



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

AIKAMOISTA AALLOKKOJA

Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnon suorittaneiden ammatti-identiteetti ja työnkuva monikulttuurisessa työympäristössä

Katja Tujunen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11/2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Katja Tujunen	Sivumäärä 38 ja 2 liitesivua
Työn nimi AIKAMOISTA AALLOKKOJA - Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnon suorittaneiden ammatti-identiteetti ja työnkuva monikulttuurisessa työympäristössä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Kristiina Hämäläinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu, Jukka Määttä	
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tutkin monikulttuurisessa työympäristössä työskenteleviä Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnon suorittaneita henkilöitä, heidän työnkuvaan, työssä jaksamista sekä ammatti-identiteettiä.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimi Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak). Opinnäytetyö oli osa Humakin laajempaa Yhteisöpedagogi 2025 - ennakoititutkimusta, jonka tavoitteena oli selvittää yhteisöpedagogi (AMK) – tutkinnon suorittaneiden monipuolisia työympäristöjä laadullisen tutkimuksen keinoin.</p> <p>Työtä varten haastattelin viittä (5) Humanistisen ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistunutta, monikulttuurista työtä tekevää, henkilöä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina Joensuussa ja Helsingissä keväällä 2013.</p> <p>Opinnäytetyötä sekä tutkimuksen pohjalta saatuja tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää Humakin opetustilanteissa sekä mahdollisissa jatko-tutkimuksissa, jotka koskevat yhteisöpedagogien ammatti-identiteettiä ja työnkuvaan eri työkentillä. Yhteisöpedagogi 2025 -ennakoititutkimuksen pohjalta tietoja voidaan käyttää opetussuunnitelmien räätälöimiseksi, niin, että koulutuksen sisältö vastaa tulevaisuuden työelämän haasteisiin ja vaatimuksiin.</p> <p>Työn alussa on käyty läpi työn kannalta keskeisimpiä käsitteitä, jotka auttavat ymmärtämään työn ajan-kohtaisuutta ja hahmottamaan paremmin työn sisältöä. Käsitteiden jälkeen on kerrottu, kuinka työ sai alkunsa, miten aineisto hankittiin ja millä tavoin aineiston analysointi eteni. Tuloksissa kerrotaan, minäkalaisia työn kannalta oleellisia asioita haastatteluista nousi esiin. Tuloksen sisältävät myös paljon sitaatteja haastatteluista, koska sitaattit herättävät tekstin paremmin eloon ja tuovat haastateltavien ajatukset tarkemmin lukijan tietoisuuteen. Tulosten tarkastelussa on tulosten pohjalta pohdittu, millainen ammatti-identiteetti monikulttuurisella työkentällä työskentelevillä yhteisöpedagogeilla (AMK) on ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet ammatti-identiteetin syntyyn ja kehittymiseen. Suurennuslasin alla ovat monikulttuurisen työympäristön piirteet, monikulttuurisen työn merkitys henkilökohtaisella ja yleisellä tasolla sekä oman osaamisen reflektointi. Johtopäätöksessä tarkastelun tulokset sidotaan yhteen. Työn lopuksi olen pohtinut työn luotettavuutta, eettisyyttä sekä työn hyödynnettävyyttä jatkossa.</p>	
Asiasanat monikulttuurisuus, ammatti-identiteetti, työssä jaksaminen, ammatillinen kehitys, yhteisöpedagogi (AMK)	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Katja Tujunen	Number of Pages 38 + 2 attachment pages
Title QUITE A CHOPPY SEA – Professional identity and job functions of community educators in multicultural working environment	
Supervisor(s) Kristiina Hämäläinen	
Subscriber and/or Mentor Humak University of applied sciences/ Jukka Määttä	
Abstract <p>In this thesis, I researched the professional identity, wellbeing at job and job functions of community educators, who have graduated from Humak University of applied sciences.</p> <p>The Subscriber of the work is Humak University of applied sciences. This thesis is part of a larger forethought research called Community educator 2025. The aim of the research is to clarify a wide range of graduated community educators' working environments, through qualitative analysis.</p> <p>For the thesis I interviewed five (5) people graduated from the degree program for civic activities and youth work in Humak University of applied sciences. All the interviewees were currently working in multicultural working environment. The interviews were conducted by theme interview and the interviews were held in Helsinki and Joensuu during the spring 2013.</p> <p>Results of this thesis can be used as a part of teaching in Humak and in potential future follow-up researches concerning the professional identity and job function of community educators. The results based on the Community educator 2025 –research can be used to construct Humak's curriculums so that the contents of the education equal with the challenges and demands of working life in the future.</p> <p>At the beginning of this work, I have sifted through the main concepts of the thesis. These concepts will help to understand the topicality and subject matter of this piece of work. After the main concepts there has been told how the thesis started, how the legwork was done and which way it was analyzed. In the result chapter has been told, what kind of relevant matters came to prominence out of the interviews. The results also include many quotes from the interviews, because these quotes bring life to the text as well as bring the interviewees closer to a reader. In the result review man can find reflection on the results such as what kind of professional identity interviewees seemed to have and what kind of issues have effected to a genesis and development of this identity. Under the microscope there are the features and the meaning of the multicultural work as well as individual's reflection of their own competence. At the conclusion chapter these outcomes have been band. In the end of the thesis I have pondered the reliability, ethicalness and the recoverability of the research.</p>	
Keywords multiculturalism, professional identity, professional development, community educator, wellbeing at work	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KOULUN JA KOULUTUSOHJELMAN ESITTELY	6
2.1 Monikulttuurisuus opinnoissa	7
3 TYÖN KESKEISET KÄSITTEET	8
3.1 Monikulttuurinen työ	8
3.2 Ammatti-identiteetti vai ammatillinen identiteetti?	11
3.3 Työssä jaksaminen	12
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	15
4.1 Suunnittelu ja tutkimuskysymykset	15
4.2 Aineiston keruu: teemahaastattelut	16
4.3 Haastatteluaineiston analyysi	17
4.4 Tulokset	18
4.4.1 Oman osaamisen ja ammattitaidon reflektointi	20
4.4.2 Monikulttuurisen työn merkitys	21
4.4.3 Katse kohti tulevaisuutta	25
5 TULOSTEN TARKASTELU	26
5.1 Yhteisöpedagogien monikulttuurinen työympäristö	26
5.2 Monikulttuurisen työn merkitys yleisellä ja henkilökohtaisella tasolla	26
5.3 Oman osaamisen ja ammattitaidon reflektointi	31
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	31
7 LUOTETTAVUUS, EETTISYYS & HYÖDYNNETTÄVYYS JATKOSSA	33
7.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisten kysymysten tarkastelu	33
7.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys jatkossa	34
8 LOPUKSI	35
LÄHTEET	36
LIITTEET	38

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kartoittaa Humanistisen ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) ammatti-identiteettiä, työnkuvaa ja työssä jaksamista monikulttuurisella työkentällä. Monikulttuurisuus on nykypäivänä näkyvä osa yhteiskuntaa ja näin ollen myös nuoriso- ja järjestöalan töissä monikulttuurisen kohtaamisen taito korostuu. Ajankohtaisen aiheesta tekee myös ammatti-identiteetin, työmotivaation ja työssä jaksamisen tarkasteleminen työelämässä, jossa työpaikat vaihtuvat ja työn vaatimukset kasvavat.

Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnon suorittaneiden ammatti-identiteettiä ei ollut varsinaisesti tutkittu aiemmin, mikä lisäsi työni ajankohtaisuutta ja tärkeyttä. Aiheeseen liittyviä tutkimuksia on kuitenkin tehty useita. Esimerkiksi Nyman (2011) on tutkinut lisensoitutyössään yhteisöpedagogiksi opiskelevien ammatillisen kasvun ulottuvuuksia. Kyseisessä tutkimuksessa on lyhyesti viitattu myös opiskelijoiden ammatti-identiteetin syntyyn. Lind & Vartiainen (2006) ovat puolestaan tutkineet yhteisöpedagogien työllistymistä ja koulutuskokemuksia toimittamassaan teoksessa *Minne tie vie?* Teosta varten tutkittiin yhteisöpedagogien sekä kulttuurituottajien työelämään sijoittumista, jatko-opintosuunnitelmia sekä koulutuskokemuksia. Kyselytutkimuksen vastaajina toimivat Humanistisesta ammattikorkeakoulusta yhteisöpedagogeiksi ja kulttuurituottajiksi vuosina 2001–2004 valmistuneet henkilöt. Nikoskinen (2008) on puolestaan tutkinut samoina vuosina Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnosta valmistuneiden valintoja työelämässä ja koulutuksessa sekä rakentanut näiden tietojen pohjalta heille urapolkuja. Nikoskinen tutkii lähtien jo sisällöltään opinnäytetyöni aiheesta. Hänen tutkimansa osa-alueet kuten koulutuksen merkitys työuralla, Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnon suorittaneiden henkilöiden asema ja tehtävät organisaatiossa sekä tulevaisuuden näkymät ja suunnitelmat kiinnostivat vahvasti myös minua ja antoivat viitteitä Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnon suorittaneiden ammatti-identiteetistä. Siksi nämä mainitsemani teokset olivat tärkeässä roolissa ja toimivat hyvinä pohjatiedon antajina opinnäytetyötäni varten.

Opinnäytetyö on osa Humanistisen ammattikorkeakoulun laajempaa Yhteisöpedagogi 2025 -ennakointitutkimusta. Ennakointitutkimuksella halutaan selvittää yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden monipuolisia työympäristöjä laadullisen tutkimuksen keinoin. Koulutukseen liittyvä ennakointi on tärkeä osa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tehtävää tutkimus- ja kehittämistyötä. (Määttä 2013.) Ennakoinnin avulla kehitetään koulutuksen sisältöä sekä mitoitetaan koulutustarjontaa vastaamaan tulevaisuuden työelämän tarpeita. Korkeakoulujen ennakointitutkimukset toteutetaan aina yhteistyössä Opetushallituksen kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

2 KOULUN JA KOULUTUSOHJELMAN ESITTELY

Opinnäytetyöni keskittyi tarkastelemaan Humanistisen ammattikorkeakoulun Järjestö ja nuorisotyön yksiköstä valmistuneita opiskelijoita, joiden tutkintonimike on Yhteisöpedagogi (AMK). Järjestö ja nuorisoalan kampukset sijaitsivat ennen rakenneuudistusta neljällä eri paikkakunnalla koko Suomen laajuisesti Joensuussa, Torniossa, Äänekoskella sekä Nurmijärvellä. Rakennusuudistuksen jälkeen yhteisöpedagogiksi voi opiskella pääkaupunkiseudulla, Kuopiossa, Jyväskylässä sekä Turussa. Yhteisöpedagogin opintojen laajuus on 210 opintopistettä, eli opinnot suoritetaan normaalisti 3,5 vuodessa. Yhteisöpedagogin ammattikompetensseihin kuuluvat yhteisöllinen, yhteiskunnallinen, pedagoginen sekä kehittävä osaaminen. Opintojen keskeisiä sisältöjä ovat kansalais- ja järjestötoiminta, sosiaalinen vahvistaminen (nuorisotyössä), kansainvälinen ja monikulttuurinen toiminta, osallistavat työmenetelmät sekä monipuoliset vuorovaikutustaidot. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013.)

Työelämä on koko ajan läsnä opinnoissa ja opiskelijat pääsevät suorittamaan työelämän harjoitteluja jo ensimmäisestä lukuvuodesta alkaen. Suuntautumisvaihtoehtoina ovat sosiaalinen vahvistaminen, järjestötoiminnan voimavarat, kehittäminen ja johtaminen sekä monikulttuurisuus ja monimuotoinen kansalaisyhteiskunta. Ammatillisissa opinnoissa opiskelija voi puolestaan valita mieleisensä seuraavista: viestintä- ja mediakasvatus järjestö- ja nuorisotyössä, erityiskasvatus, taide- ja kulttuurikasva-

tus, seikkailukasvatus sekä liikunta- ja terveystieteiden kasvatus. Valitut suuntautumis- ja ammatilliset opinnot eivät kuitenkaan rajaa yhteisöpedagogin pätevyyttä muilla osa-alueilla (mt. 2013.)

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) on verkostoammattikorkeakoulu, jonka kampukset sijaitsevat eri puolilla Suomea. Humakissa on kolme eri yksikköä: Viittomakielen yksikkö, Kulttuurituotannon yksikkö sekä Järjestö- ja nuorisotalon yksikkö. Lisäksi Humak toteuttaa TKI-toimintaa (tutkimus, kehitys, innovointi) kuudella eri paikkakunnalla. Humakilla on vahvat yhteistyöverkostot työelämän sekä muiden koulutuslaitosten kanssa. Vuosien 2012–2017 aikana Humakissa käydään läpi rakennemuutoksia. Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi siinä, että joitakin kampuksia lakkautetaan tai toiminta siirretään toiselle paikkakunnalle. Tiiviimpi ja sitä myötä vahvempi toiminta keskitetään neljälle paikkakunnalle: Turkuun, pääkaupunkiseudulle, Kuopioon sekä Jyväskylään (mt. 2013.)

