

Hyvinvointi ja uudistava kasvu - painoalan kokoomajulkaisu 2018

Kati Peltonen & Heidi Kouvo (Toim.)

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 42



Kati Peltonen & Heidi Kouvo (toim.)

Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoalan kokoomajulkaisu 2018

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 42

Päätoimittaja: Miia Willman

Layout: Anna Räikkönen, Ankara Design Oy, Oona Rouhiainen, Mainostoimisto SST Oy

ISSN 2342-7507 (PDF)

ISSN 2342-7493 (painettu)

ISBN 978-951-827-292-5 (PDF)

ISBN 978-951-827-293-2 (painettu)

Painatus: Grano Oy, 2018



Sisällysluettelo

Kirjoittajat	10
Kati Peltonen	
Esipuhe: Hyvinvointia yhteiskunnassa ja ihmisten arjessa	13
Osa 1: Hyvinvointia luonnosta ja liikkumisesta	17
Niina Ihalainen	
Mennään metsään – tarinoiden äärelle luontoon	18
Juha Roslakka	
Maisa – Maiseman arvo - maaseudun ekosysteemipalveluiden pilottihanke	28
Essi Prykäri	
Virtuaalista luontomatkailua	
– kokemuksia ja hyviä käytäntöjä Virtuaaliluonto-hankkeesta	36
Osa 2: Älykäs omahoito ja hyvinvointiteknologia	41
Annamaija Id-Korhonen & Eija Viitala	
SotePeda 24/7 – Monialaista osaamista sähköisten palveluiden ja tiedolla johtamisen kehittämiseksi	42
Osa 3: Sosiaalinen osallisuus	47
Pirjo Tuusjärvi	
Maahanmuuttajien tukeminen	
kotoutumiskoulutuksen jälkeisessä nivelvaiheessa	48
Jukka-Pekka Somera & Tarja Kuula	
Naapurit-hanke kehitysvammaisten henkilöiden yhteisöllisyyttä ja osallisuutta lisäämässä	56
Helena Hatakka & Tarja Kempe-Hakkarainen	
Autenttinen oppimisympäristö itseoivaltavan oppimisen välineenä	62

Marja Kiijärvi-Pihkala, Mari Lampinen & Maija-Leena Pusa Tuetusti töihin	68
Heli Lahtio Kokoma – Korkeakoulutetut maahanmuuttajat työelämään yrittäjyysvalmiuksia vahvistamalla	74
Evelina Liski & Mari Rask Amal – Maahanmuuttajanaisten tie kohti suomalaista yhteiskuntaa	82
Tuula Hyppönen & Tarja Tolonen DUUNI – Vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi – moniammatillista ja sektorien rajat ylittävää kehittämistä	90
Osa 4: Sote-palveluiden ja osaamisen kehittäminen	95
Anne Timonen Sosiaali- ja terveysalan yritykset kansallisessa ja alueellisessa elinkeinokentässä	96
Päivi Huotari & Hannele Tiittanen Hoitotyön korkeakoulutuksen innovaatiokapasiteetin edistäminen terveystalouden muutoksessa	102
Päivi Huotari Sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisen kehittäminen eurooppalaisessa korkeakoulu yhteistyössä	108
Osa 5: Työhyvinvointi	113
Ilkka Väänänen, Paula Harmokivi-Saloranta, Marja Leena Kukkurainen, Anssi Mikkola, Ahti Romo & Sirpa Varajärvi Työkykyä ja tuottavuutta metallialalle	114
Elina Arasola & Kati Jaakkola Työelämäsafari – vertaisoppiminen ja verkostot pk-yritysten kehittämisen tukena. Hankkeeseen osallistuneiden kokemuksia.	120

Kirjoittajat

Arasola, Elina (KM) toimii PK-yritysten työhyvinvoinnin ja uudistumisen asiantuntijana ja fasilitaattorina Työelämäsafari-projektissa. Hänen mielenkiintonsa kohdistuu ihmisten ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen ja sitä kautta yritysten ja organisaatioiden uudistumiseen ja muutoskykyyn.

