisena toimiminen ei ole myöskään edellytys sille, että voi tehdä työtä järjestötyöntekijänä. (Kaunismaa & Lind 2008, 110-122.)

Osa järjestötyöntekijöistä toimii tehtävissä, joissa ei ole erityisiä ammattitaitovaatimuksia, esimerkiksi juuri ammattiliittojen asiamiestyö, heistä voidaan käyttää nimitystä järjestöosaaja. Järjestöosaajien tehtävänä on nimenomaan edistää järjestön toimintaa, eivätkä he ole tietyn erityisen alan syväosaajia, kuten esimerkiksi viestinnän tai juridiikan. Järjestöosaajan tehtävänä on koordinoita, opastaa, neuvoa, kehittää ja johtaa järjestöä. Järjestöissä on töissä myös tietyn spesifisen ammatin osaajia kuten esimerkiksi lakimiehiä tai toimittajia. (Emt., 110.) Mäen (2010, 64-66) mukaan ammattiliitoissa korostuvat sosiaalisten taitojen ja kokemuksellisen taitopääoman merkitys. Kokemuksellisella taitopääomalla tarkoitetaan Anttilan (2009) mukaan ilmaisutaitoja sekä myötäelämisen ja elämänhallinnan taitoja. Järjestöalalla voidaan katsoa olevan kahdenlaista osaamista, niin sanottuja yleistaitoja (esimerkiksi kokous- ja neuvottelutaidot, tiedottaminen ja kouluttaminen), jotka ovat samanlaisia riippumatta järjestön toimialasta sekä järjestön toimialaan liittyvää erityisosaamista (esimerkiksi työmarkkinaosaaminen). Tämä kahtiajakautuminen vaikuttaa myös siihen, kuinka järjestötyöntekijät mieltävät oman toimialansa. Järjestötyöntekijällä ei ole koulutuksen, työkokemuksen ja muiden ominaisuuksien vaatimuksissa selkeitä rajoituksia. Järjestötyöntekijöiksi palkataan niin sanottuasti hyviä tyyppisiä, jotka ovat sosiaalisesti osaavia monitaitureita. Tarvitaan myös järjestöjen osaamistarpeisiin vastaavia erityisammattilaisia, pitkälle koulutettuja ammatteihinsa erikoistuneita osaajia. (Kaunismaa ym. 2008, 113-122.)

Pron asiamiesten rekrytoinnissa luottamusmieskokemus on merkityksellisintä, kertoo sektoripäällikkö Jyrki Suihkonen (esimies 28 edunvalvonnan asiamiehelle). Tämän lisäksi arvostetaan laki- ja sopimusosaamista. Luottamusmieskokemuksessa arvostetaan sitä, että henkilö on joutunut olemaan mukana hankalien asioiden selvittämisessä. Merkittävää osaamista on nimenomaan kokemus neuvotteluista työnantajan kanssa ja ongelmanratkaisukyky. Vaikka varsinaista pohjakoulutusvaatimusta asiamies-

tehtäviin ei ole, rekrytoijana Suihkonen arvostaa, jos hakijalla on vähintään jäsenistön koulutustasoa vastaava koulutus eli ammattikorkeakoulutasoinen koulutus. Insinööri- tai tradenomikoulutus ei sinällään anna tietotaitoa asiamiestehtäviin, mutta kuvaa henkilön kykyä omaksua uutta tietoa ja soveltaa sitä käytännössä. Kaikki hankittu alaa tukeva koulutus kuvaa loppuun suoritettuna asioiden omaksumiskykyä ja motivaatiota asiamiestehtäviin olennaisesti liittyviin asioihin. Sopimusalavastaavien tehtäviin rekrytoitaessa koulutuksella on Suihkosen mukaan suurempi merkitys, koska heiltä odotetaan ja vaaditaan enemmän kykyä abstraktiin ongelmanratkaisuun ja kirjalliseen tuottamiseen. Sopimusala-asiamiesten tehtävä on lähempänä jäsenpintaa, joten heidän tehtävissään koulutuksen merkitys ei ole niin suuri. Koulutusta tärkeämpänä sopimusala-asiamiehillä on kyky empaattiseen työskentelyyn kentän edustajien (esimerkiksi luottamusmiehet ja työsuojeluvalltuutetut) ja jäsenten kanssa. Empaattisella työskentelyllä Suihkonen tarkoittaa kykyä joukkojen johtamiseen toivottuun lopputulokseen (esimerkiksi lakkotilanteissa) sekä yhteisen kielen puhumista jäsenistön kanssa. (Suihkonen 2012.)

Pron asiamiesten osaamisvaatimuksia voidaan kuvata Anttilan taidon, kokemuksen, ymmärryksen ja tiedon kehillä (kuvio 1). Anttilan mukaan taitoa voidaan määritellä sen mukaan kuinka paljon ja millä tavalla tekemiseen sisältyy tietoa. Tiedon ja taidon keskinäisellä suhteella voidaan punnita ammattiin oppimisen lähtökohtia. (Anttila 2009.) Asiamiestyö jakaantuu eri tehtäviin sen mukaan, kuinka paljon tehtävissä tarvitaan tietoa, kuinka syvällisesti asiamiehen tulee tietoa soveltaa käytäntöön ja mikä on tehtävän suhde yhdessä tekemiseen. Osassa asiamiestehtäviä taitojen kautta syntyneellä ymmärryksellä on merkittävä rooli. Sopimusalavastaavien tehtävissä vaaditaan teoreettista ymmärrystä, mutta työ on kuitenkin käytännönläheistä. Sopimusalavastaavien työ on aika pitkälle yksin tekemistä ja työ perustuu pitkälti tiedonkäsittelyyn ja ongelmanratkaisu-taitoihin. Sopimusala-asiamiesten työssä painottuu yhteistyö kentän kanssa ja heidän työssään on myös tärkeää tunnustella kentän tunteja ja toimia joukkojen johtajana. Työssä sopimusala-asiamiehillä korostuu sosiaaliset taidot. Luottamusmiehet eroavat sopimusala-asiamiehistä siinä, että heidän työnsä on pitkälti intuitioon perustuvaa, ja siinä vaaditaan erityi-



KUVIO 1. Pron asiamiesten sijoittuminen taidon ja osaamisperusteen mukaan taidon, kokemuksen, ymmärryksen ja tiedon kehille (mukailien Anttila 2009).

sesti myötäelämisen taitoja. Sopimusalavastaavat ja sopimusala-asiamiehet sijoittuvat Anttilan taidon, kokemuksen, ymmärryksen ja tiedon kehillä (kuvio 1) arvioinnin tasolle. Sopimusalavastaavat ovat kuitenkin lähempänä teorian tasoa ja sopimusala-asiamiehet puolestaan lähempänä tekemisen tasoa. Kun sopimusalavastaavia verrataan esimerkiksi lakimiehiin, sopimusalavastaavat sijoittuvat arvioinnin tasolle ja lakimiehet teorian tasolle.

Oikeissa töissä

Ammattiliitossa käytetään keskusteluissa usein termejä ”oikeissa töissä” tai ”oikeassa työssä”. Termeillä viitataan ammattiliiton ulkopuoliseen työelämään, useimmiten nimenomaan yrityksissä työssä oleviin. Miksi asiamiehet eivät ole oikeissa töissä? Termi on käytössä yleisemminkin järjestötyöntekijöiden keskuudessa. Miksi järjestöjä ja ammattiliittoja ei koeta tavallisina työnantajina?

Myös tässä tutkimuksessa nousi esiin ”oikean työn” problematiikka haastateltavien käyttämissä termeissä muun muassa ”oikeassa elämässä” (haastattelu 3) ja ”tämäkin on työtä” (haastattelu 2). Välttyäkseen norsunluutorni-ilmiöltä, asiamiehelle on tärkeää pitää yllä kosketusta siihen maailmaan, jossa jäsenet työskentelevät. Asiamiehillä on siis keskusteluissa tarve jotenkin eritellä ammattiliitossa tehtävä työ ja yritysmaailmassa tehtävä työ, siten että ymmärretään mistä puhutaan. Tällöin käytetään ”oikea työ” –ilmaisua asiamiesten keskinäisenä ilmaisutapana erottelemaan puheessa ammattiliiton ulkopuolella tehtävä työ, välillä vähän jopa vitsin omaisesti. ”Oikean työn” ilmiötä selittää varmasti osaltaan se, että suuri osa ammattiliiton asiamiehistä on tullut töihin toimimalla liiton aktiivina ja saanut mahdollisuuden muuttaa antoisaksi koettu harrastus työksi. Tällöin asiamiestyötä ei välttämättä koeta oikeaksi työksi.

Nykyisin asiamiehet kokevat asiamiestyön ja ammattiliitoissa tehtävän työn enemmän normaalina (Suihkonen 2012) työnä ja jopa virkamiesmäisesti (Nygrén 2012). Joten voidaan katsoa, että oikean työn problematiikka olisi ainakin osittain katoamassa ja työ ammattimaistunut. Tätä tukee myös Kaunismaan ja Lindin (2008, 122) näkemys, jonka mukaan ammattimainen järjestötyö on erottautunut selkeästi vapaaehtoistoiminnasta. Harrastajatyypeillä (katso määritelmä taulukosta 1) saattaa, varsinkin uran alkuvaiheissa, olla vaikeuksia erottaa edelleen työ harrastuksesta. Tutkimuksessa ei käynyt ilmi, muuttaako työn ammattimaistuminen asiamiesten ammatti-identiteettiä pitkällä tähtäimellä.

Asiamiestyön perustehtävä on pysynyt ennallaan jäsenten ja luottamusmiesten neuvonnassa, kouluttamisessa ja neuvottelutoiminnassa. ”Mielestäni tämä on jäsenten avustamista, ongelmien ratkaisua ja neuvottelutoi-

mintaa. (...) Ei tämä perushomma ole käytännössä muuttunut.” (Haastattelu 1.) Koska perustehtävä on pysynyt samanlaisena pitkään, asiamiehet pelkäsivät myös mahdollista kyllästymistä työhönsä. ”Mä olen nyt tehnyt tätä monta vuotta ja käytännössä tämä on aika lailla samanlaista hommaa. Olen mä sitäkin miettinyt tuleeko jossain vaiheessa leipäntymistä.” (Haastattelu 1.) Asiamiehet kokevat asiamiestyön kiireisenä, haastavana, monipuolisena ja mielenkiintoisena auttamistyönä. Asiamiestyö on myös kehittämistä ja vaikuttamista. Työssä erityisen motivoivaksi koettiin oman osaamisen soveltaminen käytäntöön, niin sanotusti oman pään käyttö.

Harrastuksen muuttamisella työksi asiamiehet tarkoittivat sitä, että he olivat tehneet samaa työtä palkatta vapaaehtoisina, jopa usean vuoden ajan liiton luottamustoimissa. Haastatelluista asiamiehistä puolet oli hakeutunut ammattiliittoon töihin siitä syystä, että heillä oli mahdollisuus muuttaa harrastus työksi. Heillä oli pitkä tausta ammattiliiton järjestö- ja luottamustehtävistä. Haastateltavat kokivat, että toimiminen liiton järjestö- ja luottamustehtävissä (esimerkiksi luottamusmiehinä tai yhdistyksen puheenjohtajina) oli ollut mieluinen harrastus. Kun heille avautui mahdollisuus muuttaa harrastus työksi, he tarttuivat mahdollisuuteen. ”Vapaa-ajan harrastuksesta työ, mielenkiinto näihin asioihin veti ja tämmöinen mahdollisuus tuli hakea, niin ilman muuta halusin käyttää” (haastattelu 7). Tutkimuksen mukaan, kun mieluisaksi koetusta harrastuksesta tulee työ, ei harrastus tällöin välttämättä muutu työksi. Pelkkä palkan maksun alkaminen ei muuta tilannetta. Harrastus jatkuu entisellään ja plussana on, että siitä maksetaan palkkaa. Negatiivisena vaikutuksena on, että harrastaminen jatkuu eikä työhön välttämättä suhtauduta työn edellyttämällä tavalla esimerkiksi vastuiden suhteen. Harrastuksesta tulee elämäntapa. Tämä ilmiö näkyy erityisesti osalla harrastajatyypeistä. Asiamiesten haastatteluista ilmenee, että tämä liittyy usein uran alkuvaiheen haavekuviiin asiamiestyöstä, mutta voi pahimmillaan kestää vuosia.

Mä olen alkanut tekemään tätä työtä aktiivina ilman palkkaa, (...) jossain vaiheessa siitä alettiin maksaa ja se tuntui aika oudolta. Nyt sitten, kun vuosia on kulunut, on alkanut ymmärtää että tämäkin on työtä ja tästä kuuluu maksaa palkka. (Haastattelu 2.)

Asiamiehet ovat sitoutuneita työhönsä ja työpaikkauskollisia. Asiamiehistä merkittävä osa tulee kentän aktiivien joukosta, mutta osittain ammattiliiton päädytään töihin sattumalta yhtenä potentiaalisena työpaikkana muiden joukossa. Urakiertoa ammattiliiton sisällä tapahtuu vähän. Asiamiehet kokevat työnsä aitiopaikkana suomalaisen yhteiskuntaan. Pron asiamiehillä ei kuitenkaan ole yhtenäistä kuvaa siitä, mihin suuntaan asiamiestyö Prossa on kehitymässä ja asiamiehet kokivat hyvin eri tavalla kuka heidän työtänsä linjaa ja ohjaa.

Nykyiset asiamiehet kokivat ammattiliiton houkuttelevana työpaikkana ja olivat jopa päämäärätietoisesti pyrkineet hakeutumaan liiton palvelukseen. Vaikka nykyiset asiamiehet kokivat ammattiliiton houkuttelevana työpaikkana, voi tämä tulevaisuudessa muuttua. Prolla on ollut jo nyt vaikeuksia rekrytoinneissa (Suihkonen 2012). Liittojen onkin hyvä ottaa huomioon kilpailu työvoimasta jatkossa.

Asiamiestyypit

Aineiston analyysin pohjalta muodostettiin viisi erilaista asiamiestyyppiä (taulukko 1). Asiamiesten identiteettityyppejä voidaan käyttää hyväksi ammattiliittojen ainoan tuotannon tekijän henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen ylläpitämisessä ja varmistamisessa. Asiamiestyyppiä voidaan pitää osittain yleispätevinä ja niitä löytyy laajemminkin ay-liikkeen piiristä. Tyypikuvaukset eivät ole toisiaan poissulkevia. Vaikka samanlaisia tyyppiä löytyy muualtakin, on mahdollista, että muualta löytyisi myös tyyppiä, joita ei Prosta löytynyt tai jokin tyypeistäni saattaisi jossain liitossa osoittautua epärelevantiksi.

Harrastaja on Pron asiamiesten yleisin asiamiestyyppi. Vastaajista 49 prosenttia valitsi tämän tyyppin itseään parhaiten kuvaavaksi. Huomioon otettavaa on, että vain 8 prosenttia keskustoimistolla töissä olevista asiamiehistä samaistuu harrastajatyyppiin. Tämä tukee myös Suihkonen (2012) kertomaa siitä, että keskustoimiston asiamiestehtävät ovat teoreettisimpia, joten niissä pohjakoulutuksen rooli korostuu. Lisäksi aluekeskuksessa työskentelevillä säilyy luontaisempi yhteys luottamushenkilöihin. Harrastajat saattavat edelleen kokea itsensä osittain luottamusmiehik-

ASIAMIESTYYPPI	KUVAUS
Harrastaja	Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska näin minulle tarjoutui mahdollisuus muuttaa harrastus työksi. Olenkin toiminut ennen liittoon töihin tuloa monissa liiton luottamus- ja järjestötehtävissä. Olen suorittanut opisto- tai keskiasteentutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon tai opiskelen niihin tällä hetkellä. Asiamiestyössä mielekkäintä on jäsenten kanssa asiointi ja heidän asioidensa hoitaminen. Asiamiestehtävät ovat vaihtelevia. Erityisesti koen onnistuvani työssä, kun saan jäsenen asiassa jäsenen kannalta positiivisen lopputuloksen aikaiseksi.
Palkkasotilas	Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska ammattiliitossa oli tarjolla pohjakoulutukseeni tai aikaisempaan työkokemukseni sopivia työtehtäviä. Koin, että koulutukseni antoi valmiudet toimia asiamiestehtävässä. Asiamiestehtävät koen monipuolisina ja haastavina. Nautin työssäni siitä, että saan soveltaa omaa osaamistani käytännössä.
Uraetenijä	Hakeuduin asiamiestehtäviin, koska olin tullut urani päähän muissa tehtävissä ammattiliitossa. Koin, että asiamiestehtävässä voisin saada uusia haasteita. Hakeuduin ammattiliittoon töihin alun perin siitä syystä, että liitossa oli tarjolla sopivia tehtäviä ja koin työsuhteen edut hyväiksi. Koen, että asiamiestyötehtävä on haastavaa mutta samalla nautin työskentelystä lähempänä jäsenpintaa. Koen työni mukavaksi.
Idealisti	Hakeuduin ammattiliittoon töihin, koska näen ammattiliiton kanavana yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja haluan tehdä työtä jolla on merkitystä. Ammattiliiton työntekijänä uskon ja koen vaikuttavani jäsentemme arkeen ja heidän elämäänsä. Koen työni ammattiliitossa haasteellisenä ja mielenkiintoisena. Näen ammattiliitot merkittävänä osana suomalaisen tasa-arvon ja hyvinvoinnin jakajana, nyt ja tulevaisuudessa, siksi haluan tehdä tätä työtä.
Kehittäjä	Ammattiliitto haki minut töihin. Luovana ja sosiaalisesti taitavana henkilönä työskentely asiamiehenä toteuttaa kahta päälinjaa. Voin kehittää omia sosiaalisen kanssakäymisen taitoja sekä luoda uutta tietopohjaa käyttäytymisen mekanismeista tosielämän tilanteissa samalla, kun hyödytän ammattiliittoa sen perustehtävässä ihmisten hyvinvoinnin kehittäjänä ja ylläpitäjänä.

TAULUKKO 1. Ammattiliitto Pron asiamiestyypit.

si. Osalla harrastajista onkin vaikeuksia erottaa työ ja harrastus toisistaan. Harrastajatyypin valinneiden vastaajien ikä-, sukupuoli- työkokemustekijät jakautuivat tasaisesti.

Palkkasotilaat näkivät itsensä ammattiliittoihin palkattuina ammattiasiantuntijoina: ”Mä olen kirjaoppinut, jota tämmöinenkin järjestö tarvitsee ja siinä mielessä sanon, että olen hired gun” (haastattelu 1). Palkkasotilaita löytyi perusjoukosta 30 prosenttia. Palkkasotilaat olivat kaikkein heterogeenisin joukko. Heissä oli sekä naisia että miehiä, he olivat kaiken ikäisiä ja töissä sekä aluekeskuksissa että keskustoimistossa. Heistä löytyi niin liiton aktiiveja, kuin myös muissa liitoissa töissä olleita ja muissa kuin asiamiestehtävissä töissä olleita. Myös heidän koulutustaustansa oli kaikkein sekalaisin. Tulevaisuudessa palkkasotilaiden määrä tulee todennäköisesti ohittamaan harrastajien määrän Pron asiamiehissä. Työ on ammatti- maista ja vaativaa asiantuntijatehtävää, jossa ei tule riittämään osaamiseksi se, että on ollut vuosikausia liiton aktiivi. Koulutuksen tulee tukea ammattia eikä enää tulevaisuudessa riitä edelliseen ammattiin suunnattu tutkinto vaan tulee olla koulutus, joka tukee juuri asiamiestyötä. Koulutustason ja perusvalmiuksien vaatimukset ovat nousseet.

Uraetenijät ovat siirtyneet ammattiliiton sisällä toisiin tehtäviin, yleensä niin sanotuista toimistotehtävistä asiamieheksi. Uraetenijä asiamiestyypin valitsi vain 16 prosenttia. Uraetenijät ovat useimmiten naisia. Tämä on osittain seurausta siitä, että niin sanotusti toimistotöissä on suhteellisesti enemmän naisia. Prossa toimistotehtävissä työntekijöistä naisia on 81 prosenttia (Ammattiliitto Pro ry 2012a). Toki on otettava huomioon, että asiamiestehtäviin ammattiliiton sisällä saatetaan siirtyä myös niin sanotuita spelialistitehtävistä kuten lakimiehistä. Uraetenijöille on ollut tärkeää edetä urallaan ja löytää haastavampia tehtäviä. Heitä on tuettava jatkosakin työssään ja siinä kehitymisessä. Haastatteluissa selvisi, että heidän kohdallaan on ollut nähtävissä, jopa kyllästymistä edellisiin tehtäviin. Rutiinitehtävien suorittaminen ei heille todennäköisesti ole riittävän haasteellista pitkällä tähtäimellä.

Idealisti- ja kehittäjätyypit ovat niin kutsuttuja yhden vastauksen tyyppejä, koska ne muodostuivat yhden yksittäisen vastaajan kuvauksesta. Idealistityyppi on selkeästi oma asiamiestyypinsä, joita Pron ja ammat-

tiliitojen asiamiehistä löytyisi todennäköisesti enemmänkin. Kehittäjätyypin kuvauksessa on vahvasti piirteitä sekä harrastaja- että idealistityypistä.

Kun erilaiset asiamiestyypit on tunnistettu, voidaan asiamiesten henkilöjohtamisessa huomioida eri tyyppisiä motivoivat seikat. Näin asiamiesten pitkiäkin työsuhteita voidaan ohjata siten, että asiamiehen motivaatio työhön säilyy yllä. Asiamiehillä on tarve myös edetä urallaan. Tämä näkyy voimakkaimmin uraetenijöillä. On myös havaittavissa, että tiettyyn asiamiestyyppiin samaistuvat henkilöt sijoittuvat ammattiliitossa tiettyihin tehtäviin, esimerkiksi harrastajat olivat useimmiten töissä aluekeskuksessa eli käytännössä Prossa sopimusala-asiamiehen tehtävissä.

Asiamiesten osaamisen ylläpitäminen

Kuten edellä on kerrottu, niin asiamiestyössä ei ole olemassa tarkkoja pohjakoulutus- ja ammattitaitovaatimuksia. Pron asiamiesten koulutustusta vastaa Pron jäsenistön koulutustusta. Yleisimmin uusilla asiamiehillä on tehtävään tullessaan ammattikorkeakoulutasoinen koulutus. Nykypäivän työelämän osaamisvaatimusten ja asiamiestyön kehittymisen kannalta on huolestuttavaa, että tutkintoon johtavia jatko-opintoja ei juuri suoriteta asiamiesten keskuudessa. Vain 10 prosenttia Pron asiamiehistä oli suorittanut jonkin tutkinnon työn ohella ja vastaajista 8,5 prosenttia opiskeli tällä hetkellä johonkin tutkintoon valmistavassa koulutuksessa. Samanaikaisesti asiamiehillä on pitkiäkin työsuhteita takana. Huolestuttavaa on, pystyvätkö asiamiehet ylläpitämään osaamistaan. Yksittäisiä kursseja suorittamalla voidaan toki saavuttaa tarkoituksenmukaisia laajempia kokonaisuuksia, antamaan valmiuksia työn suorittamiseen ja osaamisen ylläpitämiseen, mutta silti olisi tarpeellista löytää tutkintoon johtavaa koulutusta, joka palvelisi asiamiesten tarpeita.

Eläköitymisen myötä pula ammattitaitoisesta työvoimasta lisääntyy. Suihkosen mukaan tämä näkyy myös Prossa. Hänen mukaan on ollut vaikeuksia löytää asiamiehiä, joilla on alan työkokemusta muun muassa rakennusalalle ja muille teollisuuden aloille. (Suihkonen 2012.) Kilpailu työvoimasta aiheuttaa sen, että ammattiliittojen työnantajina on alettava miettimään, kuinka pitää kiinni ja kuinka löytää sopivia uusia henkilöi-

tä asiamiestehtäviin. Tulevaisuudessa liitoilla voi olla laajempia ongelmia osaavan työvoiman rekrytoinnissa ja nykyisen työvoiman osaamisen säilyttämisessä. Vaikka asiamiestehtäviin tullaan vielä pitkälti aktiivien joukosta uskon, että tulevaisuudessa myös suoraan sopivan koulutuksen saaneet ovat rekrytoinnin kohteena ammattiliittoihin. Varsinkin, kun ammattiliitoilla alkaa olla jo nyt vaikeuksia löytää sopivia henkilöitä asiamiestehtäviin.

Nygréinin (2012) mukaan asiamiehet oppivat työnsä hyvin pitkälle työn ohessa. Myös yksi haastatelluista nosti esille ajatuksen työssäoppimisesta: ”Päivä päivältä, mitä enemmän oppii niin huomaa, että sitä vähemmän ymmärrän koko systeemiä” (haastattelu 3). Onko siis niin, etteivät nykyiset koulutusorganisaatiot tarjoa sopivaa jatkokoulutusta asiamiestehtävissä oleville? Eikö nykyisin tarjolla olevissa koulutuksissa anneta valmiuksia asiamiestyössä vaadittaviin taitoihin? Ajatusta tukee muun muassa se, että asiamiehet hakevat lisäkoulutusta oikeustieteistä, yhteiskuntatieteistä ja kaupallisista aineista. Asiamiehet eivät myöskään selkeästi suuntaudu jatko-opinnoissaan tiettyyn suuntaan. Vaikka työ on hyvin sosiaalista ja ihmisten asioiden hoitoa, ei tämä kuitenkaan näy jatkokoulutusvalinnoissa. Enemmän haetaan syvällisempää tietoa asioista kuin taitoa hoitaa työtä. Asiamiesten jatkokoulutusvalinnat eivät vastaa asiamiestyössä vaadittaviin osaamisvaatimuksiin, joita ovat muun muassa kyky abstraktiin ajatteluun, käytännön ongelmanratkaisukyky, ilmaisutaidot sekä myötälämisen ja elämänhallinnan taidot. Lisäksi ay-liikkeessä tarvitaan työmarkkinaosaamista ja yleisosaamista muun muassa neuvottelu- ja viestintätaitoja. Näin ollen asiamiestyössä osaamistarpeet ja asiamiesten jatkokoulutusvalinnat eivät kohta toisiaan. Koska asiamiehet kuitenkin opiskelevat niin sanottuja kovia tieteenaloja, on asiamiehillä selkeä tarve hankkia niistä lisätietoa. Asiamiehille eivät siis riitä pelkästään sosiaalisia taitoja kehittävät opinnot.

Jatko-opintojen vähyyteen voi vaikuttaa myös ilmi tullut asiamiestyön raskaus, stressaavuus ja kiireisyys. Lisäksi syynä voi olla asiamiestyöhön liittyvä epäsäännöllinen työaika. Työpäivät voivat olla pitkiä sekä viikonloppu- ja iltatöitä on paljon. Asiamiehet eivät myöskään pysty ennakoimaan eteen tulevia työtehtäviä pitkällä tähtäimellä, mikä varmasti osaltaan

hankaloittaa tutkintoon johtavien pitkäkestoisten opintojen suorittamista. Asiamiestehtäviin olisikin tarpeen tarjota myös lyhytkestoisempaa täydennyskoulutusta korkeakouluissa. Esimerkki tarjottavasta koulutuksesta voisi olla käytännön järjestöosaaminen juristikoulutuksen suorittaneille. Koska kaikki haastatelluista olivat suorittaneet yksittäisiä kursseja työn ohella, ei kyse ole täydellisestä opintohaluttomuudesta, ja tarvetta jatko-opinnoilla ilmeisestikin on. Vaikka asiamiehet eivät juuri kouluttaudu työn ohessa, kokevat he kuitenkin asiamiestyön motivoivaksi työssä vaadittavan oman ajattelun vuoksi ja tämä tuo heille työhön myös mielekkyyttä.

Toimihenkilöunionin entinen toimittaja Taisto Sopanen on syksyllä 1999 todennut: ”Ei ammattiliitosta siirrytä yksityisen palvelukseen kovinkaan helposti. Kyllä sitä on vain, jatkettava loppuun asti, kun on tälle puolelle neuvottelupöytää asettunut” (Teknisten Liitto TL ry 2000, 210). Käytännössä ajatus siitä, että asiamies tullessaan liittoon sitoutuu valintaansa eläkkeelle asti, on nykypäivänä huolestuttavaa. Työpaikanvaihtoa ei Prossa tapahdu, käytännössä uusien ideoiden tuleminen muista liitoista ja yritysmaailmasta jää siis hyvin vähäiseksi. Tämä saattaa jopa seisahduttaa toimintaa. Samalla se asia kertoo asiamiesten sitoutuneisuudestaan työhönsä. Onko asiamiesten vähäinen jatkokouluttautuminen syy siihen, että asiamiehet eivät hakeudu muualle töihin? Vai eikö asiamiesten ammattitaidolle ole kysyntää muissa työpaikoissa?

Asiamiehillä on asiamiestehtävään tullessaan usein alkuperäistä ammatiaan vastaava koulutus. Koulutus vanhenee muutamassa vuodessa ja samaten edellisen ammatin osaaminen häviää. Kun asiamies ei kuitenkaan yhtä aikaa hanki lisäkoulutusta, niin aiheuttaako nykyinen työnantajien tutkinnon arvostaminen sen, etteivät asiamiehet yksinkertaisesti pysty hakeutumaan muualle töihin. Oma näkemykseni on, että asiamieskokemus on työmarkkinoilla arvostettua osaamista tiettyihin tehtäviin. Ajatusta tukee se, että esimerkiksi Pron työsuhdeneuvojina toimineet oikeustieteen ylioppilaat ovat hyvin sijoittuneet töihin muihin liittoihin ja työnantaja-järjestöihin. Sopasen näkemys ei enää nykypäivänä täysin pidä paikkaansa (emt.). Osittain toki asiamiesten sijoittumista liiton ulkopuolelle saattaa vaikeuttaa henkilöiden arvo- ja aatemaailma. Esimerkiksi työnantaja-puolelle siirtyminen merkitsisi samalla siirtymistä työskentelemään erilai-

sen arvomaailman pariin. Muuttaisiko palkkasotilaiden lisääntyminen liitossa asiaa?

Asiamiehet oppivat työssä tarvittavia taitoja työn ohessa ja yksittäisiä kursseja suorittamalla. Tämä ei täysin vastaa nykypäivän ammattimaisen vaativan asiantuntijatehtävän tarpeita. Kuinka varmistetaan, että asiamiehillä on työssä tarvittavat valmiudet riittävällä tasolla? Asiamiestyössä tarvittavat taidot ovat nimenomaan pääsääntöisesti käytännönläheisiä ja teoreettinen koulutus ei yksin riitä. Tätä tukevat myös osaamisvaatimukset.

Lopuksi

Lähdin opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa kehittääkseni itseäni. Minulla ei ollut tavoitteena, että tutkinto muuttaisi jotenkin työtehtäviäni tai edesauttaisi urakehitystäni. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot antoivat minulle työkaluja kehittämiseen. Opintojen aikana tehdyt opintotehtävät pakottivat minut kriittisesti miettimään työtäni ja tapaani työskennellä. Samalla opintojen myötä tutuksi tulleet kehittämismenetelmät antoivat työkalut muuttaa omaa ja joskus jopa muidenkin toimintaa haluttuun suuntaan. Opintojen myötä suhtautuminen omaan osaamiseen on tullut realistisemmaksi. Tiedän mitä osaan ja mihin pystyn.

Erilaisuuden ymmärtäminen nousi minulle päällimmäisenä ajatuksena Humakin opinnoista. Hyvin eritaustaisten opiskelijoiden kanssa toiminen oli omalta osaltaan haastavaa, mutta samalla palkitsevaa. Opinnot loivat läpileikkauksen koko järjestökenttään ja sen toimijoihin. Oli upeaa huomata kuinka ammattiliittokentän toimintaan saattoi saada ideoita ja menetelmiä esimerkiksi maahanmuuttajanuorten kanssa työskentelevältä. Vaikka erilaisista taustoista tulevat opiskelijat rikastuttivat opiskeluita, koen että tulevaisuudessa olisi parempi eriyttää nuoris- ja järjestötyön opinnot selkeämmin toisistaan. Tällä hetkellä opinnot palvelevat parhaiten nuorisojärjestöissä työskenteleviä. Sen sijaan muussa järjestökentässä toimiville opinnoissa aina välillä esiin tuleva nuorisopainotteisuus on turhauttavaa. Järjestöpuolen opinnot jäivät välillä syvyydeltään aivan perustasolle eivätkä siis vastanneet järjestöosajien tarpeita. Esimerkiksi järjestöjohtamisen kurssi keskittyi yhdistystoiminnan perusasioihin kun jär-

jestöpuolen opiskelijat odottivat syventävää kurssia järjestöjen johtamisen erikoispiirteistä. Näkemykseni mukaan laadun tasalaatuisuus olisi tärkein opintojen kehittämiskohde. Nyt eri opintokokonaisuuksien taso ja perustietoihin vaadittavat tiedot vaihtelevat suuresti.