2.1 Monikulttuurisuus opinnoissa

Monikulttuurisuus ja kulttuurien väliset erot olivat vahvasti esillä koulutusohjelman opetussuunnitelmassa lukuvuonna 2012–2013 . Suuntautumisopintoihin kuuluvan monikulttuurisuus ja monimuotoinen kansalaisyhteiskunta-kurssin sisältöön kuuluivat monikulttuurinen nuorisotyö ja kansalaistoiminta, maahanmuuttajatyö, vähemmistöt ja heidän osallisuus yhteiskunnassa sekä kansainvälisyyskasvatukseen ja yhdenvertaisuuskasvatukseen liittyviin hankkeisiin tutustuminen. Tämän suuntautumisvaihtoehdon valinneet opiskelijat suorittivat myös kehittämisprojektin kurssilla käsiteltyihin teemoihin liittyen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013.)

Monikulttuurisuutta käsiteltiin opinnoissa suuntautumisopinnoiden lisäksi paljon myös yhteisesti. Laitinen (2012, 65) painottaakin, että vaikka monikulttuurinen työ on yksi yhteisöpedagogiopintojen suuntautumisvaihtoehdoista, nykyajan yhteiskunnassa jokaisen järjestö- ja nuorisotalon työntekijän tulisi kiinnittää huomiota monikulttuurisuutta koskeviin kysymyksiin ja pohtia omaa toimintaansa näiden kysymysten pohjalta. Yhteisöpedagogin yhteisiin opintoihin kuuluivat kulttuurien välisen vuorovaikutuk-

sen perusteet sekä kielitaito kansainvälisten suhteiden perustana. Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen perustat -kurssissa käytiin läpi kulttuurien ilmenemismuotoja ja suomalaisia vähemmistökulttuureja: mitä tarkoittaa kulttuuri/monikulttuurisuus ja miten se näkyy yhteiskunnassamme? Opiskelijat oppivat ymmärtämään ja kohtamaan eri kulttuurien edustajia sekä yksilönä että ryhmänä. Kieliopintoihin kuuluivat englannin ja ruotsinkielinen ammattisanastoineen. Tarjolla oli myös vapaavalintainen saksankielen verkkokurssi. (mt. 2013.)

Myös kansainväliset verkostot sekä kansainvälinen toiminta oli vahvaa. Opiskelijoille kansainvälinen toiminta näkyi parhaiten mahdollisuutena lähteä korkeakouluvaihtoon tai suorittamaan harjoittelua ulkomaille. Humak tarjosi myös mahdollisuuksia lähteä opinto- ja tutustumismatkoille ulkomaille tai muulla tavoin osallistua kansainväliseen toimintaan niin kotimaassa kuin ulkomailla. (mt. 2013.)

3 TYÖN KESKEISET KÄSITTEET

Tämän opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat monikulttuurinen työ, ammatti-identiteetti sekä työssä jaksaminen. Nämä käsitteet toistuvat työssä useaan otteeseen, joten tämän luvun tarkoituksena on avata kyseisiä käsitteitä ja niiden merkityksiä.

3.1 Monikulttuurinen työ

Monikulttuurisuutta käsitellään usein modernina ilmiönä, vaikka tosiasiasa Suomessa on aina esiintynyt vähemmistöasemassa olevia ryhmiä, joilla on omat kulttuuriperinteensä, mukaan lukien oma äidinkieli. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi saamelaiset sekä suomen romanit, jotka ovat aina olleet osa Suomea ja Suomen historiaa. Kielellisiin vähemmistöryhmiin kuuluu myös esimerkiksi viittomakieliset. Siitä huolimatta heidänkin on ollut vaikeaa saada äänensä kuuluviin kun kyseessä on vähem-

mistökulttuurien erityisoikeudet. Monikulttuurisuudesta puhutaan usein kielteiseen sävyyn ja Suomen monikulttuuristumiseen herätään vasta siinä vaiheessa, kun se aiheuttaa jollakin tavalla ongelmia tai huomiota yhteiskunnassa. Nämä kaikki seikat tukevat maahanmuuttajatyön tarpeellisuutta, mutta valitettavasti etenkin nuorisotyössä maahanmuuttajatyö on usein lyhytkestoista, esimerkiksi hanketyötä. (Honkasalo & Souto 2007; Laitinen 2012, 65–66.)

Puukari ja Korhonen (2013,16) kiteyttävät selkeällä tavalla monikulttuuriselle ohjaus- ja neuvontatyölle ominaisia piirteitä ja työn tarkoitusta:

Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö tarkoittaa sellaista ohjaus- ja neuvontatoimintaa, jossa kulttuurinen erilaisuus on keskeinen lähtökohta ja jossa pyritään kaikissa vaiheissa ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon kulttuurieroista nousevat haasteet etsittäessä yhdessä ohjattavan kanssa ratkaisuja hänen kysymyksiinsä. Monikulttuurisessa ohjauksessa ja neuvonnassa on erityisesti kysymys siitä, että ohjaaja kasvaa yhä tietoisemmaksi omasta kulttuuritaustastaan ja sen vaikutuksesta ajatteluunsa ja toimintaansa. Näin hän oppii toimimaan kulttuurisensitiivisesti kulttuurisesti erilaisten ohjattavien kanssa ja etsimään joustavasti ja luovasti erilaisia lähestymistapoja ja menetelmiä, joiden avulla on mahdollista ottaa huomioon ohjattavien kulttuuritausta ja yksilölliset tarpeet.

Monikulttuurinen työ käsitetään usein synonyymina maahanmuuttajatyölle. Tosiasias-
assa se on kuitenkin paljon muutakin. Sen tarkoituksena on kotouttamisen ja yhteis-
kuntaan integroitumisen lisäksi myös tukea pidempään tai aina Suomessa asuneita
vähemmistökulttuurin kuuluvia toimimaan yhteiskunnassa aktiivisina kansalaisina.
Tämän lisäksi maahanmuuttajatyö tarjoaa suomalaisille tietoa monikulttuurisuudesta,
maahanmuuttajista ja heidän kohtaamisestaan. Monikulttuurisuudessa ja monikult-
tuurisessa työssä keskeistä on yhteiskunnan kulttuurien monimuotoisuuden tunnis-
taminen ja huomioiminen niin, että erilaisuus sallitaan ja oikeudet ovat kaikilla yhteis-
kunnan jäsenillä samat kulttuuriin, kieleen, sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntau-
tumiseen katsomatta. Yhtenä ongelmana monikulttuurisessa työssä on kuitenkin se,
että toiminta on usein ”ylhäältä päin” suunniteltua ja hallinnoitua, eli maahanmuuttaja-
taustaiset henkilöt eivät itse ole päässeet vaikuttamaan heille tarjottujen palvelujen ja
ohjatun vapaa-ajan sisältöön. (Honkasalo & Souto 2007.)

Järjestö- ja nuorisotyössä tieto ja kokemus monikulttuurisesta työstä ovat usein tar-
peen, koska kulttuurien monimuotoisuutta esiintyy joka puolella. Vaikka työn pääasi-

allinen tavoite ei liittyisi monikulttuurisuuteen, useat järjestöt ja nuorisoalan toimijat ovat mukana esimerkiksi kansainvälisissä hankkeissa. Kansainvälisten hankkeiden kautta (esim. nuorisovaihdot) saadaan ja jaetaan tietoa eri kulttuureista käytännön kautta. Laitinen (2012, 65) on luetellut Yhteisöpedagogi (AMK)- tutkinnon suorittaneille tai alaa opiskeleville haasteiksi ja tehtäviksi monikulttuurisessa Suomessa muun muassa yhdenvertaisen ja avoimen toiminnan järjestämisen, kahden kulttuurin välisissä elävien nuorten ja perheiden kohtaamisen sekä syrjintään ja rasismiin reagoimisen. Monikulttuurisille nuorille markkinoidaan toiminta usein koulujen kautta ja tietoa pyritään jakamaan nuoren omalla äidinkielellä. Yhteistyö monikulttuuristen nuorten perheiden kanssa on äärimmäisen tärkeää, koska nuoren osallistuminen tarjottuun vapaa-ajantoimintaan riippuu usein perheen suostumuksesta. Kaikille perheille ei välttämättä ole itsestään selvää, että nuorelle olisi hyväksi osallistua järjestettyyn vapaa-ajan toimintaan. Joissakin kulttuureissa esimerkiksi kummeksutaan sitä, että urheiluharrastuksesta pitäisi maksaa, kun sitä voi tehdä pihalla ilmaiseksikin. Myös tyttöjen ja poikien harrastaminen yhdessä saattaa mietityttää. Yhteisöpedagogi (AMK)-tutkinnon suorittavien ja suorittaneiden henkilöiden tulisi edesauttaa monikulttuuristen nuorten ja suomalaisten nuorten yhdessä tekemistä. (mt. 2012, 66–70).

Rasisminvastaisuus, suvaitsevaisuus ja yhdenvertaisuus ovat monikulttuurisen työn keskeisiä arvoja, joiden eteen jokainen monikulttuurista työtä tekevä tekee työtä. Suvaitsevaisuus nähdään yleisellä tasolla moraalisen arvona, jonka kautta määritellään yksilön suhtautumista muihin ihmisiin ja yhteisöllisyyteen. Suvaitsevaisuus voidaan nähdä jonkin asian sietämisenä tai hyväksyntänä. Monikulttuurisessa keskustelussa suvaitsevaisuus nähdään usein valtaväestön asenteena vähemmistöjä kohtaan. Suvaitsevaisuus-termiä käytetään yleisesti vastakohtana rasismille. Tämän vuoksi suvaitsevaisuus ja rasisminvastaisuus nähdään usein synonyymeina. (Suurpää 2005, 41–56.) Rasisminvastaisuudella tarkoitetaan kirjaimellisesti rasismiin vastustamista. Aktiivista keskustelua rasismista, eli rotusyrjinnästä, on käyty 90-luvulta lähtien, jolloin maahanmuuttajien määrä Suomessa kasvoi nopeasti. Stereotypiat ja tietynlainen tapa puhua etnisistä vähemmistöistä ruokkivat rasismia. Suomalaisessa yhteiskunnassa rasismi näkyy arvoina, asenteina, vihamielisinä tekoina ja tapoina. Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen kokemukset rasismista ovat yleisiä. (Rastas 2005, 69–77.) Yhdenvertaisuus puolestaan on perusoikeus ja sen toteuttamista säädellään yhdenvertaisuuslailla. Se on laaja käsite, joka kattaa alleen tasa-

arvon ja oikeudenmukaisuuden esimerkiksi työnhaussa, koulutuksessa ja erilaisten palvelujen saamisessa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän *iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.* (Sisäasianministeriö 2013.)

3.2 Ammatti-identiteetti vai ammatillinen identiteetti?

Ammatillisella identiteetillä ymmärretään elämänsisällään perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana: millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. (Eteläpelto & Vähsäntanen 2006, 26.)

Termiä ammatti-identiteetti käytetään kuvaamaan ihmisen ja työvälistä suhdetta eri tasoilla (mm. yhteiskunnallinen, sosiaalinen) (Eteläpelto 2007). Ammatti-identiteetti on riippuvainen persoonallisesta identiteetistä ja sama pätee myös toisinpäin (Ropo & Gustafsson 2006,73). Yksilö, jolla on selkeät päämäärät ja käsitys omista kyvyistä sekä kiinnostuksista, omaa vahvan ammatti-identiteetin. Ammatti-identiteetille ominaista valintojen onnistumisen kannalta on ammattiin sitoutuminen. Yksilön täytyy tuntea kuuluvansa työyhteisöön ja ammattinsa. Nykyaikana täytyy kuitenkin pohtia, mikä on sitoutumisen merkitys, kun ammatit, ammattikulttuurit sekä vaatimukset muuttuvat alati. Työntekijän on siis oltava joustava ja pystyttävä sitoutumaan työelämän muutoksiin. (Stenström 1993, 36–37.) Työntekijän tulee olla tehokas, monitaitoinen ja valmis oppimaan uusia asioita. Työhaastatteluissa etsitään työyhteisöön ”hyviä tyyppisiä”, mutta myös hyvän pohjakoulutuksen tärkeys korostuu. Muutoksien ja kasvavien vaatimusten keskellä työntekijältä odotetaan tehokkuutta, joustavuutta, vastuuta ja kykyä vastata työn tuomiin haasteisiin ja vaatimuksiin uupumatta. (Julkinen 2007, 39–40; Hänninen 2006.)