Hatakka, Helena (KL) toimii yliopettajana Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Hänen mielenkiinnon kohteina ovat osallisuuden edistäminen ja oppimisympäristöjen kehittäminen.

Harmokivi-Saloranta, Paula (LitM, fysioterapeutti) toimii lehtorina Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Hänen kiinnostuksen kohteensa ovat elintapaohjaus, terveysliikunta ja käyttäjälähtöinen palveluinnovaatio.

Huotari, Päivi (HTT) toimii yliopettajana ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa erityisesti sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja työelämän kehittämisen teemoissa. Lisäksi hän työskentelee kolmessa kansainvälisessä hankkeessa tutkijana ja kehittäjänä (johtamisosaaminen, johtamisen ja johtamisopetuksen kehittäminen, koulutuksen arviointi ja kehittäminen).

Hyppönen, Tuula (YM, psykoterapeutti) toimii lehtorina Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Osaamisalueita ovat monikulttuurinen työ ja toiminnallinen ryhmänohjaus.

Id-Korhonen, Annamajja (TtM, fysioterapeutti) toimii lehtorina ja tutkimus- ja kehittämishankkeissa Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Kiinnostuksen kohteita ovat terveyden edistäminen, ikääntyneiden kuntoutus, hyvinvointiteknologia ja esteettömyys.

Ihalainen, Niina (VTM, MBA) toimii Lahden ammattikorkeakoulussa TKI-asiantuntijana sosiaali- ja terveysalalla. Hänen kiinnostuksen kohteita ovat vastuullinen liiketoiminta, viestintä ja luonto- ja hyvinvointimatkailun kehittäminen.

Jaakkola, Kati (KTM, TkL) toimii TKI-asiantuntijana, projektipäällikkönä ja opettajana LAMKissa liiketalouden ja matkailun alalla. Hänen erityisosaamisensa keskittyy seuraaviin osa-alueisiin: henkilöstöjohtaminen, henkilöstön kehittäminen, työhyvinvointi, muutosjohtaminen, oppiva organisaatio.

Kempe-Hakkarainen, Tarja (KM) toimii lehtorina Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Hänen kiinnostuksen kohteensa ovat sosiaalipedagoginen kasvatus ja ohjaus sekä osallisuuden edistäminen.

Kiijärvi-Pihkala, Marja (KM) toimii TKI-asiantuntijana ja projektipäällikkönä Lahden ammattikorkeakoulussa Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoalalla. Hänen kiinnostuksen kohteitaan ovat sosiaalinen osallisuus, monikulttuurisuus ja 3. sektori. Hänen osaamisensa liittyy erityisesti kehittämishankkeiden suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin sekä sidosryhmäyhteistyöhön.

Kukkurainen, Marja Leena (TtT, sairaanhoitaja) toimii tuntiopettajana Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Hänen kiinnostuksen kohteensa ovat työhyvinvointi ja salutogeeninen terveydenteoria sekä näyttöön perustuva hoitotyö ja hoitoon sitoutuminen pitkäaikaisissa sairauksissa.

Kuula, Tarja (YTM) toimii opettajana Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Hänen kiinnostuksensa kohteita ovat ihmisoikeudet ja laitostyön ympärillä tapahtuva kehittäminen.

Lahtio, Heli (TtM) toimii Lahden ammattikorkeakoulussa TKI-asiantuntijana sosiaali- ja terveysalalla sekä fysioterapian tuntiopettajana. Hänen kiinnostuksen kohteinaan ovat fysioterapia, terveyden edistäminen sekä teknologian hyödyntäminen kuntoutuksessa.

Lampinen, Mari (FM) toimii Suomi toisena kielenä -opettajana Koulutuskeskus Salpauksessa. Opetustyön ohessa hän työskentelee erilaisissa kehittämishankkeissa asiantuntijatehtävissä.