Opinnäytetyöprosessi oli omalta osaltani oppimisprosessi. Tein ensimmäisen kerran elämässä laadullista tutkimusta ja jo tämä loi oman haasteensa tutkimukselle. Valitsin opinnäytetyöni aiheen täysin omasta kiinnostuksestani johtuen. Olen tehnyt kolmekymppiseksi varsin pitkän uran, kaksitoista vuotta, ammattiliiton palveluksessa erilaisissa asiamiestehtävissä sekä edunvalvonnassa että järjestöpuolella. Lisäksi toimin tällä hetkellä työpaikkani Ammattiliitto Pron toimihenkilöiden päälähtämismiehenä. Olen siis nähnyt asiamiestyön hyvät ja huonot puolet varsin laajasti. Kahdentoista vuoden työurani aikana eläköityminen on ollut runsasta ja tästä syystä olen seurannut läheltä uusien asiamiesten rekrytointia, perheydyttämistä ja työyhteisöön sopeutumista. Olen jo pitkään ollut kiinnostunut siitä, mikä tekee asiamiehen, kuinka asiamiestehtäviin hakeudutaan ja kuinka asiamiestehtävät ovat muuttuneet. Itselleni asiamiestyön tutkiminen antoi uusia näkökulmia omaan työhöni. Sain tilaisuuden tarkastella työtäni ulkopuolisen silmin ja reflektoida omia kokemuksiani asiamiestyöstä ja asiamieheksi kehittymisestä muiden asiamiesten ajatuksiin. Pääsin myös kurkistamaan asiamiestyön historiaan ja tulevaisuuteen. Opinnäytetyö oli minulle sarja oivalluksia työstäni. Oivalluksia pystyn käyttämään hyväksi sekä työssäni että henkilöstön päälähtämismiehenä.

Lähteet

Akava ry 2011. Puhelinmuistio 2011. Helsinki: Akava ry.

Anttila, Pirkko 2009. Taidon käsitteellistäminen. Onko se tekemistä vai puhetta? Lahden ammattikorkeakoulu Tutkimuspäivät 14-15.10.2009 alustukset. Hamina: Akatiimi Oy. Viitattu 2.4.2012.

http://www.lamk.fi/material/anttila_pirkko_taidon_kasitteellistaminen_2.pdf

Halla-aho, Sanna (toim.) 2010. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 2010. Puhelinmuistio 2011. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.

Kaunismaa, Pekka & Lind, Kimmo 2008. Generalisteja vai spesialisteja? Ammatillisen järjestötyön kvalifikaatioiden tarkastelua. Teoksessa Holopainen, Anne & Lind, Kimmo & Niemelä, Jorma (toim.) Ammattikorkeakoulut kansalaistoiminnassa. Oikeusministeriö julkaisu 2008:7. Humanistinen ammattikorkeakoulu Sarja C. Oppimateriaalit 16. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja 2008:15C, 110-123.

Mäki, Simo 2010. Toimintaympäristön muutos hyvinvointialalla haastaa järjestötyön osaamisvaatimukset. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö.

Nygrén, Reino. Järjestöpäällikkö (eläkkeellä), teknikko. Maaliskuu 2012. Helsinki. Tehnyt Taru Reinikainen. Muistiinpanot ovat tekijän hallussa.

Pron asiamiesten haastattelut 1-8. Tammi-helmikuu 2012. Helsinki. Tehnyt Taru Reinikainen. Tekijän hallussa.

Reinikainen, Taru 2012. Liiton miehet. Ammattiliitto Pron asiamiesten ammatti-identiteetti. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö. <https://publications.theseus.fi/handle/10024/44437>

Suihkonen, Jyrki. Sektoripäällikkö, OTK. Maaliskuu 2012. Helsinki. Tehnyt Taru Reinikainen. Muistiinpanot ovat tekijän hallussa.

Teknisten Liitto TL ry 2000. Teknisten Liitto 75 vuotta 1925 – 2000. Helsinki: Teknisten Liitto TL ry.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2011. STTK:n puhelinmuistio 2011. Helsinki: Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.

Pertti Paajanen

Kokeilumielellä ammattiliiton opiskelijajäsenenä

Johdanto

Työelämän ovia nyt kolkuttelevat opiskelijat ovat edeltäjiään vaikeammasa kilpailuasetelmassa: nuoret ammattilaiset käyvät kisaan työpaikoista, jotka ovat tyypillisesti epätyypillisiä, määräaikaaisia silppu- ja pätkätöitä. Aiempaa paremmin koulutetut osaajat pyrkivät yhä epävarmemmille markkinoille, joilla hyvä koulutus eivätkä kiitettävät arvosanatkaan enää takaa työpaikkaa. Tässä todellisuudessa on jatkuvasti läsnä epätietoisuus toimeentulosta, tulevaisuudesta ja omista oikeuksista.

Ammattiliitot haluavat olla vahvasti mukana nivelvaiheessa, kun suhteellisen selkeän opiskelujakson rinnalle alkaa rakentua näkymä työelämästä ja oman toimeentulon turvaamisesta. Ammattiliittojen toimintamalli ja jäsenyys on rakentunut kuitenkin pääasiassa toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden näkökulmasta. Kuinka ammattiliitto pystyy vastaamaan opiskelijoiden odotuksiin, tukemaan heitä työelämää kohti mentäessä ja toimimaan yhä pirstaleisemmaksi menevässä työsuhdekentässä?

Ammattiliitoilla on yhtäältä tarve turvata jäsentensä ammatillisen edunvalvonnan edellytykset riittävän jäsenmäärän turvin, ja toisaalta halu tarjota ohjausta ja tukea opiskelijoille työelämää koskevissa kysymyksissä. Lähestymistapa ammattiliiton jäsenyyteen on muuttunut yleisen yksilöllisyyden lisääntyessä yhteiskunnassamme. Elinikäisen yhteisöihin sitoutumisen ovat syrjäyttäneet omat projektit ja lyhytkestoiset hankkeet. Entistä useammin oma paikka yhteiskunnassa halutaan määrittää itse ja henkilökohtaisista lähtökohdista. Ammattiliitto tarjoaa kollektiivin, jonka rakenteen turvin tavoitellaan joukkovoimalla parempaa ansiotasoa ja työhyvinvointia laajemminkin. Mitkä kansanliikkeen keinot sitten purevat nykyisen opiskelijapolven tarpeisiin, jos merkitykset rakentuvat yksilöjen tarpeista?

Edellä kuvattuja kysymyksiä tarkastelin Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyössäni Askelmerkkejä ammattiliittoon – opiskelijoiden kokemuksia jäsenyydestään Julkisten ja hyvinvointialojen liitossa JHL:ssä. Työn tilaaja oli JHL, jonka sisäisessä keskustelussa oli jo muutaman vuoden ajan pohdittu opiskelijajäsenmallin toimivuutta. Tutkimuksessa käytettiin sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Määrällinen aineisto kerättiin marraskuussa 2011 verkkokyselyä, johon vastasi 441 JHL:n opiskelijajäsentä. Valtaosa vastaajista opiskeli toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa sosiaali- tai terveystieteiden alalla. Vastaajien suurin ryhmä muodostui 17–19-vuotiaista lähihoitajaopiskelijoista. Laadullinen aineisto koostui viiden järjestötyöntekijän haastattelusta. Kaikilla haastateltavilla on pitkä kokemus järjestötyöstä. Tämä artikkeli perustuu opinnäytteen tuloksiin ja niistä johdettuihin kehittämissuhteisiin.

Ammattiliiton palvelut ja niiden kiinnostavuus opiskelijoiden näkökulmasta

Ammattiliitot luovat kontakteja opiskelijoihin koulu- ja opiskelijatiedotustilanteissa, joita järjestetään oppilaitoksissa. Työelämätietoutta saatuaan opiskelijat liittyvät yleensä mielellään ammattiliittoon, sillä jäsenyys on ilmainen. Ja jäsenyys otetaan usein kaikilta sitä tarjoavilta liitoilta, sillä yli puolet kyselyyn vastanneista JHL-opiskelijoista kuului vähintään kahteen muuhun ammattiliittoon (Paajanen 2012, 53); jäsenyys on kulutus tavaraa. Opiskelijat suhtautuvat ammattiliiton jäsenyyteen kevyesti, eivätkä he halua sitoutua opintojensa aikana tiiviisti mihinkään liittoon. Ammattiliitot ovat opiskeluaikana vasta testissä ja niiden tarjoamia jäsenpalveluita vertaillaan.

Opinnäytteen tulosten perusteella JHL:n opiskelijat arvostavat liittymisvaiheessa erityisesti jäsenyyden maksuttomuutta ja ammattiliiton tarjoamaa turvaa jo opiskeluvaiheessa. Esimerkiksi JHL:n tarjoama jäsenvakuutus ja neuvonta työsuhtekysymyksissä on pantu merkille myös opiskelijoiden parissa. Liiton jäsenedut ja liittymislahja toimivat osaltaan liittymistä edesauttavina tekijöinä, mutta hyvin moni opiskelija koki vaikeaksi arvioida omaa motiiviaan liittymiselle; jäsenyys saattaa alkaa myös spontaan-

nisti innostavan markkinoijan tai opiskelijatovereiden esimerkin ansiosta. Tulosten perusteella opiskelijoiden liittymistä ei erityisesti vauhdita myöskään aatteellisuus tai perheen kehotukset järjestäytyä ammatillisesti.

JHL:n onnistumisina näyttäytyvät työelämätietouden välittäminen opiskelijoille ja riittävien osallistumismahdollisuuksien tarjoaminen (emt., 59). Eniten kehittämisen varaa liitolla olisi opiskelijoiden mielestä määräaikaisten työntekijöiden ja pätkätöitä tekevien edunvalvonnassa. Koska uusista työsuhteista jo yli puolet on määräaikaaisia, on luonnollista, että juuri epätyypillisten työsuhteiden problematiikka kiinnostaa työelämän tulokkaita.

Opiskelijat kokevat JHL:n jäseneksi liittymisen helpoksi ja liiton palvelut toimiviksi. Vastausten perusteella parantamistarpeita olisi osallistumisfoorumien löytymisen suhteen; varsin moni ei löytänyt itselleen sopivaa osallistumisväylää liiton tarjonnasta. JHL:n valtakunnallinen opiskelijajyhdistys ei näytä pystyvän ulottamaan toimintaansa riittävän kattavasti sen lähes noin 15 000 jäsenelle, vaikka osallistuminen tapahtumiin koettiin kohtuullisen helpoksi ja yhteydenpito sujuu. Opiskelijajyhdistys on jäänyt vastaajille etäiseksi eikä sen toimintaa ollut helppo arvioida.

Ammattiliittojen tavoitteena on tarjota myös eväitä ammatti-identiteetin rakentamiseen ja osaamisen vahvistamiseen. Näitä seikkoja – erityisesti omaan ammattiin liittyvää informaatiota ja toimintaa – opiskelijatkin pitävät arvossaan ja tärkeänä. Eri ammattiryhmien tasavertainen huomiointi ja tavoittaminen on monialaisen JHL:n erityinen haaste, sillä liitto solmii yli sata työehtosopimusta ja ammattinimikkeitä jäsenillä on liki 3000.

Yhteiskunnallisuus kiinnostaa, mutta puoluepolitiikka on vierasta

Vastaajilta tiedusteltiin myös heidän arvomaailmastaan ja tärkeinä pitämistä asioista. Arvoja mitannut kysymyssarja paljasti, että opiskelijat pitivät työllä onnistumista ja asioihin vaikuttamista sekä yhteiskunnallisia asioita tärkeinä, mutta puoluepolitiikka ei ole heidän vaikuttamiskansansa. Työntekijöiden asemaa edistetään paljon poliittisen päätöksenteon

kautta, joten tässä ammattiyhdistysliike on suuren haasteen edessä. Vastauksista oli nähtävissä, että mitä vanhemmasta vastaajasta on kyse, sitä enemmän hän arvostaa ay-liikkeen saavutuksia.

Ammattikorkeakouluopiskelijat ovat aineiston perusteella toisen asteen opiskelijoita vankemmin yhteiskunnallisia, yhteisöllisyyttä arvostavia ja perinteisen demokratian kannattajia – korkeampi kouluaste selittää tätä osittain, samoin se, että esimerkiksi yhteisöpedagogiopinnot antavat valmiuksia yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen toista astetta paremmin. Tässä on tunnistettavissa selkeä yhteiskunnallinen ja koulutuspoliittinen haaste, jotta koulutusasteesta riippumatta kansalaisilla olisi kiinnostusta, valmiuksia osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon.

Rivijäsenien lisäksi ammattiliitoissa tarvitaan suuri joukko vapaaehtoisia, jotka tuovat oman panoksensa yhteisten asioiden hoitamiseen. Ay-liikkeellä on suuri huoli nykyisten vastuuhenkilöiden ikääntymisestä, sillä uusia toimijoita ei ole helppo saada tilalle. Vastausten perusteella opiskelijoita kiinnostavat tehtävät liittyvät virkistys- ja opiskelijatoimintaan, ja myös luottamusmies- ja projektitehtävät osoittautuivat lähtökohtaisesti kiinnostaviksi. Huolestuttavana sen sijaan voi pitää tulosta, jonka mukaan perinteiset puheenjohtajan ja sihteerin järjestötehtävät kiinnostavat vain harvoja. Sitkeitä järjestöpuurtajia tarvitaan jatkossakin ylläpitämään rakenteita, vaikka hallinnointia yhdistyksissä pyritään keventämään.

Kaiken kaikkiaan JHL:n opiskelijajäsenet ovat jääneet plussan puolelle jäsenyydessään. Kolme neljästä vastaajasta oli vakuuttunut ammattiliiton tarpeellisuudesta elämässään siinä vaiheessa, kun paikka työelämässä järjestyi. Myönteinen signaali on myös se, että 70 prosenttia vastaajista on valmis suosittelemaan opiskelijajäsenyyttä muillekin. (Emt., 75.)

Askelmerkkejä ammattiyhdistysliikkeen opiskelijatoimintaan

Minkälaisen näköalan jatkosta näiden tulosten perusteella voisi rakentaa? Ammattiliiton näkökulmasta ei-toivottuna tulevaisuutena näyttäytyy sellainen opiskelijoiden joukko, joka ei kiinnostu lainkaan ay-liikkeen ajamista asioista eikä ole valmis jatkamaan jäsenenä ammattiin valmistumi-

sen jälkeen. On huolestuttavaa, jos opiskelijajäsenyydestä kehittyä kerta-käyttöhyödyke, johon ei ole muodostu minkäänlaista sidosta ja liitto jää etäiseksi. Jos ammattiliitto ei pysty jättämään kipinää jäsenyydestä ja kiinnostusta jäsenyyteen, kun paikka työelämässä aukeaa, on opiskelijatoimintaan kohdistettu panos mennyt suurelta osaltaan hukkaan.

Toivottu ja haluttu ay-liikkeen tulevaisuudenkuva voi rakentua sellaisen opiskelijatoiminnan varaan, jossa työelämän asioita voidaan käsitellä rennon kiinnostavasti, opiskelijoille luontevalla tavalla. Hyvien kokemusten perusteella osa mukana olijoista on valmis sitoutumaan pitkään jäsenyyteen. Kyselyn tulosten perusteella JHL on pystynyt tuomaan palveluillaan ja jäseneduillaan tiettyä turvaa ja ennakoitavuutta opiskelijajäsenilleen jo ennen työhön pääsyä; se on selkeä onnistuminen ammattiliitolta.

JHL:n kaltaisella asiantuntijaorganisaatiolla ei ole puutetta tiedosta, osaamisesta eikä materiaalista. JHL onnistuu hyvin työelämätietouden levittämässä, mutta opiskelijoiden vakuuttamiseen se ei vielä riitä. Opin- näytteen tuloksien perusteella jalkatyötä tulisi tehdä paljon nykyistä enemmän ja liikkeen pitäisi mennä lähemmäs opiskelijoita ja oppilaitoksia. Ay-liike ja sen tarjoama tuki työelämää kohti mentäessä pitäisi asemoida kiinteäksi osaksi oppilaskuntien toimintaa ja oppilaitoksiin tulisi rakentaa liiton opiskelijatoimijoiden verkosto. Tämän verkoston toimintaa liiton tulisi tukea nykyistä tuntuvammin taloudellisin ja toiminnallisoin resurssein.

Ammattiliittojen työssäkäyvät jäsenet pyritään kohtaamaan työpaikoilla, heidän ydinforumillaan. Aivan samoin opiskelijoiden kiinnittyminen ammattiliittoon tulisi rakentaa heidän oppilaitoksensa muodostaman napanuoran yhteyteen. Kiinnostuneimmat opiskelijat pitäisi pystyä haastamaan mukaan mielekkääseen toimintaan heidän omilla ideoillaan ja omista lähtökohdistaan. Juuri tässä onkin ay-liikkeellä oppimista: kuinka tehdä tilaa uusille ideoille ja toimintamalleille, jotka saattavat jopa radikaalisti haastaa vallalla olevia käsityksiä.

JHL:n valtakunnallisen opiskelijayhdistyksen toimintatapa kaipaa rinnalleen paremman vuorovaikutuksen turvaavia malleja: paikallisuus ja alueellisuus toiminnassa toisivat nykyistä paremmin kasvot ja nimet tutuiksi. Käytännössä tämä tarkoittaa jäsenyyttä paikallisissa yhdistyksissä valtakunnallisen opiskelijayhdistyksen sijaan. Näin vastuuhenkilöt saavat kasvot, ja

vuoropuhelu sekä yhteisöllisyys mahdollistuvat, kun välimatkat ovat koh-
tuullisempia.

Ay-liikkeen on oltava valmis myös hyväksymään erilaiset osallistumisen ja orientaation muodot sekä monenlaiset yhteiskunnalliset näkemykset. Osallistuminen on aiempaa useammin spontaania ja lyhytkestoista, ja sitä tapahtuu myös verkossa uusilla välineillä. Verkko-osallistuminen ja etä-osallistumismahdollisuus päätöksentekoon tulisi ottaa aktiiviseen käyttöön juuri opiskelijoiden yhdistystoiminnassa. Opiskelijoita varten pöytä pitäisi puhdistaa uuden tradition luomista varten – ay-liikkeen aiemmat saavutukset ja hyvät toiminnalliset resurssit luovat toimintaedellytykset uusille malleille. JHL onnistuu jo nyt rekrytoimaan noin 5000 opiskelijajäsentä vuosittain – voimavaroja tulee jatkossa kohdentaa entistä enemmän sisältöihin ja toiminnan laatuun jäseneksi liittymisen jälkeen.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon merkitys työelä- mässä

Mikä muuttui vai muuttuiko mikään osaltani Humakin opintojen myötä? Muuttuiko suhde työhön tai työyhteisöön? Ehkä suurin muutos on tapahtunut suhteessa kaikkeen uuteen ja ennakoimattomaan, sillä noita asioita-
han aikuisopiskelu harjoittaa. Työelämän muutokset eivät enää yllätä niin paljon kuin aikaisemmin, vaan pystyn oppimani perusteella paremmin en-
nakoimaan uusia tilanteita. Kouluttautuminen antaa myös valmiuksia pe-
rustella, taustoittaa ja raportoida aiempaa uskottavammin. Omasta mieles-
täni uskallan ja osaan ottaa kantaa aiempaa vankemmin, ja voin olla tar-
vittaessa eri mieltä – työnteko on nyt helpompaa, kun aikansa opetteli ja
pohti erilaisia prosesseja aikuisopiskelijana.

Opinnäytetyö sinänsä on näyteikkuna osaamiseeni työyhteisössä, sil-
lä onhan se konkreettinen työelämän kehittämistehtävä järjestötoimialal-
ta. Työni tuloksia kuunteli yhteensä parisataa ihmistä eri tilaisuuksissa. Se
että he käyttivät aikaansa työni tulosten kuulemiseen kertoo, että opin-
näytteen sivutuotteena tulleet hikipisarot eivät menneet hukkaan. Opin-
näytteeni kehittämis ehdotuksista on käyty keskustelua ja nyt ne ovat jat-

kojalostuksessa omassa organisaatiossani – tämä on opiskelun parhaita bonuksia, kun teoria palaa taas käytäntöön.

Mihin suuntaan ylempää tutkintoa voisi viedä? Olen pohtinut suomalaisen järjestöelämän rakenteita, jotka ovat monissa liittomuotoisissa järjestöissä pysyneet lähes muuttumattomana vuosikymmeniä ja pidempäänkin. Projektit ja hankkeet ovat muuttaneet sisältöjä, mutta tukevatko järjestörakenteet jäsenlähtöistä toimintaa? Yritystä on: liitoissa toteutetaan strategia- ja rakenneprosesseja, joilla pyritään vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin.

Humakin ylemmän tutkinnon opetussisältöihin voisi sisältyä kokonaisuus, jossa aikuisopiskelijoiden ja työelämälähtöisen kehittämistoiminnan synteinä syntyisi uusia malleja rakenteiksi. Humakin kouluttamat järjestötoiminnan ammattilaiset voisivat jatkossa haastaa konsuttitoimistot tuoreilla, innovatiivisilla malleillaan ja tarjota omilleen organisoitumisen tuoreita tuulia. Järjestötoiminta on paitsi aatteen paloa, mutta myös toimivia ja innostavia rakenteita, joita jäsenten uusi orientaatioperusta vaatii.

Lähteet

Paajanen, Pertti 2012. Askelmerkkejä ammattiliittoon – opiskelijoiden kokemuksia jäsenyydestään Julkisten ja hyvinvointialojen liitossa JHL:ssä. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK. <https://publications.theseus.fi/browse?value=Paajanen%2C+Pertti&type=author>

Vesa Peipinen

Kamppailuja tilasta ja oikeudesta kaupunkiin

Johdanto

Helsinkiläinen Oranssi aloitti toimintansa 1990-luvun alussa nuorten talonvaltausliikkeenä. Asuntopula yhdisti nuoria aktivisteja, suora toiminta ja kansalaistottelemattomuus koettiin ainoaksi tehokkaaksi vaikuttamiskeinoksi: jos asuntoja ei muuten saanut, niitä päätettiin vallata. Artikkelit pohjautuu Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön ”Oikeus kaupunkiin – Oranssi kaupunkiliikkeenä”, jossa tarkastellaan Oranssin toimintaa vuosina 1990-2012. Opinnäytetyö perustuu arkisto- ja haastatteluaineistoon sekä tekijän omiin kokemuksiin. Tarkastelu tapahtuu kolmesta näkökulmasta. Ensimmäisessä näkökulmassa tarkastellaan Oranssia osana suomalaista talonvaltausliikettä sekä kuvataan keskeisiä kaupunkikiistoja, joissa Oranssi on ollut osallisena. Toisessa näkökulmassa tarkastellaan Oranssin kulttuuritoimintaa ja toimintakeskuksia. Kolmas näkökulma tarkastelee Oranssin asumistoimintaa.

Oranssi on Suomen pitkäikäisimpiä kaupunkiliikkeitä. Oranssin toiminta osoittaa, että ruohonjuuritason toiminnalla on merkitystä ja sille on myös kaupunkien suunnittelussa luotava toimintaedellytyksiä. Kahden vuosikymmenen aikana suorasta toiminnasta ja talonvaltauksesta alkunsa saaneella Oranssilla on ollut aktiivinen rooli helsinkiläisessä kaupunkikulttuurissa ja kaupunkikuvassa. Hannah Arendtia mukaillen toiminta tarkoittaa uuden ja jonkin ennennäkemättömän prosessin aloittamista ja toimiessaan yhdessä ihmiset saavat aikaan jotain, joka vaikuttaa epätoivottuudelta. (Arendt 1958, 178-190.) Oranssi on tehnyt osallisuudesta käytännön toimintaa. Henri Lefebvren mukaan oikeudesta kaupunkiin on myös aika ajoin kamppailtava.

Talonvaltausta ja kaupunkikiistoja

Talonvaltaus on kuulunut eurooppalaisten kaupunkiliikkeiden toimintarepertuaariin 1960-luvulta lähtien ja se on ollut merkittävä kaupunkivaltavirta myös Suomessa. Taloja valtaamalla on pyritty vaikuttamaan mm. asuntotilanteeseen, hankkimaan toiminta- ja harrastustiloja, puuttamaan rakennetun ympäristön tuhoamiseen tai vaikuttamaan paikalliseen kaupunkipolitiikkaan. Monissa Euroopan kaupungeissa talonvaltausliikkeitä on ollut laajaa ja sillä on ollut kaupunki- ja kulttuuripoliittista merkitystä. (Mayer 2012, 44.) Talonvaltausliikkeen laajeneminen Suomeen ajoittuu yhteen 1970-80-lukujen vaihteen uusien ympäristöliikkeiden synnyn ja kaupunkikulttuurin murroksen kanssa (mm. Rasmus 2006).

Oranssi toi 1990-luvun alussa näkyvästi esiin nuorten asuntopulan valtaamalla tyhjillään olevia rakennuksia. Oranssilaisien ensimmäinen talonvaltaus tehtiin tammikuussa 1990 Helsingin Intiankadulla, jossa vallattiin kolme tyhjilleen jäänyttä puukerrostaloa. Syntyi talonvaltausliike Oranssi. Oranssin kannalta Kumpulan valtaus oli menestys ja osa valtaajista sai Intiankadulta asunnon. Kumpulan valtausta pidetään Oranssin toiminnan varsinaisena alkupisteenä ja esikuvana myöhemmille suoran toiminnan aktioille. Valtaukset saivat paljon julkisuutta, talonvaltausliikkeitä laajeni mm. Turkuun, Jyväskylään, Tampereelle ja Ouluun. Nuorten talonvaltaajien suosiossa olivat kaupungin tai suurten rakennusyhtiöiden omistamat kiinteistöt, jotka oli jätetty tyhjilleen odottamaan purkamista tai tuhoutumista. 1990-luvun alun laman oloissa vallattavaa riitti.

Oranssin rakennussuojeluvaltauksista näkyvimpiä oli Kokos Oy:n vanhan saippuatehtaan valtaus Helsingin Sörnäisissä toukokuussa 1991, valtaus kesti viikon ja siihen osallistui satoja nuoria. Haapaniemenkadun ja Sörnäisten rantatien kulmassa sijainneen tyhjillään olleen tehtaan omisti Haka Oy, joka aikoi purkaa tehtaan ja rakentaa tontille uuden pääkonttorinsa. Oranssin tavoitteena oli estää vanhan saippuatehtaan purkaminen. Oranssilaiset esittivät oman vaihtoehdon ja rakennukseen suunniteltiin monenlaista toimintaa: kulttuuritilaa, työpajoja, pienlehtitoimitusta, kirpputoreja, retkeilymajaa, kahvilaa ja konsertteja. Nuoret arkkitehdit tekivät

Kokostehtaan kunnostamisesta vaihtoehtosuunnitelman, joka julkaistiin näkyvästi Helsingin Sanomissa (HS 8.6.1990.) Kokos-tehtaan valtaus oli Oranssille vaikeampi kuin aikaisemmat valtaukset, koska vastassa oli suurliikeyritys ja suurimmat poliittiset puolueet kannattivat purkamista. Sittemmin rakennus suojeltiin ja se toimii nykyään Teatterikorkeakouluna.

Oranssin ensimmäinen toimintakeskus Putkinotko vallattiin toukokuussa 1991 Lepakossa järjestetyn konsertin jälkeen. Oranssin aktiivinen talonvaltauskausi kesti kolmisen vuotta. Talonvaltauksilla otettiin kantaa mm. asuntopulaan, rakennetun ympäristön suojeluun ja laajemmin kaupunki- ja kulttuuripoliittikkaan. Talonvaltausvaiheen jälkeen Oranssi suuntautui toisenlaiseen tapaan toimia: taloja ei enää vallattu vaan Oranssi tarttui itse toimeen ryhtymällä kunnostamaan vanhoja rakennuksia ja tiloja asumisen ja kulttuurin käyttöön. (Peipinen 1999.) Vanhojen rakennusten ja rakennetun ympäristön suojelu on ollut Oranssin toiminnan ydintä; Oranssi on ollut osallisena merkittävässä kaupunkiistoissa, esimerkiksi kiistat Sörnäisten Kokos-tehtaan kohtalosta, Tehtaankadun puutaloista ja Töölönlahden Makasiineista. Nämä kiistat ovat omana aikanaan herättäneet laajaa julkista keskustelua rakennetun ympäristön ja julkisen kaupunkitilan merkityksestä.

Eiran viimeisiä puutaloja ei päästy purkamaan hiljaisesti. Oranssilaiset eivät varsinaisesti vallanneet rakennuksia, vaan kiipesivät talojen katoille ja savupiippuihin ripustettiin talon suojelua kannattavia banderolleja: ”toiset rakentavat kulttuurikaupunkia, toiset purkavat sitä”. Pian julkisen tempauksensa jälkeen oranssilaiset jättivät taloista rakennussuojeluesityksen. Tarkoituksena oli estää rakennusyhtiö Skanska Oy:tä purkamasta taloja ennen kuin niiden rakennushistoriallinen arvo on selvitetty. Rahallista tukea oranssilaiset saivat elokuvaohjaaja Aki Kaurismäeltä, joka lahjoitti 10 000 markkaa Oranssille (HS 27.10.1997). Tehtaankadun puutalot purettiin kuitenkin jouluaattona 1998, mikä oli pettymys Oranssin aktiiveille.

VR:n makasiinit olivat varastorakennuksia Helsingissä Mannerheimintien varrella vastapäätä Eduskuntataloa suunnilleen nykyisen Musiikkitalon paikalla. Makasiinit oli päätetty purkaa uuden Musiikkitalon tieltä, mikä aiheutti paljon vastustusta. Pro Makasiinit -liike oli Töölönlahden

ja Töölönlahden Makasiinien säilyttämisestä kiinnostuneiden ihmisten ja tahojen yhteenliittymä. Makasiiniliikkeen vaatimuksena oli rakennusten suojelu, mutta myös monipuolisempi kaupunki- ja kulttuuripolitiikka. Kaupungin ytimessä sijainneisiin Makasiineihin oli syntynyt uudenlaista kaupunkikulttuuria kahviloineen, kirpputoreineen ja tapahtumineen.

Oranssi oli aktiivinen Makasiinien suojeluliikkeessä vuosina 1999-2002. Purkusuunnitelmien vaihtoehdoksi Oranssi ja Arkkitehtitoimisto Livady tekivät talkootyönä selvityksen Makasiinien hyödyntämisestä monikäyttöisenä julkisena kaupunkitilana. Livady kokosi tietoa rakennusten historiasta, rakenteesta ja teknisestä kunnosta sekä makasiineille syntyneistä uusista käyttötavoista. Tehtiin suunnitelma Makasiinien kunnostamisesta kansalaistoiminnan ja kaupunkikulttuurin käyttöön tapahtumakeskukseksi. (Makasiinit 2002.) Suunnitelmassa todettiin että Makasiinit olisi mahdollista kunnostaa kohtuullisin kustannuksin ja suhteellisen pienin korjauksin osaksi Helsingin ”uutta keskustaa”: Makasiinit nähtiin uuden kaupunkikulttuurin paikkana ja julkisena tilana, jolla tulisi olla erityinen sija Helsingin keskustan suunnittelussa ja Töölönlahden rakentamisessa. Makasiinit olivat ”kiista, vastaisku pönötykselle ja mielentila”, kuten kaupunkitutkija Panu Lehtovuori asian ilmaisi. Helsingin kaupunginvaltuusto kuitenkin päätti Makasiinien purkamisesta vuonna 2002.

Oranssin ensimmäinen toimintakeskus sai alkunsa spontaanista talonvaltauksesta. Keskiviikkona 23.5.1991 järjestettiin Lepakossa Tyhjäät talot täyteen -tukikonsertti. Satoja nuoria keränneen konsertin synnyttämissä tunnelmissa oli päätetty lähteä valtaamaan Helsingin Taksiautoilijoiden huoltoasema- ja toimistotaloa Meilahden Paciuksenkadulla. Tila saatiin lopulta käyttöön ja kunnostettiin vapaaehtoisvoimin nuorisokahvilaksi. Oranssin toiminta alkoi kehittyä laajemmin kulttuuritoimintaan. Oranssin toimintakeskukset ovat sijainneet Putkinotkon (1991-93) lisäksi vanhassa nuorisotilassa ja satamarakennuksessa (Skatta 1994-2003) sekä vanhassa 1960-luvulla rakennetussa ostoskeskuksessa (Hertsiga 2004-2007). (Peipinen ym 1999, 16-18.)

Aktiivisimman talonvaltauskauden jälkeen Oranssin toiminta keskittyi pitkälti Helsinkiin. Toiminta alkoi vakiintua ja kanavoitua myös asumistoimintaan. Vuoden 1992 tammikuussa Helsingin kaupungin

kiinteistölautakunta hyväksyi Oranssin vuokratarjoituksen kahdesta Kumpulan puutalosta. Vuokratut talot kuuluvat samaan Intiankadun ja Kustaa Vaasan tien kulmauksen pihapiiriin, jossa oranssilaiset tammikuussa 1990 tekivät ensimmäisen valtuuksensa. Kiinteistölautakunnan vuokraehtona oli, että Oranssi kunnostaa talot omalla kustannuksellaan. Tarkoituksena oli peruskorjata melko huonokuntoiset rakennukset nuorisoasunnoiksi omin voimin, ilman välikäsiä. Hanke nimettiin ”nuorten omatoiminen asuminen” -projektiksi. Kiinteistöjen hallintaa ja rahoituksen järjestämistä varten perustettiin osakeyhtiö Oranssi Asunnot Oy. Osakeyhtiö otti vastuun Oranssin toiminnan taloudellisista seuraamuksista, mm. vuokrasopimuksista ja pankkilainoista. Hankkeeseen saatiin avustusta Raha-automaattiyhdistykseltä ja pankista otettiin lainaa. Lainan takasivat neljä Oranssin keskeistä aktiivista sekä Suomen Demokraattinen Nuorisoliitto. Intiankadun rakennustyöt alkoivat keväällä 1992. Oranssin oma asuntotuotanto alkoi muotoutua.