Ammatti-identiteetin tunnusmerkit voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin merkkeihin. Ulkoisiin tunnusmerkkeihin kuuluvat esimerkiksi pukeutuminen työpaikalla (mahdolliset pukeutumisvaatimukset, yhtenäiset univormut), sisäisiin puolestaan ammattietiikka, arvot, oma rooli työpaikalla sekä yksilölliset periaatteet ja käyttäytymistavat. Oman

ammatti-identiteetin tarkastelu ja kehittäminen vaativat itsetuntemusta ja omien vahvuuksien sekä heikkouksien tunnistamista. Työkokemukset sekä yksilön elämäkokemukset kehittävät ammatti-identiteettiä. (Vuorinen 1997, 208.) Myös koulutus on tärkeä kehittävä elementti. Tämän vuoksi Stenström (1993, 31) käyttäisi ammatti-identiteetin sijaan käsitettä ammatillinen identiteetti. Hänen mielestään ammatti-identiteetistä puhuttaessa painotetaan liikaa työkokemusta ja unohdetaan, että ammatillinen identiteetti syntyy usein jo koulutuksen aikana. Itse tuen Stenströmin ajatusta siitä, että ammatti-identiteetti (tai ammatillinen identiteetti) kasvaa juurensa vahvasti jo koulutusaikana. Tässä työssä käytän kuitenkin termiä ammatti-identiteetti, koska se on yleisemmin ja laajemmin tunnettu termi.

Oman ammatti-identiteetin tarkastelu on olennainen osa työssä kehittymistä. Hekin ja vaativa työ ei kuitenkaan aina tarjoa parhaita mahdollisia edellytyksiä oman ammatti-identiteetin pohdinnalle ja toiminnan reflektoinnille. Erottuakseen edukseen työssä, on osattava tuoda vahvasti esiin omia vahvuuksia ja omaa osaamista. Tämä edellyttää tietoisuutta omista vahvuuksista, joiden tunnistaminen on yksi vahvan ammatti-identiteetin merkeistä. Nykyaikana työtehtävien ja jopa työpaikan vaihtuminen on yleistä. Sen vuoksi yksilön ammatti-identiteettikin muuttuu ja muovautuu jatkuvasti. Ammatti-identiteetin uudelleenmäärittely voi olla haasteellista, etenkin, kun työelämä ei enää tarjoa samanlaista ammatti-identiteetin kannalta olennaista jatkuvuutta ja ennustettavuutta, kuin aikaisemmin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26–29.) Tulevaisuudessa ammatti-identiteetin rakentaminen sekä jatkuviin työelämän muutoksiin sopeutuminen vaativat yksilöltä jatkuvaa itsetutkiskelua ja – arviointia suhteessa ympäröivään kulttuuriin ja yhteiskunnan muutokseen. Elinikäisen oppimisen tärkeys ja laaja-alainen osaaminen korostuvat työelämässä. (Eteläpelto 2007.)

3.3 Työssä jaksaminen

Työhyvinvointi sekä työmotivaatio ovat tärkeässä osassa tarkasteltaessa työssä jaksamista. Kuten ammatti-identiteettiin, työelämän muutos vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Työterveyshuolto on paikka, jonne työntekijä hakeutuu ensimmäisenä fyysisten oireiden vuoksi, mutta kenen tehtävä on huolehtia siitä, että henkinen hyvin-

vointi työpaikalla säilyy muutoksista ja huolimatta? Yksilöllä on loppupeleissä vastuu omasta hyvinvoinnista, mutta myös henkilöstöhallinto, työsuojelu sekä esimies ovat tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämässä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi ei riitä pelkästään ilmapiirin kohentaminen ja virkistäytymistoiminta, vaan työyhteisö tarvitsee tukea ja välineitä löytääkseen ja parantaakseen työmotivaatiota. Erityisen tärkeää tuki on työtehtävien vaihtuessa. Yhteinen työn sisällöllinen kehittäminen ja työn mielekkyyden arviointi ovat hyväksi havaittuja työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. (Schaupp ym. 2007, 30–38.) Gerlander & Lauris (2007, 210) ovat kehittäneet Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat – taulukon, jossa esitetään kolme erilaista näkökulmaa työhyvinvointiin:

	Kokemuksen ikkuna	Kuormituksen ikkuna	Kehittyvän toiminnan ikkuna
Mitä työhyvinvointi on?	Työntekijän oma kokemus työn merkityksestä ja omasta työhyvinvoinnista	Työtehtävän vaatimusten ja työntekijän edellytysten tasapainoa	Onnistumista yhteisessä työtoiminnassa ja tämän seurauksena vahvistuvaa työmotivaatiota
Millainen tieto on keskeistä työhyvinvoinnin edistämisessä?	Henkilökohtainen tieto ongelmiksi koetuista asioista (esim. kiire, sopimuksista lipsuminen) ja niiden herättämistä tunteista	Tutkimustieto työn kuormitustekijöistä ja työn myönteisistä piirteistä sekä havainnot työntekijöiden yksilöllisistä voimavaroista	Työyhteisökohtainen havaintoaineisto työn muutoksen aiheuttamista häiriöistä työyhteisön toiminnassa
Miten työhyvinvointia edistetään?	Asioiden kokemuksellisen työstämisen avulla, ottamalla huomioon henkilöiden näkemykset työstä (mm. työnohjaus)	Kehittämällä hyviä käytäntöjä, joilla kuormitustekijöitä voidaan poistaa tai niiden haitallista vaikutusta vähentää; yksilön voimavaroja lisäämällä	Analysoimalla yhdessä työn muutosta ja häiriöitä sekä kehittämällä työhön toimintatapoja, jotka ratkaisevat toiminnan häiriöitä ja edistävät työn sujuvuutta

(Schaupp ym. 2007, 38.)

Yllä esitetyt näkökulmat lähestyvät työhyvinvoinnin määritelmää eri näkökulmista ja tarjoavat erilaisia keinoja edistää työhyvinvointia työpaikalla. Kokemuksen ikkunassa pääosassa ovat työntekijän henkilökohtaiset kokemukset ja tuntemukset työssä. Kuormituksen ikkunassa keskitytään tarkastelemaan työn voimavarojen ja vaatimusten suhdetta toisiinsa. Kehittyvän toiminnan ikkunassa puolestaan tarkastellaan työhyvinvointia muutoksessa olevan työtoiminnan näkökulmasta. (Schaupp ym. 2007, 37–47; Gerlander&Launis 2007.) Luvussa 5 (Tulosten tarkastelu) pureudutaan tarkemmin työn voimavaroihin, jotka edistävät työssä jaksamista. Hakanen (2011) on listannut työmotivaatiota ja työhyvinvointia ylläpitäviä ja edistäviä voimavaroja. Bakker (2011) puolestaan on kehittänyt mallin, jonka avulla tarkastellaan työn voimavaroja suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin.

Työmotivaatio voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin motiiveihin. Ulkoiset motiivit ovat motiiveja, joita voidaan määrällistää ja ilmaista sanoin. Sisäiset motiivit puolestaan ovat osittain tiedostamattomia, tunneperäisiä motiiveja. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat Thomasin (2002) mukaan tunne valintamahdollisuuksista, omasta osaamisesta, merkityksellisyydestä sekä edistymisestä. Työ sisältää usein sekä sisäisiä, että ulkoisia motiiveja ja näin ollen suurin osa työntekijöistä on samanaikaisesti sekä ulkoisesti että sisäisesti motivoituneita. Pelkästään ulkoisesti motivoitunut työntekijä tekee työtä vain ja ainoastaan hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi. Itse työllä ei ulkoisesti motivoituneelle työntekijälle ole suurta merkitystä. Sisäisesti motivoitunut työntekijä puolestaan työskentelee työn mielekkyyden ja sisällön vuoksi. (mt. 2005, 189–190.)

Työmotivaatioon liittyy olennaisesti myös palkitseminen. Palkitsemisella (esim. kiitos, tunnustus tai palkkio) halutaan vaikuttaa tehostavalla tavalla työntekijän työsuoritukseen. Palkitsemiseen liittyviä motivaatioteorioita on olemassa monia. Vahvistamisteoriaa voidaan soveltaa *rutiininomaisen toiminnan parantamiseen tai tehtäväkohtaiseen palkitsemiseen*. Tässä teoriassa ulkoinen suoriutuminen ja tehokkuus ovat työn laatua tärkeämpää. Tavoiteteorian oletuksena on, että *työntekijän toimintaa ohjaavat tietoiset tavoitteet ja aikomukset*. Tavoitteita voidaan mitata erilaisin tavoitemittarein, mutta myös palautteen kautta. Odotusarvoteoriassa puolestaan uskotaan, että ihmiset motivoituvat parhaiten sellaisista tehtävistä, joista ovat itse kiinnostuneita ja jotka vastaavat heidän tieto-taito-osaamistaan. Tämän lisäksi tehtävien tulee olla työnteki-

jälle selkeitä. Palkkiona toimivat esimerkiksi palaute hyvin suoritetusta tehtävästä sekä oma onnistumisen tunne. Palkitsemista ja sen hyötyjä on myös laajalti kritisoitu. Joidenkin tutkimusten mukaan suoritukseen sidotut konkreettiset ja ennalta odotetut ulkoiset palkkiot syövät sisäistä motivaatiota, koska ne koetaan kontrollointina. Sen sijaan positiivinen ja rakentava palaute voivat vaikuttaa motivaatioon myönteisesti. Ilman palautetta työn merkityksellisyys ja sen myötä motivaatio katoavat. (mt. 2005, 191–209.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni syntyi vuoden 2013 aikana. Työtäni varten haastattelin viittä (5) yhteisöpedagogi (AMK) – koulutuksesta valmistunutta, monikulttuurista työtä pääsääntöisesti tekevää henkilöä. Haastattelut toteutettiin keväällä 2013 Joensuussa ja Helsingissä.

4.1 Suunnittelu ja tutkimuskysymykset

Tutkimusprosessi alkoi tutkimusongelman hahmottamisella. Tutkimusongelmat ja -kysymykset muodostuivat seuraavanlaisiksi:

- Minkälaisissa työympäristöissä monikulttuurista työtä tekevät yhteisöpedagogit (AMK) työskentelevät?
- Kuinka omaa osaamista ja ammattitaitoa reflektoidaan?
- Millainen merkitys monikulttuurisen työn tekemisellä on yleisesti ja henkilökohtaisesti?

4.2 Aineiston keruu: teemahaastattelut

Tutkimusongelman hahmottamisen ja lähdekirjallisuuteen tutustumisen jälkeen lähdin hahmottelemaan haastattelurunkoa (liite 1). Otin sähköpostitse yhteyttä Humanistisesta ammattikorkeakoulusta yhteisöpedagogiksi valmistuneisiin henkilöihin, jotka työskentelivät kyseisellä hetkellä monikulttuurisessa työympäristössä. Apua sopivien haastateltavien löytämiseksi sain Joensuun ja Nurmijärven kampusten lehtoreilta sekä jo haastateltaviksi valikoituneilta henkilöiltä. Sopivien haastateltavien löytämiseksi asetin kriteereiksi, että heidän tuli olla Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneita yhteisöpedagogeja (AMK), jotka tekivät monikulttuurista työtä päätyönään. Tämän enempää en haastateltavien soveltuvuutta rajannut, koska halusin saada monipuolisen kuvan ammatti-identiteetin sekä monikulttuurisen työn eri aspekteista. Monikulttuurinen työ päätyönä toimi valintakriteerinä, jotta tutkimukseen valikoituisi henkilöitä, jotka omaavat tarpeeksi työkokemusta kyseiseltä työkentältä ja näin ollen mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastateltavien asiantuntijuus oli tärkeää laadullisen tutkimuksen kannalta, koska tilastollisten yleistysten sijaan haluttiin ymmärtää monikulttuurista työtä ja toimintaa ja tulkita sitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.)

Haastateltavilta pyydettiin lupa haastatteluun ja haastattelut toteutettiin heille sopivana ajankohtana. Haastatteluja varten valittiin rauhallinen ja eristetty tila, jotta haastateltavat saivat vastata kysymyksiin rauhassa ja luottamuksellisesti. Haastattelupyynnön yhteydessä kerrottiin, että haastattelut tullaan nauhoittamaan ja nauhoitteet jäävät Humanistisen ammattikorkeakoulun käyttöön. Perustiedot, kuten nimi ja ikä sekä valmistumisvuosi ja – kampus kerättiin nauhoituksen ulkopuolella. Opinnäytetyö pyrittiin rakentamaan haastateltavien anonymiteettisuoja kunnioittaen. (Mäkinen 2006, 114–120; Tuomi & Sarajärvi 2009 125–133.) Haastateltavia oli yhteensä viisi ja he olivat iältään 29–40 -vuotiaita. Aineiston rajaaminen viiteen haastatteluun antoi mielestäni kattavaa ja luotettavaa tietoa monikulttuurisen työympäristön monipuolisuudesta, sekä auttoi itseäni pureutumaan yksityiskohtaisesti jokaiseen haastatteluun. Vaikka kaikki haastateltavat tekivät monikulttuurista työtä, työtehtävistä ja työympäristöstä löytyi paljon eroavuuksia ja toki myös paljon samaa. Luvussa 4.3 on analysoitu tarkemmin haastatteluihin pohjautuvaa aineistoa. Aineiston keruun jälkeen

haastattelut litteroitiin. Litteroinnit jäivät haastateltavien luvalla Humanistisen ammatikorkeakoulun käyttöön.