Liski, Evelina (FM) toimii TKI-asiantuntijana ja projektipäällikkönä Lahden ammattikorkeakoulussa Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoalalla ESR-rahoitteisessa AMAL- ja KOKOMA-hankkeissa. Hänen kiinnostuksen kohteitaan ovat erityisesti sosiaalinen osallisuus, Suomi toisena kielenä -opetus ja ohjaustyö maahanmuuttajille sekä monikulttuurisuus.

Mikkola, Anssi (insinööri AMK) toimii kone- ja tuotantotekniikan opettajana Koulutuskeskus Salpauksessa. Päätyönsä ohella hän on kiinnostunut tuottavuuden kehittämisestä erityisesti kone- ja metallialalla.

Peltonen, Kati (KTT, KM) toimii Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoalan TKI-johtajana Lahden ammattikorkeakoulussa. Hänen erityisosaamisalueitaan ovat yrittäjyyskasvatus ja yrittäjyyden edistäminen eri konteksteissa.

Pusa, Maija-Leena (FM) toimii maahanmuuttajien ohjaavana opettajana Koulutuskeskus Salpauksessa. Lisäksi hän työskentelee erilaisissa sekä Salpauksen että Haaga-Helian ammattikorkeakoulun opettajien täydennyskoulutusyksikön kehittämishankkeissa asiantuntijatehtävissä.

Prykäri, Essi (YTM) toimii projektipäällikkönä Virtuaaliluonto-hankkeessa Lahden ammattikorkeakoulussa.

Rask, Mari (sosionomi YAMK, sosiaalialan AmO) toimii Lahden ammattikorkeakoulussa sivutoimisena tuntiopettajana sosiaali- ja terveysalalla sekä sosiaalialan asiantuntijana Lahden ammattikorkeakoulun hankkeessa. Kiinnostuksen kohteina nuorisotyö, erityiskasvatus sekä osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen.

Romo, Ahti (liikunnanohjaaja AMK) toimii projektipäällikkönä Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilussa sekä Olympiakomiteassa. Hänen erityisosaamisaluettaan on liikunnan edistäminen työpaikoilla.

Roslakka, Juha (YTT) toimii Lahden ammattikorkeakoulussa lehtorina sosiaali- ja terveysalalla. Hänen kiinnostuksen kohteitaan ovat tutkimus- ja kehittämismenetelmät sekä tulevaisuuden ennakointi.

Somera, Jukka-Pekka (sosionomi YAMK) toimii Lahden ammattikorkeakoulussa TKI-asiantuntijana sosiaali- ja terveysalalla. Toimii projektipäällikkönä Naapurit – yhteisöllisyyden ja osallisuuden mahdollistajat -ESR-hankkeessa. Erityisosaamisalueina aikuisten ja vammaisten sosiaalipalvelut sekä työllistymisen edistämisen palvelut.

Tiittanen, Hannele (THL, KM) toimii Lahden ammattikorkeakoulussa yliopettajana sosiaali- ja terveysalalla. Hänen keskeistä osaamistaan on terveysalan koulutuksen kehittäminen. Viimeisten viiden vuoden ajan hän on toiminut erityisesti osaamisen viennin tehtävissä Kazakstanissa ja siellä kehittänyt hoitotyön koulutusta ja terveydenhuollon organisaatioiden toimintaa.

Tuusjärvi, Pirjo (KTM) toimii TKI-asiantuntijana Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla sekä projektipäällikkönä eri hankkeissa, mm. ESR-rahoitteisessa NIPA-hankkeessa sekä EAKR-rahoitteisissa HYVÄ- ja HyTeLab -hankkeissa. Hankkeissa edistetään maahanmuuttajien kotoutumista, kehitetään Päijät-Hämeen hyvinvointialan toimijoiden ekosysteemimäistä toimintaa sekä rakennetaan hyvinvointiteknologian testi-, innovaatio- ja kehittämisympäristö LAMKin NiemiCampukselle.