Onnistuneen hankkeen jälkeen neuvottelut uusista kohteista olivat helppompia ja kaupunki käynnisti myös omistamansa vanhan rakennuskannan kartoittamisen. (Peipinen ym. 1999, 19.) Talonvaltauksiin ei enää tarvinnut turvautua. Seuraavaksi asumiskohteeksi tuli Herttoniemen siirtotalopuutarhan vieressä sijaitseva vanha puutalo. Oranssin kunnostamia rakennuksia sijaitsee eri puolilla Helsinkiä yhteensä kymmenen rakennusta, joissa on 65 asuntoa ja joissa asuu n. 110 asukasta (tilanne 7.5.2013). Asukkaiden rooli Oranssin asumistoiminnassa on suomalaisessa asuntotuotannossa poikkeuksellinen, asukkaat hallinnoivat ja ylläpitävät itse asuinyhteisöjään.

Oranssista kehittyi yhteisöllisen asumisen ja omaehtoisen rakentamisen kehittäjäryhmä. Samantapaisia kaupunkiliikkeitä on esimerkiksi Saksassa omaehtoisten rakentajaryhmien, Baugemeinschaftien, kehittymisen taustalla. Vastaavanlainen kehitys on nähtävissä myös muualla Euroopassa. Yhteisöllisiä ratkaisuja ajaneet urbaanit liikkeet sekä paikalliset ympäristöjärjestöt ja -ryhmät ovat omatoimisesti lähteneet hakemaan ekologisesti ja sosiaalisesti kestävästä elämäntapaa. Oranssi on toiminnallaan haastanut suomalaisen kaupunkisuunnittelun ja asuntotuotannon valtavirran ja tuonut esille toisenlaisia tapoja tuottaa kestävästä ja kohtuuhintaista asumista.

Oranssin hankkeita yhdistävä piirre on tyhjillään olevia kaupunkitilojen ja purku-uhan alla olevia rakennuksien hyödyntäminen uudessa käytössä. Oranssi on kunnostanut tyhjillään olevia rakennuksia ja kaupunkitiloja erilaiseen omaehtoiseen toimintaan ja asumiseen. Vanhasta huoltoasemasta, satamarakennuksesta, ja 1960-luvun ostoskeskuksesta kehittyi monimuotoisia ja urbaaneja nuorten kohtaamispaikkoja pienin resurssein. Toimintaa on ollut jopa autotallissa. Oranssin toiminta osoittaa, että rakennusten ja kaupunkitilojen tilapäiskäytöllä voi olla myös pysyvää kaupunkikulttuurista merkitystä, samaan tapaan kuten monissa Euroopan kaupungeissa, esimerkiksi Amsterdamissa ja Berliinissä.

Osallisuus on myös vastarintaa

Omaehtoisuus, itse tekeminen sekä toiminnan omaehtoistuminen ovat ilmiöitä, jotka ovat viime aikoina enenevästi nousseet esiin eri yhteiskunnallisen tutkimuksen aloilla. Miten ne näkyvät Oranssin toiminnassa? Kahden vuosikymmenen aikana suorasta toiminnasta ja talonvaltauksesta alkunsa saaneella Oranssilla on ollut aktiivinen rooli kaupunkikulttuurissa ja kaupunkikuvassa. Kysymys kaupunkitilasta ja kaupunkilaisten oikeudesta käyttää kaupunkitilaa ja ottaa sitä haltuun on monella tapaa keskeinen aihe. Ranskalaisen sosiologi Henri Lefebvre popularisoi 1960-luvun lopulla käsitteen ”oikeus kaupunkiin”. Lefebvren klassisen määritelmän mukaan kaupunkitila on sosiaalisten ja kulttuuristen konfliktien, mahdollisuuksien ja ponnistelun arvoinen tila. Lefebvren käsitteen keskeinen sisältö on, että kaupunki on asukkaidensa yhteinen tila (oeuvre) jota yhdessä rakennetaan ja käytetään.

Olen tulkinut oppinnäytetyössäni käsitettä osallisuuden näkökulmasta – ymmärrän Lefebvren tarkoittavan ennen kaikkea kaupunkilaisten mahdollisuuksia osallistua kaupunkitilan määrittelyyn ja sitä koskevaan päätöksentekoon. Kaupunkilaisilla on oikeus käyttää kaupunkia ja kaupunkitilaa tuottaakseen itselleen arkielämän edellytyksiä. Kaupunkilaisella on oikeus elämään kaupungissa, oikeus olla kaupunkilainen. (Lefebvre 1996, 158.)

Osallisuudella tarkoitetaan kansalaisten mahdollisuuksia vaikuttaa yhteiskunnan ja elinympäristön kehittämiseen ja päätöksentekoon. Kaupunkisuunnittelussa osallisen käsite otettiin käyttöön vuoden 2000 voimaan tullessa maankäyttö- ja rakennuslaissa. Lain mukaan kaupunkilaisille tulee turvata oikeus osallistua oman elinympäristönsä suunnitteluun ja asuinympäristöä koskevaan päätöksentekoon. Kansalaisvaikuttamisen ja osallistumisen avulla kyseenalaistetaan, määritellään ja oikeutetaan kaupunkitilan käyttöä. Kaupunkitilassa on kysymys myös tilaan ja tilan tuottamiseen olennaisesti liittyvästä vallankäytöstä.

Osallisuus voi olla myös vastarintaa. Anu Gretschel ja Tomi Kiilakoski ovat kiinnittäneet huomiota siihen, että osallisuus ymmärretään kovin kapeassa merkityksessä ja osallisuudelle annetaan raamit, joiden puitteissa odotetaan kaupunkilaisten toimivan. Demokratiassa toimimisen mahdollisuuksia tulisi olla tarjolla monipuolisesti, edustuksellisuuden ja muiden osallisuutta lisäävien toimien lisäksi siihen kuuluu myös ajoittaisen vastarinnan mahdollisuus. (Gretschel & Kiilakoski 2012, 251). Don Mitchell korostaa Lefebvrea mukailen, että kaupungin tulisi olla paikka, missä on erilaisuutta ja missä ihmisillä on mahdollisuus ilmaista mielipiteitään sekä toteuttaa itseään (Mitchell 2003, 17–23). Julkiseen kaupunkitilaan sijoittuvat tilan haltuunotot, talonvaltauksset tai kaupunkitilaan liittyvät performanssit, kuten kadunvaltauksset ja mielenosoitukset, muistuttavat siitä, että kaupunki on olemassa ihmistä varten, kuten Castells asian ilmaisee.

”For, only if we are able to understand how people create cities
might we be able to create cities for people” (Castells 1983, 21).

Yhtenä kaupunkitilan ja osallisuuden määrittelijöinä ovat suoran toiminnan kaupunkiliikkeet. Kaupunkiliikkeet ovat yhteiskunnallisia liikkeitä, joiden avulla kaupunkien asukkaat tavoittelevat vaikutusvaltaa omassa asuinympäristössään. Manuel Castellsin mukaan ruohonjuuritason liikkeillä on merkitystä kaupunkitilaan, koska kaupungit ovat rakentuneet sosiaalisten prosessien, konfliktissa olevien sosiaalisten intressien ja arvojen

tuloksena ja Castells näkee kaupunkiliikkeet urbaanien ympäristöjen keskeisinä toimijoina, jotka on nostettava sosiologisen tutkimuksen ytimeen. (Castells 1983, 67-72.)

Omaehtoinen ja vapaaehtoisuuteen pohjautuva kansalaistoiminta ja toiminnan omaehtoistuminen ovat ilmiöitä, jotka ovat viime aikoina enenevästi nousseet esiin eri yhteiskunnallisen tutkimuksen aloilla ja julkisessa keskustelussa. Osallistuminen on saanut uusia muotoja perinteisten osallistumiskanavien rinnalla ja uudet politiikan muodot - kuten uudet kaupunkiliikkeet ja kaupunkitapahtumat – ovat korvanneet osin heikkenevää edustuksellista demokratiaa. Näissä liikkeissä ja toiminnassa korostuvat toimijoiden omaehtoiset lähtökohdat, jotka haastavat vallitsevia arvoja ja esittelevät toisenlaisia tapoja vaikuttaa. Kaupunkiliikkeiden tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, että perinteiset muodot osallistumiselle, vaikuttamiselle ja omaehtoiselle toiminnalle eivät enää päde samoin kuin ennen (mm. Rinne 2011).

”Oranssi ei ole järjestö vaan paikka”

Lefebvren mukaan oikeudesta kaupunkiin on myös aika ajoin taisteltava ja kamppailtava. Tässä on ollut myös tutkimustyöni jännite ja mielenkiinnon kohde: olen kuvannut Oranssin aktiivien kamppailuita kaupunkitilassa ja oikeudesta kaupunkiin. Ryhtyessäni tutkimustyöhön eräs Oranssin aktiivi totesi: ”Oranssi ei ole järjestö vaan paikka”. Mielenkiintoiseksi tutkimuskohteeni on tehnyt Oranssin toiminnan suhde kaupunkitilaan. Oranssi on rakentanut toimintamahdollisuuksia, omaehtoisen toiminnan politiikkaa ja urbaania tee-se-itse-kulttuuria, jolla on ollut myös pysyvää merkitystä. Kaupunki on kamppailun tila, mutta samalla myös kaupunkikulttuurin, viihtymisen ja hyvän elämän mahdollistava tila, jossa on oltava tilaa myös omaehtoiselle toiminnalle ja erilaisuudelle, Lefebvreä ja Mitchellä mukaillen.

Klassisessa kaupunkiesseessään Lewis Mumford näki kaupungin ”kollektiivisen draaman näyttämönä” ja ”urbaanina draamana”, ja kritikoii kaupungin suunnittelijoita ja päättäjiä kaupungin, ja kaupunkitilan sosiaalisen merkityksen unohtamisesta. (Mumford (1937) 2007, 86-89) Samal-

la kun Oranssi on konkreettisesti rakentanut toimintamahdollisuuksia ja tilaa kaupungissa omaehtoiselle toiminnalle, oranssilaiset ovat hahmottaneet omaa käsitystään siitä, mitä on kaupunki ja kaupunkilaisuus. Kaupunkia ei rakenneta pelkästään ylhäältä käsin, vaan kaupunkilaisten toiminnalla on tärkeä merkitys uudistusten aikaansaamisessa. Oranssin toiminta osoittaa, että toiminta kaupunkiympäristön puolesta voi olla tuloksellista, sillä on merkitystä ja sille on myös kaupunkien suunnittelussa luotava toimintaedellytyksiä.

Toiminnalla en tarkoita mitä tahansa puuhastelua, vaan Hannah Arendtin ajatusta seuraten toiminta tarkoittaa uuden ja jonkin ennen näkemättömän prosessin aloittamista, ja toimiessaan yhdessä ihmiset saavat aikaan jotain, joka vaikuttaa epätodennäköiseltä. (Arendt 1958, 178-190.) Oranssi on tehnyt osallisuudesta - Arendtin ajatuksen mukaisesti - käytännön toimintaa.

Olen tarkastellut Oranssin toimintaa kansalaisvaikuttamisen ja osallisuuden näkökulmasta. Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnot ovat tarjonneet minulle sopivan areenan minua kiinnostavan aiheen tutkailuun ja innostanut myös kaupunkiliikkeiden kansainväliseen tutkimustietoon tutustumiseen. Kaupunkiliikkeet ovat suomalaisessa tutkimuksessa vähän tutkittu alue ja kansalaistoiminnan rooli jää tutkimuksessa ja opetuksessa usein vähälle huomiolla. Tätä soisi alan oppilaitoksissa enemmän korostettavan. Päivi Uljas toteaa, että ”kansalaistoiminnan tutkiminen saattaa syventää näkemystä yhteiskunnallisten muutosten syistä ja seurauksista, sillä sosiaalinen todellisuus rakentuu ihmisten keskuudessa, heidän toiminnassaan ja mielissään.” (Uljas 2005, 238.) Opinnäytetyöni aineisto on toimitettu Kansan Arkistoon mahdollisia jatko-opintojani tai muita aihepiiristä kiinnostuneita tutkijoita varten. Suomalaisen talonvaltausliikkeen historia on edelleen kirjoittamatta. Myös Oranssin tarina jatkuu, ja tätä artikkelia kirjoittaessani Oranssi kunnostaa uutta toimintakeskusta Helsingin Suvilahdessa.

Lähteet

Arendt, Hannah 2002. *Vita Activa. Ihmisenä olemisen ehdot.* Tampere: Vastapaino.

Castells, Manuel 1983. *The City and the Grassroots.* University of California Press.

Kiilakoski, Tomi & Gretschell, Anu 2012. Muistiinpanoja demokraatio-pitunnista. Millainen on lasten ja nuorten kunta 2010-luvulla?. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusverkosto. Verkkojulkaisuja 57.
http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/muistiinpanoja_demokraatio-pitunnista.pdf

Lefebvre, Henri 1996. *The Right to the City.* Teoksessa Kofman, Eleonore & Lebas, Elizabeth (toim.). *Writings on cities.* Oxford: Blackwell Publishing, 147-159. (Alkuteos *La Droit á la ville* 1967. Paris Anthropos.)

Mayer, Margit 2012. Hausbesetzungen als poltische Aktionsform seit den 1970er-Jahren. Teoksessa Nussbaumer, Martina & Schwartz, Werner Michael (toim.). *Besetzt! Kampf für Freiräume seit den 70ern.* Czernin Verlag GmbH und Wien Museum. 44-51.

Mitchell, Don 2003. *The Right to the City. Social Justice and the Fight for Public Space.* New York: The Guidford Press.

Mumford, Lewis (1937) 2007. *What is City?.* Teoksessa Le Gates Richard T. & Stout Frederic (toim.) *The City Reader: Fourth edition.* London and New York: Routledge, 86-89.

Peipinen, Vesa 2012. *Oikeus kaupunkiin! - Oranssi kaupunkiliikkeenä. Opinnäytetyö.* Humanistinen ammattikorkeakoulu.
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45981/Peipinen%20Vesa%202012..pdf?sequence=1>

Peipinen, Vesa 2009. Kill Citystä Satamaan. Nuorten omaehtoisten tilojen helsinkiläinen perinne. Artikkelinä Oranssi ry:n verkkosivut www.oranssi.net (katsottu 1.4.2013).

Peipinen, Vesa & Lehtinen, Pekka & Paju, Maija & Porkola, Pilvi 1999. Oranssi ry - nuorten oma asuntotuotanto. Ympäristöministeriö ja Rakenustieto Oy. Tampere: Tammer-Paino.

Rasmus, Ari 2006. Uudet liikkeet. Radikaali kansalaisaktivismi 1990-luvun Suomessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print.

Rinne, Jarmo 2011. Henkilökohtaistuva politiikka. Tutkimusmatkoja refleksiiviseen kansalaistoimintaan. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere: Tampereen Yliopistopaino - Juvenes Print

Uljas, Päivi 2005. Taistelu sosiaaliturvasta. Ammattiyhdistysväen toiminta sosiaaliturvan puolesta 1957-1963. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Sanomalehtiartikkelit

HS 26.1.1990. Oranssi valtasi talon Helsingissä

HS 8.6.1990. Arkkitehtiopiskelijat tekivät Sörnäisiin varjosuunnitelman

HS 24.5.1991. Oranssi valtasi itselleen toimintakeskuksen

HS 24.12.1998. Tehtaankadun puutalot jäivät jyrän alle

HS 5.5.2005. Oranssi ry osti viisi puutaloa Helsingiltä.

Muut lähteet

Makasiinit 2002. Arkkitehtitoimisto Livady & Oranssi ry. Tutkielma VR Makasiinien kunnostamisesta. Verkkojulkaisu www.livady.fi/makasiinit.

Maankäyttö- ja rakennuslaki perusteluineen (1999). Edita: Helsinki.

Marjo Kolehmainen

Uusiutuva koulu ja nuorisotyö – Nuorisotyöntekijä koulussa on kasvattaja ristiaallossa

Johdanto

Artikkeli perustuu yhteisöpedagogi (ylempi AMK) opinnäytteeseeni, joka käsittelee nuorisotyöntekijyyttä ja nuorisotyötä koulussa ammatillisen identiteettiteorian kontekstissa. Opinnäytteessä tarkastelin koulussa nuorisotyötä tekevien ammatillista identiteettiä heidän itsensä kokemina. Opinnäytteessäni haastattelin koulussa toimivia nuorisotyöntekijöitä Kouvolasta, Kokkolasta ja Jyvässeudulta. Haastateltavien organisaatio oli kunnan nuorisotyö. He toimivat sekä koulussa että nuorten vapaa-ajalla kuten nuorisotilalla. Opinnäytteeni tulosten lisäksi artikkeli heijastelee nuorisualan kehittäjän työni kautta tulevia havaintoja nuorisotyön ja koulun yhteistyöstä; mitkä ovat työn mahdollisuudet sekä kehittämishaasteet. Artikkelissäni pohdin muutosta niin suomalaisessa peruskoulussa kuin nuorisotyössä, nuorisotyöntekijöiden ja nuorisotyöalan valmiuksia vastata muutoksiin. Koululla viittaa artikkelissäni peruskouluun. Nuorisotyötä tarkastelen ammatillisen nuorisotyön ja kunnallisen nuorisotyön viitekehyksessä.

Nuorisotyö koulussa ei ole uusi asia. Nuorisotyöllä ja koululla on pitkä kokemus yhteistyöstä. Molemmat ovat toimineet aloitteentekijöinä yhteistyössä. Kumpikin on tehnyt pitkälti yhteistyötä omien etujensa näkökulmasta. Molemmat toimijat niin opetushenkilöstö kuin nuorisotyöntekijät toimivat samojen lasten ja nuorten kanssa melko yhdenmukaisten tavoitteiden eteen: kasvattaa nuorista vastuullisia aikuisia. Molempien säädöksissä on samansuuntainen tavoite aktiivisesta toimijuudesta sekä viime vuosina korostunut tavoite nuorten osallisuudesta ja osallistamisesta

heitä koskeviin asioihin. Usein kuitenkin koulun lakisääteiset tehtävät ja toimintakulttuuri periaatteineen on sanellut yhteistyön mahdollisuudet, mikä on saanut nuorisotyöntekijät kokemaan alisteisuutta. Kouluun ei ole ollut helppo mennä koulun ”ulkopuolisten” ammatillisten kasvattajien erilaisten toimintatapojen kanssa, jonka vuoksi yhteistyössä on edetty varovasti – koulun rakenteiden ehdoilla.

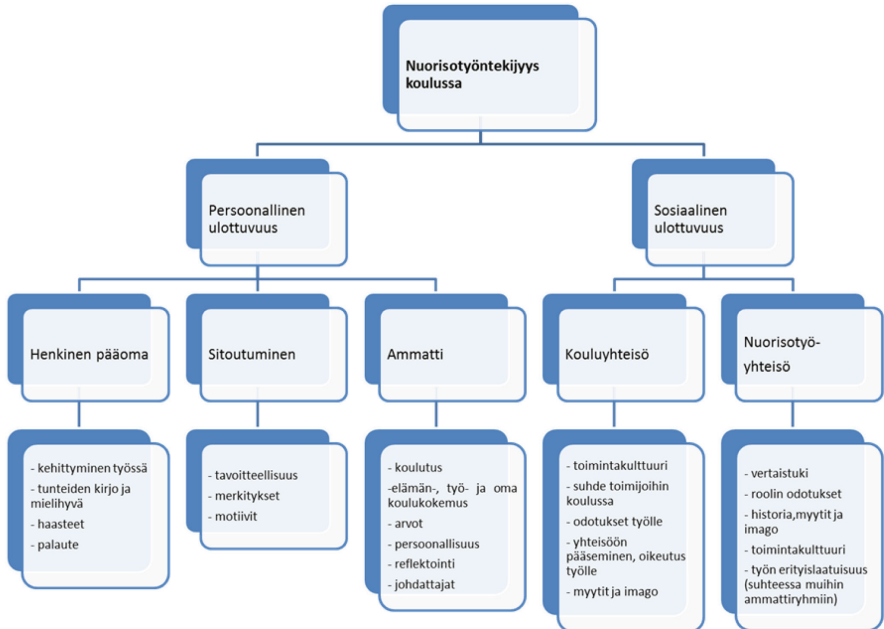
Yhteistoiminta on syventynyt 2000-luvulla ja saanut uusia muotoja. Työ on muuttunut tavoitteellisemmaksi ja nuorisotyöntekijät ovat nostaneet rooliaan kasvattajina yhdessä koulun arjessa opetushenkilöstön kanssa. Koulu on avautunut uusille toimijoille. Koulu on saanut uusia piirteitä perinteisen formaalin tiedonjakajan roolinsa rinnalle. Koulu on nuorille suuressa määrin joksikin tulemisen paikka. Oppimisen lisäksi koulu on nuorille sosiaalinen toimintaympäristö, jossa oppiminen tapahtuu vertaisryhmissä. Nuorisotyöntekijät ovat uuden edessä muodostaessaan ammatillista identiteettiään kasvatuskumppaneina koulun opetushenkilöstön kanssa. Tavoitteena on rakentaa yhdessä yhteisöllinen ja osallistava kouluympäristö nuorten aktiivisen toimijuuden tukemiseksi. Koulu, jossa nuoria kuullaan, aikuiset välittävät ja ovat läsnä. Tällaisessa koulussa nuorilla on mahdollisuus osallistua koulun arjen rakentamiseen.

Tulevaisuuden kouluissa tarvitaan yhteisöllistä pedagogiikkaa monialaisena yhteistyönä. Yhteisöllinen pedagogiikka pohjautuu nuorisotyön ammatilliseen osaamiseen. Nuorisotyötä koulussa tehdään yhteisöllisen pedagogiikan työotteella. Kouluyhteisössä yhteisöllinen pedagogiikka rakentuu kuuntelemisen ja välittämisen kulttuurina, joka näkyy läsnäolona kohtaamisissa ja vuorovaikutustilanteissa yhteisön jäsenten välillä. Välittäminen on yhteiseen vastuuseen kasvattamista ja opettamista yhdessä toimimalla ja vuorovaikutuksessa. Välittäminen synnyttää yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys edistää aktiiviseksi kansalaiseksi kasvua. Kouluissa on tarve pedagogiikalle, joka viipyilee ja pysähtyy. Nuorilla on tarve keskustella, ihmetellä ja perehtyä heitä ympäröiviin asioihin. Koulu yhteisönä on nuorille kokemisen ja suuressa määrin joksikin tulemisen kasvupaikka.

Yhteisöllinen pedagogiikka kiteytyy luottamuksen, yhteisöllisyyden ja osallisuuden pedagogiikkaan, jossa ytimessä on yhteisön jäsenten osalli-

suus kouluyhteisössä. Nämä yhteisöllisen pedagogiikan tavoitteet ja arvot kasvatuksessa pohjautuvat nuorisotyön teoriataustaan.

Ammatillisen identiteetin rakenteet



Kuvio 1. Nuorisotyöntekijän ammatillisen identiteetin rakentuminen.

Opinnäytteessäni muodostin kuvan koulussa toimivien nuorisotyöntekijöiden ammatillisesta identiteetistä. Muodostamastani hierarkkisesta rakenteesta ilmenee koulussa nuorisotyötä tekevien ammatilliseen identiteettiin vaikuttavia tekijöitä (kuva 1). Malli kuvaa koulussa nuorisotyötä tekevien ammatillisen identiteetin rakentumista ja esittelee niitä kokemuksia ja tekijöitä, jotka vaikuttavat ammatilliseen identiteetin rakentumisen taustalla.

Mallin rakenteet tulevat minä-identiteetin teoriasta, jossa ihminen rakentaa identiteettiään persoonallisten ja sosiaalisten ulottuvuustekijöiden vaikutuksesta. Koulussa nuorisotyössä toimiville työ antaa henkistä pää-

omaa, mikä saa heidät sitoutumaan työhönsä ja viihtymään. Työ tuntuu tärkeältä, koska he tuntevat itsensä tarpeellisiksi. Ammattiryhmään kuuluminen vahvistaa heidän itsetuntoaan, työ kasvattaa heitä ihmisinä ja rikastuttaa elämää tarjoamalla erilaisia kokemuksia ja elämyksiä. Työssä he kuuluvat nuorisotyöntekijöiden ammattiryhmään, jonka toimintaan he ovat samaistuneet ja jonka arvoja he tunnustavat. He määrittävät itsensä ryhmään tiettyjen piirteiden perusteella. Heillä on työssään esikuvia, joiden pioneerityö ja aikaansaannokset ovat heille merkityksellisiä. Nuorisotyötä koulussa on kehitetty viimeisimmän kymmenen vuoden aikana useilla hankkeilla, joista on dokumentoitu kokemuksia. Reflektoiminen kehittää heidän ammatillisuuttaan, jolloin he tulevat tietoisiksi omasta osaamisestaan sekä tavoitteidensa saavuttamisesta henkilökohtaisesti ja ammatillisesti.

Ammatillinen identiteetti rakentuu vuorovaikutuksessa niillä kentillä, joilla työntekijä toimii. Nuorisotyöntekijä toimii kouluyhteisössä, mutta samaistuu toisaalla olevan nuorisotyöyhteisön toimintaan. Kouluyhteisö, siihen liittyvä toimintakulttuuri, historia ja sen toimijat asettavat odotuksia nuorisotyöntekijälle, joka tulee osaksi kouluyhteisöä toteuttamaan omaa ammatillista toimintaansa, mutta ei täysin samaistuu yhteisön normeihin. Nuorisotyöntekijällä on tavoitteidensa toteuttamiseksi tarve tulla hyväksytyksi yhteisössä, joten hän sovittelee omaa toimintaansa kouluyhteisöön ja hakee oikeutusta työllensä. Oikeutuksen saamiseksi hän osoittaa teoillaan, omalla osaamisellaan sekä ammatillisen taustayhteisön tuella, että kouluyhteisössä on hänen toiminnalleen tarvetta yhteisten tavoitteiden toteutumiseksi. Hän odottaa saavansa tukea nuorisotyöyhteisöltä, jonka toimintaan ja arvoihin hän ammatissaan samaistuu ja sitoutuu. Tuella on merkitystä työmotivaatioon. Nuorisotyöyhteisöllä on omat traditiot toimintakulttuurissaan. Traditiot ovat mahdollisuus, mutta samalla myös haaste kouluyhteisössä toimimiseen, jolla ovat omat perinteensä. Näiden tekijöiden vaikutuksesta nuorisotyöntekijä koulussa prosessoi kuvaa ammatillisesta identiteetistään, jossa hän vastaa itselleen kysymyksiin, mihin minä kuulun, kuka minä olen, millaista toimintani on ja millainen on asemani. Identiteetti rakentuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa,

joten kouluyhteisön toimijoilla ja heidän odotuksillaan on merkitys nuorisotyöntekijyyden rakentumiseen koulussa.

Muodostin haastateltavien kokemuksista identiteetin teoriaa luoden persoonallisen ulottuvuuden alle kolme ja sosiaalisen ulottuvuuden alle kaksi alaluokkaa (ks. kuvio 1). Koulussa nuorisotyötä tekevillä painottui persoonallinen ulottuvuus, joka näyttäytyy vahvana usein heikon profession ammateissa, mitä nuorisotyön sen aseman ja rakenteen perusteella voidaan todeta olevan. Motivaatio työhön tulee suurelta osin persoonallisista intresseistä, samoin työssä saatu asema ja arvostus ovat persoonallisen ulottuvuuteen painottuvia. Ammatillisen identiteetin ylläpitäminen edellyttää jatkuvaa oman työn pohdiskelua ja yleensä muutos työyhteisössä tai ympäristössä aiheuttaa identiteettipohdinnan. Selkeät professionaaliset strategiat ja työtä tukevat kansallisen ohjauksen rakenteet vahvistaisivat nuorisotyöntekijöiden ammatillista identiteettiä ja selkeyttäisivät työnkuvaa kasvattajana kouluissa.

Nuorisotyöntekijä koulussa

Informaalin kasvattajuuden taidot olivat osa koulussa nuorisotyötä tekevien koulutuksen kautta saamaa ammatillista osaamista. Ennen kaikkea informaali kasvattajuus on osa nuorisotyön teoriaa ja menetelmällisyyttä. Se muodostaa nuorisotyön yhteisöllisen pedagogiikan toimintakulttuurin, jonka haastateltavat ammatillisessa identiteetissään ovat omaksuneet.

Nuorisotyöntekijät ovat siellä, missä nuoret ovat. Koulussa ovat kaikki nuoret, minkä vuoksi koulu paikkana houkuttaa nuorisotyön tekemiseen ja koko ikäluokan tavoittamiseen. Nuorisotyöntekijät koulussa nostivat keskeisimmäksi taidoksi nuorten kohtaamisen, johon ammatillinen nuorisotyö perustuu. He tunnistivat myös työn yhteiskunnallisen merkityksen kasvattaa nuorista aktiivisia kansalaisia, mutta se ei noussut tärkeimpänä esiin arjen työssä. Aktiivinen kansalaisuus näyttäytyi pitkän aikavälin tavoitteena ja lähinnä siinä tarvittavien sosiaalisten taitojen tukemisenä. He painottivat työssään menetelmänä keskustelua ja dialogista suhdetta nuoriin kasvatussuhteen luomisessa. Työn keskiössä olivat nuoret ja heidän hyvinvointinsa. Yhteisön ja ryhmän vaikutus nuorten hyvinvointiin

ja kasvuun jäi usein taka-alalle. Perinteisesti nuorisotyöntekijöiden ammatillisuuden ydinosaamista ovat ryhmät ja ryhmädynamiikan tuntemus. Koulussa työ saattoi huomaamatta painottua yksilökeskeiseen ajatteluun. Nuorisotyöntekijän koulussa toteuttama pedagogiikka saa olla ammatillisuuteen nojaten rohkeasti yhteisölähtöistä ja -keskeistä. Yhteisötyöskentelylle on tilausta kouluissa, kun tarkastellaan nuoren koulussa kokemia pahoinvoinnin lähteitä, esimerkiksi kiusaamista.

Nuorisotyöntekijältä vaaditaan ympäristössä kuin ympäristössä todellista ammattitaitoa kohtaamiseen ja suhteen luomiseen nuoreen ilman, että siihen sisältyy velvoite- tai kontrollielementti: näin myös koulussa. Nuorisotyöntekijän vahvuus koulussa on vapaaehtoisuuteen perustuva kasvatussuhte. Se asettaa nuorisotyön sosiaalisen asiantuntijuuden kentällä asemaan, jota muilla lähiammattiteilla kuten opettajilla ei ole. Informaalilla kasvattajalla haasteeksi muodostuu hahmottaa nuoren oman tilan raja, ollakseen lähellä nuorta, mutta silti tunkeilematta. Ammattitaitoa on tunnistaa hetket, jolloin nuori tarvitsee ja haluaa aikuisen vierelleen. Nuorisotyöntekijät koulussa kertoivat tarinoissaan erilaisista keskustelutaidon ja -tyylien hallitsemisesta ja ”pelisilmästä” liikkeussaan koulun käytävillä ja välitunnilla tarkoituksenaan olla läsnä nuoria varten.

Sosiaalipedagogiikka näkyy koulussa toimivien nuorisotyöntekijöiden tavoissa toimia ja tehdä työtä. Sosiaalipedagogiikassa pyritään sosiaalisten ongelmien ehkäisyyn ja lievittämiseen pedagogisilla keinoilla. Sosiaalipedagogiikka lähtee kriittisen pedagogiikan tavoin nuoren arjen käsittelystä, omista kokemuksista ja todellisuudesta. Nuori nähdään oman elämänsä parhaana asiantuntijana. Nuori saavuttaa elämänhallinnan arjen ongelmien keskellä tapahtuvissa oppimis- ja kasvuprosesseissa. Keskeistä on elämänhallinnan tukeminen ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja palauttaminen. Se tehdään rohkaisemalla kohtaamaan arjen ongelmat ja hakemaan niihin ratkaisumalleja. Ongelmien hahmottaminen koulussa keskittyy ympäröivään yhteisöön kuten koko luokkaan. Yhteisöön on pysyttävä vaikuttamaan pedagogisilla ratkaisuilla. Pelkät käväisyt nuoren rinnalla eivät riitä luottamuksellisen kasvattajasuhteen luomiseen. Sosiaalipedagogisesti toimiva nuorisotyöntekijä toimii koko persoonallaan työssään. Hänen ei tarvitse yrittää piilottaa omaa minuuttaan, kokemuksia tai pel-

kojaan saavuttaakseen nuoren luottamuksen tai saadakseen nuoren kiinnostuksen. Sosiaalipedagogiikan sisäistäneen nuorisotyöntekijän työtöteessa dialogin lisäksi keskeistä on toiminnallisuus ja innostaminen. Sosiaalinen vaikuttaminen jäsentyy työssä ohjauksena, herättelynä ja innostamisena. Innostamisessa herätetään nuorten tietoisuus ja saadaan heidät toimimaan oman hyvinvointinsa eteen. Sosiaalipedagogiikan teoria muodostaa nuorisotyön ytimen yhteisöllisen pedagogiikan toimintakulttuurissa. Sitä ilmentävät nuorisotyöntekijöille luonteavat tavat toimia koulussa innostajan, mahdollistajan ja osallistajan rooleissa. Toiminnalla tavoitellaan yhteisöllistä toimintakulttuuria, jossa on mahdollisuus kasvaa yksilöksi yhteisön tuella. (Hämäläinen & Kurki 1997.)