Toteutin haastattelut yksilöhaastatteluina ja käytin haastattelumenetelmänä teema-haastattelua. Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, joka on rakennettu etukäteen valittujen teemojen ympärille. Valitut teemat perustuvat ilmiöstä saatuun pohjatietoon. Haastattelukysymykset ovat suuntaa antavia eikä niitä ei ole pakko esittää tietyssä järjestyksessä. Teemahaastattelun etuja ovat avoin ja vapaamuotoinen keskustelu, joka antaa haastateltavalle enemmän tilaa tuoda esiin omia ajatuksia ja näkökulmia aiheesta. Teemahaastattelun ero avoimeen eli niin kutsuttuun syvähaastatteluun on siinä, että valmiiden teemojen avulla haastatteliija pyrkii takaamaan, että kaikissa haastatteluissa käydään läpi samat teemat. Osittain haastattelu noudatti myös puolistrukturoidun haastattelun piirteitä, koska suuri osa kysymyksistä oli valmiiksi muotoiltuja ja valmiissa kysymyksissä pitäydettiin melko tiukasti. (Eskola & Suoranta 2005, 86; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Samojen teemojen läpikäynti jokaisessa haastattelussa auttoi haastatteluiden analysointivaiheessa, koska niitä oli helpompi vertailla keskenään. Yhtenäisestä haastattelurungosta huolimatta haastatteluiden kestot vaihtelivat 16 ja 40 minuutin välillä. Seuraavassa luvussa on tarkasteltu lähemmin haastatteluaineiston analyysiin liittyviä vaiheita.

4.3 Haastatteluaineiston analyysi

Haastatteluaineistoa analysoidessa noudatin pääpiirteittäin laadullisen tutkimuksen analyysin runkoa (Tuomi & Sarajärvi 2009):

1. Päätä, mikä tässä aineistossa kiinnostaa ja tee vahva päätös!

Haastatteluista keräämäni aineisto oli laaja ja vaikka haastattelut tehtiin ennalta suunniteltujen kysymysten ja teemojen pohjalta, kaikki materiaali ei ollut oleellista tämän opinnäytetyön ja sen tutkimuskysymysten kannalta.

2. a) Käy läpi aineisto, erota ja merkitse ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostukseesi
- b) Kaikki muu jää pois tästä tutkimuksesta!
- c) Kerää merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta

Erottelin aineistosta kohdat, jotka mielestäni vastasivat parhaiten opinnäytetyön tutkimusongelmaan ja – kysymyksiin ja siirsin nämä kohdat uuteen tiedostoon. Vanhan tiedoston aineisto jäi pois tutkimuksesta.

3. Luokita, teemoita ja tyypittele aineisto

Kvalitatiivisen tutkimusaineiston analysointiin sopivia tapoja on olemassa iso määrä. Koska suoritin aineiston keruun teemahaastattelun muodossa, tutkimukseeni sopivin analysointitapa oli luonnollisesti teemoittelu. Teemoittelun avulla aineistosta saatiin nostettua esiin tutkimuksen ja tutkimusongelman kannalta oleelliset asiat. (Eskola & Suoranta 2005, 160–178.) Teemahaastattelun toteuttaminen teki tästä analyysivaiheesta helpon, koska haastattelurunko eteni tiettyjen teemojen mukaan ja näin ollen kerätty aineisto oli valmiiksi ryhmitelty eri aihepiirien mukaan. Näin ollen myös haastatteluiden vertaaminen keskenään oli sujuvaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009.)

4. Kirjoita yhteenveto

Kun aineisto oli käyty läpi, eroteltu ja teemoiteltu, alkoi yhteenvedon kirjoittaminen. Analysoinnin tässä vaiheessa etsin haastatteluista yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia ja vertailin niitä keskenään.

4.4 Tulokset

Haastateltavat olivat kolmelta eri kampukselta vuosina 2006–2013 valmistuneita. Haastateltavien joukkoon kuului niin nuorten-, aikuis-, kuin muuntokoulutuksen saaneita henkilöitä. Haastateltavat myös toimivat kaikki eri ammattinimikkeillä. Joukosta löytyi yhdenvertaisuussuunnittelija, projektikoordinaattori, ohjaaja, aluekoordinaattori ja hankejohtaja. Työtehtävät olivat vaihtelevia, mutta kaikki haastateltavat työnimikkeestä riippumatta kokivat, että heitä ja heidän työpanostaan arvostetaan työyhteis-

sössä. Kaikki viisi haastateltavaa olivat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Paljon toimistotöitä tekevät henkilöt kuitenkin toivoivat, että heillä olisi enemmän aikaa ja mahdollisuuksia toimia vuorovaikutuksessa kohderyhmän kanssa, esimerkiksi ohjaustehtävissä.

Haastateltavien työnkuva ja työtehtävät olivat monikulttuurisella työkentällä monipuoliset. Hankejohtajan ja projektikoordinaattorin työt painottuivat pääosin hankkeen koordinointiin ja kehittämistyöhön. Työ sisälsi paljon raportointia ja toimintamallien kehittämistä. Työtä tehtiin siis paljon toimistossa tietokoneen äärellä ja puhelimitse. Aluekoordinaattori puolestaan työskenteli hankkeessa, jossa haluttiin levittää maahanmuuttajien vertaistukiryhmän mallia eri puolille Suomea. Hän myös itse ohjasi vertaistukiryhmää ohjaajaparin kanssa. Hankkeen työntekijöiden ohjaamat vertaistukiryhmät toimivat eräänlaisina pilottiryhminä, joista saatiin tietoa ja asiantuntijuutta vertaistukimallin kehittämiseen ja levittämiseen. Vertaisryhmäohjaajien kouluttamisen lisäksi koulutettiin järjestöjen, kuntien ja seurakuntien työntekijöiden siihen, miten maahanmuuttajien vertaistukiryhmiä kannattaa järjestää. Muita työtehtäviä olivat materiaalien tuottaminen ja verkostojen luominen eri paikkakunnille.

Myös yhdenvertaisuussuunnittelija työskenteli paljon toimistossa edunvalvonta-, vaikuttamis- ja kehittämistyön tehtävissä. Työhön kuului oleellisesti myös palvelutoimintaa, kuten erilaisten koulutusten ja verkostotapaamisten järjestäminen ja Internet-sivujen ylläpito. Edunvalvonta- ja vaikuttamistyössä seurattiin yhteiskunnan tapahtumia ja tarvittaessa reagoitiin niihin. Lisäksi työ sisälsi konsultointia, pedagogisen materiaalin hankintaa, yhdenvertaisuusteemaryhmän ohjausta ja valtakunnallisen Elävä kirjasto -toimijoiden verkoston koordinointiä. Ohjaaja-nimikkeellä työskentelevän henkilön tehtäviin kuului palveluohjaus, eli ohjaustyö nuorten aikuisten parissa. Ohjaaja kannusti nuoria reflektoimaan omaa elämää ja tilannetta ja ottamaan vastuuta omasta itsestään. Ohjaaja puolestaan työskenteli kehittämishankkeessa, joten dokumentointi, suunnittelu, vaikuttamistyö, uuden luominen ja toimintamallin kehittäminen olivat myös näkyvä osa työtä. Kehittämishankkeessa tärkeää oli, että kentällä opitut ja havaitut asiat viedään ylemmälle tasolle.

4.4.1 Oman osaamisen ja ammattitaidon reflektointi

Neljä viidestä haastateltavasta nimesi ihmisten kohtaamistaidon yhdeksi vahvuudekseen työssä. Muita vahvuuksia olivat muun muassa ryhmänohjaus, ideointi, innostuminen uusista asioista, ongelmanratkaisu, palvelu- ja kehittämistyö, tiiminvetäjätehtävät, organisointi ja koordinointi, hyvä työkentän tunteminen sekä ruohonjuuritason työn ja analyttisemmän työn yhdistäminen. Kehittämistä vaativiksi ominaisuuksiksi nousivat pysähtyminen ja pohtiminen, täsmällisyys ja järjestelmällisyys, järjestelmien luominen toistuviin prosesseihin, taloushallinto ja dokumentointi, esimiestyöskentelyn kehittäminen, menetelmäosaaminen, kielitaito, palvelukentän tuntemus, mielenterveyshäiriöiden tunnistaminen ja hoitoon ohjaus, hermojen hallinta, oman roolin hahmottaminen sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan.

Haastateltavista kaikki olivat sitä mieltä, että heidän käsityksensä omasta ammattitaidosta on muuttunut vuosien mittaan. Valmistumisvaiheessa oltiin vielä epävarmoja itsestä ja omasta osaamisesta. Työkokemuksen kertyminen ja erilaisissa työyhteisöissä työskenteleminen ovat olleet oman ammattitaidon kehittymisen näkökulmasta suurimmat vaikuttajat. Työkokemuksen kautta itseluottamus sekä usko omaan osaamiseen lisääntyivät ja oma tyyli tehdä työtä hahmottui. Käsitys omasta ammattitaidosta on muuttunut jatkuvasti:

- ei oo mikään semmonen niinku suora nousujohtoinen viiva, vaan kyllä siin mennään aikamoista aallokkoa. Että aina kun tulee uusia tilanteita tai mitä tahansa, niin voi olla, että romahtaa, että ei hitto, enhän mä mitään osannutkaan. Ja mä luulen, että se menee ehkä enemmän niin päin, että mitä enemmän tekee, niin sit on, et ei vitsi. Ehkä nuorempana lähti sit sillai vähän enemmän, et nyt on koulutus ja oon käyny vähän työharjoituissa, niin kyl mä osaan. Mut sit sillai, et no, paljon on ja sit paljon pitää myös oppia niinkun ei vaan siitä työstä, mut ihan siitä niinkun työyhteisössä olemisesta. Et se on niinkun ehkä semmonen jatkuva, isompi oppi.
Nainen, 31

Koulutus ja sen merkitys ammattitaitoon sekä koulutuksen vaikutukset työelämään herättivät haastateltavissa paljon mielipiteitä. Palkasta puhuttaessa yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että hänen palkkansa vastasi koulutusta ja työn vaatimuksia hy-

vin. Kaksi puolestaan vastasivat, että palkan tulisi olla parempi. Kaksi muuta puolestaan olivat sitä mieltä, että palkka voisi aina olla parempi, mutta sillä tuli kyllä toimeen. Kaikki vastaajat kokivat tekevänsä koulutusta vastaavaa työtä. Humanistisen ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan- ja nuorisotyön koulutusohjelma sai kiitosta työelämälähtöisyydestä sekä laaja-alaisesta ja innostavasta opetuksesta. Opintoissa olisi kuitenkin voitu käsitellä enemmän ja syvemmin kansainvälistä ja monikulttuurista työtä ja sen eri muotoja. Myös analyttisempää otetta jäätin kaipaamaan. Työelämä toimi kuitenkin myös hyvänä ”oppipaikkana”, jossa syvennettiin opinnoista saatua tieto-taito osaamista, opittiin paljon uutta työkentästä ja työn sisällöstä sekä kasvatettiin omaa ammattiosaamista.