Timonen, Anne toimii TKI-asiantuntijana Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Hän toimii asiantuntijana EU-rahoitteisissa liiketoiminnan kehittämishankkeissa sekä toimii projektipäällikkönä EAKR-rahoitteisessa Verkostoituvat sote-yritykset -hankkeessa.

Tolonen, Tarja (sosionomi YAMK) toimii lehtorina ja vastuupettajana sosionomikoulutuksessa ja asiantuntijana tutkimus- ja kehittämishankkeissa Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Hänen kiinnostuksen kohteita ovat sosiaalisen osallisuuden edistäminen, vertaismentoroinnin sekä verkko-ohjauksen ja -pedagogiikan kehittäminen.

Varajärvi, Sirpa (DI) toimii lehtorina Lahden ammattikorkeakoulussa liiketalouden ja matkailun alalla. Hänen kiinnostuksen kohteensa ovat erityisesti johdon laskentatoimi ja suorituskyvyn mittaaminen.

Viitala, Eija (TtM, fysioterapeutti) toimii lehtorina ja tutkimus- ja kehittämishankkeissa Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. Kiinnostuksen kohteita ovat työhyvinvointi, monialainen kuntoutus ja asiakaslähtöisyys.

Väänänen, Ilkka (FT, LitL) toimii Lahden ammattikorkeakoulussa erikoistutkijana sosiaali- ja terveysalalla. Hänen tehtäviinsä kuuluu mm. Työkyky- ja tuottavuusvalmennus -hankkeen projektipäällikkyyys. Lisäksi hän vastaa eurooppalaisen terveysliikuntaverkoston (European network for the promotion of health-enhancing physical activity, HEPA) työpaikkaliikunnan edistämistyöryhmän toiminnasta.

Kati Peltonen

Esipuhe: Hyvinvointia yhteiskunnassa ja ihmisten arjessa

Hyvinvointi on teemana ja käsitteenä laaja ja monisäikeinen ja koskettaa monin tavoin meitä kaikkia. Hyvinvointia voidaan tarkastella niin yksilöiden, tiimien, organisaatioiden, alueiden kuin yhteiskunnan tasolla eri näkökulmista. Yhteiskunnallisessa hyvinvointikeskustelussa painottuvat elinoloihin, hyvinvointi- ja terveyseroihin, työllisyyteen ja toimeentuloon liittyvät näkökulmat ja nämä keskustelut linkittyvät olennaisesti suunnitteilla olevaan maakunta- ja sote-uudistukseen.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan raportissa luodataan tulevaisuuden hyvinvointiyhteiskunnan kehittymiseen liittyviä haasteita, kuten väestörakenteen muutos, eliniän kasvu, terveyserojen, sairaanhoitokustannusten ja sosiaalimenojen kasvu, pitkäaikaistyöttömyys, eriarvoistumisen, syrjäytymisen ja yksinäisyyden kokemusten lisääntyminen sekä hektinen työelämä. Nämä ovat koko yhteiskuntaa koskettavia kysymyksiä, joihin ei ole yksiselitteisiä ratkaisuja. (Ilmola 2017.)

Hyvinvointiyhteiskuntaa koskevan keskustelun rinnalle on viime vuosina noussut keskustelu hyvinvointitaloudesta. Tällä käsitteellä viitataan ajattelutapaan, jossa yhteiskunnallisia investointeja ja ratkaisuja tulisi tarkastella niiden tuottamien taloudellisten vaikutusten lisäksi myös hyvinvointivaikutusten näkökulmasta. Hyvinvointitalouden näkökulmassa korostuvat siten ennaltaehkäisevä näkökulma

sekä erilaisten toimintamallien hyvinvointivaikutusten ja kustannusvaikutusten arviointi. (Särkelä ym. 2014.)