Kriittisen pedagogiikan kasvatusteorian avulla voidaan syventää nuorisotyöntekijöiden ammatillisen identiteetin mukaista yhteisöllisen pedagogiikan toiminnan tarkastelua koulussa. Kriittisen pedagogiikan tausta näkyy nuorisotyöntekijän työn tavoitteissa; koulussa nuorisotyöntekijän tehtävä on olla nuoren äänitorvi ja ehkäistä kiusaamista.

Kiilakoski (2007, 67–73) on tiivistänyt Freiren kasvatuseräjättelua teeseiksi, joiden näkymistä avaan koulussa tehtävän nuorisotyön ja yhteisöllisen pedagogiikan näkökulmasta:

1) Kasvatus lähtee nuorten kokemasta maailmasta. Lähtökohta on nuoren oma tulkinta tilanteesta, hänen omat kokemuksensa ja niistä keskusteleminen. Nuorten kanssa hyödynnetään heidän arkikokemustaan. Tärkeimmäksi työkaluksi nuorisotyöntekijällä koulussa muodostuu kysymys ”Mitä sulle kuuluu?” Olennaista on sama kieli nuorten kanssa. Nuorisotyöntekijät kokevat koulussa haasteeksi uskottavuutensa, joka johtuu heidän nuorisoslangimaisesta kielenkäytöstään sekä siitä, että heidän työtään ohjaamaa teoriaa ei tunnusteta. Taitava nuorisotyöntekijä osaa kääntää kieltään eri ammattilaisten kanssa sopivaksi. Nuorisotyöntekijöiltä puuttuu oma kieli tai he eivät tunnista oman kielensä erityisyyttä eivätkä siten voi sitä kehittää ja arvostaa. Nuorisotyöntekijät puokevat tavoitteensa koulun kielelle. Niitä ovat oppimisvaikeuksien tukeminen tai poissaolojen vähentäminen, kun kasvattajan roolissa esimerkit tarkoittavat nuoren itsetunnon ja kaverisuhteisen tukemista. Ne ovat oppimisvaikeuksien ja pois-

saolojen takana olevia syitä. Halutaan varmistaa, että koulu ymmärtää ja hyväksyy nuorisotyöntekijän toiminnan.

2) Kasvatus on dialogia. Dialogissa heittäydytään tilanteeseen, joka vaatii rohkeutta kohdata, kuunnella ja arvostaa nuorta. Silloin on hylättävä varmat rakenteet ja siedettävä omaa epävarmuutta. Ohjauksen tilalle tulee läsnäolo, ihmisenä toimiminen muiden joukossa. Dialogissa kukaan ei ole kaikkietävä, vaan jokaisella on tietoa ja oikeus saada äänensä kuuluviin. Huumori on osa dialogia, jonka avulla voidaan eläytyä tilanteisiin ja nähdä todellisuus toisella tavoin. Nuoret arvostavat sitä, että nuorisotyöntekijät nauravat heidän kanssaan. Tämä kävi ilmi opinnäytteessäni kerättyssä aineistossa.

3) Kasvatus on toivon ilmapiirin luomista. Nuorisotyöntekijät tsemppaavat nuoria, jotta nuorille syntyy ymmärrys omien valintojen ja tekojen vaikutuksista asioihin. Nuorisotyöntekijä kasvattajana avaa ovia monille eri mahdollisuuksille, jotka voivat toteutua. Nuorisotyöntekijän tehtävä on uskoa nuoren menestykseen, vaikka nuori ei sitä itse joka hetki uskoi-sikaan. Nuorisotyöntekijän on kyettävä näkemään nuoren ulkoisesta olemuksesta, käytöksestä ja niihin liittyvistä kulttuurin tarjoamista valmiista tulkintakategorioista huolimatta pintaa syvemmälle. Mustiin pukeutunut nuori kuuntelee blackmetallia, jonka sanoma on melankolinen ja itse-tuhoisa, mutta se ei tarkoita, että nuorella ei olisi tulevaisuudensuunnitelmia.

4) Kasvatus on erilaisuuden arvostamista ja monenlaisen kasvun tukemisesta. Tämä mainitaan nuorisolaissa. Koulussa luokitellaan nuoria esimerkiksi arvioinnin perustella, mikä tekee nuorista hyviä (hikkejä) ja huonoja (pellet tai luuserit). Sen lisäksi kansallisuus ja seksuaalisuus ovat luokitteluna ajankohtaisia tämän päivän nuorten yhteisöissä. Luokittelu ja siihen liitettävät voimakkaat normit luovat odotuksen käytökselle ja olemukselle. Luokitteluun liitettävät normit saattavat estää nuorta toimimasta ryhmässä omana itsenään. Kriittistä pedagogiikkaa edustava nuorisotyöntekijä neuvoo kehittämään kykyä tunnistaa erilaisuutta. Erilaisuus ei saa tuottaa eriarvoisuutta erilaisten nuorten välille. Eriarvoisuutta pyritään kitkemään pois. Erilaisuuden arvostaminen ja normien tunnistaminen on osa

nuorisotyön ammattikäytäntöä, joka kehittyy nuorisotyöntekijällä kokemuksen myötä.

5) Kasvatus valtauttaa ja saa ihmiset näkemään itsensä ja ympäristönsä uudella tavalla. Nuorisotyöntekijät koulussa innostivat nuoria toimimaan, tuntemaan ympäristöään ja tutkailemaan koulua ihmetellen. Tutkailu tarkoittaa maailman kriittistä tarkastelua myös sen suhteen, miten ympäristö vaikuttaa omaan itseensä. Olemassa oleva koulu ei voi olla ainut vaihtoehto käytäntöineen, jos tarkoitus on kasvattaa tulevaisuuteen aktiivisia kansalaisia. Koulussa on paljon nuorta passivoivia käytäntöjä. Nuorisotyöntekijä on usein arka innostamaan nuoria, koska hän pelkää syytöksiä opetushenkilöstöltä. Näiden mukaan nuorisotyöntekijä olisi aikaansaanut nuoren toiminnan ja syöttänyt nuorille omia ajatuksiaan nuorten toteutettavaksi. Sen vuoksi kehittämistä olisi laajennettava koko yhteisöön, eikä kohdistettava yhteisöllistä pedagogiikkaa ainoastaan nuoriin.

6) Osallisuus on mahdollisuutta toimia. Osallistavat käytänteet ovat kriittisen pedagogiikan keskiössä, mikä on koulussa tehtävän nuorisotyön yhteisöllisen pedagogiikan kantava ajatus. Valtaa jaetaan nuorillekin, vaikka ohjaustilanteissa nuorisotyöntekijällä on enemmän kykyä jo elämänkokemuksensa vuoksi vaikuttaa tilanteisiin. Osallisuuden keskiössä ovat nuoren kokemus kuulluksi tulemisesta ja yhteisön vuorovaikutus. Nuoren kokemus ja ymmärrys omasta roolistaan yhteisössä on lähtökohta osallisuuteen. Jokaisen omalla käytöksellä ja asenteella on vaikutus ryhmän toimintaa mahdollistavana tai estävänä.

Koulussa nuorisotyötä tekevien ammatillinen identiteetti

Opinnäytteeni mukaan nuorisotyöntekijät koulussa joutuvat käsittelemään useita ristiriitoja rakentaessaan ammatillista identiteettiään. Ristiriitojen synty voidaan tulkita koulun formaalin ja nuorisotyön informaalin kasvattajuuden sekä vastaavien toimintakulttuurien, jäykän ja dynaamisen, välisen ristiriidan aiheuttamina jännitteinä. Molemmilla ammattiryhmän toimijoilla on sama tavoite kasvattaa nuoresta aktiivinen kansalainen, mutta menetelmät ovat erilaiset. Nuorisotyön identiteetti joutuu ristiriitaiseen asemaan koulun toimintakulttuurissa. Nuorisotyöntekijät tuovat

kouluun omalla ammatillisella osaamisellaan näkökulmaa, joka osoittaa, että koulu ei toimi pelkästään rakenteisiin nojaavana instituutiona. Koulu on myös yhteisö, jonka toiminta vaatii dynaamista otetta.

Toistaiseksi nuorisotyöntekijät seilaavat koulussa vielä ristiaallokossa kasvattajan ammatillisen identiteettinsä vahvistamiseksi ja lunastamiseksi. Koulussa nuorisotyöntekijät hakevat paikkaansa muiden kasvattajien joukossa. He pyrkivät muodostamaan kuvaa identiteetistään oman ammattialansa ja koulun muodostamien odotusten, haasteiden ja mahdollisuuksien maailmassa. Identiteettiprosessi ei saa tukea nuorisotyöalan heikosta legitimoidusta asemasta, mikä ylläpitää ristiriitaisuuden aallokkoa kasvattajan aseman ja oikeutuksen lunastamiseksi koulussa.

Vapaan dynaamisen toimijan ja valmiiden toimintarakenteiden ristiriita

Koulun kontrolloidussa tilassa kohtaavat nuorten kanssa nuorisotyöntekijä dynaamisen vapaan tilan toimijana ja jähmeä kontrolloitu toimija kuten opetushenkilöstö. Nuorisotyö edustaa tiettyä vapautta, sillä nuorisotyön eetos nousee nuorista itsestään, vapaaehtoisuudesta osallistua. Tästä muodostuu toimijoiden kohtaamisiin jännitteitä, jotka käynnistävät nuorisotyöntekijän identiteettiprosessin. Nuorisotyöntekijät eivät tunnista tiede- ja teoriaperustaa, joka heidän työtään ohjaa ja muodostaa heidän kasvatustuutensa taustateorian. Työlle haetaan oikeutus ja lunastus tekojen kautta, mutta syvempi ymmärrys itsellä ja muilla ammattiryhmillä jää etäiseksi. Koulussa työtä tekevällä nuorisotyöntekijällä on heikko professionaaliin rakenteisiin, kuten ohjaaviin asiakirjoihin, perustuva asema, mikä vaikeuttaa myös vahvan ja vakaan ammatillisen identiteetin muodostamista.

Kasvattaja vai palvelun tuottaja

Koulussa nuorisotyöntekijät pohtivat oman kasvattajan roolinsa lunastamista ja oikeutusta. Nuorisotyötä koulussa tekevät ovat omasta mielestään kasvattajia, jota he perustelevat työnsä tavoitteilla, menetelmillä ja arvoilla. He ovat tavallisia aikuisia, sopivan tiukkoja kasvattajia pilke silmäkulmassa, hyviä tyyppisiä, kuuntelijoita ja kantajia, kuten haastateltavat itses-

tään kertoivat. Kasvattajan roolia osoittavat myös ammatillinen koulutus, ammatin hallinnollisten rakenteiden tuoma asema ja ammatillista nuorisotyötä ohjaavat säädökset. Kasvatuskumppanuuden toteuttaminen opetushenkilöstön kanssa vaatii yhteistä aikaa ja keskusteluja luottamuksen löytymiseksi. Nuorisotyöntekijältä edellytetään koulun toimintakulttuurin tuntemista, mikä asettaa lainalaisuuksia yhteistyölle ja nuorisotyön toiminnalle sekä käynnistää identiteettipohdinnan.

Mikäli nuorisotyöntekijällä ei ole riittävästi resursoitu työaikaa koulun toimintakulttuurissa elämiseen, hänen roolinsa koulussa jää nuorisotyön menetelmällisyyden ja palvelujen tuottajaksi. Yhteistyö ei syvene ja etun asiantuntijuuden väliseksi yhteistyöksi ja mahdollista kasvatuskumppanuutta. Toiminnan järjestäjän rooli on osa nuorisotyönhistoriaa, joka nuorisotyöntekijöihin liitetään. Historiaa ei voi muuttaa. Palvelumuotoilla ja tuotteistamisella mielikuvaa voidaan muuttaa.

Asiantuntija vai väärinymmärretty uhri

Nuorisotyöntekijät kouluissa halusivat säilyttää työnkuvansa vapauden ja joustavuuden sekä saada oikeutuksen ja julkisesti arvostetun aseman työleen koulussa. Nuorisotyöntekijät pohtivat, että työn dokumentoiminen työtä mallintamalla saattaisi kadottaa työn dynaamisuutta, joka on työn vahvuus. Pohdinnassa oli myös toinen näkökulma: dokumentointi avaisi työtä ymmärrettäväksi muille koulun ammattiryhmille ja toisi oikeutusta työlle koulussa. Tämä ristiriita sai heidät kokemaan olevansa koulussa sekä asiantuntijoita että uhreja.

Haastatellut kokivat olevansa asiantuntijoita. He olivat ammatillista nuorisotyötä edustavia ja toteuttavia ammatillaisia, joiden ammatillinen identiteetti rakentui ammatillisesta nuorisotyöntekijyydestä. Asiantuntijuutta vahvisti kouluyhteisössä työstä saatu hyvä ja eteenpäin kannustava palaute, joka osoitti työn tarpeellisuutta. Samaan aikaan he kokivat olevansa uhreja. He kokivat usein tulevansa väärinymmärretyiksi joutuessaan pitkään ja toistuvasti perustelemaan sekä osittain myös puolustamaan toimintaansa koulun toimintakulttuurissa varsinkin työn alkuvaiheessa.

Tuloksen tekijä vai innostava muutosagentti

Koulussa nuorisotyöntekijät sitoutuvat kasvattajina nuoren kohtaamiseen, jotta nuori löytää vertaisryhmänsä ja omat vahvuutensa. Toissijaisesti he kohtaavat nuoren koulun suoristuskeskeiseen ja arviointiin perustuvan tuloksellisuuskulttuurin tuloksen tekijänä. Tavoitteena on saada nuorelle päättötodistus peruskoulusta. He innostivat nuoria, tukivat opiskelumotiivaation löytymistä ja tsemppasivat opiskelualmiuksissa, jotka ovat tärkeitä nuoren koulumenestyksen kannalta. Roolissa sitoudutaan olemaan kasvattajia koulun tavoitteen ja päätehtävän opettamisen huomioiden.

Kasvattaja ja tuloksen tekijä eivät ole ainoita ristiriitaa identiteetissä aiheuttavia rooleja. Nuorisotyöntekijän on koulussa pystyttävä kasvattajana toimimisen lisäksi toimimaan innostajana ja muutosagenttina koulun toimintakulttuurissa, jotta työlle asetetut tavoitteet toteutuisivat. Työnkuvas- sa ei riittänyt pelkästään nuorten innostaminen, vaan innostamista tarvittiin koko yhteisössä.

Kehittäjän ja muutosagentin roolit eivät ole helppoja nuorisotyöntekijöille koulun perinteisessä toimintakulttuurissa. Koulun käytävillä on liikehdintää, jonka energia tulisi tunnistaa ja suunnata toisin. Kohtaamisissa käytävillä ja luokissa tapahtuu paljon oppimista elämästä ja itsestä.

Yksin sankarina vai yhdessä yhteisönä

Nuorisotyöntekijä saa pääsääntöisesti työstään koulussa kiitosta ja kehuja, mikä motivoi työntekoon – koulussa nuorisotyöntekijästä tulee sankari. Nuorisotyö on tullut ihmisten ilmoille, jolloin tulokset, menetelmät ja osaaminen näkyvät muillekin kuin nuorille. Aikaa oli kuitenkin vaikea jakaa opettajanhuoneessa keskusteluun oman työn tavoitteista eri ammattikuntien kesken. Nuorisotyöntekijät kokevat opettajanhuoneen itselleen toissijaisena paikkana, tärkeintä ovat nuoret ja heidän kohtaamisensa. Koulun toimintakulttuurissa on totuttu yksin puurtamiseen. Aina nuorisotyöntekijä ei tiedosta mahdollisuuksiaan koulun toimintakulttuurin kehittämiseen tai ei näe työnsä kiinnittymisen hankaluuden tai identiteettipohdinnan johtuvan toimintakulttuurista – nuorisotyöntekijä on ammatillisen identiteettinsä perusosaamiseltaan ryhmässä toimija ja ryhmän voimaan uskova. Katsotaan suoraan työn tavoitteeseen eli nuoriin, ja keinot

unohtuvat. Tiedostettuna tehtävänä nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi nuorisotyöntekijällä tulisi olla koko yhteisön kehittäminen, mikä tarkoittaa monialaista yhteistyötä ja jaettua asiantuntijuutta sekä kehittävää työtä yhteisön innostamiseksi.

Ristiveto nuorisotyöntekijyyden merkityksistä koulussa ja yhdenmu-
kaisen tahtotilan puuttuminen oman nuorisotyöalan ammattiryhmän kes-
kuudessa hidastaa ja osittain estää nuorisotyön asiantuntijuuden vahvistu-
mista kouluissa. Toimialalla ei ole yhdenmielisyyttä, onko nuorisotyönte-
kijän paikka koulussa. Tilanteessa nähdään riskejä, jotka liittyvät nuoriso-
työn erityisyyteen ja nuorten vapaaehtoiseen osallistumiseen. Vaarana on,
että kouluissa olevat jäävät edelleen yksittäisiksi yksinäisiksi sankareiksi.

Nuorisotyöntekijä koulussa on yhteisöllisen pedagogii- kan osaaja

Työmuodon mallintaminen auttaa nuorisotyöntekijöitä profession raken-
tamisessa ja oman paikan lunastamisessa kouluyhteisössä. Nuorisotyö kou-
lussa toteuttaa yhteisöllistä pedagogiikkaa.

Nuorisotyöntekijät tukevat työllään koulun kasvatus- ja opetusteh-
tävää. Heillä on vahva informaalinen kasvattajan ote. He toimivat koulun
sosiaalisessa tilassa. Nuorisotyöntekijät tukevat nuoren kasvua ja kehitys-
tä kasvussa aktiiviseksi toimijaksi ja kansalaiseksi. Nuorisotyöntekijöiden
työn tavoitteeseen kuuluu nuorten yksilöllisen kasvun tukeminen, yksilön
tukeminen ryhmän jäsenenä ja ryhmäprosessin vahvistaminen. Nuoriso-
työntekijät koulussa rakentavat yhteisöllisyyttä edistämällä yhteisön jäsen-
ten vuorovaikutusta ja mahdollisuuksia osallistua sekä kuulluksi tulemisen
tunnetta.

Nuorisotyöntekijä koulussa on elämän taitojen kasvattaja, läsnä oleva
aikuinen, innostaja, ohjaaja ja koordinaattori. Roolit tulevat esiin työteh-
tävien kautta, joita nuorisotyöntekijöillä kouluissa on. Työtehtävät koulus-
sa ovat:

- yksilön- ja ryhmäohjaamiseen liittyviä kuten opetussuunnitel-
man aihekokonaisuuksien toteuttamista
- kerho ja harrastustoiminnan järjestämistä ja niihin ohjaamista

- tapahtumien toteuttamista yhdessä nuorten ja henkilöstön kanssa
- kiusaamisen ehkäisemistä ja siihen puuttumista
- yhteydenpitoa vanhempiin
- tulevien 7. luokkalaisten tutustuttamista kouluun ja tukea heitä pääsemään yhteisön jäseniksi mm. tutustumispäiviä järjestämällä
- luokka- ja ryhmähengen rakentamista erilaisten harjoitteiden ja keskustelujen avulla nuorten kanssa
- vaikuttajaryhmien kuten oppilaskunnanhallituksen ja tukioppilaiden toiminnan ohjaamista
- välitunnilla nuorten kanssa olemista ja keskustelemista sekä samalla turvallisuudesta huolehtimista
- nuorten kanssa olemista ja heidän tapaamistaan koulupäivän aikana eli olla saatavilla juttukaveriksi jakamaan ideat, ilot ja surut nuoren kanssa

Nuorisotyöntekijän ammatillista ydinosaa on nuorten kohtaaminen epävirallisissa tilanteissa vapaaehtoisuuteen perustuen, taito jututtaa ja keskustella nuoren kanssa, kiinnostus nuoren asioita kohtaan, taito innostaa nuorta toteuttamaan ideoitaan ja itseään, nuori-positiivinen ajattelu ja nuorilähtöisyys, jossa kunnioitetaan nuorta ja luotetaan häneen antamalla vastuuta ja velvoitteita.

Lopuksi

Nuorisotyöntekijät koulussa kokevat itsensä läsnä oleviksi kasvattajiksi, innostajiksi ja koordinaattoreiksi. Nuorisotyöntekijät pureutuvat koulun sosiaalisen tilan tiedostettuun rakentamiseen kasvu- ja oppimisympäristöksi, jossa tunteet ja keskustelu ovat keskiössä. Nuorisotyöntekijät koulussa ovat kasvattajia ristiaallokossa. Opinnäyte tuo esiin nuorisotyöntekijöiden jännitteiset roolit ja aseman kasvattajina koulussa, mitkä syntyvät sekä nuorisotyöntekijän kokemuksista kouluyhteisön odotuksista että nuorisotyöntekijöiden omista odotuksista työlle. Tulkitsen jännitteisyyden koulun ja nuorisotyön erilaisten toimintakulttuurien, oppimisympäristöjen ja kasvattajien toiminnan välisenä ristiriitana. Nuorisotyöntekijöiden identiteet-

tiprosessi aktivoituu ristiriitaisessa tilanteessa oman ammatillisen paikan ja aseman löytymiseksi kasvattajana koulussa.

Nuorisotyöntekijät koulussa tarvitsevat tukea ammatillisen kuvan luomiseksi ja oman ammatillisen osaamisensa tiedostamiseksi itselleen sekä mallintamiseksi muille. Ammatillista identiteettityötä tukee dokumentointi, työmuodon mallintaminen ja tiedon koordinointi. Koulussa toimivat nuorisotyöntekijät kuin myös työtä tekevät organisaatiot tarvitsevat ryhtiliikkeen dokumentoinnissa ja päämäärään kehittämässä, jotta kehittäminen tapahtuisi henkilötason sijaan rakennetasolla. Toimijat hyötyisivät sähköisestä foorumista kuten ns. työkalupakista, johon olisi koottu ajankohtaista tietoa, valmiita aineistoja ja malleja sekä materiaaleja työn toteuttamiseen kouluissa. Mallinuksilla voidaan avata koulussa läsnä olevana kasvattajana toimivan työn erityisyyttä kuten kasvatuskumppanuutta opetushenkilöstön kanssa ja samalla suhdetta muuhun nuorisotyön ja yhteisöllisen pedagogiikan orientaatiolla tapahtuvaan toimintaan, työmuotoihin ja tekijöihin koulussa. Koulun kanssa yhteistyössä toimivat ja koulu oman toimintansa ympäristönä käyttävät esimerkiksi etsivät nuorisotyöntekijät, seurakunnan nuorisotyö, vapaaehtoiset ja ammatilliset järjestöjen nuorisotyöntekijät. Nuorisotyöalan johtavana kouluttajana Humak olisi luonteva taho vastaamaan palvelun kehittämisestä ja päivittämisestä.

Kansallisella strategisella ohjauksella ja rakenneohjauksella voitaisiin vahvistaa professiota, joka tukisi samalla yksittäisen tekijän asemaa koulussa ja ammatillista identiteettiä. Muita keinoja ammatillisen identiteetin tukemiseen ovat esimerkiksi koulussa tehtävää yhteisöllistä pedagogiikkaa syventävä koulutus, nuorisotyöntekijöiden vertaismentoroinnin kehittäminen ja työmuotoa kuvaavien laatukriteerien kehittäminen osaamisen tunnistamiseen.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ovat nuorisoalan kehittäjiä ja pitävät alan dynaamisena sekä valmiina vastaamaan muuttuviin tarpeisiin. Työelämässä tarvitaan korkeakoulutettuja työelämän kehittäjiä, joilla on poltetta ja rautainen kokemus, joilla nostaa nuorisotyöalan osaamista. Ylemmät AMK-opinnot lisäsivät tietoisuutta osaamisestaan, antoivat aikaa ja tilaa ajatella, oppia ryhmältä ja luoda yhdessä uutta tietoa. Ylemmät AMK-opinnot antoivat minulle näkyä katsoa nuorisoalan

teemoja yhteiskunnallisesti ja yhteisölähtöisesti. Opintojen aikana kehitin eettistä herkkyyttäni työelämän kehittäjänä, ja pohdin työn arvoperustaa ammatillisuudessani. Opinnot vahvistivat kehittävän työtavan osaamistani ja antoivat valmiuksia alan asiantuntijatiedon tuottamiseen. Ymmärrän enemmän työyhteisöistä ja työhyvinvoinnista, joista koen vielä poltetta oppia lisää. Opinnoissa ohuelle käsittelylle jäivät johtajuus ja kansainvälisyysosaaminen, joten tavoitteissani on vielä kehittyä niissä lisää. Opinnot eivät tehneet minusta johtajaa, kaikkietävää ja autuasta alan guria. Opinnot opettivat ajattelemaan, kyseenalaistamaan ja näkemään nuorisotyöalan ainutlaatuisuuden.

Lähteet

Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Kiilakoski, Tomi 2007. Kasvu moneen suuntaan – Kriittinen pedagogiikka ja nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, Tommi ja Sell, Anna (toim.) 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Hakapaino: Helsinki.

Kolehmainen, Marjo 2012. Kasvattajana ristiaallokossa. Ammatillinen identiteetti koulussa nuorisotyötä tekevien kokemana. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi (AMK) 90 op. Opinnäyte. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2012.

http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44425/kolehmainen%20marjo_kasvattajana%20ristiaallokossa.pdf?sequence=1

Sanna-Mari Jalava

Nuorisotyö edistämässä ammatillisen koulutuksen läpäisyä

Nuorisotyö osana ammatillisen koulutuksen rakenteita

Elämänhallinnallisten sekä oppimis- ja opiskeluvaikeuksien heikkous ennakoiivat koulutuksen keskeyttämistä ja syrjäytymistä. Ammatillinen koulutus on ansiokkaasti kehittänyt oppimisen ja opiskelun tukipalvelujärjestelyjä viime vuosikymmenen aikana, vaikka ne näyttäytyvät edelleen tarpeeseen nähden riittämättöminä. Opiskelun ja oppimisen tuen muotoja sekä ammatillista koulutusta laajemmin tulisikin tarkastella uusista näkökulmista: yhteiskunnallisten toimijoiden rakenteellinen yhteistyö, kulttuurin muutos sekä oppimisen ja opiskelun uudet suuntaukset tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi.

Toisen asteen yhteys - ammatillisen koulutuksen ja nuorisotyön yhteiset käytännöt on Humanistisen ammattikorkeakoulun järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmassa (ylempi AMK) Pirkanmaan ammattiopistolle¹, laadittu opinnäytetyö, jonka lähtökohdat ovat ensisijaisesti opiskelijoiden lisääntyneessä tuen tarpeessa niin opinnoissa kuin vapaa-ajalla sekä sosiaalisen kulttuurin muutoksessa ja sen synnyttämässä tarpeessa kehittää uusia oppimisympäristöjä ja pedagogisia menetelmiä. Tutkimuksen tarkoitus on ollut löytää sellaisia ratkaisuja oppilaitosarkeen, joilla autetaan nuoria vahvistamaan elämänhallinnallisia taitojaan, viemään opintonsa loppuun ja löytämään oman urapolkunsaa.

Pirkanmaan ammattiopistossa on vuosien ajan kehitetty oppimisen tukipalveluja, joiden tarkoitus on ollut tukea opiskelijoita heidän opintopoluillaan erilaisissa vaikeuksissa. Erilaiset tukitoimet opiskelun ja oppimisen vaikeuksien ratkaisemisessa ovat olleet pääsääntöisesti toimivia, erityisesti

1 1.1.2013 alkaen Tredu, Tampereen seudun ammattiopisto.

kapea-alaisista oppimisvaikeuksista kärsivät ovat kohdennetun tuen avulla päässeet tavoitteisiinsa. Tukitoimista huolimatta osa opiskelijoista kuitenkin keskeyttää opintonsa tai heidän opiskelunsa viivästyy huomattavasti. Oppimisen tukipalvelujen henkilöstö on kiinnittänyt huomiota erityisesti elämänhallinnallisten vaikeuksien lisääntymiseen. Näiden vaikeuksien ratkaiseminen yksin koulun keinoin on vaikeaa. Elämänhallinnallisissa vaikeuksissa monialainen työ on osoittautunut tehokkaimmaksi keinoksi auttaa opiskelijaa eteenpäin. Sekään ei aina riitä. Opiskelijan rinnalle on kaivattu tukihenkilöä. Samoin muiden toimijoiden, esimerkiksi sosiaalitoimen ja terveydenhuollon kanssa, on tarvetta tiiviimpään yhteistyöhön. Lisäksi on havaittu, että ympäröivällä yhteisöllä on ollut nuoresta tietoa, jota oppilaitos ei ole onnistunut erilaisten tiedonsiirtoprosessienkaan aikana saavuttamaan ja josta olisi ollut erityisesti kriisitilanteissa hyötyä. Nuorten sosiaalisen kulttuurin muutos ja informaatioteknologian kehittyminen ovat niin ikään herättäneet pedagogisten menetelmien uudelleentarkastelun. Koulun muutospaineet ovat kiistattomat, erityisesti yhteisöllisyyden lisääminen ja vahvistaminen ovat keskeisiä aiheita koulutuksen kehittämiskeskustelussa. Koulutuksen rakenteet kaipaavat uudelleen organisoitumista ja uusia toimintamuotoja.

Opinnäytetyön lähtökohtana voidaan pitää myös tuoreimpia poliittisia linjauksia, vaikka opinnäytetyö valmistuikin ennen yhteiskuntatakuun voimaan astumista. Työ- ja elinkeinoministeriön asettama nuorten yhteiskuntatakuuta käsittelevä selvitys sisältää aloitteita ammatillisen koulutuksen kokonaisuuksista, erityisesti painopisteenä ovat koulutuksen läpäisy ja nivelvaiheet, ohjaus- ja neuvontapalvelut, opintojen ohjaus, opetuksen tuki sekä oppilas- ja opiskelijahuolto oppilaitoksissa, oppisopimuskoulutuksen ja työssä oppimisen lisääminen, taloudellisten kannustimien lisääminen, kuntoutus ja työllistäminen sekä sidosryhmäyhteistyö. Tarkoitus on, että ammatilliseen koulutukseen varmistetaan pääsy ensisijaisesti niille nuorille, jotka ovat vailla toisen asteen opiskelupaikkaa tai joilla ei ole ammatillista tutkintoa. Tällä hetkellä monet koulutuspaikkaa ja tutkintoa vailla olevat nuoret ovat saattaneet keskeyttää koulutuksensa aiemmin tai eivät ole hakeutuneet lainkaan toisen asteen koulutukseen. Hallituksen linjaukset eivät muuta sitä tosiasiaa, että nämä nuoret tarvitse-

vat usein runsasta henkilökohtaista ohjausta valintojen tekemiseen ja esimerkiksi elämänhallintaan. Ammatillisen koulutuksen keinoin ei ole välttämättä kyetty auttamaan näitä nuoria, joten koulutuksen järjestäjien on myös varauduttava opiskelijarakenteen muutokseen kehittämällä keinovalikoimaansa. Ammatillisen koulutuksen kentällä toimiva nuorisotyö voi nivelvaiheiden ohjauksen ja opintojen aikaisen henkilökohtaisen ohjauksen keinoin vaikuttaa koulutuksen läpäisyyn ja keskeyttämiseen. Lisäksi nuorisotyöntekijän osallistuminen opiskelijahuoltoon ja erilaisiin tukitoimiin vahvistavat nuoren opintoihin kiinnittymistä ja vähentävät keskeyttämisen vaaraa. Sidosryhmäyhteistyö on kiistaton yksittäinen hyöty, jonka nuorisotoimen ja ammatillisen koulutuksen yhteistyö voi tuoda tullessaan. (TEM 2012, 12.)

Käytännössä opinnäytetyön tavoitteena on ollut mallintaa kunnallisen nuorisotyön ja ammatillisen oppilaitoksen yhteisiä työskentelymuotoja Pirkanmaan seutukunnan toisen asteen ammatillisen koulutuksen käyttöön. Kyseessä on toimintatutkimus, jonka aineisto kerättiin ryhmäkeskustelussa, haastattelussa sekä havainnoiden. Opinnäytetyön tarkoitus on vastata koulutuksen keskeyttämisen ja koulutuksellisen syrjäytymisen asettamaan haasteeseen tuomalla oppilaitoksen arkeen nuorisotyön käytänteitä. Mallia on tarkoitettu soveltaa ammatillisen koulutuksenjärjestäjän tarpeisiin yhteistyössä paikallisten nuorisotyön toimijoiden kanssa. Opinnäytetyön tuloksena syntyikin Oppilaitosnuorisotyö läpäisyn tehostajana -hanke, jota hallinnoi tällä hetkellä Tredu. Ensimmäisen hankekauden keskeisin tavoite on jalkauttaa nuorisotyö oppilaitoksen arkeen sekä tiivistää yhteistyötä perusopetuksen kanssa. Nivelvaiheeseen kohdistettavien toimien nähdään vaikuttavan opiskelijan sitoutumiseen opintoihin. Hanke on mahdollistanut kokeilun, jossa nuorisotyöntekijä voi sukkuloida yläkouluun ja ammatillisen oppilaitoksen välillä sekä toimia nuoren tukena myös koulutuksen ulkopuolisissa asioissa. Perusopetuksen ja ammatillisen koulutuksen yhteinen malli nähdään hedelmällisenä erityisesti Tampereen ympäristökunnissa, missä ammatilliseen koulutukseen haetaan alueen lähikouluista ja jossa perusopetuksen verkosto on melko suppea. Tampereen alueella Tredun toimipisteisiin haetaan laajalta alueelta kaikista Tampereen yläkouluista, joten malli, jossa perusopetuksella ja ammatillisella koulu-

tuksella olisi yhteinen nuorisotyöntekijä, ei ole käytännöllisin vaihtoehto. Toimiva yhteistyöverkosto mahdollistaa kuitenkin tehokkaan nivelvaihe-työn ja toisenlaiset yhteiset nuorisotyön käytännöt. Tredussa kokeiltavana olevat käytännöt on hyödynnettävissä toisen asteen koulutuksessa ja niiden sidosryhmien välisessä yhteistyössä myös muualla kuin Pirkanmaalla.