4.4.2 Monikulttuurisen työn merkitys

Haastatteluiden aikana pyysin haastateltavia määrittelemään termin ”monikulttuurinen työ” omin sanoin. Vastauksista paistoi hyvin läpi kunkin haastateltavan henkilökohtainen suhtautuminen työhön sekä erilaiset arvot ja asenteet monikulttuurisuutta kohtaan. Maahanmuuttajatyö on yksi monikulttuurisen työn muodoista:

Ihan lyhyesti mä käsitän, et tehdään muidenkin kun kantasuomalaisten kanssa. - - kohderyhmä ei ole vaikka suomalaiset 18-25 vuotiaat nuoret, vaan sit siin toiminnassa on mukana esimerkiks somaleita tai kurdeja tai ylipäättänsä niinku ulkomaalaistaustasia ihmisiä, joiden äidinkieli ei oo suomi. Nainen, 39

Monikulttuurinen työ on erilaisuuden tiedostamista ja hyväksymistä. Erilaisuutta ei kuitenkaan pidä korostaa liikaa, vaan on ymmärrettävä, että ihmisillä on samanlaisia tarpeita kulttuurista ja taustasta riippumatta:

Monien todellisuuksien ja elämäntapojen ja arvojen ja uskomusten niinku tiedostamista, et tässä on niinku et, et maailma on täys mitä erilaisempia tapoja elää ja ei voi arvottaa, et joku on niistä parempi. Et se pitää niinku tiedostaa ja siellä niinkun ihmisen taustalla voi olla tavallaan voi olla mitä vaan, mitä me ei voida käsittääkään. - - Mutta sit toisaalta ihminen on kuitenkin, on niinkun niitä perustunteita ja – tarpeita, mitkä on niinku universaaleja. Eli ei pidä niinku liikaa myöskään keskittyä siihen, että nyt tässä on jotain erilaista, minun pitää huomioida, vaan myös, et ihminen on kuitenkin... kaipaa ihmisen niinkun kohtaamista ja näin. Nainen, 31

No, mun mielestä kaikki työ on monikulttuurista. Et se tarkoittaa sitä, että ottaa huomioon sen, että niinku maailma on monikulttuurinen ja että täällä on erilaisia ihmisiä, joilla on erilaisia tapoja ja taustoja ja arvoja ja tarpeita ja haluja. - - täytyy niinku tavallaan tunnistaa niitä erityispiirteitä, mitä siihen ihmiseen liittyy. siihen moninaisuuteen, että voidaan sitten purkaa niitä. Ja siinä niinku kaikista tärkeintä on just se osallisuus, että kaikkien ääni tulee kuuluviin. Että me tiedetään mikä on niinku se syy miksi vaikka joku ryhmä ei osallistu tai kokee toiminnan vieraaks itselle tai muuta. - - tavallaan sallii sellasta niinku... sallii sen, että kaikki ei oo jotenki omassa kontrollissa ja sillee niinku määritelty jonkun.. jotenkin tosi tiukasti, että jotkut ihmiset tekee asioita toisella tavalla kun toiset ihmiset ja et mun ei tarvii myöskään tehdä niitä samalla tavalla kun joku toinen ihminen tekee, mutta se ei tarkoita sitä etteikö me silti voitais vaikka lähtee yhdessä kesäleirille tai jonnekin.. melomaan. Nainen, 29

Monikulttuurisuus ei ole synonyymi maahanmuuttajuudelle, vaan termiä voidaan tarkastella myös muista näkökulmista. Erilaisten vähemmistöjen, kuten seksuaalinen, kielellinen, etninen tai uskonnollinen vähemmistö, lisäksi nyky-yhteiskunnasta löytyy paljon erilaisia ryhmiä tai ryhmittymiä, jotka synnyttävät uusia kulttuureja:

Se on hyvin laaja käsite. Sehän sisältää ihan laajimmillaan kaikenlaiset vähemmistöt, esimerkiksi seksuaaliset vähemmistöt, et se ei aina liity siihen maahanmuuttajuuteen. Ja kun mä tarkastelen suomalaisia ihmisiäkin, niin mehän ollaan keskenämme hyvin erilaisia. Eli mä voisin väittää, että meilläkin on sitä monikulttuurisuutta liittyen johonkin uskontoon tai elämäntapaan. Et tänä päivänä puhutaan heimoista, että on erilaisia heimoja, jotkut on vegaaneja ja toiset on taas maahanmuuttajavastaisia. Et se voi olla se oma ryhmä. Et sitä... me ihmiset määritellään tänä päivänä se oma kulttuuri eri vinkkelistä, et se ei oo pelkästään liity siihen, et minkä maalainen olen, vaan siinä on monia eri tasoja. Et joku muu asia voi olla paljon merkityksellisempi, kun se minkä maalainen. Mutta sitten maahanmuuttajatyössä se sitten määritellään sitä kautta, että on eri maalaisia ihmisiä. Ja meillä se on... tarkoittaa sitä, että asiakaskunta on eri maista, mutta myös sitten työyhteisö on monikulttuurinen, et siellä on erimaalaisia työntekijöitä. Nainen, 40

Monikulttuurisuuden määrittelemisen ei ole helppoa, eikä sille ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää. Kun puhutaan laajemmin tasa-arvon ja yhtäläisten ihmisoikeuksien toteutumisesta yhteiskunnassa, voidaan käyttää myös termiä yhdenvertaisuus:

No toi on itse asiassa semmoinen mitä mä oon miettinyt hirveesti viimeaikoina. Kun, kun.. esimerkiksi maahanmuuttaja on nyt vähän erikoinen sana ja näitä asioita, että kuinka kauan sä oot tota maahanmuuttaja, niin tavallaan siihen liittyen sitä, että mitä kaikkea se monikulttuurinen työ voisi olla. Kun se tavallaan liippaa kaikessa, tavallaan että.. että onhan se rasismien vastaisuus, vasta tulleiden ihmisten auttaminen, se että luo-

*daan yhdessä semmoista yhteiskuntaa, missä kaikilla on hyvä olla. Ja se..
mä ehkä ite miellän sen aika lähelle sit niinkun yhdenvertaisuuden käsi-
tettä, et se on laajempi asia, koska se liittyy niin moneen- - Nainen 33*

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että nykyisessä työssään heille henkilökohtaisesti tärkeitä ja merkityksellisiä asioita olivat kohderyhmään kuuluvien yksilöiden tukeminen ja edunvalvonta, kehittyminen työssä ja työn kehittäminen sekä työn monipuolisuus, tavoitteellisuus ja joustavuus. Hyvä työyhteisö, onnistumisen tunne ja työn tavoitteiden saavuttaminen auttoivat jaksamaan työssä ja sen tuomissa haasteissa. Kaikki haastateltavat kokivat olevansa erittäin motivoituneita työntekijöitä. Motivaatioon negatiivisesti vaikuttavia ominaisuuksia olivat mm. hankkeiden lyhytkestoisuus, haastava/kuormittava työ tai kriisitapaukset ja matkustelu. Positiivisia ja motivaatiota ylläpitäviä puolia puolestaan olivat työn sisällön merkityksellisyys ja mielekkyys, vaihtelevat työtehtävät, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä työnohjaus ja työntekijöistä välittäminen. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että monikulttuurista työtä ei tehdä rahan takia, vaan motivaation tulee olla kohdillaan:

*- -Sen motivaation täytyy olla aika kova ja sen tavallaan... vähän sellaisesta sydämenpalosta tehdä sitä työtä, että sitä jaksaa ja halua tehdä.- -
Niinkun vaikka se, että työ on osittain julkista ja aika kiistanalaista myöskin, niinku monikulttuurisuuteen ja rasismiin liittyvät kysymykset tällä hetkellä on. Niin sitten tota... täytyy tavallaan haluta tehdä sitä työtä enemmän, ku niinku väsyä siihen tai pelätä sitä vastapuolen vastustusta tai sellasta. Nainen, 29*

Kolme viidestä haastateltavasta olivat sitä mieltä, että matkustelemisesta ja ulkomailta asumisesta saadut henkilökohtaiset kokemukset ovat johdattaneet heidät monikulttuurisen työn pariin ja tuovat erilaista näkökulmaa työhön. Monen mielestä monikulttuurisen työn tekeminen oli itselle luontaista ja työn tekeminen erittäin arvokasta. Myös kiinnostus kielistä, erilaisista kulttuureista, uskonnoista ja ajatustavoista veti mukaan monikulttuuriseen toimintaan. Monikulttuurinen työ voi olla haastavaa ja raskaakin, mutta parhaimmillaan myös erittäin palkitsevaa. Se kasvattaa työntekijää ihmisenä ja saa välillä pohtimaan myös omia käsityksiä, ajatuksia ja asenteita. Myös työn ulkopuolella voi olla pysähdyttävä pohtimaan, kuinka esimerkiksi puuttua rasistiseen käytökseen. Monikulttuurinen työ ja työote eivät siis jää työpaikalle ovien sulkeuduttua työpäivän päätteeksi, vaan monikulttuurisessa yhteiskunnassa työhön liit-

tyviin asioihin, kuten eettisiin kysymyksiin, törmää myös työn ulkopuolella. Yksi haastateltavista totesikin, että kansainvälisyys ja monikulttuurisuus eivät ole hänelle vain työtä, vaan ne ovat myös vahva osa hänen vapaa-aikaa, harrastustoimintaa ja ystäväpiiriä:

Mä voin sanoa, et mun niinkun se ammatti-identiteetti rakentuu ihan siitä, että mä oon ite ollu nuorena maailmalla- - Ja kun mä sieltä palasin Suomeen, niin mä en oo koskaan enää ollut entiseni, eli tavallaan sen jälkeen mä oon tarkastellut Suomea ja maailmaa vähän ulkopuolisen silmin. Et mä koen, et vaikka mä oonkin Suomessa, omassa maassani ja kulttuurissani, niin silti mä olen vähän kuin maahanmuuttaja, ulkopuolinen. Et se ei oo välttämättä huono asia ollenkaan, koska sitten mä peilaan sitä maahanmuuttajuutta sitä kautta ja jotenkin mulle on luonteenomasta semmonen monikulttuurinen yhteisö sen takia, että mä oon aika puhelias ja eläväinen, niin monesti Suomessa mä koen suomalaisten kaa, et hei tarttes vähän actionia. Niin maahanmuuttajien parissa tätä ongelmaa ei oo, se action järjestyy ihan tollei luontasesti. Ja mä tykkään kielistä, mä tykkään tutustua erilaisiin ihmisiin ja erilaisiin kulttuureihin ja erilaisiin tapoihin ajatella. Niin se kaikki natsaa niinku maahanmuuttajatyössä. Et se on mulla elämäntapa, se ei oo pelkästään työ- - Ja sit tykkään käydä kansainvälisissä työjutuissa ynnä muita, että et se liittyy harrastustoimintaan ja vapaa-aikaan ja ystäväpiiriin ja kaikkeen. Nainen, 40

Monikulttuurisessa järjestö- ja nuorisotyössä työn taustalta löytyy eettisiä ohjeistuksia ja arvoja, joita työssä noudatetaan. Noudatettavat arvot linjataan yleensä jo yhdistyksen perustamisvaiheessa. Myös uuden projektin alussa on hyvä käydä yhteisesti läpi projektin keskeisimmät arvot ja tavoitteet. Haastatteluissa tärkeimmäksi ja keskeisimmäksi arvoksi nousi ihmisoikeuksien kunnioittaminen, kuten yksilön arvostus, tasavertaisuus, oikeudenmukaisuus sekä jokaisen yksilön elämän ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Ammattietiikkaa pohdittaessa esiin nousivat esimerkiksi osallisuuden tukeminen ja tulosten pohjautuminen tutkittuun tietoon. Tutkittuun tietoon pohjautuminen tarkoittaa sitä, että kaikki materiaalit, lausunnot ja julkaisut, joita yhdistys tai nuorisoalan toimija tuottaa ja lausuu, perustuvat tutkittuun ja perusteltuun tietoon. Osallisuudella puolestaan tarkoitettiin tässä kontekstissa sitä, että työtä ohjaa aidosti kohderyhmän tarve ja tarve tulee esiin kohderyhmän kuulemisella ja osallistamisella. Haastateltavat kokivat, että jokainen on oman elämänsä asiantuntija ja heidän tehtävänä on ohjata, tukea, neuvoa ja tarjota vaihtoehtoja sen sijaan, että annettaisiin aina kaikki vastaukset valmiina. Yksilöä siis kannustettiin pohtimaan ja tekemään omaa elämää koskevat ratkaisut loppupeleissä itse.

4.4.3 Katse kohti tulevaisuutta

Haastattelussa haastateltavilta kysyttiin, mitä suunnitelmia heillä oli työuralle tulevaisuudessa ja minkälaisissa työtehtävissä he näkivät itsensä viiden vuoden kuluttua. Kaikki haastateltavat uskoivat, että he tulevat tekemään monikulttuurista työtä tavalla tai toisella myös tulevaisuudessa. Hanketyö puolestaan keräsi eriäviä mielipiteitä. Osa haastateltavista piti hanketyöstä ja oli sitä mieltä, että myös tulevaisuudessa voisi mahdollisuuksien mukaan jatkaa hanketyön parissa. Toisaalta taas hanketyön hektisyys ja nopea tulosten aikaansaaminen koettiin äärettömän kuluttavana ja tulevaisuudessa toivottiin vakituisempia ja pidempiaikaisia työpestejä.