Hyvinvointi tai sen puute on aina myös yksilöä koskettava asia. Elämänlaatu, terveys, sosiaaliset suhteet, osallisuuden kokemukset, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma nähdään yksilön hyvinvoinnin kulmakivinä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015). Nykyisessä hyvinvointiyhteiskuntaa koskevassa keskustelussa nouseekin keskeisesti esiin yksilön itsensä kokema hyvinvointi, johon vaikuttavat ihminen itse ja hänen sosiaalinen lähipiirinsä, työyhteisönsä sekä elinympäristö ja saatavilla olevat erilaiset palvelut (Ilmola 2017). Yksilötasolla hyvinvoinnin kokemukset ovat pitkälti subjektiivisia ja rakentuvat usean eri hyvinvoinnin osatekijän tuloksena.

Subjektiiviseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät myös muuttuvat ympäröivän yhteiskunnan muuttuessa. Sitra ja think tank New Economics Foundation (nef) ovat nostaneet esiin aiempaa kokonaisvaltaisempaa hyvinvoinnin ymmärrystä, jossa hyvinvoinnin nousevina, uusina osatekijöinä huomioidaan mm. luonnonympäristön, teknologian ja elinympäristön muutoksen sekä käytössä olevien resurssien ja toimintamahdollisuuksien sekä arjen aktiviteettien ja roolien vaikutusta ihmisten kokemaan hyvinvointiin (Hämäläinen 2014).

Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoala on yksi Lahden ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa (TKI) suuntaavista strategisista painoaloista. Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoalan keskeiset TKI-teemat ovat: 1. Hyvinvointia luonnosta ja liikkumisesta, 2. Älykäs omahoito ja hyvinvointitekнологia, 2. Sosiaalinen osallisuus ja 4. Sote-palvelujen ja osaamisen kehittäminen. Lisäksi työhyvinvoinnin kysymykset ovat painoalan TKI-toiminnan keskiössä. Painoalan TKI-toiminta on siten vahvasti ajassa kiinni ja linkittynyt tunnistettuihin alueellisiin ja kansallisiin hyvinvoinnin kehittämisen tarpeisiin.

Tämän julkaisun tavoitteena on esitellä Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoalalla vuonna 2018 käynnissä olevia, juuri päättyneitä tai pian käynnistyviä TKI-hankkeita ja niiden toimenpiteitä ja tuloksia. Julkaisu koostuu 16 artikkelista, jotka on ryhmitelty edellä mainittujen teemojen alle.

Julkaisun ensimmäinen osa avaa luonnon ja liikkumisen merkitystä ihmisten fyysiselle, psyykkiselle ja sosiaaliselle hyvinvoinnille. Niina Ihalaisen artikkelissa tarkastellaan tarinallisuuden merkitystä luontokokemusten tuotteistamisessa. Juha Roslakan artikkeli liittyy käynnissä olevaan MAISA -hankkeeseen ja luotaa miten monimuotoista maisemaa voidaan hyödyntää hyvinvointipalvelujen kehittämisessä. Essi Prykärin artikkeli puolestaan avaa miten virtuaalisuutta voidaan hyödyntää luontomatkaillen edistämisessä. Tätä työtä tehdään Virtuaaliluonto -hankkeessa.

Julkaisun toisen osan teemana on Älykäs omahoito ja hyvinvointitekнологia. Digitaalisten hyvinvointipalvelujen ja teknologisten ratkaisujen kehittämiseen liittyy monia kysymyksiä. Annamajaja Id-Korhosen ja Eija Viitalan artikkelissa pohditaan tiedolla johtamiseen liittyviä kysymyksiä SotePeda-hankkeen kokemusten pohjalta.