Houkuttelevatko koulutus ja yhteiskunta nuorta osallistu- maan?

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus on kasvanut koko 2000-luvun ajan. Samaan aikaan ammatillinen koulutus on ollut murrok-
sessa, joka jatkuu edelleen opetussuunnitelmatyön, arvioinnin ja raken-
teellisen kehittämisen merkeissä. Vetovoimaisuudesta ja kehittämistyöstä
huolimatta ammatillisen koulutuksen läpäisy, tavoiteajassa valmistuneiden
määrä ei ole kasvanut riittävästi, vaikka koulutuksen keskeyttämistä on py-
rity hillitsemään viime vuosina erilaisin tukitoimin.

Suomalaisten koululaisten lukutaito ja luonnontiedon osaaminen ovat
viimeisimpien tutkimusten mukaan kansainvälisesti kärkitasoa. Kuiten-
kin opiskelumotivaatiota ja koulussa viihtymistä mitattaessa Suomi pu-
toaa listan hännille. Olisikin syytä tutkia, mitkä seikat vaikuttavat moti-
vaation heikkenemiseen. Kun toisen asteen koulutus jatkaa perusopetuk-
sen viitoittamaa tietä, mitä tulee opetusmenetelmiin, tiedon käsitykseen ja
koulun rakenteisiin, on itsenäistymisvaiheessa ja identiteettiään rakentava
nuori tienhaarassa, jossa voi äänestää vain jaloillaan. Nuoret, jotka tiedos-
tavat, ettei koulutus välttämättä ole tae yhteiskunnalliselle menestykselle,
eivät näe koululle tarkoitusta. Koulutuksen tehtävä ja asema yhteiskunnas-
sa olisikin arvioitava uudelleen. Tämä tarkoittaa mittavaa kehitystehtävää
opetussuunnitelman laatijoille, opettajankoulutukselle ja yksittäisille opet-
tajille.

Viime aikoina on käyty runsaasti keskustelua nuorten asemasta yhteis-
kunnassa suhteessa koulutukseen ja työelämään. Siitä huolimatta, että am-
matillinen tutkinto ei aina avaa suoraa polkua työhön, koulutuksen kes-
keyttämisen nähdään merkittävästi vaikuttavan riskiin joutua työ- ja kou-
lutusmarkkinoiden ulkopuolelle, yhteiskunnan marginaaliin. Nuorten syr-

jäytymistä koskeva keskustelu on lisännyt paineita yhteiskunnalle tarttua ongelmaan. Hallitus onkin pyrkinyt kehittämään erilaisia toimenpiteitä nuorten aseman parantamiseksi. Nuorten yhteiskuntatakuu, joka sisältää ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelman ja nuorten koulutustakuun, sekä laki opiskeluhuollosta ovat ne keinot, joilla on tarkoitus saattaa kymmenet tuhannet työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret yhteiskunnan rattaisiin mukaan. Koulutuksen läpäisyn tehostamisohjelma pitää sisällään varsin erilaisia hankkeita, joiden painopisteitä ovat muun muassa yksilöllisten opintopolkujen, pedagogisen ratkaisujen, opinto-ohjauksen ja opiskeluhuollon kehittäminen. Nuorten koulutustakuu puolestaan pyrkii takaamaan kaikille alle 25-vuotiaille tai alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikan. Lisäksi parhaillaan valmistellaan lakia opiskeluhuollosta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012), jonka tarkoitus on tulla voimaan 1.1.2014. Lain on tarkoitus taata toisen asteen koulutuksessa opiskeleville muun muassa riittävät kuraattori- ja psykologipalvelut.

Huolimatta yhteiskunnan toimista osa nuorista on yhteiskunnan ulkopuolella omasta halustaan. Millaisia mahdollisuuksia yhteiskunta tarjoaa nuorille osallistua sen kehittämiseen ja muutokseen? Moni kokee olevansa yhteiskunnallisten toimien kohde ja kuitenkin samalla kyvytön yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Olisi syytä selvittää, onko kyse kansalaistaitojen puutteesta, henkisestä voimattomuudesta vai yksinkertaisesti kiinnostuksen puutteesta. Osallisuuteen tarjotaan toki entistä enemmän mahdollisuuksia. Kunnat ovat kehittäneet erilaisia toimia osallisuuden vahvistamiseksi ja nuoria on pyritty houkuttelemaan erilaisten hankkeiden myötä aktiivisempaan kansalaisuuteen. Nuorten aktivoimistoimien lisäksi olisi syytä pohtia, miksi yhteiskunta, työ- ja koulutusmarkkinat eivät houkuttele nuoria osallistumaan.

Koulutustakuusta koulutuksen muutoksen mahdollistajaksi

Koulutustakuu tulee asettamaan ammatilliselle koulutukselle uudenlaisen kehitystehtävän. Koulutuksen keskeyttämisluvut kertovat, että koulutuk-

sen muutostarve on todellinen. Opintojen keskeyttämiseen ei ole osoittanut yhtä yksittäistä syytä, usein syyt ovat moninaiset, sekä yksilöstä että ympäristöstä johtuvia. Ammatillisen koulutuksen vetovoima perustuu maineeseen käytännönläheisestä koulutuksesta, mitä se ei käytännössä välttämättä aina ole. Opiskelijat yllättyvät opintojen teoreettisuudesta, matematiikan, äidinkielen ja kielten opintojen peruskoulumaisuudesta sekä toisinaan varsin joustamattomista rakenteista. Kielteiset kokemukset opinnoista yhdessä elämäntilanteeseen liittyvien hankaluuksien kanssa ja mahdollisesti väärästä alavalinnasta johtuvan motivaatio-ongelman kanssa lisäävät merkittävästi keskeyttämisen riskiä. Nuorten omaan elämään liittyvät ongelmat ja haasteet ovat kuitenkin merkittävin syy koulutuksesta ja elämästä syrjäytymiseen.

Erilaiset vaihtoehtoiset koulutusmuodot, työvaltaiset menetelmät, elämänhallinnan tuki ja luottamuksellinen kohtaaminen ovat olennaisia ammatillisen koulutuksen syrjäytymistä ehkäiseviä keinoja (Kuronen 2010). Erityispedagoginen lähestymistapa, ehkäisevä työ ja tehokkaampi ohjauskulttuuri ovat ne käytännön sovellukset, joita ammatillisen koulutuksen tulisi kehittää osana rakenteellisempaa muutosta. Todellisia tuloksia voidaan saavuttaa vain yhdistämällä eri toimijoiden osaaminen ja yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan näkökulmat. Erilaisia koulutusmuotoja tulisi organisoida yhä enemmän lomittain, rinnakkaisjärjestelmän sijaan. Nuorisotakuussa mainitaan muun muassa oppisopimuskoulutuksen kehittäminen ja koulutuspaikkojen lisääminen. Nykyisellään oppisopimuskoulutus on kuitenkin varsin vaativaa nuorelle henkilölle, jolla on runsas ohjaustarve. Oppisopimuskoulutus vaatii runsaasti itseohjautuvuutta, omaaloitteisuutta ja vastuunottoa. Pajakoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen sekä työvaltaisen ja perinteisen ammatillisen koulutuksen käytännöt voisivat parhaimmillaan risteytyä ammatillisen koulutuksen sateenvarjon alta valittaviksi mahdollisuuksiksi, joista nuori voisi valita itselleen parhaiten soveltuvan menetelmän opintojakso- ja ainekohtaisesti. Samalla voitaisiin yhdistää myös ohjausresurssit, oppimisen ja opiskelun tuen palvelut sekä yhteiskunnan nuorille tarjoamat palvelut saman katon alle.

Koulutustakuu on kuitenkin myös muiden kuin koulutussektorin toteutustehtävä. Nuorisotakuu voidaan käsittää yhteiskunnallisiksi talkoiksi,

jossa vastuunsa kantavat yhteismitallisesti kaikki toimijat: kunnat, yhdistykset, viranomaiset ja yritykset. Koulujen ja opettajien rooli talkoissa on merkittävä. Tämä edellyttää koulutuksenjärjestäjiltä riittävää resursointia opinto-ohjaukseen, erityisopetukseen sekä terveydenhoitaja-, psykologi- ja kuraattoripalveluihin. Koulutuksen näkökulmasta uhkana nuorisotakuun toteutumiselle voidaan nähdä valtion koulutukseen suuntaamien määrärahojen pienentäminen sekä kuntien yhteiskuntatakuun valtionosuuksien ohjaaminen muualle kuin koulutukseen, johon se osin on tarkoitettu.

Kehittämistyön haasteista mahdollisuuksiin

Vaikka ammatillinen koulutus on viime vuosien aikana pyrkinyt kehittämään toimintaansa ja lisäämään erityisesti ohjaus- ja erityispedagogisia resursseja, ei muutos vielä ole riittävä ratkaisemaan nykyistä tarvetta. Koko koulutuksen kenttä – niin ammatillinen peruskoulutus kuin perusopetus, lukio-opetus ja korkeakouluopetus – tulisi päivittää vastaamaan tämän päivän lapsen, nuoren ja aikuisen oppijan tarpeisiin. Jotta muutos olisi todellinen, syvälinen ja vaikuttava edellyttäisi se laajempaa systeemistä muutosprosessia, jossa pedagogiset ratkaisut ja yhteiskunnan eri palvelut kohtaisivat ennennäkemättömällä tavalla. Hyvänä lähtökohtana ovat kokemukset koulunuorisotyöstä perusopetuksessa sekä kokemukset ammatillisen koulutuksen nuorisotyöpainotteisista menetelmistä. Nuorisotyön ja koulun kohtaaminen ei ole kuitenkaan ongelmatonta. Uusien toimenkuvien asettuminen osaksi koulun rakenteita vaatii ponnisteluja niin päättäjä- kuin yhteisötasoilla. Ponnisteluista huolimatta on nähty, että hierarkia on silti olemassa, työtä ei osata tai haluta tehdä rinnakkain, tasavertaisesti. Kun oppilaitokset ja koulut rohkaistuvat avaamaan ovensa kaikille nuorten palveluiden järjestäjille ja muille yhteiskunnan toimijoille, saavat ne samalla lisäarvoa toimijoiden välisestä vuoropuhelusta uudenlaisten pedagogisten ratkaisujen kehittämiseen.

Valtiontalouden tarkastusviraston syrjäytymisen ehkäisyä käsittelevässä toiminnantarkastuskertomuksessa pohditaan moniammatillisen yhteistyön haasteita ja merkitystä. Keskeinen kysymys on, miten eri hallinnon alat ymmärtävät toiminnan tavoitteet ja keinot syrjäytymisen ehkäisemi-

seksi. Monialaisen yhteistyön haasteena on ollut vastuun jakaminen eri toimijoiden kesken. Tarkastuskertomuksessa painotetaan vastuunjaon selkeitä pelisääntöjä. Todellisuudessa yksittäisen nuoren tilanteessa voi joskus olla vaikeaa nimetä yhtä oikeaa vastuutahoa. Nuorta auttaisi se, että joku yksittäinen henkilö ottaisi vastataksaan kokonaisvaltaisesti nuoren asioista hallinnonalasta riippumatta. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa tukihenkilöä, joka olisi mukana kaikissa nuoren asioissa.

Koulun sisäisten käytänteiden kehittämisen lisäksi olisi hyvä tarkastella koulutusta laajemmin. Ammatillinen koulutus on aivan viime aikoina järjestäytynyt uudelleen. Yhä suurempia koulutuksenjärjestäjiä on syntynyt, keskittyen erityisesti kasvukeskuksiin. Suuret koulutusorganisaatiot eivät suinkaan synny tyhjästä, taustalla on useita vanhoja, perinteikkäitäkin oppilaitoksia, jotka yhdistyvät suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Muutos ei kuitenkaan synny hetkessä, saati suunnitelmatta. Ongelmaksi saattaa muodostua suuruus, jos koulutuksenjärjestäjä ei oivalla tilaisuutta muutosvaiheessa kehittää täysin uudenlaisia käytänteitä, rakenteita ja mahdollisuuksia. Samaan aikaan, kun oppilaitoksen sisäisiä rakenteita tulisi tarkastella ennakkoluulottomasti ja rohkeasti, kyseisen seutukunnan koulutustarjonnan kohtaavuutta tulisi pohtia. Koulutus on monitahoisen kohtaanto-ongelman edessä. Yhtäältä työmarkkinat muuttuvat yhä nopeammin, toisaalta alueellisesti koulutustarjonta saattaa olla liian suppeaa. Vaikka ennakkoinnilla ei täysin voida vaikuttaa koulutuksen ja työmarkkinoiden kohtaavuuteen, voidaan ennakoitiin panostamalla kehittää koulutuksen sisältöjä. Tulevaisuudessa ammatillisen koulutuksen tulisikin yhä joustavammin ja nopeammin kyetä muuttamaan koulutussisältöjään. Koulutuksenjärjestäjällä – varsinkin tilanteissa, jossa koko seutukunnan koulutus on yhden kunnan käsissä – on lisäksi merkittävä vastuu myös kasvukeskusten ulkopuolisten oppilaitosten koulutustarjonnan monipuolistamista. Nähtävissä on ollut suuntaus, jossa oppilaitosten pienemmissä kunnissa sijaitsevien toimipisteiden tutkintovalikoimaa on supistettu ja näin ollen kasvukeskusten ulkopuolella asuvilla nuorilla on varsin kapeat mahdollisuudet valita toiveidensa mukaista ammattia. Oikea ammatinvalinta on keskeinen opintoihin sitoutumisen edellytys ja koulutuksen keskeyttämistä ehkäisevä tekijä.

Tavoitteena hyvän elämän eväät

Ylisektorista, yhteiskunnan eri toimijoiden välistä yhteistä ehkäisevää työtä tarvitaan, jotta oikea-aikainen ja oikeanlainen tuki kohtaisi sitä tarvitsevan nuoren. Kokonaisvaltaisen ohjauksen keinoin voidaan ottaa huomioon kaikkiin nuoren elämänpäiiriin liittyvät vaikeudet ja mahdollistaa tukimuotoja, joilla voidaan vaikuttaa myös koulutukseen sitoutumiseen ja motivoitumiseen. Esimerkiksi paikallisella nuorisotyöllä on usein kokemusta ja nuoren elämän tuntemusta, jotka mahdollistavat kokonaisvaltaisen tilanteen tarkastelun ja ohjauksen. Nuorisotyön asiantuntijuudella ja menetelmillä on käyttöä myös muissa oppilaitoksen prosesseissa. Yhteisölliset menetelmät, nonformaalien oppimisympäristöjen ja informaalin oppimisen tunnistaminen ja kehittäminen ovat perinteistä nuorisotyön kenttää, joiden mahdollisuuksia ammatillinen koulutus voisi hyödyntää.

Nuorisotyö voisi parhaimmillaan tuoda koulun arkeen mukanaan omia sidosryhmiään, kuten järjestökentän toimijoita ja muita yhteiskunnallisia instituutioita. Rajapinnoilla tapahtuvalle toiminnalle on myös poliittista tilausta. Nuorten yhteiskuntatakuun täyttäminen edellyttää ammatilliselta koulutukselta prosessiensa tarkastelua ja kehittämistä. Ammatillisen koulutuksen olisi hyvä pohtia, millaiset rakenteet tukisivat nuoren kiinnostumista koulutukseen, työelämään ja yhteiskuntaan. Koulun pedagogisia ratkaisuja pohdittaessa olisi hyvä ottaa huomioon sosiaalisen kulttuurin muutos, media- ja informaatioteknologian kehittyminen sekä yhteiskunnallinen rakennemuutos. Opiskelu- ja oppimisympäristöt sekä opetusmenetelmät ja tiedon käsitys kaipaavat niin ikään tarkastelua yhteiskunnallisesta näkökulmasta.

Koulu ei kuitenkaan ole yksin vastuussa yhteiskuntatakuun täyttämisestä. Nuorten koulutuksellisen syrjäytymisen taustalla vaikuttavat syyt ovat moninaiset eivätkä ainoastaan koulutuksen aiheuttamia. Yhteiskunnallisiin odotuksiin voidaan vastata esimerkiksi lisäämällä ja kehittämällä ylisektorista yhteistyötä, erityisesti koulun, nuorisotyön, sosiaalisen ja mielenterveyshuollon kesken. Yhteiskuntatakuun, koulutuksen kehittämisen ja muiden yhteiskunnallisten prosessien keskeinen tavoite on ennaltaehkäistä syrjäytymistä ja pahoinvointia. Panostamalla nuorten hyvinvointiin sekä

koulussa että laajemmin yhteiskunnassa, varmistamme ensisijaisesti nuorelle hyvän elämän eväät, mutta myös turvallisen ja kehittyvän yhteiskunnan tulevaisuuden.

Ylemmän ammattikorkeakouluopintojen vaikutus koulutuksen arkeen ja työhön

Tämän opinnäytetyön vaikutukset ammatillisen koulutuksen prosesseihin ovat vasta itämässä, yksittäisen hankkeen kautta pyritään tässä vaiheessa vaikuttamaan kouluarkeen ja eri toimijoiden asenteisiin. Oppilaitosnuorisotyöprojekti on kuitenkin herättänyt ajatuksia koulutuksen toisenlaisista mahdollisuuksista vaikuttaa nuorten elämään kokonaisvaltaisemmin sekä koulutuksesta selviytymiseen. Jatkohanketta on juuri haettu, sen avulla toimintaa on tarkoitus vakiinnuttaa ja rajapintatyötä muiden toimijoiden kanssa tiivistää. Oman haasteensa hankkeelle on tuonut Pirkanmaan ammatillisen koulutuksen yhdistymisprosessi. Tredu on ottanut hankkeen hyvin vastaan ja toiminnalla on hyvät edellytykset saavuttaa laajemmin jalansijaa, mikäli hankkeen ohjaus- ja muuhun taustatyöhön kiinnitetään riittävästi huomiota.

Ensisijaisesti ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot ovat vaikuttaneet erilaisiin työelämän prosesseihin tuomalla työhön entistä enemmän kriittistä tarkastelua ja kehittävää, ratkaisukeskeistä otetta. Erityisesti työyhteisön dynamiikkaan ja hyvinvointiin sekä kehittyvään työyhteisöön liittyvät opinnot (yhteisöt ja yhteisöllisyys, johtamiseen ja kehittämiseen liittyvät opintokokonaisuudet) ovat avanneet uudenlaisia kehittämisenäkökulmia. Organisaatiopsykologisesta näkökulmasta on ollut hyvä tarkastella työyhteisön tilaa ja edellytyksiä selviytyä erilaisista haasteista, yhtenä esimerkkinä Pirkon ja Tao:n yhdistyminen Treduksi. Muutosvaiheessa opinnoista on ollut erityistä hyötyä, kun kehittämisen menetelmäopintojen puitteissa työstettiin muutosvalmennusta.

Merkittävintä opinnoissa on ollut teorian ja käytännön suhde. Erotuksena puhtaasti akateemisiin opintoihin, teorian käytännön sovellutukset ovat opintojen keskeisin tavoite, ei niinkään itse tutkimus tai jatkotutkimukset. Tietopohja, teoreettiset taustat ja tiedon tuottaminen ovat

käytännön työn perusta. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon keskeisin opetuksellinen anti on kannustaa opiskelijoita liikkumaan ja toimimaan rohkeasti teorian ja käytännön välimaastossa.

Lähteet

Jalava, Sanna-Mari 2012. Toisen asteen yhteys. Ammatillisen koulutuksen ja nuorisotyön yhteiset käytännöt. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44494/jalava_sanna-mari.pdf?sequence=1

Kuronen, Ilpo 2010. Peruskoulusta elämäkouluun. Ammatillisesta koulutuksesta syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten tarinoita peruskoulusuhteesta ja elämäkulusta peruskoulun jälkeen. Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksia 26. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. TEM raportteja 8/2012.

Saatavilla: http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_-tyoryhman_raportti_%28%29.pdf (Viitattu 10.3.2013.)

Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnantarkastuskertomus 146/2007. Saatavilla: http://www.vtv.fi/files/113/1462007_Nuorten_syrjaytymisen_ekhaisy_NETTI.pdf (Viitattu 10.3.2013)

Marja Kannisto

Kansanopiston ja nuorten työpajatoiminnan välisen yhteistyön kehittäminen palvelumuotoilun avulla

Kehittämistyötä rajapinnoilla

Opinnäytetyöni oli osallistavan arvioinnin avulla tehty TROLL- hankkeen väliarviointi ja kehittämissyö. TROLL- hanke (2010 - 2013) on yksi kansanopistojen laatu- ja kehittämisavustusta saava hanke, jossa kumppaneina ovat Varsinais-Suomen Kansanopisto (koordinaattori) ja Kaarinan Nuoret Pajamestarit ry (yhteistyökumppani).

TROLL - hankkeen tavoitteina ovat mm.

- kehittää työpajavalmennuksen menetelmiä yhdessä Kaarinan Nuoret Pajamestarit ry:n kanssa
- soveltaa taidetta sekä vapaan sivistystyön osaamista työpajavalmennuksen välineenä elämän- ja arjenhallinnan kohentamiseksi, työmarkkina-avalmiuksien vahvistamiseksi, opiskelutaitojen lisäämiseksi ja nivelvaiheproblematiikan lieventämiseksi
- selvittää tämänkaltaisen yhteistyön tarve työpajojen asiakkaiden näkökulmasta ja vapaan sivistystyön toimijoiden mahdollisuudet vastata omalla osaamisellaan tähän tarpeeseen. (Kannisto 2012, 10.)

Opinnäytetyöhöni sisältyy kysely kansaopistoille. Vastausten mukaan kansaopistojen ja työpajojen välinen yhteistyö kytkeytyy ammatillisiin opintoihin, ei vapaan sivistystyön opintolinjoihin. Yhteistyön kehittäminen näiden toimijoiden välillä on uutta aluevaltausta. Työni osoittaa, että kan-

saopiston ja työpajan välille löytyy yhteisiä rajapintoja ja kumppanuutta on mahdollista kehittää näiden toimijoiden välille. Hyödynsin kehittämissyössäni palvelumuotoilua konkreettisten palvelukokonaisuuksien ja -tuotteiden muodostamiseksi. Opinnäytetyöni tilaaja oli Varsinais-Suomen Aikuiskoulutussäätiö.

Kansanopisto ja nuorten työpaja yksilön oppimisen ja kasvun tukena

Kansanopistot ovat aikuisoppilaitoksia, jotka tarjoavat pääosin ei tutkintotavoitteista koulutusta. Vapaan sivistystyön oppilaitoksia ovat kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, liikunnan koulutuskeskukset ja opintokeskukset (Laki vapaasta sivistystyöstä, 2§). Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä kansanopistot oppilaitoksina kuuluvat aikuiskoulutukseen osana vapaata sivistystyötä. Niiden tarjoama toimintaympäristö on poikkeuksellinen, koska opiskelu on sisäoppilaitosmuotoista ja kokopäiväistä, vrt. kansalaisopisto-opinnot. Kansanopistojen taustalla olevat arvoja aatepohjat rakentavat opistojen toimintaa eri tavoin kuin kansalaisopistoissa ja muissa vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. (Koskinen 2005, 31–32.)

Nuorten työpajatoiminta sijoittuu perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen sekä koulutuksen ja työelämän välisiin nivelvaiheisiin. Toiminnan tarkoituksena on lisätä nuorten opiskelu- ja työelämävalmiuksia, tukea nuorten tulevaisuuden suunnittelua ja ammatinvalinnan prosessia sekä vahvistaa elämisen taitoja ja edistää nuorten työssä oppimista. Ohjauksella on keskeinen merkitys toiminnassa, ja siitä käytetään nimitystä valmennus. Oikeanlaisella tuella ja ohjauksellisella työotteella tuetaan nuoren itsetuntoa, itsenäistymistä sekä omaa elämänhallintaa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Komonen 2007, 433.)

Kansanopistoa ja työpajatoimintaa yhdistäviä tekijöitä ovat sosiaalipedagoginen työote ja elinikäisen oppimisen käsite. Niemelä (2011, 189–190) toteaa, että kansanopistojen valtiosuuden määrittelevä laki vapaasta sivistystyöstä korostaa aktiivista kansalaisuutta ja yhteiskunnan tasa-arvoista eheyttä ja suuntaa samalla sivistystyötä sosiaalipedagogiikkaan.

Sosiaalipedagogiseen työtöteeseen kuuluvat aktiivisuuspedagogia (toiminnallisuus), yhteisöpedagogia (yhteisöllisyys) sekä elämyspedagogia (elämyksellisyys), jotka voivat eri toimintaympäristöissä ja tilanteissa painottua eri tavoin. Sosiaalipedagogisessa työskentelytavassa korostuu tilannesensitiivisyys, avoimuus ja vuorovaikutuksellisuus, joka mahdollistaa kaikkien toimijoiden osallistumisen ja vaikuttamisen. (Hämäläinen 1999, 67.) Työpajatoiminnassa ja kansanopistoissa toteutetaan Hämäläisen esille tuomia asioita, kuten yhteisöllisyyttä, toiminnallisuutta (työtoiminta ja erilaiset projektit) sekä elämyksellisyyttä. Keskeistä molemmille toimijoille on vuorovaikutuksellisuus ja tilanneherkkyys, jolloin pyritään ottamaan huomioon yksilölliset tarpeet oppimiselle, oli yksilö pajalla tai opistossa. (Kannisto 2012, 17.)

Kansanopisto-opinnot toimivat monille opiskelijoille ponnahduslautana jatko-opintoihin tai voivat olla tärkeää aikaa, jolloin voi miettiä elämän suuntaa ilman pakollista suorittamista. Opinnoista ja asumisesta kansanopiston yhteisössä on opiskelijoille monenlaista hyötyä tulevaisuutta ajatellen. Vastuu omasta itsestään, arjen hallinnasta ja oppimisesta kasvaa. Ne ovat taitoja, joita tarvitaan läpi elämän. Samoja tavoitteita ja taitoja opetetaan ja opetellaan työpajoilla. Elinikäisen oppimisen periaatteet näkyvät näin molempien toimijoiden toiminnassa. (Emt., 18.)

Palvelumuotoilua hyödyntämässä

Tuulaniemi (2011, 59) määrittelee palvelun toimintana, tekona, tapahtumana, vuoro-vaikutuksena tai suorituksena, joka helpottaa jotakuta tekemään jotain. Palvelun tavoitteena on ratkaista asiakkaan ongelma. Vaikka palvelu on abstrakti tuote, siihen voi liittyä myös tavaroita ja ympäristöjä. Palvelun arvo syntyy usein ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Palveluita ei omisteta vaan niitä käytetään. Kansanopiston ensisijainen asiakas on työpaja, koska se ostaa kansanopiston tarjoaman palvelun oman toimintansa tueksi. Palvelun lopullinen kohde on pajalla oleva työpajavalmentautuja. Tämä edellyttää pajan ja kansanopiston välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä asiakasymmärryksen muodostamiseksi.

Tuulaniemen (2011,126) mukaan keskeistä palvelumuotoiluprosessissa on sarja loogisesti eteneviä ja toistuvia toimintoja. On hyvä tiedostaa, että palvelujen kehittämisen luonne on uuden luomista ja ainutkertaista. Ei voida kuvata vain yhtä prosessia, joka sopisi kaikkien palvelujen kehittämiseen ja eri tilanteisiin. Kinnunen (2004, 31) toteaa, että palveluiden suunnittelu on enemmänkin sarja erilaisia tapahtumia kuin järjestelmällinen ja harkittu prosessi. Oppiminen tapahtuu joskus yrityksen ja erehtymisen kautta. Hanketoiminta on mahdollistanut uusien palveluiden kehittämisen ja kehittelyn. Ulkopuolinen rahoitus on tuonut lisäresurssia menetelmien kokeilemiseen ja voi joissakin tapauksissa innostaa palveluiden kehittäjiä tekemään rohkeita ja innovatiivisia ratkaisuja. Nyt kehitetyn yhteistyön luonne on TROLL -hanketoimijoiden kannalta ainutlaatuista ja uutta. Se ei kuitenkaan sulje pois ajatusta toiminnan siirrettävyydestä, vaikka prosessi ei muualla tapahtuisi samalla tavalla.

Tuulaniemi (2011,117) tuo esille ajatuksen yhteiskehittämisestä. Sen tavoitteena on ottaa huomioon tiedon keräämis- ja analysointivaiheessa, että kaikki palveluun liittyvät asiat ja näkökannat tulevat laajasti esille. On tärkeää tiedostaa, että kaikki palvelun osapuolet eivät voi käytännössä olla päättämässä, millaiset palvelut tuotetaan. Monialaisuus on palveluille ominainen piirre. Käyttäjälähtöisessä suunnittelussa pyritään palvelukokonaisuuksien eri tilanteet näkemään käyttäjien sekä palveluverkoston näkökulmasta. Yhteissuunnittelun apuna voidaan käyttää erilaisia menetelmiä, joita ovat esim. osallistuva suunnittelu ja yhteisluominen. Eri näkökulmien esille tuomista ja niiden käsittelyä pidetään yhteiskehittelyn vahvuutena. (Vaajakoski & Mattelmäki 2011, 78–80.) Yhteiskehittäminen tai yhteissuunnittelu on tuottanut lisäarvoa TROLL -hankkeessa kehitetyille palveluille.

Yhteissuunnittelulla pyritään yhteistyön parantamiseen yhteisen kielen avulla, käyttäjälähtöiseen ja luovaan ajatteluun, uusien näkökulmien esille tuomiseen, ymmärryksen lisäämiseen kohderyhmästä sekä uusien verkostojen saamiseen (emt., 81). Opinnäytetyöni osoittaa, että hanketoimijat ovat onnistuneet luomaan luovan ajattelun konkreettiseksi toiminnaksi. Omien havaintojeni perusteella hankkeen suunnitteluvaiheessa lähtökohtana oli kansanopiston osaamisen hyödyntäminen vastaamaan työpa-

joilla tehtävän valmistuksen tarpeita. Alun ideointivaiheesta on kehitetty palvelukokonaisuuksia keskinäisen vuorovaikutuksen ja dialogin avulla. Tämän saavuttamiseksi on tarvittu luovaa ajattelua sekä innovatiivisuutta molemmilta osapuolilta sekä ennen kaikkea rohkeutta ja visiointia.

Palveluprosessi ja palveluiden tuotteistaminen

Kokonaan uutta palvelua suunniteltaessa ja tuotantokonseptia laadittaessa tulisi tutkia myös asiakkaan toimintamallit. Ei riitä, että tuottajan tekemät toimenpiteet kuvataan, vaan tulee myös kuvata, mitä toimenpiteitä asiakkaalta edellytetään. (Kinnunen 2004, 68.)

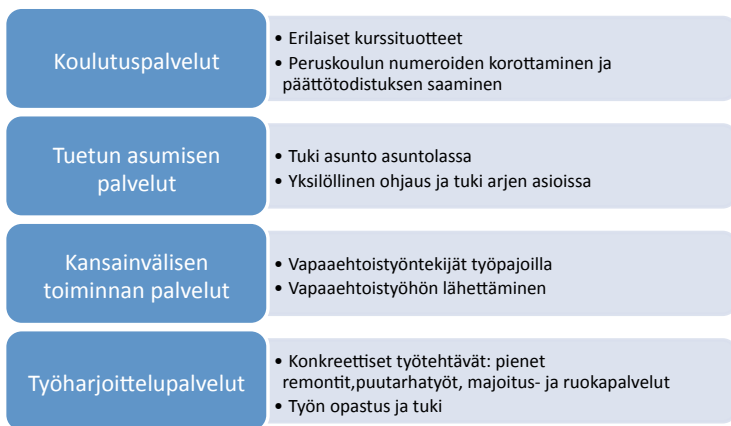


Kuvio 1. Palvelujen suunnittelu- ja tuotantoprosessi kansanopiston ja työpajan välillä (mukailten Tuulaniemi 2011, 127–128).

Tärkeää on ottaa huomioon, että palvelua suunniteltaessa voidaan hyödyntää jo kansanopistoilla olevaa toimintaa ja osaamista, esim. musiikkia, teatteria, yhteiskunnallisia opintoja. Teatteriin ja musiikkiin painottuneet kansanopistot voisivat ottaa työpajat mukaan yhteisproduktioihin esim. lavastamiseen tai puvustamiseen.