Luulen että tää monikulttuurisuustyö on tavallaan jo vienyt mennessään. Että on jo nyt ajatuksia siitä, että minkälaisia hankkeita olisi hyvä olla. - - kyl tää hankemaailmakin on kuitenkin aika tullut lähelle sydäntä. Voi olla että sitten vähän myöhemmin on eri mieltä, mutta nyt näin. Nainen, 33

Moni myös ilmaisi halunsa kehittää omaa osaamista ja ammattitaitoa monikulttuurisen työn saralla esimerkiksi jatko- ja täydennyskoulutusten kautta. Mahdollisista koulutusvaihtoehdoista esiin nousivat esimerkiksi sosiaalipsykologia, sosiaalipolitiikka, uskontotieteet, opettajan pedagogiset opinnot, kansalaistoiminnan- ja nuorisotyön ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK) sekä terapeuttiopinnot. Myös omaa osaamista, kuten taidekasvatusta haluttiin tulevaisuudessa käyttää paremmin hyödyksi. Viiden vuoden kuluttua projektikoordinaattori näki itsensä johtaja- tai opetus-tehtävissä. Hankejohtaja jatkaisi mielellään samassa asemassa ja aluekoordinaattori samankaltaisissa työtehtävissä kuin haastattelun hetkellä. Yhdenvertaisuussuunnittelija halusi tehdä töitä toiminnallisen nuorisotyön parissa, ohjaaja puolestaan konsultaatio-, koulutus- ja tutkimustyötä omalla toiminimellä.

5 TULOSTEN TARKASTELU

5.1 Yhteisöpedagogien monikulttuurinen työympäristö

Monikulttuurista työtä tekevien yhteisöpedagogien työkenttä on laaja ja työtehtävät monipuolisia. Työtä tehdään niin ruohonjuuritasolla kuin suunnittelu- ja vaikuttamistehtävissäkin. Monikulttuurista työtä tehdään aktiivisesti erilaisissa järjestöissä, mutta myös nuorisosalalla. Työtehtävät ovat usein lyhytkestoisia hanketoita. Työtä tehdään usein tiimeissä, mutta myös hyvin itsenäisesti. Isompien järjestöjen toimipaikat voivat olla levittäytyneet ympäri Suomea, jolloin on normaalia, että pienempien paikkakuntien toimintaa pyörittää pääasiassa vain yksi henkilö.

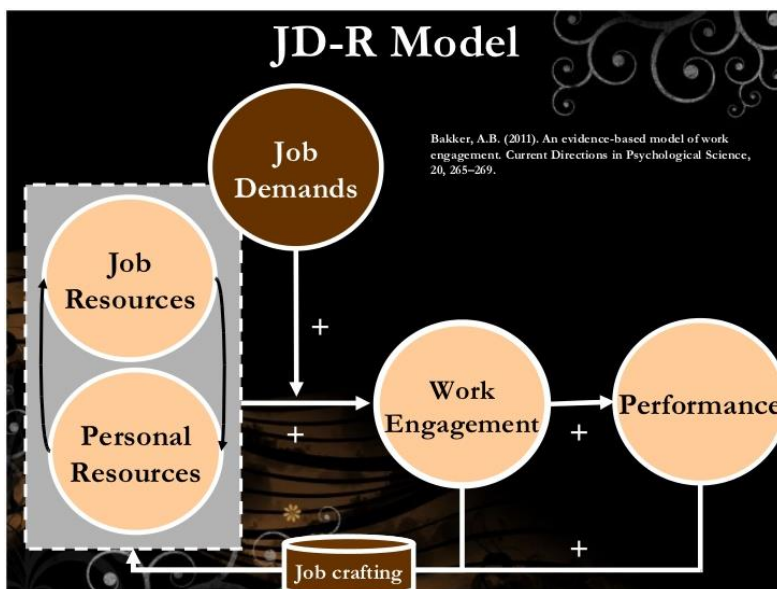
Kaikille haastateltaville oli selvää, minkälaiset arvot ja ammattietiikka työhön liittyvät, mutta monikulttuurisen työn taustalta löytyvistä eettisistä arvoista ja ohjeistuksista puhuttaessa vain yksi haastateltava mainitsi järjestön strategiasta, johon keskeisimmät arvot on linjattu. Tämän lisäksi yhdestä haastattelusta nousi esiin, että arvoja oli pohdittu työyhteisön sisällä ennen hankkeen alkamista. Nuorisosalan tunnetuimpiin ammattieettisiin ohjeistuksiin kuuluu Allianssi ry:n ja Nuoli ry:n julkaisema Nuorisosalan ammattieettinen ohjeistus (Liite2), joka linjaa kyseiselle alalle keskeisiä arvoja ja ohjeistuksia (Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry & Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry 2013).

5.2 Monikulttuurisen työn merkitys yleisellä ja henkilökohtaisella tasolla

Kun haastattelussa kysyin viideltä eri haastateltavalta, kuinka he omin sanoin kuvailisivat termiä ”monikulttuurinen työ”, sain viisi hyvin erilaista vastausta. Jokainen vastaus kuitenkin sisälsi monikulttuuriselle työlle ominaisia piirteitä. Tämä kertoo osaltaan siitä, että monikulttuurisuus ja monikulttuurinen työ ovat kumpikin erittäin laajoja termejä, joille ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää.

Mielekäs työ motivoi panostamaan työhön. Kun yksilö on motivoitunut työnteosta, myös kyky selviytyä työn asettamista haasteista kasvaa. Haastateltavat olivat kaikki motivoituneita työstään. Työmotivaatiota kasvattivat muun muassa työn mielekäs sisältö ja monipuolisuus. Työn selkeät päämäärät kasvattivat myös osaltaan motivaatiota. Selkeiden päämäärien avulla on helppo mitata onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista. Myös hyvä työyhteisö on vahva voimavara työilmapiiriin ja motivaation ylläpitämisessä. Tyytyväisyys työhön näkyi myös siinä, että kaikki haastateltavat näkivät myös tulevaisuudessa itsensä samassa tai vähintäänkin samankaltaisissa työtehtävissä.

Tarkisteltaessa työn vaatimuksia ja haasteita suhteessa työtyytyväisyyteen, voidaan käyttää apuna Työn vaatimusten ja voimavarojen – mallia (Job demands-resources model, Bakker 2011):



Mallin ideana on, että korkeidenkin vaatimusten alla voi suoriutua hyvin työstä ja nauttia siitä, jos työssä on myös jaksamista ja tekemistä tukevia resursseja. Työn asettamat liian korkeat vaatimukset sen sijaan syövät työmotivaatiota ja vähentävät työtehokkuutta, vaikka työssä esiintyisi jaksamista tukevia elementtejä. Vaatimusten ja voimavarojen sopiva balanssi siis tukevat työhön sitoutumista ja sitoutuminen puolestaan johtaa suorituskyvyn kasvuun. (Bakker & Demerouti 2007, 312–313.) Sitoutuminen ammattiin ja työyhteisöön on yksi vahvan ammatti-identiteetin tunnusmerkeistä (Stenström 1993, 36–37). Jos työn vaatimukset ja voimavarat eivät ole ba-

lanssissa, työntekijä palaa helposti loppuun, jolloin työhön sitoutuminen ja sen myötä ammatti-identiteetti kärsivät. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27–28.)

Hakanen (2011,49–74) on kehittänyt termin ”työn imu”, joka kuvaa aitoa hyvinvoinnin ja innostuksen tilaa työssä. Hän on listannut voimavaroja, jotka ylläpitävät ja edistävät työn imua. Nämä voimavarat on jaettu viiden eri otsikon alle:

Tehtävää koskevat työn voimavarat

- Työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys
- Itsenäisyys
- Välitön palaute työnsuorituksesta
- Tehtävän merkityksellisyys
- Asiakastyön palkitsevuus

Tehtävää koskevista työn voimavaroista haastatteluissa tuli vahvasti esiin työtehtävien monipuolisuuden ja kehittävyden tärkeys. Työn monipuolisuus ja työpäivien sisällön vaihtelevuus auttoivat jaksamaan työssä ja lisäsivät työmotivaatiota. Monipuoliset työtehtävät myös tarjosivat mahdollisuuden hyödyntää omaa osaamistaan ja omia vahvuuksiaan. Asiakastyössä toimivia yhteisöpedagogeja yhdisti tunne siitä, että asiakkaat ja heidän kohtaaminen oli palkitsevaa ja se antoi työlle erityisen merkityksen. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja tunne siitä, että työllä saadaan aikaiseksi jotain hyvää, antoivat merkityksellisen pohjan työlle. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sisällöllisesti, teknisesti ja ajallisesti puolestaan tuki haastateltavien itsenäisyyttä työn voimavarana. Vaikka kaikki haastateltavat kokivat saavansa arvostusta työyhteisössä, arvostus näkyi yleensä välillisesti sen sijaan, että palautetta olisi saanut suoraan esimieheltä tai kollegoilta.

Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat

- Työroolien- ja tavoitteiden selkeys
- Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon
- Joustavuus työajoissa

Työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen koettiin haastateltavien keskuudessa tärkeänä. Työroolien selkeys näkyi työssä moniammatillisen osaamisen tärkeyden tunnistamisena sekä siinä, että yksilön henkilökohtaista osaamista ja työkokemusta hyödynnettiin tehokkaasti. Selkeät tavoitteet ja tavoitteisiin pääseminen tukivat motivaatiota. Erityisen tärkeässä roolissa tavoitteiden selkeys on lyhytkestoisessa hanke- ja projektityössä.

Työn sosiaaliset voimavarat

- Työyhteisön ja esimiehen tuki
- Oikeudenmukaisuus
- Luottamus
- Palaute ja arvostus
- Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys
- Työn imuun tarttuvuus
- Tiimin yhteisölliset voimavarat

Työn sosiaaliset voimavarat nähtiin työssä jaksamisen kannalta erittäin tärkeänä osa-alueena. Vaikka työn muut voimavarat olisivat kohdillaan, heikot sosiaaliset voimavarat voivat heikentää myös muita voimavaroja. Haastateltavista kaikki kokivat saavansa arvostusta työyhteisön muilta jäseniltä sekä kokivat työympäristön luotettavaksi ja oikeudenmukaiseksi. Palautetta saatiin useimmin välillisesti suoran palautteen sijaan. Suoran palautteen antamisella vältetään sanattoman ja epäsuoran palautteen väärin tulkinta. Toimiva palautekulttuuri vaikuttaa osaltaan vahvistavalla tavalla myös muihin sosiaalisiin voimavaroihin. Palaute lisää myös työntekijän työmotivaatiota, joten myös organisaation hyötyy palautteenannosta. (Kupias, Peltola, Saloranta 2011, 16–18.)

Organisatoriset työn voimavarat

- Havaittu organisaation tuki
- Psykologinen sopimus
- Työpaikan myönteinen ilmapiiri

- Työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt
- Kehityskeskustelut
- Palkka, palkitseminen ja uranäkymät
- Perhemyönteinen työkuulttuuri
- Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus
- Teknologia
- Yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä

Organisatorisista työn voimavaroista haastatteluissa nousi esiin työpaikan myönteinen ilmapiiri, työn varmuus, palkka sekä yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä. Kaikki haastateltavat kokivat, että heidän työpaikallaan työilmapiiri oli hyvä. Myös yhteistyö eri toimijoiden välillä koettiin toimivaksi, myös silloin, kun eri toimijat työskentelevät eri puolilla Suomea. Järjestötyölle ominainen projektityö vaikuttaa negatiivisesti työn varmuuteen. Tyytyväisyys palkkatasoon jakoi mielipiteitä. Vain yksi haastateltava oli täysin tyytyväinen tämänhetkiseen palkkaansa. Kaksi haastateltavaa ilmoitti tulevansa hyvin toimeen palkallaan ja kaksi oli sitä mieltä, että palkka ei vatsaa työn vaatimuksia ja koulutustasoa. Haastatteluista kävi ilmi, että yhteisöpedagogien (AMK) palkka saisi yleisellä tasolla olla parempi.

Työntekijän yksilölliset voimavarat

- Persoonallisuus
- Optimismi
- Myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä
- Kimmoisuus
- Systeemiäly

Työntekijän yksilölliset voimavarat vaikuttavat siihen, kuinka työ ja työolot koetaan. Yksilölliset voimavarat siis toimivat muita voimavaroja vahvistavina tekijöinä, mutta myös työn voimavarat vahvistavat työntekijän yksilöllisiä voimavaroja. (Hakanen 2011, 71–72.)