Julkaisun kolmannen osan teemana on sosiaalinen osallisuus. Pirjo Tuusjärven artikkelissa avataan NIPA-hankkeessa kehitettyä maahanmuuttajille suunnattua Luotsi-mentorimallia ja alueellista palvelukarttaa. Jukka-Pekka Someran ja Tarja Kuulan artikkeli tuo esiin Naapurit-hankkeen kokemuksia kehitysvammaisten asumispalveluiden kehittämisestä. Helena Hatakan ja Tarja Kempe-Hakkaraisen artikkeli puolestaan valottaa Olopieste-hankkeen kokemusten pohjalta sosiaalialan opiskelijoille suunnatun autenttisen oppimisympäristön kehittämiseen liittyviä näkökulmia. Marja Kiijärvi-Pihkalan, Mari Lampisen ja Maija-Leena Pusan artikkelissa tarkastellaan OSSi2-hankkeen toimenpiteitä maahanmuuttajien työpaikoilla tapahtuvan oppimisen edistämässä. Heli Lahtion artikkelissa nostetaan esiin maahanmuuttajien yrittäjyysvalmiuksien kehittämiseen liittyviä tarpeita ja avataan miten Kokoma -hankkeessa vastataan näihin haasteisiin. Evelina Liski ja Mari Rask tarkastelevat artikkelissaan arabi-taustaisten naisten osallisuuden vahvistumista Amal-hankkeen kokemusten pohjalta. Tuula Hyppönen ja Tarja Tolonen puolestaan valottavat eOhjauksen roolia Duuni-hankkeen kontekstissa.

Julkaisun neljäs teema kohdentuu sote-palvelujen kehittämiseen ja siihen liittyvän osaamisen vahvistamiseen. Sote-kentän muutoksessa myös osaamistarpeet muuttuvat ja muutos koskettaa niin julkista kuin yksityistä sektoria. Anne Timosen artikkelissa avataan verkostomaisen liiketoimintamallin tuottamia mahdollisuuksia sote-alan erityyksille. Päivi Huotarin ja Hannele Tiittasen artikkelissa puolestaan kuvataan ProInCa-hankeentuloksia hoitotyön tutkimuksen kehittämisestä Kazakstanissa. Päivi Huotarin artikkeli puolestaan kohdentuu sosiaali- ja terveysalan esimiesten koulutustarpeisiin ja avaa miten DOCMAN-hankkeessa vastataan tähän tarpeeseen.

Artikkelin viides osa tarkastelee työhyvinvointia eri konteksteissa. Ilkka Väänänen, Paula Harmokivi-Saloranta, Marja Leena Kukkurainen, Anssi Mikkola, Ahti Romo ja Sirpa Varajärvi avaavat artikkelissaan Työkyky- ja tuottavuusvalmennus -hankkeen tuloksia metallialan työtekijöiden työhyvinvoinnin edistämisessä. Elina Arasolan ja Kati Jaakkolan artikkelissa puolestaan avataan Työelämäsafari -hankkeen kokemuksia työelämän kehittämishaasteista.

Artikkelin kirjoittajat ovat Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan sekä liiketalous ja matkailualan sekä Koulutuskeskus Salpauksen ja muiden sidosryhmien asiantuntijoita. Kuten artikkelit osoittavat, Lahden

ammattikorkeakoulun Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoalalla tehdään hyvinvoinnin edistämistyötä arki- ja tarvelähtöisesti monin eri tavoin kohdentuen erilaisiin asiakasryhmiin yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa.

Kiitän lämpimästi kaikkia kirjoittajia heidän kontribuutiostaan tämän julkaisun toteuttamisessa ja toivon, että julkaisu herättää mielenkiintoa lukijoissa ja vahvistaa ymmärrystä hyvinvoinnin roolista yhteiskunnan eri tasoilla. Antoisia lukuhetkiä!

Lahdessa, 11.10.2018

Kati Peltonen, TKI-johtaja,
Hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoala

Lähteet

Ilmola, L. 2017. Hyvinvointiyhteiskunta 2030. Päivitys 2016. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 2/2017. [Viitattu 11.10.2018]. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_2+2017.pdf.

Hämäläinen, T.J. 2014. Well-being and Beyond: Broadening the Public and Policy Discourse. [Viitattu 11.10.2018]. Saatavissa: <http://www.espoo.fi/download/noname/%7BF81894FF-B9DA-4E93-BF47-A05A92A1EDE9%7D/50515>.