Palvelukokonaisuuksien tai palvelutuotteiden konkreettinen kuvaaminen auttaa molempia toimialoja hahmottamaan, mistä oikein on kysymys. Konseptoinnin avulla saadaan esille asiakkaan tarpeet. Konseptointia hyödyntämällä saadaan kansanopiston tuottamille palveluille selkeät muodot.

TROLL- hankkeen aikana kehitetyt toiminnot jaottelen seuraavina palvelukokonaisuuksina ja -tuotteina:



Kuvio 2. Palvelukokonaisuudet ja -tuotteet (Kannisto 2012,56).

Tekemäni jaottelu on vain yksi malli. Jokainen palvelukokonaisuus sisältää monia osatekijöitä. Esim. tuetun asumisen palvelut voivat kohdistua kansanopiston opiskelijaan. Asuntolan vapaita huoneita voi hyödyntää tarjoamalla tukiasuntoja työpajojen työpajavalmentautujille tai kunnan sosiaalityölle. Tämä näkökulma laajentaa yhteistyömahdollisuuksia työpajojen ulkopuolelle.

Laatimieni palvelukokoisuuksien ja -tuotteiden tarkoituksena on konkretisoida TROLL -hankkeen kehittämiä toimintoja. Kansanopiston on laskeettava eri osa-alueiden kokonaiskustannukset, jotta ne voidaan hinnoitella. Hankerahoitus on mahdollistanut sopivat osallistujaryhmät ja yksilölliseen tarpeeseen kohdistuvan toiminnan. Kurssien ja eri toimintojen suunnitteluun ja valmisteluun on ollut mahdollisuus käyttää aikaa. Nämä asiat tulisi ottaa huomioon palvelujen kokonaishintoja määriteltäessä. (Kannisto 2012, 64.)

Kehitetyn toimintamallin mahdollisuudet nuorisotakuun toteuttamisessa

Vuoden 2013 alussa tuli voimaan nuorisotakuu. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelman (2012, 24) strategisissa tavoitteissa esitetään nuorten työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön resurssien lisäämistä ja niiden toiminnan laajentamista. Työ- ja elinkeinoministeriön Nuorten yhteiskuntakuu 2013 -raportti (2012, 11) ehdottaa, että oppilaitosten ja nuorten työpajatoiminnan välistä yhteistyötä lisätään ja työpajatoiminnan laatua kehitetään yhteiskuntakuun toteuttamiseksi.

Suomen Kansanopistoyhdistys–Finlands folkhögskolförening ry:n vastauksessaan Nuorten yhteiskuntakuu -työryhmälle esittää, että ”kansanopistojen ja työpajojen yhteistä osaamista ja palvelukykyä vahvistetaan, jotta elinikäiseen oppimiseen, oppimisvalmiuksien rakentamiseen ja työllistymiseen liittyvät ohjaukselliset ratkaisut voivat tehokkaasti tukea toisiaan” (Suomen Kansanopistoyhdistys 2011).

Valtio on vuonna 2013 budjetoinut nuorisotakuun toteuttamiseen 60 miljoonaa euroa. TROLL -hankkeessa kehitetty toimintamalli voisi olla yksi tapa toteuttaa nuorisotakuun toimenpiteitä. Yhteistyö laajentaisi työpajan toimintaympäristöä, kansanopistoista tulisi uudenlaisia kumppaneita ja niiden palvelukyky vahvistuisi. Mielestäni kansanopistoissa on käyttämätöntä potentiaalia nuorten syrjäytymiskehityksen katkaisemiseksi sekä osaamista, jota voidaan hyödyntää yhteistyössä työpajojen kanssa ympäri Suomen. Hankerahoitus on mahdollistanut palvelukokonaisuuksien kehittämisen ja käytännön kokeilun. Kansanopistojen ja työpajojen väli-

sen yhteistyön laajentaminen edellyttävät kuitenkin pysyvän luonteisen rahoituksen varmistamista.

Ylemmän AMK -tutkinnon merkitys ammatilliselle kehitymiselle

Hain yhteisöpedagogi YAMK -koulutukseen, koska halusin laajentaa kehittämisosaamistani, saada itselleni päivitettyä tietoa sekä parantaakseni omia työllistymismahdollisuuksia asiantuntijatason tehtäviin. Opintojen sisältö oli monipuolisesti rakennettu ja palveli suurimmaksi osin tarpeitani. Positiivista oli, että opintoihin sisältyviä itsenäisiä tehtäviä pystyi tekemään suoraan arkityössä. Sain opinnoista uusia työmenetelmiä yhteisöjen toiminnan tarkasteluun, arviointiin ja uudistamiseen. Erityisesti kehittämismenetelmäopinnoista, palvelujen tuottamisesta sekä viestintään liittyvistä harjoitteista ja oppimistehtävistä on ollut konkreettista hyötyä nykyisessä projektisuunnittelijan työtehtävässä.

Lähdeluettelo

Hämäläinen, Juha.1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Kannisto, Marja. 2012. Yhteistyön linjoja rakentamassa. Kansanopiston ja nuorten työtyöpajan välisen palvelutuotannon kehittäminen. Opinnäyte-työ. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.3.2013.
http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44099/kannisto_marja.pdf?sequen=1

Kinnunen, Ritva 2004. Palvelujen suunnittelu. Helsinki: WSOY.

Komonen, Katja 2007. Työpajatoiminta nuorisotyön työmuotona. Teoksessa: Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 429–445.

Koskinen, Helena 2005. Monet talot – monet tarinat. Teoksessa: Virtanen, Sari & Marjomäki, Ville (toim.). Kansanopistokirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 30–50.

Laki vapaasta sivistystyöstä. Viitattu 20.1.2013 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980632>

Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma 2012 – 2015. Viitattu 2.12.2012. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf?lang=fi>

Niemelä, Seppo 2011. Sivistyminen. Sivistystarve, -pedagogiikka ja -politiikka pohjoismaisessa kansansivistystraditiossa. Väitöstutkimus. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Suomen Kansanopistoyhdistys 2011. Ehdotus nuorten työllisyyden edistämiseksi ja yhteiskuntatakuun tehostamiseksi. Kansanopistolehti 4/2011, 9.

Tuulaniemi, Juha 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. TEM raportteja 8/12. Viitattu 30.3.2012. http://www.tem.fi/files/32290/TEM-rap_8_2012.pdf

Vaajakoski, Kirsikka & Mattelmäki, Tuula. 2011. Yhteissuunnittelu ja palveluiden ideointi. Teoksessa Miettinen, Satu (toim.) Palvelumuotoilu - uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. (2.painos) Helsinki: Teknologiainfo Teknova, 77–97.

Outi Lahtinen

Projektityöntekijöiden haasteellinen matka kohti pitkiä työuria

Työelämän pelinappulana

Muutama vuosi sitten tein työelämässäni syrjähyppyn ja vaihdoin vakituisen työni määräaikaiseksi projektityöksi. Vaihdon piti olla vain väliaikainen kokeilu ja irtiotto rutiineista mutta sillä tiellä olen edelleen. Kiihkeätempoisesta projektityöstä koin saavani työelämäni kaipaamaani jännytystä. Samoihin aikoihin työpaikan vaihtamisen kanssa osui kohdalleni yamk-opintojen aloittaminen. Opiskeluteemat herättivät minut ajattelemaan projektityöntekijöiden työssäjaksamisen salaisuuksia. Artikkelissani keskityn pohtimaan pätkätöitä tekevien projektityöntekijöiden työssäjaksamista vuodesta toiseen tavoitteena yhteiskunnan toivomat pitkät työurat. Projektityöntekijäksi katson sellaiset työntekijät, jotka ansaitsevat elantonsa tekemällä täysipäiväisesti työtä jollekin projektille. Työntekijät, jotka toteuttavat projekteja oman työnsä ohessa, eivät kuulu artikkelissani projektityöntekijöiksi. Projektityölle luonteenomainen jatkuva kiire, uuden kehittäminen ja muutoksessa eläminen on kuluttavaa jokaiselle työntekijälle. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat tämän päivän keskustelunaiheita sekä mediassa että työnhyvinvoinnin asiantuntijoiden keskuudessa. Projektityöntekijöiden kohdalla työhyvinvointi saa mielestäni omanlaisensa merkityksen, sillä projektityöntekijät ovat pätkätyöläisiä, jotka piipahtavat toteuttamaan projektikokonaisuuden ja jatkavat sen jälkeen matkaansa. Projektityöntekijät saattavat olla ”ei-kenenkään-työntekijöitä”, joiden työssäjaksamiseen tai työhyvinvointiin kukaan ei huomaa tarvetta puuttua. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta työhyvinvoinnistaan, mutta työnantajan on kuitenkin luotava edellytykset työhyvinvoinnille.

Viime aikojen uutiset työrintamalta eivät ole olleet mukavaa luettavaa. Päivittäin on saanut kuulla lomautuksista, irtisanomisista ja tuotan-

non siirtämisestä edullisimpiin maihin. Työnantajat, joihin on aina voinut luottaa, vähentävät henkilökuntaa siinä missä muutkin. Erilaisten kunta-liitosten myötä myös kunnissa vähennetään erityisesti hallinnollista henkilökuntaa. Tilanteessa, jossa kukaan ei voi olla täysin varma työnsä jatkumisesta, ovat projektityöntekijät lähes onnellisessa asemassa. Työn määräaikaisuus kertoo ainakin työsuhteen varman päättymispäivän. Alun alkaen vuoden mittaisesta projektista voi jatkorahoituspäätöksien jälkeen seurata usean vuoden yhtäjaksoinen työ. Rahoituspäätökset tulevat usein viime tiipassa ennen edellisen rahoituskauden päättymistä, mikä lisää työntekijöiden epävarmuutta työn jatkumisesta. Nopeimmat työntekijät ehtivät löytää sitä ennen itselleen jo uuden työpaikan. Projekteille tyypillinen henkilöstön vaihtuvuuden noidankehä on valmis. Työpaikalla on käynnissä jatkuva uuden henkilöstön perehdyttämisprosessi. Projektissa työtä tehdään usein tiimeissä, jolloin jokainen henkilöstömuutos muuttaa ainakin jossain määrin aiempia käytäntöjä.

On ristiriitaista, että samaan aikaan erilaisten irtisanomisuuutisten kanssa päättäjät peräänkuuluttavat pitkiä työuria ja eläkeiän nostamista. Työterveyslaitoksen (2012) mukaan työurien pidentäminen on kansallinen tavoite. Työikäisen väestön määrän vähenemisen lähivuosien aikana pitäisi tarkoittaa työmahdollisuuksien lisääntymistä ja siksi olisi tärkeää saada työikäiset ihmiset pysymään työssä. Tällä hetkellä kuitenkin työmarkkinoiden epävakaisuus saa työiässä olevan väestön pohtimaan tulevaisuuttaan ja mahdollisuuksiaan pysyä kiinni työelämässä erilaisista suhdanne-myrskyistä huolimatta. Vakituinen työsuhde on ollut suomalaisten ylpeydenaihe viimeiset neljäkymmentä vuotta. Vielä 1960-luvulla huomattava osa työstä tehtiin määräaikaississa pätkätoissa ja muissa lyhyissä työsuhteissa (Kettunen 2010, 34). Omassa työssäni olen hämmästellyt nuorten toiveita saada vakituinen työ heti parikymppisenä. Mielestäni luonnollisempi vaihtoehto olisi, että nuoret haluaisivat saada kokemuksia erilaisista työpaikoista sen sijaan, että jumiutuisivat heti ammattikoulusta valmistuttuaan työhön, jossa kuvittelevat pysyvänsä eläkeikään saakka. Nuorten ajatuksiin on iskostunut isovanhemmilta peritty vakituisen työpaikan arvostus: kukapa ei olisi saanut joskus osakseen ”oletko vakityössä”-kysymystä.

Työurien pidentäminen ei tarkoita yksinomaan eläkeikärajan nostoa. Emeritusprofessori Juhani Ilmarinen (2011) huomauttaa, että mikäli jokaisen sukupolven työurat olisivat ehyitä, ei eläkeiän nostolle olisi tarvetta. Tällä hetkellä olemme tilanteessa, jossa nuorten on vaikea kiinnittyä työelämään ja keski-ikäisten työurat koostuvat eripituisista määräaikaisuuksista. Kaikki työntekijät eivät jaksu työskennellä vuodesta toiseen samaan tahtiin. En usko, että kukaan toivoo itselleen työkykyä rajoittavia tai estäviä sairauksia, niitä vain joillekin tulee. Jotta ihmisten työuria voidaan oikeasti pidentää, on työpaikoilla panostettava työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin. Perusedellytys työssä jaksamiselle ja jatkamiselle on hyvä terveys. Työterveyslaitos (2012) korostaa, että eri elämäntilanteissa työntekijät saattavat tarvita yksilöllisiä joustoja sekä työajan että työpaikan suhteen. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi työntekijä tarvitsee jaksakseen terveellisen ja viihtyisän työympäristön ja työmäärän, jonka pystyy hallitsemaan. Edellytykset hyvälle työympäristölle luo osaava johtaja yhdessä toimivan työyhteisön ja työterveyshuollon kanssa. Lähes samoin sanoin asiasta on todennut sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko (tiedote 25.1.2013).

Projektit – lama-ajan pelastus

Projektimuotoinen työ alkoi rantautua Suomeen jo 1970-luvun loppupuolella, toteaa Virtanen (2009, 31–36). Sosiaali- ja terveydenhuollossa tehtiin 1980-luvulla paljon projektityyppisiä toimintojen uudistamiskeiluja. Erilaisia tulevaisuuden innovaatioita rahoitti mm. Raha-automaattiyhdistys. 1990-luvun alkuvuosien lama sysäsi maamme valtavaan rakennemuutokseen. Siihen asti valtio ja kunnat pyörittivät perinteistä byrokraattista hallintokoneistoa. Laman myötä byrokraattisen hallintokoneiston tilalle nousi ohjausjärjestelmä, jossa kilpailu ja kilpailuttaminen tulivat osaksi normaalia julkisen sektorin toimintaa (Alasuutari & Lampinen 2006, 57–58). Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin vuonna 1995 avautui uudenlainen mahdollisuus rahoittaa eri toimintoja. Erityisesti kunnat innostuivat ulkopuolisesta rahoituksesta ja monet kuntien toiminnot, jotka olisivat taloudellisten resurssien puutteessa jääneet toteuttamatta, ovat

pyörineet esimerkiksi Euroopan Sosiaalirahaston hankerahoituksen turvin. Virtanen (2009, 31–36) ennustaa, että tulevaisuudessa projektitoiminnan merkitys korostuu entisestään erityisesti julkisella sektorilla. Projektityöstä on tullut muoti-ilmiö, jota pidetään tehokkaampana työtapana kuin perinteisempiä työmenetelmiä. Tehokkaaksi työtavaksi projektityö nähdään mielestäni siksi, että projektisuunnitelma asettaa ehdot, mitä tehdään ja millä aikataululla. Projektiin valitut työntekijät työskentelevät projektisuunnitelman mukaisesti vain ja ainoastaan projektia varten eli keskittyminen projektin eteenpäin viemiseen on sataprosenttista.

Hankkeiden myötä syntyi uusi työntekijäryhmä, projektityöntekijät. Työolotutkimuksissa projektityöntekijät kuuluvat modernin pätkätyöläisyyden kategoriaan. Modernit pätkätyöläiset ovat yleensä korkeakoulutettuja naisia, jotka työskentelevät julkisella sektorilla sairaanhoitajina, sosiaalityöntekijöinä tai ylempinä toimihenkilöinä (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 143). Sairaanhoitajien ja sosiaalityöntekijöiden määräaikaisten työsuhteet perustuvat sijaisuuksiin, kun taas ylemmät toimihenkilöt työskentelevät projektiluontoisesti tai hoitavat määrä-aikaisia tai avoimia virkoja. Projektityöntekijöiltä vaaditaan paljon osaamista. Mankan (2010, 36) mukaan projektityössä ei riitä pelkkä ammatin osaaminen vaan työntekijällä pitää olla vahvat elämänhallinta- ja kumppanuustaidot sekä taitoa johtaa niin ihmisiä kuin tehtäviä. Opinnäytetyössäni, jonka tein Tampereen kaupungin Työllisyydenhoidon Palveluyksikköön, haastattelin projektityöntekijöitä, jotka työskentelivät nuorten työllistämisyhteisöissä. Haastattelemiani projektityöntekijät nostivat tärkeimmiksi asioiksi, joilla projektityössä menestyy, tiimi- ja yhteistyötaidot. Näiden lisäksi hyvä projektityöntekijä sietää keskeneräisyyttä ja määräaikaaisuutta eli hyväksyy sen, ettei nykyinen työ projektissa ole loppuelämän työ. Haastattelemillani henkilöillä oli vahva usko siihen, että nykyisen projektin päättyessä heidän projektityökokemustaan arvostetaan niin paljon, että uusi työ löytyy helposti. Haastattelutilanteessa projektityöntekijät, joilla silloin oli projektityötä jäljellä noin kaksi vuotta, korostivat, ettei heillä ole kiire minnekään vaan projektissa uskalletaan olla vaikka loppuun asti. Tällä hetkellä, kun projektin elinkaarta on jäljellä vajaa vuosi, haastattelemistani henkilöistä yli puolet on jo siirtynyt toisiin työtehtäviin. Me jäljellä olevat huoma-

mattammekin käännämme päivittäiset kahvipöytäkeskustelut hupeneviin työpäiviin. Itse suunnittelin tulevaa kesälomaani ja päätin säästäväni viikon talvilomaksi, kunnes havahduin siihen tosiasiaan, ettei minulla ehkä olekaan työtä enää silloin, kun talviloman aika olisi.

Aiemmin totesin projektityön olevan yleisessä keskustelussa arvostettua tehokkuutensa vuoksi. Voiko projektityö olla tehokas tapa tehdä työtä, jos työntekijät vaihtuvat vähän väliä? Miten käy projektissa kehitetyille toimintamalleille ja muille hyvälle tuloksille, jos projektin päättyessä tietoa ei ole jakamassa kukaan projektissa pitkään työskennellyt henkilö? Liian monen onnistuneen projektin tuottamat hyvät käytännöt ja menetelmät jäävät unohduksiin, koska tiedon jakaminen jää osin hoitamatta. Sannonta ”pyörää ei tarvitse keksiä uudelleen” ei valitettavasti pidä paikkaansa projektimaailmassa, jossa uudessa projektissa aloitetaan aina alusta eikä siitä, mihin jokin aiempi projekti olisi jäänyt. Pyöriä on keksitty niin monta kuin projekteja on tässä maassa ollut, jonkun vain pitäisi osata kasata jo olemassa olevista pyöristä toimiva ”hybridimalli”.

Tutkimukseeni osallistuneet projektityöntekijät olivat kokeneet työhön perehdytyksensä vähäiseksi ja osa haastatelluista ei ollut osannut perehdytystä edes kaivata. Vaikka haastattelemani henkilöt osin väheksyivät perehdytyksen tarpeellisuutta, näen sen itse hyvin oleellisena osana uuden työntekijän työpaikkaan kiinnittymisen kannalta. Hyvä perehdytys vähentää virheiden määrää ja on näin ollen työnantajan kannalta tuottoisaa. Sen lisäksi perehdytys auttaa työntekijää sopeutumaan ja tutustumaan työyhteisöön ja tiimiin, jossa tulee jatkossa työskentelemään. Mitä suurempi on työyhteisön työntekijöiden vaihtuvuus, sitä todennäköisempää on, että perehdyttämisestä tulee esimiehille ja muille työntekijöille pakkopullaa. Jokainen työyhteisön jäsen, sekä esimies että työntekijät, pääsevät perehdytystilanteissa helpommalla, jos perehdytysmateriaali ja perehdytyskäytännöt ovat ajan tasalla. Aiemmin mainitsin, kuinka projekteissa ollaan usein jatkuvassa uuden henkilöstön perehdyttämisprosessissa työntekijöiden suuren vaihtuvuuden vuoksi. Opinnäytetyössäni toin esille ajatuksen, miten rankkaa jatkuva perehdyttäminen saattaa olla niille työntekijöille, jotka ovat pysyneet projektissa pisimpään ja luonnollisesti osallistuvat aina uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Tällaisista ”vanhoista konkareis-

ta” tulee helposti itsestäänselvyyksiä, joiden jaksamista ei edes kyseenalais-teta. Uusien työntekijöiden tiimiyttämistä ja työyhteisöön sopeutumi-sesta jaksetaan olla kiinnostuneita.

Pätkätöistä pitkät työurat

Työnantajat ovat taloudellisen taantuman keskellä hyvin varovaisia palkka- tessaan uusia työntekijöitä. Niin sanottujen vakinaisten tai toistaiseksi voi- massa olevien työsuhteiden solmiminen on riski. Helpompaa on palka- ta työntekijä muutamaksi kuukaudeksi tilanteessa, jossa suhdannevaihte- luita on lähes mahdotonta ennustaa kuin tarjota toistaiseksi voimassa ole- vaa työsuhdetta. Pitkien työurien saavuttamiseksi on tehtävä työtä lyhyis- sä pätkissä. Jatkuva työhakemusten työstäminen ja työhaastatteluihin käy- minen on työnhakijalle raskas prosessi. Jokaisessa uudessa ja lyhyessä työ- suhteessa pitäisi jaksaa näyttää osaamisensa niin hyvin, että seuraava työ- pätkäkin löytyisi helposti. Projektityöntekijät ovat samassa tilanteessa mui- den määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien kanssa. Santamäki-Vuori (2010, 19) toteaa, ettei hyvin tehty työ riitä nykyisin takaamaan pysyvää työpaikkaa, sillä tulosten aikaansaamisen lisäksi työntekijän on osattava tuotteistaa ja myydä oma osaamisensa eteenpäin. Santamäki-Vuoren totea- mus on osittain ristiriidassa tutkimukseni kanssa, jossa projektityöntekijät uskoivat projektityön tuoman työkokemuksen edesauttavan uuden työpai- kan löytämisessä. Toisaalta allekirjoitan sen, että varsinkin työllistämipro- jekteissa työskentelevät osaavat tuotteistaa ja myydä osaamisensa eteenpäin ja niin on käynyt niiden projektityöntekijöiden kohdalla, jotka ovat läh- teneet uusiin työtehtäviin. Yrittäjähenkisyydestä on tullut myös palkka- työtä tekevien valttikortti työpaikoista kilpailtaessa. Työntekijöiltä toivo- taan sisäistä yrittäjyyttä, mikä tarkoittaa sitä, että työelämässä pysyäkseen on tehostettava omaa panosta laatua heikentämättä. Suoranta (2009, 183) huomauttaa, että nykyään työntekijöiden on itse huolehdittava asiantun- tijuutensa päivittämisestä. Lyhyissä työsuhteissa työskentelevät eivät pääse työnantajien tarjoamiin ammattitaitoa ylläpitäviin koulutuksiin.

”Pitkä työura ei ole sattuma vaan tulosta työn kehittämisestä ja työhy- vinvointiin panostamisesta” todetaan Eteran (2012) internet-sivuilla. Sa-

moilla linjoilla on myös AKAVA (2012), jonka hallitusohjelmataavoitteissa todetaan, että työurat pitenevät, mikäli ihmiset voivat työssään hyvin ja pitävät huolta oman osaamisensa päivittämisestä. Aiemmin olen maininnut, miten opiskelu ylemmän ammattikorkeakoulutodistuksen saamiseksi sai minut pohtimaan projektityöntekijöiden työssäjaksamista. Pohdintani koskettavat myös muissa määrääkaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ja heidän esimiehiään. Mielestäni opintokokonaisuudet takaavat vahvan osaamisen kehittää työelämän työhyvinvointia sekä pienissä tiimeissä että isoissa organisaatioissa. Opinnot lisäsivät rohkeutta tarttua työyhteisöjen työhyvinvointiin liittyviin sekä hyviin että huonoihin asioihin. Hakanen (2010) toteaa artikkelissaan, että modernin organisaation esimies pitää itseään työntekijöidensä palvelijana, joka luo työntekijöilleen kehittymismahdollisuuksia sen sijaan, että hengittäisi niskaan. Edellisen kaltaista herkkyyttä nähdä työntekijöiden tarpeita uskon YAMK-tutkimnon suorittaneilta löytyvän. Humanistisen alan ylemmän ammattikorkeakoulututkimnon opiskelijoilla on yleensä takana pitkä työhistoria. Työelämässä tarvitaan enenevässä määrin henkilöitä, jotka jaksavat pitää huolta itsensä lisäksi myös työyhteisön muista työntekijöistä. Humanistisen ylemmän ammattikorkeakoulutuksen näen mahdollisena työelämäkehittäjänä ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Kehittämällä koulutusta edelleen henkilöstöasioiden osaamisen kehittämiseen, saadaan työelämään vahvoja käytännön henkilöstöhallinnon osajia, joille on tilausta työmarkkinoilla, mikäli halutaan edistää työntekijöiden jaksamista pitkille työurille.

Työn kehittäminen samalla, kun pitää huolta työntekijöiden motivaatiosta ja jaksamisesta, ei ole helppoa. Opinnäytetyöhöni liittyvissä projektityöntekijöiden haastatteluista sain tulokset, joista jokainen esimies olisi onnellinen. Työntekijät olivat tyytyväisiä ja hyvinvoivia. Tulokset olivat osin ristiriidassa yleisen käsityksen kanssa, jonka mukaan projektityö on raskasta ja työntekijät rasittuneita. Pohdinnoissani päädyin kysymykseen, onko kuitenkin helpompi sopeutua ja mukautua kuin tuoda julki kipeitä asioita? Negatiivisten asioiden ottaminen esille tarkoittaa aina sitä, että asioihin pitäisi saada aikaiseksi muutos, joka johtaisi parempaan. Muutos vaatii rohkeutta ja uudistumista. Pätkätyötä tekevien pelkona saattaa olla työpaikan menetys, mikäli heittäytyy hankalaksi työntekijäksi ja ot-

taa vaikeat asiat puheeksi, sillä kukaan ei palkkaa ”ainaista valittajaa” työsuhteeseen. Pitkien työurien talkoisiin kaivataan myös projektityöntekijöiden työpanosta. Toivottavasti tulevaisuudessa pätkätöitä tekevät työntekijät pystyvät siirtymään jouhevasti työstä toiseen ilman työttömyysjaksoja tai tarvetta lähteä kesken projektin seuraavaan haasteeseen. Toivottavasti tulevaisuudessa myös esimiehet jaksavat panostaa pätkätyöläisten jaksamiseen ja hyvinvointiin ihan tosissaan, sillä ei kannata kysyä, mitä kuuluu, ellei ehdi tai halua kuunnella vastausta.

Lähteet

Alasuutari, Pekka & Lampinen, Marjaana 2006. OECD ja suomalaisen projektityhteiskunnan synty. Teoksessa Rantala, Kati & Sulkunen, Pekka (toim.). Projektityhteiskunnan käänköpuolia. Helsinki: Gaudeamus, 56–70.

Akavan hallitusohjelmataavoitteet. Viitattu 22.11.2012. https://www.aka.va.fi/ajankohtaista/teemajuttu/kunnon_tyoolot_-_pitkat_tyourat

Hakanen, Jari 4.5.2010. Työn imua edistävä esimies on työyhteisön palvelija. Viitattu 1.12.2012. https://deski.fi/page.php?page_id=98&tiedote_id=11251

Ilmarinen, Juhani 2011. Ihmisiä ei voi pakottaa pidempiin työuriin. Viitattu 20.1.2013. <https://www.juhaniilmarinen.com/2011/07/ihmisia-ei-voi-pakottaa-pidempiin-tyouriin/?lang=fi>

Kettunen, Pauli 2010. Onko elinkeinoelämästä osapuoleksi? Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 29–52.

Lahtinen, Outi 2012. Ota koppi projektityöntekijästä. Opinnäytetyö. Humanistinen Ammattikorkeakoulu. <https://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205229184>

Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemuksista. Helsinki: Työministeriö.

Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Pitkät työurat. Viitattu 1.12.2012. <https://www.ttl.fi/fi/tyoura/Sivut/Default.aspx>

Santamäki-Vuori, Tuire 2010. Osapuolet ja sopiminen työmarkkinoilla. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 17–28.

Suoranta, Anu 2009. Halvennettu työ. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. Työhyvinvointi. Viitattu 22.11.2012. <https://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietopankki/tervaskanto/Sivut/Default.aspx>

Valtioneuvoston tiedote 25.1.2013. Viitattu 25.1.2013. <http://valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?old=376085>

Virtanen, Petri 2009. Projekti strategian toteuttajana. Helsinki: Tietosana.

Jaana Fedotoff

Yhteisöllinen kehittäminen keskiössä

Kokemuksia nuorten tieto- ja neuvontatyön aluekoordinointimallin kehittämisestä

Nuorisotyön rakenteelliset muutokset kuntaliitosten ja palvelurakennemuutoksen myötä ovat haastaneet vaikutuksiltaan myös nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämisen ja laadun varmistamisen kaikilla tasoilla. Kuntaliitokset ovat vaatineet työntekijöitä luopumaan tutuista toimintakulttuureista ja malleista. Resurssien mahdollinen väheneminen, uudenlainen alueellinen yhteistyö, työn muuttuneet painopisteet, työn uudelleen organisointi ja palveluiden kehittäminen yhä enemmän hankkeistamalla ovat vaikuttavia tekijöitä myös nuorten tieto- ja neuvontapalveluiden kehittämiseksi.

Yhteisöllisyys, yhteisöjen sekä yhteisöihin liittyvien prosessien kehittäminen olivat keskeisiä punaisia lankoja opinnäytetyössäni. Nämä teemat ovat keskiössä myös Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) järjestö- ja nuorisotyön ylemmän AMK:n koulutusohjelmassa. Lähestyin opinnäytetyöni aihetta nuorten tieto- ja neuvontatyötä linjaavista kansallisista ja eurooppalaisista asiakirjoista ja suosituksista sekä aluekoordinoinnille asetetuista tavoitteista.

Mainittuun koulutusohjelmaan toteuttamani opinnäytetyö avaa yhteisöllistä kehittämistä nuorten tieto- ja neuvontatyön aluekoordinointimallin pilottihankkeessa. Hanketta rahoittavat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä mukana olevat kunnat ja seutuorganisaatiot. Kansallinen kehittämisvastuu mallista on Koordinaatilla, Nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämiskeskuksella.

Aluekoordinointimallin kehittäminen ei ole vain uuden rakenteen luomista; vaan siinä on merkittävää yhteisöllisesti tuotettu tieto, sen hyödyntäminen ja soveltaminen käytäntöön. Vaikka aluekoordinoinnissa on kysy-

mys nuorisotyön rakenteellisesta kehittämisestä, niin ensisijaisesti kysymys on yhteisöllisten prosessien ja käytäntöjen kehittämisestä.

Nuorten tieto- ja neuvontapalveluiden määrällinen kasvu vuoden 2006 jälkeen on tuottanut tarpeen kehittämiselle. Lisäksi yhteiskunnalliset muutokset, kuten kunta- ja palvelurakennemuutos sekä kansalliset ja eurooppalaiset nuorisoalan suositukset ja kehittämisohjelmat antoivat suuntaviivoja pysyvän rakenteen luomiselle. Nuorten tieto- ja neuvontapalveluilla on myös merkittävä rooli nuorisotakuun tavoitteiden edistämiseksi, joten alueelliseen tieto-, ohjaus- ja neuvontapalveluiden monialaiseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön tulee panostaa. Muun muassa etsivän nuorisotyön toimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön tulee olla saumatonta.

Aluekoordinoinnin keskeiseksi päämääräksi on asetettu nuorten tieto- ja neuvontatyöhankkeissa kehitettyjen toimintojen juurruttaminen osaksi kuntien nuorisotyöpalveluja. Haasteeksi on noussut kehittämisen jatkuvuuden takaaminen sekä kehittämiseen sitoutuminen kaikilla tasoilla.

Nuorten tieto- ja neuvontatyötä linjaavat suositukset

Opetus- ja kulttuuriministeriö osoitti vuonna 2010 Koordinaatille tehtäväksi nuorten tieto- ja neuvontapalveluiden aluekoordinaattorien palveluverkoston suunnittelun ja kehittämisen. Tavoite on toteuttaa pysyväisluonteinen nuorisotoimialaan liittyvä alueellinen palveluverkosto. Tehtävänä on mallintaa nuorisotyön kenttään alueellista nuorten tieto- ja neuvontatyön rakennetta sekä kehittää yhteisöllisiä prosesseja työmuodon jalostamisen ja nuorisotyöntekijöiden ammatillisen kasvun tueksi.

Nuorten tieto- ja neuvontatyötä ohjaavat Eurooppalaiset nuorten tieto- ja neuvontapalvelutyön periaatteet (2004) sekä Eurooppalaiset verkoperustaisen nuorten tieto- ja neuvontapalvelun periaatteet (2009). Molemmat periaatteet ovat suosituksia ja suuntaviivoja työmuodon toteuttamiselle ja kehittämiselle. Lisäksi ne antavat näkökulmia työmuodon eettiselle pohdinnalle. Periaatteet ovat eurooppalaisen nuorten tieto- ja neuvontatyön kattojärjestö ERYICAn jäsenjärjestöjen yhdessä toteuttamat ja allekirjoittamat. Suomessa ERYICAn jäsenjärjestönä toimii Nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämiskeskus Koordinaatti.