5.3 Oman osaamisen ja ammattitaidon reflektointi

Omien vahvuuksien ja parannettavien ominaisuuksien nimeäminen oli haastateltaville helppoa. Suomalaiseen, vaatimattomaan, tapaan suurin osa haastateltavista nimesi enemmän parannettavia kuin vahvoja ominaisuuksia. Omaa osaamista ja omia vahvuuksia pohdittaessa nousi esiin yksi yhteinen piirre. Omiksi vahvuuksiksi nimettiin useimmiten asia, piirre tai työtehtävä, joka on itselle mieleinen tai jonka tekemisestä nautitaan. Myös tämä ilmiö selittyy yllä esitettyjen mallien (Hakanen 2011; Bakker 2011) kautta: kun työtä saa tehdä uupumatta ja siitä palkitaan, taidot kehittyvät. Taitojen kehittyminen puolestaan on motivoivaa. Asioista, työtehtävistä tai työhön liittyvistä piirteistä taas alkaa pitää, kun on motivoitunut ja saa kiitosta tehdystä työstä.

Oman osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä erilaisten koulutusten ja jatko-opintojen kautta pidettiin tärkeänä. Nk. elinikäinen oppiminen näkyy työn ohella suoritettavina lyhyempinä koulutuksina sekä itse työssä oppimisena. Käsitys omasta ammattitaidosta on muuttunut ja muuttuu jatkuvasti työkokemuksen karttues- sa. Ammattitaidon vahvistumiseen vaikuttaa lisä- ja täydennyskoulutusten lisäksi myös monipuolinen työkokemus ja työkentän tuntemus.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että monikulttuurisella työkentällä työskentelevät yhteisöpedagogi (AMK) – tutkinnon suorittaneet henkilöt tekevät monipuolista työtä monikulttuurisen yhteiskunnan oikeuksien takaamiseksi sekä yksilöiden tukemiseksi. Tulosten pohjalta on perusteltua todeta, että monikulttuurisella työkentällä työskentelevien yhteisöpedagogien ammatti-identiteetti on yleisesti ottaen erittäin vahva. Heillä on selkeät päämäärät ja arvot, jotka ohjaavat työtä. Lisäksi he omaavat realistiset odotukset tulevaisuuden työtehtäviin liittyen. He ovat erittäin sitoutuneita ammatteihinsa ja monikulttuurisen työn tekeminen on heille mielekäs ja arvokas asia. Monikulttuurisella työkentällä työskentelevät yhteisöpedagogit tuntevat olevansa arvostettuja työyhteisön jäseniä. Heillä on vahva käsitys omista kyvyistään sekä kiinnostuk-

sista ja he ovat tietoisia omasta roolistaan työyhteisössä. Tämä näkyy hyvänä itse-tuntemuksena, eli kykynä peilata omia vahvuuksia ja heikkouksia. Vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen on tärkeää ammatti-identiteetin tarkastelun ja kehittämisen kannalta. Vahvan ammatti-identiteetin ansiosta monikulttuurisella työkentällä työskentelevät yhteisöpedagogit pystyvät työskentelemään joustavasti ja mukautuvat työelämän muutoksiin.

Ammatti-identiteetti ei ole koskaan valmis kokonaisuus, vaan se kehittyy ja muokkautuu alati. Koulutus, työkokemus sekä yksilön elämänkokemukset kehittävät ja vahvistavat ammatti-identiteettiä. Kuten haastatteluista kävi ilmi, käsitys omasta ammattitaidosta kasvaa ja vahvistuu vuosien mittaan, mutta ammattitaidon kehittyminen ei aina ole nousujohteinen viiva, vaan ”aikamoista aallokkoa”. Työ on välistä kiireistä ja erittäin haasteellista, eikä oma osaaminen aina tunnu riittävältä. Tämän vuoksi työssä jaksamiseen ja motivaation ylläpitämiseen vaikuttavat seikat, kuten palaute ja selkeät työtehtävät, ovat tärkeitä laadukkaan ja tehokkaan työn takaamiseksi.

Suomi on osa globaalia maailmaa ja monikulttuurisuus näkyy katukuvassa päivittäin. Kasvavan monikulttuurisuuden lisäksi valitettavasti myös monikulttuurisuutta koskevat konfliktit lisääntyvät. Keskustelut rasismista, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta käyvät kiivaina. Siksi myös jatkossa monikulttuurisen työn kentällä tulee olemaan tarvetta päteville yhteisöpedagogeille osana moniammatillista yhteistyöverkostoa, jonka tavoitteena on ohjata tätä keskustelua oikeaan suuntaan, olla tukena tukea tarvitseville sekä kehittää monikulttuurista työtä yhä parempaan suuntaan.

Monikulttuuristuvan yhteiskunnan myötä jatkossa on entistä tärkeämpää, että kansalaistoiminnan ja nuorisotyön AMK – tutkinnossa käsitellään monikulttuurisuutta ja sen muotoja yhteiskunnallisella tasolla ohjaus- ja neuvontatyön näkökulmasta myös suuntautumispintojen ulkopuolella. Monikulttuurisen osaamisen sekä omien arvojen ja asenteiden tarkastelun tulee olla oleellinen osa järjestö- ja nuorisoalan ammattilaisten ammattitaitoa kaikilla alan työkentillä.

7 LUOTETTAVUUS, EETTISYYS & HYÖDYNNETTÄVYYS JATKOSSA

7.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisten kysymysten tarkastelu

Opinnäytetyön tutkimustyö suoritettiin hyvien tapojen ja arvojen mukaisesti ja se noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan asettamia hyvän tieteellisen käytännön ohjeita (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Opinnäytetyön tutkimuksen kohdejoukkona oli monikulttuurista työtä tekevät Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneet yhteisöpedagogit (AMK). Haastattelut suoritettiin anonyymina ja mahdolliset tunnistetiedot, kuten ammattinimike, ikä ja valmistumisvuosi kerättiin nauhoituksen ulkopuolella. Haastateltavat olivat kaikki vapaaehtoisia ja antoivat suullisen hyväksynnän siitä, että nauhoitteet saavat jäädä Humanistisen ammattikorkeakoulun käyttöön.

Aineiston koko ja sen rajaaminen on usein ongelmallista. Mikä on riittävä määrä, jotta tuloksista saadaan luotettavia ja tutkimus itsessään voidaan luokitella tieteelliseksi, edustavaksi ja yleistettäväksi? Viisi teemahaastattelua ja haastatteluiden nauhoittaminen antoi mielestäni opinnäytetyötasoiselle laadulliselle tutkimukselle luotettavan pohjan, koska näiden haastatteluiden pohjalta saatiin laaja kuva ja käsitys monikulttuurisen työkentän työkuvasta ja tehtävistä sekä yksilön ammatti-identiteettiin vaikuttavista seikoista. (Tuomi & Sarajärvi 2012.) On kuitenkin syytä huomioida, että ammatti-identiteettiä ja työkuvaa tutkittaessa haastatteluiden avulla kerätty aineisto sisältää jokaisen haastateltavan henkilökohtaisia näkemyksiä ja mielipiteitä omasta työstä ja oman osaamisen reflektoinnista. Opinnäytetyön fokus oli näissä haastatteluisissa ja siksi aineiston pohjalta saatavaa tietoa ei voida yleistää liikaa.

Tässä opinnäytetyössä kaikki haastateltavat olivat naisia, mikä saattaa vaikuttaa tuloksiin. Syynä on kuitenkin se, että Humanistisen ammattikorkeakoulun kansalaistoinnin- ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneista naisten lukumäärä on prosentuaalisesti selvästi miehiä suurempi ja tämä näky myös monikulttuurisen työkentällä. Opinnäytetyön haastattelukysymyksiä ei jaettu nähtäväksi etukäteen, eikä kukaan haastateltavista niitä pyytänyt. Vastaisuudessa samankaltaisia tutkimuksia

toteuttaessa on syytä pohtia, vaikuttaako haastattelukysymysten antaminen haastateltavalle etukäteen ratkaisevasti saatuihin tuloksiin. Perusteluna tässä tutkimuksessa käytettyyn ratkaisuun toimii se, että ns. spontaanit vastaukset antoivat mielestäni realistisemmän kuvan henkilön ajatuksista ja mielipiteistä, kuin etukäteen harjoitellut vastaukset. Toisaalta taas mahdollisuus tutustua kysymyksiin etukäteen olisi saattanut antaa strukturoidumpia ja syvempiä vastauksia.

7.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys jatkossa

Tämä opinnäytetyö toteutettiin osana Humanistisen ammattikorkeakoulun laajempaa ennakoititutkimusta. Sen tarkoituksena on parhaansa mukaan palvella kyseistä tutkimusta. Työtä voidaan hyödyntää myös jatkossa tutkittaessa ja vertailtaessa yhteisöpedagogien työkenttiä, monikulttuurista työtettä sekä ammatti-identiteettiä. Opinnäytetyö tarjoaa tietoa myös työmotivaatiosta sekä työssä jaksamisesta.

Haastattelunauhoitteet sekä litteroidut haastattelut jäävät Humanistisen ammattikorkeakoulun käyttöön. Opinnäytetyötä sekä haastatteluaineistoja saa käyttää Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tarkoituksenmukaisissa opetustilanteissa eettiset ohjeistukset huomioiden (kts. 7.2 Eettisten kysymysten tarkastelu).

Yhteisöpedagogi 2025 – ennakoititutkimuksen tietoja ja tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuuden opetussuunnitelmien, koulutustuotteiden sekä koulutusmuotojen kehittämisessä ja rakentamisessa, niin, että tutkinto ja sen sisältö vastaavat tulevaisuuden työelämän tarpeita ja vaatimuksia. Hankkeella pyritään myös tuottamaan tietoa ja lisäämään keskustelua työkentistä ja toimintaympäristöistä, joilla yhteisöpedagogit (AMK) työskentelevät ja aktiivisesti vaikuttavat. (Määttä 2013.)

8 LOPUKSI

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä, mutta sitäkin palkitsevampi prosessi. Monikulttuurinen ja kansainvälinen työ ovat opintojen aikana tulleet minulle tutuksi erilais-
ten työharjoitteluiden ja projektien merkeissä. Kiinnostukseni monikulttuurista työtä
kohtaan on kasvanut vuosien mittaan ja arvostan kovasti ihmisiä, jotka kyseistä työtä
tekevät. Tämän vuoksi halusin kaikista mahdollisista yhteisöpedagogin työkentistä
valita juuri monikulttuurisen kentän tutkimukseni kohteeksi.

Haastattelut ja muu opinnäytetyön eteen tehtävä taustatyö syvensivät paljon jo oppi-
maani tietoa monikulttuurisuudesta ja monikulttuurisen työn muodoista. Erityisen kii-
tollinen olen viidestä upeasta haastateltavasta, joita ilman tämä työ ei olisi koskaan
valmistunut. Haastattelut antoivat tärkeää tietoa koulutuksesta, monikulttuurisen työn
vaatimuksista, työn kuvasta ja haastateltavien omasta osaamisesta työssä. Lähdin
jokaisesta haastattelusta hyvin mielin, koska uuden ja arvokkaan tiedon lisäksi koin
saaneeni haastatteluista paljon irti myös henkilökohtaisella tasolla. Haastattelut lisä-
sivät mielenkiintoani monikulttuurista työtä kohtaan ja minulle tuli tunne, että tässä
voisi hyvinkin olla suunta tulevaisuuden työuralle. Kukaan haastateltavista ei kokenut
kansalaistoiminnan- ja nuorisotyön koulutusohjelman suorittamisen jälkeen olleensa
”kaikki tietävä ammattilainen” vaan oma rooli ja sitä kautta ammatti-identiteetti kehittyi
ja muotoutuu työn kautta. Näin oman valmistumisen kynnyksellä oli lohduttavaa tie-
tää, että koulun ovista ei valmistumispäivänä tarvitse astua täysin valmis paketti tie-
toa, taitoa ja osaamista.

Uskon, että opinnäytetyöni antaa uutta tietoa yhteisöpedagogien monipuolisesta työ-
kentästä ja raottaa työpaikkojen ovia niin, että myös lukija tulee tutuksi monikulttuuri-
sen työn erityispiirteiden ja työnkuvan kanssa. Toivon myös, että työni palvelee Hu-
manistisen ammattikorkeakoulun Yhteisöpedagogi 2025- ennakoititutkimus. Tutki-
musta varten tullaan tutkimaan myös muita yhteisöpedagogin työkenttiä (esim. ylei-
nen järjestö- ja nuorisotyö, lastensuojelu, koulunuorisotyö) laadullisin keinoin. Odo-
tankin innolla, että Humakin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa
opiskelevat opiskelijat tarttuisivat rohkeasti jatkossa tähän haasteeseen ja antaisivat
oman panoksensa ennakoititutkimukselle.