Särkelä, R., Siltaniemi, A., Rouvinen-Wilenius, P. & Parviainen, H. 2014. Kohti hyvinvointitaloutta. Teoksessa: Särkelä, R., Siltaniemi, A., Rouvinen-Wilenius, P., Parviainen, H. & Ahola, E. (toim.) Hyvinvointitalous. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. 260-293. [Viitattu 11.10.2018]. Saatavissa: https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/hyvinvointitalous_final.pdf

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Hyvinvointi. [Viitattu 11.10.2018]. Saatavissa: <https://thl.fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>.

**OSA 1:
HYVINVOINTIA
LUONNOSTA JA
LIIKKUMISESTA**

Niina Ihalainen

Mennään metsään – tarinoiden äärelle luontoon

Mennään metsään -hankkeen keskeisenä tavoitteena on kehittää laadukkaiden retkeilyreittien verkosto yhteistyössä Päijät-Hämeen kuntien ja muiden hanketoimijoiden kanssa. (Lahden ammattikorkeakoulu 2018.) Laadukkaiden reittien kehittämisessä yksi keskeinen tavoite on tuottaa maastoinformaatiota ja opastetauluja kehitettävälle reiteille. Saatavilla olevan tiedon ja tarinoiden myötä alueen maisema avautuu aivan eri tavalla, saa syvyyttä ja herättää reitit eloon. Tarinoiden voimasta hyötyvät matkailijat ja yritykset sekä paikalliset asukkaat.

Hankkeessa on suunniteltu lähtöpaikkaopasteet reittikarttoineen sekä kohdetauluja reittien varsille. Tähän kokonaisuuteen on kuulunut alueen reittitietojen, perimätietona kulkeneiden tarinoiden ja kulttuurihistorian näkyväksi tekeminen. Tätä työtä on tehty yhteistyössä kuntien, Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja asiantuntijoiden, paikallisten asukkaiden sekä kyläyhdistysten kanssa. Tarinoiden tallentaminen, näkyväksi tekeminen ja siirtäminen eteenpäin tukevat ja rikastuttavat kulttuuriperinnön vaalimista alueella sekä syventävät retkeilijöiden kokemusta ja elämystä alueesta.

Tarinallistamista Suomessa tutkineen Kalliomäen (2014) mielestä pelkät organisaatioiden palvelut eivät enää riitä asiakkaille. Asiakkaille on tarjottava ainutlaatuisia ja kokonaisvaltaisia kokemuksia tarinallistamisen avulla. Voidaan nähdä, että myös retkeilyreit-

ti ja -alue on palvelu, joka koostuu reitin ja polun varrella olevista erilaisista palveluista kuten muun muassa opastetauluista, selkeästä viitoituksesta, laavuista, nuotiopaikoista, polttopuista, levähdyspaikoista, kulkemista helpottavista pitkospuista ja portaista ja esimerkiksi opastuskeskuksista Metsähallituksen kansallispuistoissa sekä muista lähialueen palveluista. On tärkeää, että retkeilijä tuntee olonsa turvallisesti ja viihtyy alueella.

Kalliomäki (2014) toteaa, että tarinallistaminen tukee tuotteistamista ja erilaistumista, tuo palveluihin merkityksiä ja elämyksellisyyttä. Sirpaloituneessa nykymaailmassa tarvitsemme tarinan yhteen kokoavaa voimaa. Tarinoiden voimaan on haluttu uskoa myös Mennään metsään -hankkeessa sekä siihen, että retkeilijää tulee opastaa, mitä kaikkea ainutlaatuista maisemasta löytyy.

Ristiin rastiin tarinoiden äärellä Päijät-Hämeen kulttuurimaisemissa

Komulaisen (2013) mukaan kulttuurimaisemassa ihmistä motivoivat ensisijaisesti oppimiseen ja kauneuteen liittyvät tarpeet. Hän haluaa tutustua maiseman historiaan ja tarinoihin sekä alueen kulttuurihistoriaan. Luonnonmaisemaan tutustumista motivoivat ihmisen esteettisyyteen ja hyvinvointiin sekä eheytymiseen liittyvät tarpeet. Ihminen haluaa luoda merkityksen maisemalle ja linkittyä siihen.