Toimialan kehittämisen strategisina suuntaviivoina toimivat osaltaan Euroopan neuvoston suositus nuorisotiedotuksesta No.R (90) 7, Euroopan neuvoston suositus nuorten tieto- ja neuvontapalveluista 2010 Rec (2010)8, Euroopan neuvoston ministerikomitean hyväksymä päätöslauselma Euroopan neuvoston nuorisopolitiikasta, prioriteettina ihmisoikeudet ja demokratia 2008 painottaen myös tiedotus- ja neuvontapalvelujen saatavuutta sekä YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen 12. artikla.

Suomen nuorten tieto- ja neuvontapalveluiden verkosto on ottanut huomioon työssään myös Euroopan unionin nuorisostrategian 2010–2018 ehdotuksen, jossa tavoitteena on parantaa nuorisoa koskevaa tiedon saatavuutta ja levittää tietoa kaikkia mahdollisia kanavia käyttäen paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla (Fedotoff 2011, 63).

Työmuotoa linjaavat asiakirjat, suositukset ja lait tukevat nuorten tieto- ja neuvontatyön toteuttamista ja kehittämistä. Nuorisoalan toimijoiden tehtävänä on hyödyntää näitä välineitä parhaalla mahdollisella tavalla työmuodon ja palveluiden yhteisölliseen kehittämiseen kaikilla tasoilla.

Yhteisöllisen kehittämisen haasteet

Aluekoordinoitumallin kehittämisen toimeksiannon saatuaan Koordinaatti määritteli suuntaa antavat lähtökohdat ja tavoitteet aluekoordinoinnin vastuutahoille. Tehtävä ei ollut ongelmaton. Riski nähdä malli vain rakenteellisena, ilman ymmärrystä yhteisöllisen kehittämisen mahdollisuuksista, oli olemassa. Taustalla oli tieto ja oletus kuntaliitosten vaikutuksista työyhteisöihin sekä johtamiseen ja kehittämisen kulttuureihin hankkeissa. Lisäksi Koordinaatin toimijoiden havaintona oli, että yhteistyö alueellisissa hankkeissa oli vajavaista niiltä osin, kun se liittyi laadun kehittämiseen ja arviointiin sekä nuorten aitoon osallistumiseen.

Haasteena oli, miten yhteisöllisen kehittämisen prosessia viedään eteenpäin. Kriittiseksi tekijäksi todettiin jo alkuvaiheessa nuorisotyöntekijöiden kokemukset hankkeiden kertaluontoisuudesta. Aluekoordinointimallin tavoite on kääntää katse yhteisölliseen kehittämiseen ja nuorisotyöntekijöiden motivointiin sekä sitouttamiseen. Onnistuessaan malli tu-

lee vaikuttamaan nuorisotyöntekijöiden työ- ja toimintakulttuureihin, palveluiden laatuun sekä nuorten osallisuuteen ja kuulemiseen.

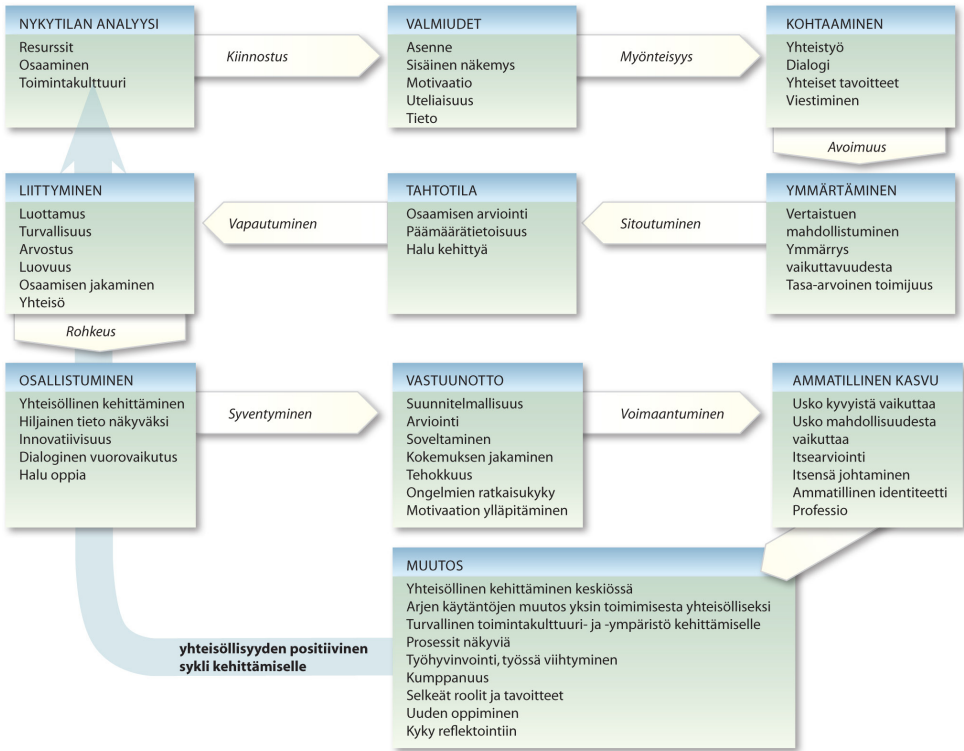
Yhteisöllinen kehittäminen

Yhteisöllinen kehittäminen ei ole vain perinteistä yhteistyötä. Kysymys on yhteistyöstä, jossa nuorisotyöntekijöiden yhteisöllisyyden toteutumisesta muodostuu väline, jolle yhteisöllinen kehittäminen rakentuu. Ei riitä, että toimijat kokoontuvat yhteisen pöydän ääreen keskustelemaan, miten asetettuihin tavoitteisiin päästään. Kysymys on jakamisesta, kuuntelemista ja kannustamisesta sekä hyväksytyksi tulemisesta. Yhteisöllisyyden rakentuminen on prosessi, mikä vie aikaa ja vaatii luopumista, rohkeutta ja avoimuutta. Prosessissa työntekijä joutuu tarkastelemaan omaa osaamistaan suhteessa ryhmän muihin jäseniin sekä luottamaan yhteisölliseen vertais-
tukeen osaamisensa täydentäjänä.

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen pyörteissä on voinut käydä niin, että henkilöstö on jäänyt strategioiden ja suunnitelmien varjoon. Taloudellinen puoli ja kuntaliitosten hyöty ovat korostuneet toimenpidesuunnitelmissa sekä viestinnässä. On unohdettu, että rakenteissa toimivat ihmiset, joiden sitoutuminen muutosten onnistuneeseen toteuttamiseen on ensiarvoisen tärkeää. Henkilöstön ohittaminen päätöksenteossa ja vaikuttamisessa johtaa usein toiminta- ja työ-
kulttuurien yhteentörmäykseen, muutosvastarintaan, epävarmuuteen ja jopa pelkoon. Lähtökohdat yhteisölliselle kehittämiselle ovat tällaisessa tapauksessa heikot.

Näkökulmia yhteisölliseen kehittämiseen

Yhteisöllisyys vaatii toteutuakseen tilan ja tarpeen. Yhteisöllisyyteen ihmisiä liittyy yhteisen kiinnostuksen aihe, motivaatio tai odotus hyödystä. Hyöty voi olla joko taloudellista tai sosiaalista pääomaa. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yhteisöjä synnyttävää luottamusta ja yhteisiä pelisääntöjä siitä, miten toimitaan. Sosiaalisen pääoman keskeisiä elementtejä on luottamus. Tähän pyritään myös aluekoordinointimallissa: luottamuksen



Tavoitteita: Yhteisöllisyyden positiivinen sykli kehittämiselle, © Jaana Fedotoff 2012

rakentamiseen toimijoiden välillä, mikä edistää yhteisön toimintaedellytksiä. Tavoitteena on yhteisön, ei yksilön ominaisuus (Hiilamo 2011,4).

Luottamuksen rakentumisella voidaan helpottaa vuorovaikutusta, vahvistaa yhdessä toimimista sekä yksilöiden mahdollisuuksia kasvuun ja kehitykseen. Ymmärrys yhteisöllisyydestä ja yhteisöllisestä kehittämisestä on tärkeää avata kaikille kehittämisessä mukanaoleville toimijoille sekä nuorisopalveluista vastaaville virkamiehille ja luottamushenkilöille. Ilman ymmärrystä prosessista vaateet nopeista tuloksista heikentävät kehittämistä sekä loppukädessä tulosten hyödyntämistä pysyviksi rakenteiksi (emt., 4-5).

Yhteisöllisyys ammatillisen kasvun tukena

Yhteisöllisyyttä ammatillisen kasvun tukena voidaan tarkastella työn muutosten kautta. Toimintaympäristössä, rakenteissa tai organisaatiossa tapahtuu muutoksia, joiden aikana työntekijät voivat rakentaa mahdollisuuksia yhteisölliselle oppimiselle. Työntekijät tukevat toisiaan muutoksessa vaihtaen tietoja ja kokemuksia sekä jakaen omaa osaamistaan muiden hyödynnettäväksi. Toimijat eivät ensisijaisesti pyri hyötymään toisistaan ja toisten oppimisesta vaan ymmärtämään ja kuuntelemaan toisiaan ammattilaisina ja sosiaalisina toimijoina. Hyvä vuorovaikutus edistää yhteisten haasteiden ja työn ilmiöiden käsittelyä yhteisöllisesti (Grönstrand 1999, 24–25).

Ammatillisen kasvun perustana yhteisöllisessä prosessissa on, että yhteiselle vuorovaikutukselle ja osaamisen jakamiselle on varattu aika ja paikka. Ryhmän yhteinen tavoite ja päämäärät kiinnittävät ryhmän yhteen. Yhteisöllisyyden kokemuksen myötä sosiaalisen tuen sekä ammatillisen tuen elementit tulevat ryhmässä näkyviksi. Kokemukseni mukaan yhteisöllisyydellä tai sen puuttumisella on merkittävä rooli ammatillisessa kasvussa. Jos peilauspintaa tai vuorovaikutusta muihin samaa työtä tekeviin ei ole, jää oman ammatillisuuden mittaaminen ja itsearviointi puutteelliseksi.

Ammatilliseen kehittymiseen tulee olla motivaatio. Motivaatio heijastuu työyhteisön jäsenten yhteisestä kiinnostuksesta kehittämiseen. Työ- ja toimintaympäristöt, joissa nuorten tieto- ja neuvontapalveluita toteutetaan, ovat moninaisia. Ne tarjoavat haasteita ammatilliselle kehittymiselle, jossa työyhteisön yhteisöllisyys on kantavana voimana. Jos yhteistä kiinnostusta kehittymiselle ei koeta tai sitä ei edistetä, on yksittäisen työntekijän lähes mahdotonta kehittyä ammatillisesti.

Käyttäjä- ja toimijakeskeinen kehittäminen

Kehittämistoimintaan liittyviä sosiaalisten prosessien tukemista ja osallistamista voidaan lähestyä useista eri näkökulmista. Kehittämistoiminnan johtamisessa korostuu johtamisen matala hierarkia, tiedon kulku sekä toimijoiden välinen vuorovaikutus. Johtamistavalla voidaan vaikuttaa prosesseihin, jolloin henkilöstöjohtaminen korostuu asiajohtamisen rinnalla.

Toimijoiden osallisuutta voidaan vahvistaa organisoimalla heidät erilaisiin ryhmiin. Erilaiset työryhmät ja tiimit mahdollistavat asetettujen tavoitteiden kehittämisen prosessit, päätöksenteon ja arvioinnin. Keskeisiä käsitteitä ovat avoin palvelujen ja toimintojen kehittämisjärjestelmä ja itseohjautuvuus. Ryhmät toimivat tasavertaisina toisiinsa nähden, jolloin kaikilla yhteisön jäsenillä on yhdenvertaiset osallistumisen mahdollisuudet (Cederlöf 2005, 94-95).

Yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja tasa-arvon vaatimukset nousevat esiin opinnäytetyöni tuloksissa ja pohdinnassa. Avoimuus ja tiedonsaannin oikeus koetaan tärkeänä omanarvon tunteen ja ammatillisen yhdenvertaisuuden edistäjänä. Esille nousseet teemat ovat kiinnostavia, kun asiaa tarkastellaan nuorten tieto- ja neuvontatyön eurooppalaiset suositukset näkökulmasta. Suositukset korostavat nuoren yhdenvertaista ja tasa-arvoista mahdollisuutta oikeaan, luotettavaan ja oikea-aikaiseen tietoon.

Yhteisöllinen kehittäminen prosessina

Osallistumisen mahdollisuudet tai niiden puuttuminen korostuvat uuden tai murrosvaiheessa olevan toiminnan kehittämisessä. Aluekoordinointimallin pilottihankkeessa on huomioitu yhteisöllinen kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet muun muassa kehittämistyöpajapäivien ja tapaamisten avulla. Palvelujen ja toiminnan kehittämisen prosessi sekä vuorovaikutus saadaan aikaan ryhmässä. Pilottihankkeeseen osallistuvien nuorisotyöntekijöiden kokemus yhteisöllisyydestä on tuottanut konkreettisia toimenpide-ehtotuksia yhteisöllisen kehittämisen tueksi. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 59–61; Paasivaara & Nikkilä 2010, 15–16.) Mentorointi, hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen sekä ammatillinen ohjaus ja auditointi nousivat menetelminä ja tavoitteina esiin.

Yhteisön jäsenten tulee tietoisesti osallistua muutokseen, asettaa itselleen yhteisön päämääriä tukevia tavoitteita ja toimia niiden mukaan. Yksi kehittämistyöpajapäivien aikana saaduista viesteistä oli, että sovitut, yhteiset toimintatavat ja sopimukset vahvistavat aluekoordinointimallin käyttöä.

Suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi tulee olla kaikkien tiedossa ja strategioiden rooli toiminnan suunnittelussa sekä palveluiden kehittämisessä sisäistetty (Ylikoski & Ylikoski 2009, 16–18). Tavoitteiden ymmärtäminen laajemmin nuorisotyön ja nuorisopolitiikan näkökulmasta sekä tavoitteiden sisällyttäminen päivittäiseen nuorisotyöhön koettiin myös tärkeäksi. Työn suunnittelun ja toteutuksen tulisivin olla linjassa tavoitteisiin sekä strategioihin.

Yhteinen tieto ja sen jakaminen koettiin merkittävänä tekijänä yhteisölliseen kehittämiseen sitoutumisessa. Nuorisotyöntekijät ilmaisivat tarpeensa saada tietoa alueen hyvinvointisuunnitelmista, kuntaliitosten vaikuttavista tekijöistä työhön sekä nuorisotyön järjestämiseen. Yhteisöllisen kehittämisen tärkeäksi työkaluksi koettiin avoin vuorovaikutus. Tämä koettiin kaikkien työntekijöiden vastuuksi. Kehittämiseen liittyvien aiheiden ja menetelmien hallintaan esitettiin ratkaisuksi koulutusta, tietoa sekä yhteistä suunnitelmaa siltä, miten vuorovaikutuksessa onnistuttaisiin parhaiten.

Huolimatta epäselvistä viestinnällisistä rooleista, kehittämistyöpajojen aikana kuultiin myös aluekoordinointimallin tuomasta mahdollisuudesta aitoon vuorovaikutukselliseen foorumiin, yhteisölliseen tilaan, jossa työtä voidaan kehittää yhteisöllisesti ammatillisista lähtökohdista. Nuorisotyöntekijät kokivat voivansa tuoda esiin myös kriittisiä näkökulmia ja huomioita kehittämisestä. Aluekoordinointimallin mahdollistama yhteisöllisen kehittämisen tila ja jäsenten vuorovaikutus koettiin turvalliseksi sekä yhteisöllistä kehittämistä tukevaksi. Nuorisotyöntekijät kokivat yhdenvertaisena tekijänä oikeuden ja vastuun ilmaista näkemyksiä ja kokemuksia työstä, palveluiden laadusta sekä kehittämisen painopisteistä.

Yhteisöllinen kehittäminen tulee nähdä voimavarana nuorisopalvelujen kehittämisessä. Nuorisotyön palveluiden tarve sekä kohdentaminen ovat murroksessa yhteiskunnallisista muutoksista johtuen. Opinnäytetyön tuloksista kävi selkeästi ilmi yksin tai pienillä henkilöstöresursseilla työskentelevien työn kuormittavuus. Jos yhteisöllisyyttä ei tietoisesti rakenneta, sen puute voi etäännyttää nuorisotyöntekijöitä tavoittelemasta laajempia kasvatuksellisia ja strategisia tavoitteita. Motivaatio ja työhyvinvointi vä-

henevät kun työn tekeminen kohdistuu yksittäisiin toimiin tai tapahtumiin ilman laajempaa merkitystä tai kiinnekohtaa.

Toimijat ovat hyvin erilaisissa vaiheissa tunteiltaan ja kokemuksiltaan yhteisöllisen kehittämisen prosessissa. Kaipuuta entisiin, perinteisiin toimintatapoihin on silti edelleen.

Yhteisöllinen kehittäminen yhteisöllisyyden vahvistajana

Henkilöstön osallistumismahdollisuudet yhteisölliseen kehittämiseen tulee turvata. Työntekijöillä on oltava oikeus, mutta myös velvollisuus osallistua tilanteisiin, joissa suunnitellaan sekä kehitetään heidän työtehtäviinsä ja vastuualueisiinsa liittyviä asioita. Osallistuminen on parhaimmillaan kaikkia osapuolia kuuntelevaa ja arvostavaa vuorovaikutusta. Työntekijöiden osaamista, kokemusta sekä näkemystä tulee kuulla kehittämisen ja päätöksenteon välineenä siten, että yhteisöllinen kehittäminen on prosessien keskiössä (Bauman 1997, 91–93; Paunonen 2010, 31).

Aluekoordinointimallin lähtökohtana on yhteisöllinen kehittäminen, joka toimii myös laadukkaiden tieto- ja neuvontapalveluiden edellytyksenä ja voimavarana. Toimijoiden yhteinen päämäärä, sitoutuminen ja motivaatio yhteisölliseen kehittämiseen mahdollistavat ammattitaidon, osaamisen, kokemuksen sekä ideoiden tuomisen yhteiseen keskusteluun kehittämisen välineiksi. Ihanteellista olisi, että ammatillinen tietotaito jakaantuisi ja hiljainen tieto tulisi näkyväksi (Honkasalo, Kiilakoski & Gretchel 2012, 40–41).

Yhteisöllisyyden syntyminen tai muutos yhteisölliseen toimintatapaan ei synny ulkoa annettuna tehtävänä tai strategisten tavoitteiden vuoksi. Yhteisöllisyyden syntyminen tapahtuu inhimillisten ominaisuuksien ja vuorovaikutuksen kautta. Se kehittyy ihmisten välillä hyvin erilaisista kokemuksista, tarpeista ja tunteista. Yhteisöllisyys on muutoksen voimavara erityisesti silloin, kun muutoksen vaikutukset ovat vielä määrittelemättömiä ja tulevaa on vaikea ennustaa. Yhteisöllisyys kuuluu terveyttä ja hyvinvointia lisääviin voimavaroihin, mitkä auttavat selviytymään työelämässä (Ylikoski & Ylikoski 2009, 59–65; Ryytänen 2009, 47).

Yhteisöllisen kehittämisen avulla tavoitteena on saada aikaan parannuksia ja muutoksia työ- ja toimintakulttuuriin. Tavoitteena on saavuttaa myönteisiä muutoksia työn arjen käytännöissä, työ- ja toimintakulttuurissa, prosesseissa, kumppanuuksissa, tavoitteiden ja roolien selkiyttämisessä sekä uuden oppimisessa ja työhyvinvoinnin kasvussa.

Yhteisöllinen kehittäminen tulisi kokea voimavarana nuorisopalvelujen ja toimintojen kehittämisessä. Nuorisotyön tarpeet ja kohdennukset ovat murroksessa, johtuen yhteiskunnallisista muutoksista ja taloudellisesta tilanteesta. Huoli syrjäytyvistä nuorista on kaikille toimijoille yhteinen. Toimijoiden yhteisöllisyyttä tulee tukea ja sitä tulee myös rakentaa. Yhteisöllisyyden puute etäännyttää nuorisotyöntekijät ymmärtämästä tavoitteita toiminnan takana. Työn tekemisen motivaatio laskee ja työhyvinvointi vähenee. Yhteisöllistä dialogia ja viestinnän merkitystä tulee korostaa kehittämisen ja työhyvinvoinnin välineenä kaikessa kehittämisessä.

Ammattilainen oppimassa

Suuntaviivoja ja lähtökohtia työlleni ovat kokemukset siitä, että moniammatillisissa, monialaisissa yhteisöissä ja toimijuuksissa on nuorisotyön ja nuorisotutkimuksen vahvuus. Nuorisotyön kehittämisessä korostan nuorisotutkimuksen kautta tuotetun tiedon sisällyttämistä uusien toimintamuotojen, -mallien ja -menetelmien kehittämiseen sekä vanhojen arviointiin. Nuorisotutkimusten ajankohtainen seuraaminen on tärkeää nuorille suunnattujen palvelujen visioiden linjaamiseen. Opinnot mahdollistivat myös tämän, sillä opintoihin liittyvien kirjallisten- ja kehittämistehtävien vaativuus ja laaja-alaisuus edellyttivät syvää sukeltamista tutkimuksen kentälle.

Ammatillinen tietotaito ja toimialaan liittyvä säännöllinen tietojen päivitys ovat työssäni edellytys ymmärtää sekä soveltaa hankittuja tietoja ja oppeja nuorisopalvelujen ja yhteisöjen kehittämiseen. Tämä on keskeinen syy, miksi hain opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Tehtäväni nuorisotyön kentässä on tärkeä ja koen, että osaamiseni, ammattitaitoni, ymmärrys monialaisesta, moniammatillisesta yhteistoimijuudesta heijastuu ja välittyy vahvasti myös niihin yhteisöihin, joissa toimin.

MALLIN KÄYTTÖÖNOTTOPROSESSI

OPETUS- JA KULTTUURI-
MINISTERIÖN
NUORISOYKSIKKÖ

KOORDINAATTI-KESKUKSEN
ASIAINTUNTIJA- JA
TUKIPALVELUT

ALUEET, KUNNAT JA TOIMIJA

- dialogi kuntien välillä
- ↓
- tarpeet palvelujen ja osaamisen kehittämiseksi
- ↓
- nykytilan kartoitus, alueelliset erityistarpeet, alustava aikataulu
- ↓
- resurssit / mahdollinen ulkopuolisen rahoituksen hakeminen
- ↓
- sopimukset → sitoutuminen

ALUEKOORDINOINNIN VASTUUTAHO

- dialogi Koordinaatti-keskuksen kanssa
- ↓
- pilotista saadut kokemukset, soveltaminen alueen tarpeisiin
- ↓
- rakenne → ohjaus- ja projektiyhmät
- ↓
- johtaminen, päätöksenteko
- ↓
- mukana olevien nuorisopalveluista vastaavien seutuorganisaatioiden / johdon tuki → aika, paikka ja mandaatti nuorisotyöntekijöille toteuttaa nuorten tieto- ja neuvontatyötä
- ↓
- toimintasuunnitelma
- ↓
- toimijoiden roolit
- ↓
- suunnitelmallinen viestintä ja yhteydenpito mukana oleviin toimijoihin
- ↓
- raportointi, taloushallinto

ALUEKOORDINAATTORI

yhteisöllisen kehittämisen sparraaja, innostaja
osaaja
osaamisen kartoitus
yhteydenpitäjä, viestijä, välittäjä
asiiantuntija- ja tukipalvelu

KUNTIEN TYÖNTEKIJÄT

osallistuminen
kokemus
osaaminen
asenteet
sitoutuminen
vastuu osallistumisesta

TYÖ- JA TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOS

yhteiset käytännöt
menetelmät, välineet
nuorten kuuleminen ja osallisuuden tukeminen
seuranta, dokumentointi, arviointi

osaamisen ja ammatillisuuden kasvu
yhteisöllinen kehittäminen
työhyvinvointi

ARVIOINTI, SEURANTA, JATKOKEHITTÄMINEN, JALKKAUTTAMINEN OSAKSI ALUEEN PYSYVIÄ NUORISOPALVELUITA

Valtakunnallisen tehtäväni kautta minulla on erinomainen mahdollisuus viedä opinnoissa saamaani oppia ja osaamista alueelliselle ja kansalliselle tasolle, unohtamatta eurooppalaisia yhteistyöverkostoja ja kumppanuuksia.

Oman ajattelun ja osaamisen nivoutuminen hajallaan olevan tiedon yhdistämiseksi on ollut kasvattava kokemus. Tieto ja ymmärrys siitä, mihin tarkastelemani aiheen tulokset tulisivat vastaamaan, vahvistivat näkökulmaani, lähestymistapaani ja aiheen rajaamista. Koin opinnäytetyöni kehittävän nuorisotoimialaa.

Opinnäytetyön tekeminen vahvisti henkilökohtaista osaamistani ja tietopääomaani sekä kasvatti kykyä arvioida eri tiedonlähteitä. Opinnäytetyön prosessi on ollut henkilökohtainen, ammatillinen sisäinen vuoropuhelu itseni sekä ulkoinen vuoropuhelun prosessi aluekoordinointimallin pilottihankkeessa mukana olevien nuorisotyöntekijöiden kanssa. Työni tilaajana toimi Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut/nuorisopalvelut.

Lähteet

Bauman, Zygmunt (1990) 1997. Sosiologinen ajattelu. (2. painos.) Tampere: Vastapaino.

Cederlöf, Petri 2005. Seutuyhteistyön mahdollisuudet nuorisotyössä. Loimaan seutukunnallinen nuorisotoimi 1995–2003. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 50.

Fedotoff, Jaana 2012. Yhteisöllinen kehittäminen keskiössä. Nuorten tieto- ja neuvontapalvelutyön aluekoordinointimallin pilottihanke. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44996/fedotoff_jaana.pdf?sequence=1

Grönstrand, Ritva (toimittaja) 1999. Kasvava aikuinen. Helsinki: Yleisradio Oy.

Hiilamo, Heikki 2011. Ryhmätyö-lehti n:o 4/2011. Ryhmätyö ry. Helsinki.

Honkasalo, Veronika & Kiilakoski, Tomi & Kivijärvi, Antti 2011. Tutkijat ja nuorisotyö liikkeellä. Taistelussa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämishankkeet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 114.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia (1. painos). Helsinki: Kirjapaja.

Ylikoski, Kirsti & Ylikoski Martti 2009. Työyhteisö muutospurroksessa. Ihmisyys muutoksenkohtaamisessa ja johtamisessa (5. uudistettu painos 2009). Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Julkaisemattomat lähteet

Nuorten tieto- ja neuvontatyön kansallinen koordinaatio- ja kehittämiskeskus 2011, Kehittämisen ja hankkeiden vuosi. Raportti Nuorten tieto- ja neuvontapalveluiden kansallisen koordinaatio- ja kehittämiskeskuksen toiminnasta, nuorten tieto- ja neuvontapalveluista Suomessa sekä verkko-palvelu Aloitekanavasta vuonna 2010.

Päivi Timonen

Yhteisöpedagogi (YAMK) johtajana ja sosiaalinen media

Johdanto

Kuvaan artikkelissani yhteisöpedagogin (YAMK) johtamistyössään tarvitsemaa sosiaalisen median osaamista ja niitä työkaluja, joita oli 2012–2013 käytettävissä. Artikkelini perustuu YAMK-opinnäytetyöhöni **“Johda ja hyödynnä sosiaalista mediaa -työkalupakki kunnan nuorisotyön johtamiseen”** (Timonen 2012). Laajennan artikkelissani näkökulmaa yhteisöpedagogin (YAMK) toimintakentille. Pohdin ja tuon esille sosiaalisen median mahdollisuuksia johtamisessa niin järjestö- kuin nuorisotyössäkin. Artikkelin sisältöä voi hyödyntää olipa työssä kehittäjänä, johtajana tai esimerkiksi projektin/hankkeen vetäjänä (hankesuunnittelija, hankepäällikkö). Opinnäytteen tilaajana on Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak).

Sosiaalisen median yhteisöllisiä työkaluja käytetään yhä laajenevassa määrin organisaatioissa. Monipuolista osaamista tarvitaan. Yhteisöllisiä työkaluja on käytettävissä runsaasti eri tarkoituksiin. Asiakkaita kohdetaan palveluissa, jotka ovat sosiaalisen median yhteisöissä. Sosiaalinen media kuuluu johtamisen osaksi ja kehittämistyö on alkamassa.

Työssäni sosiaalisen median lehtorina olen huomannut käyttämättömiä resursseja juuri sosiaalisen median osalta. Sosiaalinen media on paljon muuta kuin Facebook. Organisaation työtä kehitettäessä johtajat ovat avainasemassa tiennäyttäjinä ja mahdollistajina, hankkeissa hankkeiden päälliköt. Sosiaalisen median palveluiden suunnitelmallinen käyttöönotto on johtajan oman aktiivisuuden ja kiinnostuksen varassa. Organisaatiossa on sosiaalisen median suosituksia ja ohjeita työntekijöille (Yle, Kuntaliitto,

Hyvinkään nuorisotoimi jne.) Varsinainen yhteisöllisen median johtamisen strategia tai suunnitelma puuttuu vielä usein.

Tavoitteenani on opinnäytetyössäni selvittää, mitä sosiaalisen median läsnäolo kunnan nuorisotyön työkalutuurissa ja johtamisessa voisi tarkoittaa. Selvittää, miten ja mitä sosiaalisen median yhteisöjä ja ohjelmia voidaan hyödyntää kunnan nuorisotyön johtamisen apuna ja välineenä. Tavoitteenani on avata kunnan nuorisotyön johtajan sosiaalisen median työkalupakin sisältöä. Opinnäytetyöni kehittämismenetelmäksi valikoitui ”tutkiva opettaja ongelmanratkaisijana” ja toimintatutkimus. Kehittämissyöryhmässä oli Keski-Uudenmaan Kuuma-kuntien nuorisotyön johtavia viiranhaltijoita, joille pidin kolme ”sosiaalinen media haltuusi, työkaluja johtamiseen” -kehittämistyöpajaa. Aineistonkeruun menetelmiä olivat lisäksi online-etnografia ja kirjallinen aineisto.

Opinnäytetyön tuloksena selvisi, että kunnan nuorisotyön johtajan työkalupakin tulisi konkreettisten yhteisöllisten työkalujen ja sosiaalisen median tuoman ajattelutavan muutoksen kuvauksen lisäksi käsittää itse sosiaalisen median johtamisen sisältöä. Ensimmäinen näkökulma on sosiaalisen median johtaminen ja sen organisointi johtajan omalla vastuualueella kunnassaan. Toinen näkökulma on käytännön työtä edistävä sosiaalisen median hyödyntäminen johtamisessa, niiden työkalujen eli ohjelmien ja palveluiden kuvaaminen, jotka sosiaalinen media mahdollistaa. Opinnäytetyön aineistosta nousee esille koulutuksen tarve niin sosiaalisen median johtamiseen kuin johtamisessa käytettävien yhteisöllisten työkalujen tietotaidon lisäämiseen.

Yleistä sosiaalisesta mediasta johtamisessa sekä terminologian avausta ja kuvaamista

Sosiaalinen eli yhteisöllinen media on verkkoympäristö ja tila, jossa voidaan sekä tuottaa että jakaa sisältöä ja kehittää sitä yhdessä (Sanastokeskus 2010). Isokangas ja Kankkunen (2011, 10–11) näkevät ”kaikki sosiaalista vuorovaikutusta edistävät digitaaliset palvelut” sosiaalisena mediana. Luukan mukaan ”sosiaalinen media on reaaliaikaista verkko- eli online-työskentelyä yhteistoiminnallisesti ja yhteisöllisesti, jossa hyödynnetään sosiaa-

lisen median työkaluja ja muita internetin mahdollisuuksia yhteisen on-line-työskentelyn päämäärän saavuttamiseksi (Luukka 2011c, 14)”. Vuorovaikutuksellisuus esiintyy sosiaalisen median käsitteessä seuraavasti: “Sosiaalisessa mediassa tuotetaan ja muokataan sisältöjä, linkitetään, luodaan ryhmiä, tiedotetaan, verkostoidutaan, lähetetään videokuvaa, ilmoitetaan tapahtumista, ilmoitaudutaan tapahtumiin ja ollaan kansalaisjournalisteja sekä toimitaan tässä ja nyt, sillä julkaiseminen on välitöntä (Timonen 2011a, 151)”.

Artikkelissa kuvaan johtamista kunnan nuorisotyön perspektiivistä, sillä mielestäni sen toimintaympäristöä voi verrata muiden organisaatioiden (järjestöjen) tai hankkeiden johtamiseen. Kunnan nuorisotyön johtajan työn välitön, keskeisin kohderyhmä ovat organisaation työntekijät. Kun pohditaan sosiaalista mediaa ja johtamista, on huomioitava johtajan ja työntekijöiden asenteet, osaaminen ja tietotaito sekä kiinnostus kehittää itseään muuttuvan yhteiskunnan edellyttämiin taitoihin. Mielenkiintoista tässä on johtamisen välittömän kohderyhmän (työntekijät) ja yhden välittömän, sekä välillisen kohderyhmän (nuorten) välinen mahdollinen epäsuhta, mikä koskettaa mediayhteiskuntaa ja yhteisöllistä vuorovaikutusta. Mahdollisella epäsuhdalla tarkoitan muun muassa ajattelutapaeroa (mennään internetiin vai internet joustava osa reaali maailman elämää), kompetenssiero (tietotekniset taidot, sosiaalisen median käyttötaidot ja osaaminen) ja median käyttämisen tapaa (esimerkiksi nettisukupolven tapa käyttää aktiivisesti monta eri mediaa yhtä aikaa). Kunnan nuorisotyön johtamisen muita kohderyhmiä ovat paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti verkostoyhteistyökumppanit, sidosryhmien jäsenet ja moniammatillisen yhteistyön ryhmät sekä kunnan eri virastojen ja hallintokuntien työntekijät.