LÄHTEET

- Bakker, Arnold 2011. An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science* (20) 8/2011, 265-269 Viitattu 6.11.2013
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_255.pdf
- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia 2007. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* (22) 3/2007, 309-328. Viitattu 6.11.2013
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_159.pdf
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto Anneli & Onnismaa Jussi (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Dark Oy, 26–49
- Eteläpelto, Anneli 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto Anneli, Collin Kaija & Saarinen Jaana (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 90–142
- Gerlander, Eija-Maria & Kirsti Launis 2007. Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat. *Työelämäntutkimus* (5) 3/2007, 202–212. Viitattu 22.11.2013
http://pro.tsv.fi/tetu/tt/TT073_verkkoversio.pdf
- Hakanen, Jari 2012. Työn imu. Työterveyslaitoksen julkaisu. Tampere: Tammerprint Oy
- Honkasalo, Veronika & Souto, Anne-Mari 2007. Monikulttuurinen nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) *Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet*. Helsinki: Hakapaino Oy, 115–138
- Humanistinen Ammattikorkeakoulu 2013. Viitattu 13.2.2013. www.humak.fi
- Hänninen, Salme 2006. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa Eteläpelto Anneli & Onnismaa Jussi (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Dark Oy, 191–217
- Julkunen, Raija 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto Anneli, Collin Kaija & Saarinen Jaana (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 18–48
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija & Saloranta, Paula 2011. Onnistu palautteessa. Juva: Bookwell Oy
- Laitinen, Hanna 2012. Yhteisöpedagogien haasteita ja tehtäviä monikulttuurisessa Suomessa. Teoksessa Kuivakangas, Johanna (toim.) *Yhteisöpedagogiikan uudet avaukset*. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 30, 2012
- Lind, Kimmo & Vartiainen, Pekka (toim.) 2006. Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001–2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy

- Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino oy
- Määttä Jukka 2013. Yhteisöpedagogi 2025-hanke. 13.5.2013. Joensuu: Humanistinen ammattikorkeakoulu
- Nikoskinen, Elina 2008. Yhteisöpedagogit työuraa rakentamassa. Vuosina 2001–2004 valmistuneiden aika työelämässä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 10, 2008. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy
- Nyman, Tarja 2011. Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogiksi opiskelevien ammatillisen kasvun ulottuvuudet. Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto. Lisensiaattityö.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Koulutukseen liittyvä ennakointi. Viitattu 4.11.2013.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/ennakointi/?lang=fi>
- Puukari, Sauli & Korhonen, Vesa (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus
- Rastas, Anna 2005. Rasismi. Oppeja, asenteita, toimintaa ja seurauksia. Teoksessa Rastas Anna, Huttunen Laura, Löytty Olli (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino oy, 69–116
- Ropo, Eero & Gustafsson Anna-Maija 2006. Elämänkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa Eteläpelto Anneli & Onnismaa Jussi (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy, 50–76
- Sisäasiainministeriö 2013. Yhdenvertaisuus.fi. Viitattu 14.11.2013
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>
- Stenström, Marja-Leena 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Miettinen, Raija (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus Oy, 31–46
- Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry & Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry. Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus. Viitattu 7.10.2013.
<http://www.alli.fi/binary/file/-/id/665/fid/1580>
- Suurpää, Leena 2005. Suvaitsevaisuus. Sietämistä vai solidaarisuutta? Teoksessa Rastas Anna, Huttunen Laura, Löytty Olli (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino oy, 41–68
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Vantaa: Hansaprint oy
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 14.10.2013.
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut
- Vartiainen, Matti & Nurmela, Kirsi 2005. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Salmela-aro Katriina & Nurmi Jan-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 188–212
- Vuorinen, Risto 1997. Minän synty ja kehitys. Porvoo: WSOY

LIITTEET

Liite 1 – Haastattelurunko

Liite 2 – Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus

Liite 1

PERUSTIEDOT

sukupuoli

ikä

kotikampus opiskeluaikana

nuorten- vai aikuiskoulutus?

valmistumisvuosi

työnimike

KOULUTUS

Onko sinulla muita suoritettuja tutkintoja?

Millaisia koulutuksia olet suorittanut? (Oletko työsi puolesta osallistunut täydennys- tai erikoistumiskoulutuksiin?)

TYÖKOKEMUS

Kuinka pian valmistumisen jälkeen työllistyt oman alan tehtäviin?

Millaisissa työtehtävissä olet työskennellyt valmistumisen jälkeen?

Miten päädyit nykyiseen työhösi?

(Apukysymyksiä: Oletko tehnyt muita alan töitä ennen tämän hetkistä ammatiasi?)

Ovatko aiemmat alan työsuhteet olleet vakituisia/määräaikaisia/osa-aikaisia?

Milloin aloitit työt nykyisessä toimessasi?)

TYÖTEHTÄVÄT JA TYÖNKUVA NYKYISESSÄ MONIKULTTUURISESSA TYÖSSÄ

Mistä työtehtävistä työ koostuu? (Työn laatu/työmuodot)

Millainen on tavallinen työpäivä?

Koetko toimivasi koulutustasi vastaavalla alalla/tehtävissä?

Koetko saavasi arvostusta kollegoiltasi → Miten arvostus näkyy?

Minkälaisia verkostoja sinulle on syntynyt työn kautta → verkostojen ja yhteistyökumppaneiden merkitys?

Mitkä asiat ovat tärkeitä työssä (itselle / työpaikan & alan vaatimukset)

Minkälaiset arvot ja ammattietiikka ovat tärkeitä alalla? (Löytyykö esim. erillisiä ammattieettisiä ohjeita)

Minkälainen työmotivaatio sinulla on? (Oletko motivoitunut työstäsi?)

Palkkaus → vastaako koulutustasoa/ työn vaatimuksia?

OMAN OSAAMISEN REFLEKTOINTI

Omat vahvuudet/ kehittämistä vaativat ominaisuudet

Koetko käsityksen omasta ammattitaidostasi muuttuneen vuosien mittaan? →

Miten se on muuttunut? Mitkä asiat ovat vaikuttaneet?

Miten käsität monikulttuurisen työn?

Millainen merkitys monikulttuurisen työn tekemisellä on sinulle henkilökohtaisesti?

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Mitä suunnitelmia sinulla on työuralllesi?

Oletko harkinnut tulevaisuudessa jatko-opiskelua tai opiskelua uuteen ammattiin?

Minkälaisissa työtehtävissä näet itsesi viiden vuoden kuluttua?

Liite 2

NUORISOTYÖN AMMATTIEETTINEN OHJEISTUS

Nuorisotyön tavoitteena on, että jokainen nuori saavuttaa omien voimavarojensa ja näkemyksensä mukaisen paikkansa yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä

Nuorisotyössä tuetaan ja mahdollistetaan nuorten omaehtoista toimintaa ja tarjotaan mielekkäitä vaihtoehtoja vapaa-aikaan. Nuorisotyö tarjoaa toimintoja, joissa on mahdollista olla aidosti ja vapaasti oma itsensä ilman pelkoa nolatuksi tai hylätyksi tulemisesta. Nuorisotyössä nähdään nuoret yksilönä ja ryhmän jäsenenä, ohjataan nuoria ratkaisemaan myönteisesti ristiriitoja sekä välttämään asenteellisuutta ja ennakkoluuloja. Nuorisotyöntekijä valaa omalla toiminnallaan ja olemuksellaan uskoa tulevaan.

Nuorisotyö on kohtaamista, kannustavaa kasvatusta ja yhdessä tekemistä

Nuorisotyöntekijä on helposti lähestyttävä, luotettava ja turvallinen aikuinen. Hänen tulee huomioida roolinsa nuorten samaistumisen kohteena. Nuorisotyöntekijä löytää aikaa silloin, kun nuori sitä tarvitsee. Hän ymmärtää nuorisotyön rakentuvan nuoren vapaaehtoiselle osallistumiselle. Nuorisotyöntekijä tarttuu vääryyksiin ja korjaa epäoikeudenmukaisuutta. Nuorisotyöntekijä puuttuu nuoren kasvuun, kehitystä tai terveyttä vaarantavaan toimintaan.

Nuorisotyöntekijä toimii tasapuolisesti, oikeudenmukaisesti ja erillaisuutta kunnioittaen. Nuorisotyöntekijä tunnistaa nuorten erilaisia tarpeita. Hän välittää, on läsnä ja kannustaa nuorta. Nuorisotyöntekijä antaa nuorelle aikaa oppia elämästä ja korjata tekemiään virheitä.

Nuorisotyö vahvistaa nuoren osallisuutta lähiyhteisöissä, eri kulttuureissa ja yhteiskunnassa

Nuorisotyöntekijä edistää nuorten elinoloja ja hyvinvointia läsnäolevalla ja toiminnallisella työllään. Nuorisotyöntekijä rakentaa ja kehittää yhdessä nuorten kanssa turvallisia toimintaympäristöjä. Nuorisotyö muuttuu nuorten tarpeiden ja nuorisokulttuurien mukana. Nuorisotyöntekijä osallistuu nuorten tukemiseen arjessa sekä syrjäytymisen ehkäisyyn. Hän luo edellytyksiä nuorten osallisuudelle, pelkojen voittamiselle ja unelmien toteutumiselle.

Nuorisotyöntekijä arvostaa omaa työtään, toimii rakentavasti ja avoimesti työyhteisössä ja yhteistyöverkostossa

Nuorisotyöntekijä vahvistaa nuorisotyön roolia luottamalla asiantuntijuuteensa, tunnistamalla oman ammatti-identiteettinsä sekä olemalla ammattilansa ja osaamisensa kehittäjä. Nuorisotyöntekijä jakaa omaa osaamistaan ja oppii toisilta ammattilaisilta. Nuorisotyöntekijä toimii monialaisessa yhteistyössä nuorisotyön omilla vahvuuksilla. Nuorisotyöntekijä edistää eri toimijoiden välistä vuoropuhelua, kunnioittaa nuorta ja hänen lähiverkostoaan sekä käsittelee vastuullisesti saamia tietoja. Nuorisotyöntekijä on kasvun ja kasvatuksen tukija.

Nuorisotyöntekijä toimii nuoruuden ja nuorten elinolojen tulkkinä

Nuorisotyöntekijä seuraa nuorisopolitiittista keskustelua ja päätösten valmistelua. Hän osallistuu keskusteluun ja tuo nuorten näkökulmaa esille. Nuorisotyöntekijällä on kyky rakentavalla tavalla kyseenalaistaa ja nostaa esille yhteiskunnallisia epäkohtia. Nuorisotyöntekijä kannustaa nuoria vaikuttamaan itse ja kehittää yhdessä nuorten kanssa vaikuttamismahdollisuuksia. Nuorisotyöntekijä tiedostaa työnsä ja organisaationsa lähtökohdat ja tarkastelee kumppanuuksia, yhteistyötä sekä ulkopuolista rahoitusta tästä näkökulmasta.

Nuorisotyössä kunnioitetaan luontoa ja elämää

Nuorisotyössä huomioidaan toimintaympäristö, puututaan ilkaltaan ja kannustetaan ympäristöystävälliseen elämäntapaan. Nuorisotyössä noudatetaan kestävä kehityksen periaatteita. Nuorisotyöntekijä valitsee toiminnoissa luontoa kunnioittavia, ympäristöystävällisiä vaihtoehtoja ja työmenetelmiä.

Nuorisotyöntekijä huolehtii omasta hyvinvoinnistaan

Nuorisotyöntekijä tunnistaa ja tunnustaa oman rajallisuutensa. Hän osaa hyödyntää nuorille tarkoitettua palveluverkostoa työnsä tueksi. Nuorisotyöntekijä osaa erottaa työn ja vapaa-ajan sekä asettaa rajat suhteessaan nuoreen. Osaamistaan ja jaksamistaan hän ylläpitää huolehtimalla itsestään, ja perehtymällä uuteen tietoon nuorista ja nuorisotyöstä.

MIKÄ ON AMMATTIEETTINEN OHJEISTUS JA KENELLE SE ON TARKOITETTU?

Ammattieettinen ohjeistus ilmaisee asennetta, vastuuta ja suhtautumistapaa työhön. Sen tehtävänä on kertoa työn tarkoituksesta sekä antaa perustaa pohdinnalle oikeasta ja väärästä.

Ohjeistus on tarkoitettu nuorisotyön ammattilaisille, joilla on alan koulutus ja jotka työskentelevät kuntien, järjestöjen tai yksityisen sektorin palveluksessa. Ohjeistuksessa on käytetty nuorisotyöntekijä -nimikettä kuvaamaan alan ammattilaista.

Työntekijä voi hyödyntää ammattieettistä ohjeistusta pohtiessaan työn sisältöjä. Eettinen ohjeistus toimii työvälineenä nuorisotyön arjessa ja kehittämisessä. Työyhteisössä ohjeistusta voidaan käyttää koulutuksessa, perehdyttämisessä ja pulmatilanteita ratkottaessa. Ammattieettinen ohjeistus kertoo myös sidosryhmille ja toisille toimijoille nuorisotyön periaatteista.



Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry
Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry

Kerro mielipiteesi: www.all.fi/neo

Tilattavissa ja tulostettavissa: www.all.fi ja www.nuoli.info