Kunnan nuorisotyön johtajan työn välillinen kohderyhmä ovat nuoret. Nuorisolain mukaan nuori on alle 29-vuotias (Nuorisolaki 2006). Nämä nuoret ovat tulevaisuuden työntekijöitä, joiden johtaminen voi vaatia erilaisia johtamisen tapoja kuin aikaisempien sukupolvien (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010; Tuppurainen 2009, 77–79). Tästä kohderyhmästä puhutaan yleisesti nettinatiiveina (diginatiivit). Aikaisempien sukupolvien elämään on kuulunut tietotekniikkaa ja televisio sekä radio. Uutta

median käyttämisen tavoissa ovat avautuneet mahdollisuudet yhteisöllisen teknologian monikäyttöön samanaikaisesti ja esimerkiksi digitaaliset pelit. Luukkonen (2011, 256–259) kuvaa multimediallmaisua mediaintegraatiolla, jossa on kahdeksan mediaelementtiä: teksti, audio (ääni), valokuva, grafiikka, video, animaatio, tietokantahaku ja online interaktio eli vuorovaikutteisuus.

Diginatiivien sukupolven johtamisen trendejä

Johtaminen nähdään yhtenä keinona organisoida työtä parhaalla mahdollisella tavalla vision ja mission sekä organisaation tavoitteiden suuntaisesti. ”Johtaminen säätelee lähes kaikkea organisaation toimintaa” (Nivala 2011, 174).

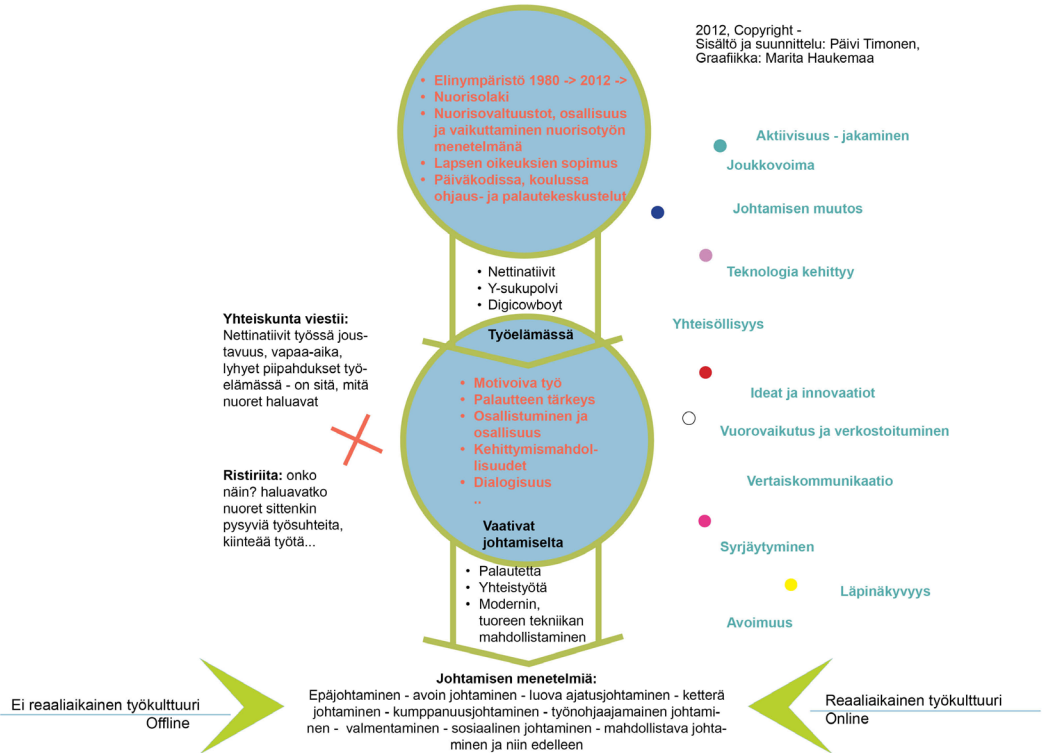
Vuosina 2010–2011 julkaistussa kirjallisuudessa esitetään nettinatiivien, diginatiivien sukupolven johtamisen näkökulmasta muun muassa seuraavia johtamisen trendejä: epäjohtaminen, jossa johtaminen nähdään ”valmentamisena”, valmentaminen coaching, työnohjaajamainen johtamisote ja kumppanuusjohtaminen (Tienari ja Piekkari 2011; Vesterinen & Suutarinen 2011; Fountain Park Oy 2011; Luukka 2011a, 72–73). Sosiaalisen median palveluita monipuolisesti käyttävä johtaja nähdään sosiaalisena johtajana (Isokangas & Kankkunen 2011, 41). Mahdollistavan johtamisen keskeiset sisällöt viittaavat yhteisöllisen median aikakauteen (Takanen & Petrow 2010, 127–132). Tienari & Piekkari (2011, 214) avaaat epäjohtamista viiden avaimen kautta: ”mielikuvat ja miellelyhtymät, muuttuva työ, uudenlaiset yhdessä tekemisen muodot, erilaisuuksien tunnistaminen ja toisenlaiset perusteet johtajan asemalle”. Viljakainen kuvaa verkostoituneen organisaation luovaa ajatusjohtajuutta. Uraputkien tilalla yrityksissä tuetaan epämuodollista ajatusjohtajuutta. Ajatusjohtajuuteen ei liity perinteistä johtajan roolia ja vastuuta. Siihen liittyy ennakkoluuloton ajattelu, muutosagenttius, verkostomainen työskentelytapa ja tiedon jakaminen, motivaatio, tavoitteeseen suuntaaminen sekä Viljakaisen määrittämänä ”innostus, intohimo ja usko”. (Viljakainen 2011, 110, 112–115.) Yhteisöllisen johtamisen ideassa päätökset syntyvät usean osallistujan kesken johtajuustiimissä tai –yhteisöissä, jotka hyödyntävät työssään sosiaalis-

ta mediaa ja verkkoläsnäolon teknisiä työvälineitä (Ojala & Pöysti 2008, 153–154).

Avoim johtaminen, avoin johtajuus

Charlene Lin avoimen johtamisen (Open Leadership, avoin johtajuus) teoria luontuu sosiaalisen median toimintaympäristöön. Lin mukaan avoimeen johtajuuteen kuuluvat luopuminen kontrollista, nöyryys, luottaminen ja ihmisten innostaminen tavoitteiden saavuttamiseksi (Li 2010, 14). Li nimeää kymmenen avoimuuden ja jakamisen elementtiä, jotka painottuvat avoimeen tiedon jakamiseen ja päätöksentekoon. Avointa tiedon jakamista tukevat selittäminen, päivittäminen, vuorovaikuttaminen, avoin mikki (osallistumiseen rohkaiseminen), joukkoistaminen (talkoistaminen) ja alustat. Päätöksenteko on muuttumassa, koska organisaatio tulee avoimemmaksi. Päätöksentekotapoja ovat keskitetty, demokraattinen, itse itseään johtava (konsensus) ja hajautettu päätöksenteko. Li ei arvota päätöksentekotapojen paremmuutta. Hän haluaa tuoda esille niissä tapahtuvan muutoksen kontrollin, tiedon jakamisen laajuuden ja ihmisten osallistumismahdollisuuksien näkökulmasta. (Li 2010, 14–16, 21–48; Luukka 2011a, 26–27, 42–43). Avoimuuden ja jakamisen kulttuuri on keskeinen, kun sosiaalista mediaa hyödynnetään johtamisessa (emt., 43). Demos Helsinki (2009, 9) tarkoittaa avoimella johtajuudella eli johtajuuden jakamisella sitä, että kaikki organisaation jäsenet osallistuvat jollakin tavalla johtamiseen.

Kuvausta diginatiivien johtamisen trendeistä ja avoimen johtajuuden ajatusta tuon esille siksi, että ne auttavat meitä ajattelemaan, miten johtaminen on muuttumassa ja miten johtamisen työkalupakki on juuri nyt ajankohtaista suunnitella organisaatioissa. Nämä teoriat ovat kehittämässäni sosiaalisen median työkalupakissa johtamisen taustateorioina. Kuviossa 1 on yhteenvedo opinnäytetyöni teoriaosasta yhteisöllinen media, netinatiivit, työelämä, johtaminen ja työn kulttuuriympäristö. Kuviossa on esitetty tai kuvattu uuden sosiaalisen median johtajuusteorian muodostumisen tarvetta, joka pohjautuu reaaliaikaiseen (online) ja ei reaaliaikaiseen (offline) työkaluun (Luukka 2011a, 4).



KUVIO 1: Yhteisöllinen media, nettinatiivit, työelämä, johtaminen ja työn kulttuuriympäristö. Kuvion sisältö ja suunnittelu: Päivi Timonen, 2012. Graafinen toteutus: Marita Haukema, 2012. (Opinnäytetyön kuvat 4 ja 15).

Sosiaalisen median johtaminen organisaatiossa

Opinnäytetyöni tuloksena avautui tarve sosiaalisen median johtamisen organisoimiselle johtajan työssä ja organisaatiossa. Kuuma-kuntien nuorisotoimen johtajista koostuneen tutkimusryhmän yksi oivallus oli se, että sosiaalisen median välineiden ja käyttövälineiden rinnalle tarvitaan sosiaalisen median kokonaisuuden johtamisen suunnitelma. ”Mitä johtamisen tulisi aikaansaada, että aihe tulisi johdettua?” (Timonen 2012, 49–62). Sosiaa-

lisen median johtaminen organisaatiossa -luku sisältää opinnäytetyössäni seuraavia osa-alueita: johtajan roolin määrittely sosiaalisessa mediassa, yhteisöllisen median strategia eli johtamisen suunnitelma, sosiaalisen median ohjeet organisaation työhön, työntekijöiden ennakkoluulot keskusteluun ja arveluttaminen näkyväksi sekä tietoturva, huoli ja haasteellisuus. Tässä artikkelini aluvuussa tuon esille kaksi eri esimerkkiä tavasta hahmottaa, mitä kaikkea tämä sosiaalisen median johtamisen prosessi voi organisaatiossa sisältää. Ensimmäinen on kohderyhmästä lähtevä kehittäminen ja toinen on johtamisen osa-alueiden itsearviointiin liittyvä havainnollistamistapa.

Sosiaalisen median johtamisen suunnittelua voi lähteä pohtimaan kohderyhmistä käsin. Aikaisemmin artikkelissa mainitsin esimerkkinä kunnan nuorisotyön johtamisen kohderyhmiä. Seuraavassa kuviossa kytken kohderyhmät sosiaalisen median strategian sisältöihin tausta-ajatuksena avoin johtaminen, avoin johtajuus (KUVIO 2). Kuviossa pyrin hahmotamaan esimerkkejä siitä, mitä sosiaalisen median suunnitelmassa kohderyhmittäin voisi huomioida. Esimerkkinä on kunnan nuorisotyön johtamisen välitön kohderyhmä: sosiaalisen median yhteiset työskentelyn alustat on määritelty ja tarvittava sisältörakenne suunniteltu, käyttöoikeudet määritelty sekä toteutettu ja tämä kaikki dokumentoitu henkilökunnalle tai parhaimmillaan yhdessä henkilökunnan kanssa. Kuviossa johtamisen yhtä välillistä kohderyhmää eli nuoria koskien on suunnitelmassa näkyvillä se, missä sosiaalisen median välineissä ja tiloissa nuorisotyötä tehdään ja mitkä ovat työn reunaehdot (sosiaalisen median ohjeistus työn tekemiseen verkossa). Tätä kohderyhmästä lähtevää tapaa sosiaalisen median johtamisen suunnittelussa voi käyttää yhtenä lähtökohtana kun arvioi omaa työtänsä ja sen kehittämistarvetta.

Johtamisen kohderyhmät:	Kohderyhmän kuvaus	Esimerkki, mitä some-strategia kohderyhmittäin voisi sisältää
Johtamisen välillinen kohderyhmä: paikalliset alueelliset ja valtakunnalliset	<ul style="list-style-type: none"> • Sidosryhmien jäsenet • Moniammatillisen yhteistyön tekijät • Verkostoyhteisyökumppanit 	<ul style="list-style-type: none"> • Sidosryhmien jäsenet • Moniammatillisen yhteistyön tekijät • Verkostoyhteisyökumppanit
Johtamisen välillinen kohderyhmä	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnan muiden virastojen johtajat • Kunnan eri virastojen ja hallintokuntien työntekijät • Kuntalaiset, alle 29-vuotiaat nuoret 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnan muiden virastojen johtajat • Kunnan eri virastojen ja hallintokuntien työntekijät • Kuntalaiset, alle 29-vuotiaat nuoret
Kunnan nuorisotyön johtamisen välitön kohderyhmä	<ul style="list-style-type: none"> • Esimiesasemassa olevat alaiset • Viraston työntekijät (osa voi olla nettinativeja) • Luottamusmiehet 	<ul style="list-style-type: none"> • Esimiesasemassa olevat alaiset • Viraston työntekijät (osa voi olla nettinativeja) • Luottamusmiehet

2012, 2013, Copyright -
Sisältö ja suunnittelu: Päivi Timonen,
Graafikka: Marita Haukema

KUVIO 2. Kunnan nuorisotyön johtavan viranhaltijan työn kohderyhmät ja esimerkki, mitä sosiaalisen median strategia voisi sisältää (avoimuuden ja jakamisen kulttuuri). Kuvion sisältö ja pohdinta: Päivi Timonen 2012. Graafinen toteutus: Marita Haukema 2012.

360 °-johtaminen ja kytky sosiaalisen median työkaluihin

Toinen tapa lähteä miettimään nykytilaa johtamisessa on arvioida omaa johtamistaan ja sosiaalisen median käyttötapojaan. Opinnäytetyössäni olen esitellyt maassamme käytössä olevaa johtajuuden ja johtamisen arviointimallia 360°. Vuodesta 2002 lähtien johtajuutta on arvioitu kahdeksan ulottuvuuden kautta. (Salojärvi 2010, 95–109.) Pyrin rohkeasti rinnastamaan sosiaalisen median sisältöjä johtajuuden 360°-ulottuvuuksiin.

Tavoitteenani on edetä avoimen johtajuuden ajatusta kohden. Tällä tavoin voi konkreettisesti havainnollistaa sosiaalisen median kytkeytymistä johtamistyöhön. Mallia voi käyttää johtamisen 360° –itsearviointiin siihen, että huomaa kuinka sosiaalisen median (some) palveluissa, yhteisöissä, tilassa johtajana itse toimii (TAULUKKO alla).

TAULUKKO 1. Sosiaalisen median 360 °-johtajuus idea ja itsearvioinnin työkalu, Päivi Timonen 2012.

Vasen sarake on suora lainaus Salojärven kuvaamista johtamisen 360° ulottuvuuksista (Salojärvi, 96–97):	Keskimmäinen sarake on Päivi Timosen pohdintaa siitä, miten kyseinen ulottuvuus voisi näkyä sosiaalisen median palveluissa, yhteisöissä, tilassa:	Oikea sarake on itsearviointia, nykytila-arvio, subjektiivisen tavoitetasen määrittely
<i>Johtamisen eettinen perusta (mm. luotettavuus, oikeudenmukaisuus, muiden arvostaminen)</i>	Avoin, läpinäkyvä verkkoläsnäolo, verkkojohtajuus, verkkoidentiteetti, organisaation yhteisöllisen median brändi, some strategia.	
<i>Tahto (rohkeus, päättäväisyys, päämäärätietoisuus, epäkohtiin puuttuminen, vastuunotto, nopeus, energisuus)</i>	Yhteisesti toteutettu sosiaalisen median suunnitelma organisaatiossa. Aktiivinen yhteisöllisten työkalujen käyttäjä.	
<i>Toimeenpano (ajankäyttö, suunnittelu, ripeys toimeenpanossa, joustava ja järkevä asioiden organisointi, tehtäväksiantojen selkeys, tuloksien aikaansaanti, tavoitteiden saavuttaminen asiantuntemuksella)</i>	Yhteisölliset, jaetut kalenterit, suunnittelu näkyväksi projektihallinnan yhteisöllisillä työkaluilla, wikit ja yhteistuottamisen alustat hyötykäytössä, verkostoituminen sosiaalisen median relevanteissa yhteisöissä... Sosiaalisen median työkalupakin tehokäyttö.	
<i>Ihmisten ymmärtäminen (ihmissuhdeongelmien ymmärtäminen ja ratkaisu, empaattisuus, alaisten tukeminen, lähestyttävyyys ja erilaisuuden hyväksyminen)</i>	Avoin verkkovuorovaikutus (yhteisöissä), keskustelupalstat > kriittisyys, avoimuus, some strategia.	

<i>Alaisten kehittymisen ja kasvun edistäminen (edistäminen, valmentaminen, tiedon jakaminen, innostaminen, palkitseminen, osallistaminen, työn mielekkyyden edistäminen)</i>	Sisäinen viestintä ja intranet on organisoitu (voidaan hyödyntää yhteisöllistä mediaa). Avoin ja vuorovaikutteinen ketterä tapa työskennellä. Some-työkalut käytössä henkilöstön perehdytyksessä ja koulutuksessa.	
<i>Sosiaalinen joustavuus (toimintatavan muuttaminen tarvittaessa, kyky vastaanottaa palautetta, joustavuus, yhteistyökykyisyys, kuunteleminen,, ennakkoluottomuus, yhteisymmärrys päätöksenteossa)</i>	Some verkkoidentiteetti, verkkoläsnäolo ja –elämä. Ketterä sosiaalisen median johtamisen suunnitelma. Verkkokokousjärjestelmät	
<i>Luova joustavuus (kokonaisnäkemys, luovat näkökulmat, onnakointi, ongelmanratkaisu, nopea oppiminen, aktiivinen toiminnan kehittäminen)</i>	Innovatiivisuutta edistävien palveluiden ja tilojen käyttäminen sosiaalisessa mediassa. Avoin ja läpinäkyvä yhteissuunnittelu. Joukkovoiman miettiminen.	
<i>Yleisesti johtajana (arvostus, aikaansaavuus, menesty)</i>	Verkkoläsnäolo. Tiedon johtaminen, tietovirtojen seuranta sosiaalisen median työkalujen avulla.	

Sosiaalisen median työkaluja johtajalle

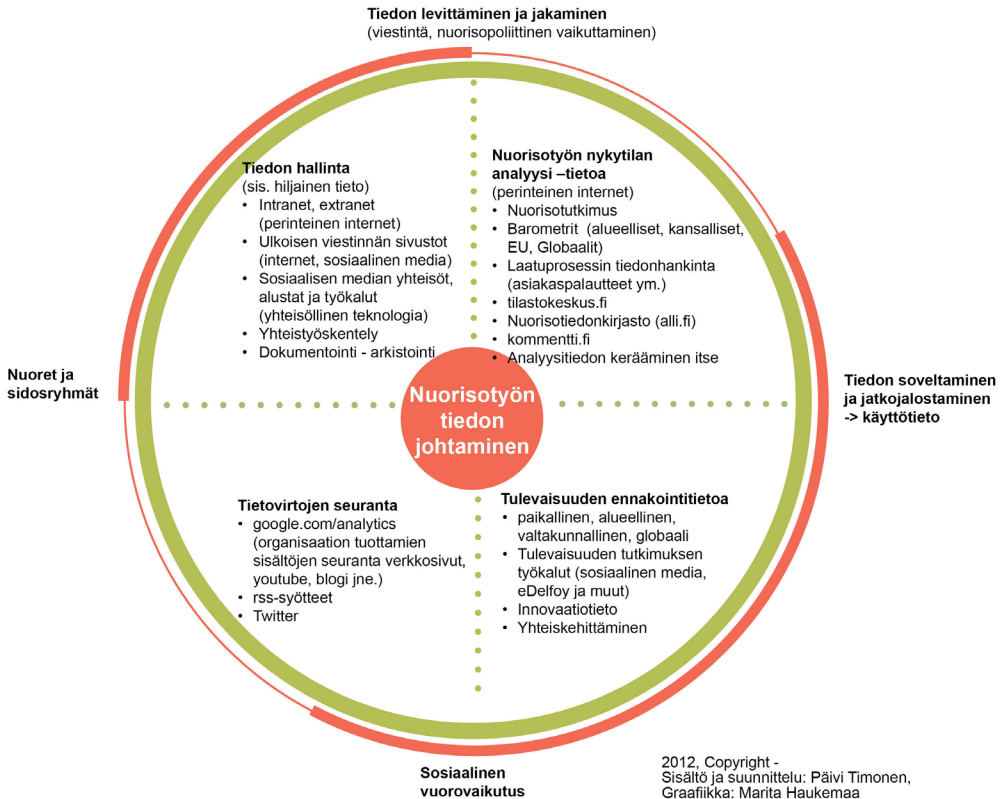
Opinnäyteyöni on työkalupakki nuorisotyön tai järjestöalan johtajalle ja soveltuvasti hankkeen päällikölle. Konkreettinen yhteisöllisen median työkalujen esittely sisältää opinnäytetyössäni muun muassa työn yhteisen suunnittelun ja tekemisen alustoja sekä palveluita, viestinnän ja markkinoinnin yhteisöllisiä työkaluja ja nuorisotyön tiedon johtamisen mahdollisuuksia (Timonen 2012, 64–75).

Avoimen johtajuuden ajatusta peilaten lähdän liikkeelle yhteisöllisen arkityön mahdollistamisesta. Menestyvässä organisaatiossa on sukupolvien välistä oppimista ja tiedon jakamista. Yhteisöllisessä tiedon tuottamisessa ja kokemusten jakamisessa sosiaalisen median työkalut voi ottaa hyötykäyttöön. Googlen maksuttomat työkalut (drive.google.com) toimivat

niin valmiin aineiston jakelukanavana kuin yhteisöllisesti itse tuotettavan sisällön luontipaikkana (Timonen 2012, 65–66, 93). Minulla on kokemusta työskentelystä hankkeissa, jossa eri puolilla maatamme olevien työntekijöiden keskeinen ”työpaikka” on drive.google.com -kansiot ja dokumentit. Jokaiselle osallistujalle on myönnetty muokkaus oikeudet hankkeen kansioihin ja dokumentteihin. Jokaisella on siis oikeus ja velvollisuus tuottaa sisältöä yhteisesti sovittuihin dokumentteihin. Tämän yhteisölliset työkalut -oppitunnin jälkeen voidaan edetä viestinnän johtamiseen.

Viestinnässä ja markkinoinnissa on sosiaalista mediaa käytetty hyödyksi jo vuosia. Sosiaalista mediaa hyödynnetään itse viestinnässä, sen seurannassa, jakelussa ja yhteydenpidossa asiakkaisiin (Timonen 2012, 66). Sosiaalinen media huomioidaan viestintäsuunnitelmassa eikä se ole erillinen vaan olennainen osa yhteisön viestinnän suunnittelua. Suunnitelmassa sovitaan käytettävät sosiaalisen median palvelut, mitä niiden välityksellä viestitään, mille kohderyhmille, kuka tai ketkä ovat viestijöinä. (Timonen 2012, 68.)

Opinnäytetyöstäni nostan tässä vielä esille nuorisotyön tiedon johtamisen. Siinä voi hyödyntää sosiaalisen median mahdollisuuksia tehokkaasti edellyttäen, että tehtäviä on vastuutettu organisaatiossa. Tiedon johtamisella tarkoitetaan organisaatiossa kehitettävää, sinne tulevaa sekä organisaation työssä apuna käytettävän tiedon organisoimisen johtamista, siis tiedon välittymistä nuorisotyössä. (Timonen 2012, 70–71.) Organisaation eli järjestön, kunnan nuorisotyön tai hankkeen tiedon johtaminen sisältää siis tiedon hallintaa, nykytilan analyysi-tietoa, tietovirtojen seuranta sekä tulevaisuuden ennakointitiedon organisointia. Seuraavassa kuviossa olen hahmottanut niitä sosiaalisen median työkaluja, joita voi tiedon johtamisen eri osa-alueilla työssään hyödyntää (KUVIO 3).



KUVIO 3. Kunnan nuorisotyön tiedon johtamisen mahdollisuudet -kuvaus. Sisältö ja pohdinta Päivi Timonen 2011. Graafinen ulkoasu: Marita Haukemia 2012.

Koulutusta kaivataan

Tulevaisuuden haasteena ilmeni opinnäytetyössäni sosiaalisen median taitojen ja osaamisen kehittämisen tarve. Työympäristö on erilainen kuin ennen, sosiaalinen media muuttuu nopeasti ja työkalut vaihtuvat. Yhteisölliset työtavat ja välineet on tunnettava, jotta niitä voi käyttää sosiaalisen median johtamisessa apuna ja että ne voi integroida oman organisaation johtamisen osaksi. Haasteita johtamiseen ja sosiaaliseen mediaan liittyen siis

on. Kannattaa edetä pienestä kohden kokonaissuunnitelmaa. Kunkin organisaation on hyvä tuottaa itselleen sosiaalisen median johtamisen prosessikaavio ja konkreettinen suunnitelma johtamisen tueksi. Lopuksi nostan vielä tulevaisuuden haasteena mediaintegraation huomioimisen organisaation sosiaalisen median suunnitelmissa. Luukkonen siis kuvaa kahdeksasta mediaelementistä koostuvaa multimediailmaisua mediaintegraationa. Nämä kahdeksan mediaelementtiä ovat teksti, audio (ääni), valokuva, grafiikka, video, animaatio, tietokantahaku ja online interaktio eli vuorovaikutteisuus. (Luukkonen 2011, 256–259.) Näihin mediaelementteihin liittyvää osaamista tarvitaan työelämässä. Sosiaalisen median työkalupakissa on maksuttomia ohjelmia, palveluita tai alustoja, joiden avulla voidaan tuottaa näitä mediaelementtejä. (Timonen 2012, 95–97.)

Opinnäytetyöni on maassamme ensimmäinen avaus tähän aiheeseen ja nuorisotyön johtamisen toimintaympäristön muutoksen esille tuomiseen. Opinnäytetyöni oli osa Humakin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa (TKI) ja työn tilaajana oli järjestö- ja nuorisotyön yksikkö. Opinnäytetyön yksi loppupäätelmä oli koulutuksen tarve. Koulutusta kaivattiin niin sosiaalisen median tietotaidon lisäämiseen johtamisen apuna käytettävistä yhteisöllistä työkaluista. Opinnäytetyössäni esille tulleita sisältöjä tullaan ottamaan käyttöön, pohtimaan ja kehittämään tulevassa Humakin täydennyskoulutuksessa, joka tietyvästi alkaa keväällä 2014.

Opiskeluaika oli innovatiivista, hektistä ja se pysäytti pohtimaan omaa osaamista. Yhteisöpedagogi YAMK tutkinnosta saamani yksi oppi on kokonaisvaltaisempi suhtautuminen kehittämistyöhön. Minuun teki lähtemättömän vaikutuksen Pirkko Anttilan ajattelu sekä julkaisut *Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittäminen* (2007) ja *Tutkiva toiminta* (2006). Työelämän kehittämisen taitoni sai näistä konkreettista rohkaisua.

Lähteet

Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämissyö. Hamina: Akatiimi.

Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi.

Demos Helsinki: Mokka, Roope & Neuvonen, Aleksi & Riala, Maria & Vassinen, Simo & Alanen, Olli & Kaskinen, Tuuli & Åman Pirkka 2009. Työ ei ole vain työtä. Hyvän Työn Manifesti 2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Fountain Park Oy 2011. Kumppanuusjohtaminen. Power Point –esitys 20.1.2011. (Viitattu 20.1.2012.)

Isokangas, Antti & Kankkunen, Petteri 2011. Suora Yhteys. Näin sosiaalinen media muuttaa yritykset. EVA (Elinkeinoelämän valtuuskunta). Helsinki: Taloustieto Oy.

Li, Charlene 2010. Open Leadership. How Social Technology Can Transform The Way You Lead. USA: Jossey-Bass.

Luukka, Katri 2011a. Managers' Experiences of the Use of the Social Media as Part of Their Leadership: Towards to the Social Media Leadership Theory. MBA. University of Wales.

Luukka, Katri 2011c. Sosiaalinen media (some) johtamisvälineenä. <http://www.slideshare.net/KatriLuukka/kati-some-johtamisessa-05>. (Viitattu 24.3.2012.)

Luukkonen, Jussi 2011. Digitaalinen viestintä. Teoksessa Juholin, Elisa 2011. *communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön C!*. 6. Uudistettu painos. Helsinki: Infor Oy, 252–273.

Nivala, Veijo 2011. Kehittävä johtajuus. Teoksessa Juuti, Pauli (toim.) 2011. Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Vantaa: JTO Johtamistaidon Opisto, 167–181.

Nuorisolaki 2006/2010 [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search\[type\]=pika&search\[pika\]=nuorisolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search[type]=pika&search[pika]=nuorisolaki). (Viitattu 30.11.2010 ja 15.3.2012.)

Otala, Leenamajja 2011. Vankkaa osaamista ja ketterää oppimista. Työelämän osaamiseen ja oppimiseen liittyviä haasteita. Helsinki: CICERO Learning Network, HENRY ja Työsuojelurahasto.

Salojärvi, Sari 2010. Suomalaisen johtamisen voimavarat – mitä johtajuusarvioinnit kertovat? Teoksessa Juuti, Pauli (toim.) 2010. Johtaminen voimavarana – Muutoksesta menestykseen. Vantaa: JTO Johtamistaidon Opisto, 95–109.

Sanastokeskus TSK ry. 2010. Sosiaalisen median sanasto. Http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/Sosiaalisen_median_sanasto. (Viitattu 7.11.2010.)

Takanen, Terhi & Petrow, Seija 2010. Kohtaamisten voima. Tarina yhdessäluovasta uudistumisesta. Helsinki: Sitra.

Taloudellinen tiedotustoimisto 2010. Nuoret ja johtaminen -tutkimus keräsi kiinnostuneita aamiaissemiin. <http://www.opetin.fi/ajankohtaista/3-tiedotteet/396-nuoret-ja-johtaminen-tutkimus-keräsi-kiinnostuneita-aamiaissemiin-.html>. (Viitattu 29.3.2012.)

Tienari, Janne & Piekkari, Rebekka 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.

Timonen, Päivi 2011. Sosiaalisen median hyödyntäminen nuorisotyön ulkoisessa viestinnässä. Teoksessa Merikivi, Jani & Timonen, Päivi & Tuuttila, Leena (toim.) 2011. Sähköä Ilmassa. Näkökulmia verkkoperustaiseen

nuorisotyöhön. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak), Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus, 151–158.

Timonen, Päivi 2012. Johda ja hyödynnä sosiaalista mediaa – työkalupakki kunnan nuorisotyön johtamiseen. Helsinki: Humak. http://issuu.com/paiviti/docs/paivitimonen_yamkopinnayte2012_some_johtaminen_nso ja <https://publications.theseus.fi/handle/10024/44402>

Tuppurainen, Simo & Nuorisotutkimusseura & Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Helsinki: Nuorisotutkimusseura / Nuorisotutkimusverkosto.

Vesterinen, Pirkko-Liisa & Suutarinen, Marjaana (toim.) 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Helsinki: JTO.

Viljakainen, Pekka A & Yhteistyössä Mark Mueller-Eberstein ja kansainvälinen asiantuntijatiimi. 2011. No Fear. Johtaja kohtaa digicowboyt. Helsinki: WSOYpro.

[1] Lainaukset: Timonen, Päivi & KUUMA-kuntien nuorisotyön viranhaltijat 2012b. Kehittämisyöpäjä 6.2.2012, N=6. Julkaisematon äänimuistio. Nurmijärvi: Humak.

Kirjoittajat

Yhteisöpedagogit (ylempi AMK):

Jaana Fedotoff, koordinaattori, Koordinaatti - Nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämiskeskus, Oulun kaupunki

Sanna-Mari Jalava, erityisopettaja / Integroitu erityisopetus, Tampereen seudun ammattiopisto – Tredu

Marja Kannisto, projektisuunnittelija, Osaava TSO hanke, Turun kaupunki

Marjo Katajisto, erityisasiantuntija, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Marjo Kolehmainen, lehtori-projektipäällikkö, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Outi Lahtinen, ohjaaja, Nuorten verkostotyöpaja -projekti, Työllisyydenhoidon palveluyksikkö, Tampereen kaupunki/Konsernihallinto

Pertti Paajanen, jäsenpalvelupäällikkö, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Vesa Peipinen, toiminnanjohtaja, Vuosaaren nuorisotyöyksikkö, alueellisten palveluiden osasto, Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus

Taru Reinikainen, sopimusalavastaava, Ammattiliitto Pro ry

Päivi Timonen, lehtori, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman opinnäytetyöohjaaja:

Merja Kylmäkoski, FT, yliopettaja, Humanistinen ammattikorkeakoulu