Tänä päivänä myös paikallisuuden ja koteutuneisuuden merkitys on voimistunut ja arvostus kasvanut. Matkailijat hakevat matkakohdeistaan syvempiä merkityssisältöjä, joita paikan maiseman ainutlaatuisuus tai erityisyys voivat luoda. (Komulainen 2013.)

Mennyt aika herää eloon tarinoissa, joihin Päijät-Hämeen reiteillä voidaan nyt tutustua. Tärkeää on ollut ammentaa alueen omasta alkuperästä ja paikallisesta kulttuurihistoriasta sekä perimätiedosta. Tarinat ovat ainutlaatuisia ja merkityksellisiä, mutta jääneet reiteillä aiemmin pitkälti piiloon. Seuraavaksi kerrotaan lyhyesti jokaisesta hankkeesta kehitetystä reitistä ja esitellään yksi kohdetaulu, jossa mennyt aika herää eloon.

Asikkala I Aurinko-Ilves

Aurinko-Ilveksen näkyvät vaihtelevat Aurinkovuoren harjumetsistä kauniisiin järvimaisemiin ja Kurhila-Hillilän valtakunnallisesti arvokkaaseen ja idylliseen kulttuurimaisemaan Asikkalassa. Kurhilan vanhimmat rakennukset ovat kestiekivareita. Kuningas Kustaa Vaasan aikakaudelta (1523-1560) on maininta Kurhilan kestiekivarista, Keisteristä. Hollantilaiset kauppiaat kertoivat yöpyneensä siellä kauppatrullillaan. Elias Lönnrotkin (1802-1884) mainitsee eräässä kirjeessään kirjoittaneensa sen Kurhilan kieverin suuren kuusen alla. (Kurhila-Hillilä 2018.)

Metsän siimeksessä sijaitsee Uusimyllyn laavu, minkä paikalla oli aikoinaan vesimyllytila ja minne alueen kyläläiset ajoivat hevosturillaan jauhattamaan viljansa.

Heinola I Juustopolku

Juustopolulla on luonnonnähtävyys Kupparinkivi, jääkauden suuri kivilohkare, jonka luona kerrotaan perimätiedon mukaan kupparin asuneen

ja harjoittaneen ammattiaan. Kuppaamista käytettiin ennen yleisesti sairauksien ehkäisyyn ja monien vaivojen hoitoon. Kuppaaminen tapahtui yleensä saunassa riittävän lämmön ja puhtauden takia.

Juustopolku on vanha kauppa- ja yhdysreitti Heinolan ja Vuolenskosken välillä. Sitä pitkin Vuolenskoskelta on aikoinaan tuotu juustoja Heinolan torille myytäväksi.

Hollola I Tiirismaa

Tiirismaa on Etelä-Suomen korkein kohta ja kohoaa korkeimmillaan 223 metriä merenpinnan yläpuolelle. Alueen monipuolinen luonto on valtakunnallisesti arvokasta. Kansantarinan mukaan Hollola on nimetty alueella eläneen Hollo-jättiläisen mukaan. Holloa saamme kiittää monista Hollolan maisemista. Vesijärven saarien kerrotaan muodostuneen, kun Hollo oli täyttämässä järveä Salpausselän soralla, ja säkki repesi kesken matkan.

Tiirismaan laella sijaitsee 327 metrin korkeinen radio- ja televisiomasto, jonka peruskivi muraattiin toukokuussa 1966. Tiirismaan radio- ja televisiomastolle johtaa Arvi Hauvosen tie. Arvi Hauvonen oli suomalaisten radiolähetysten uranuurtaja, joka aloitti nuorena miehenä radiolähetyskokeilut vuonna 1923.

Lahti I Lapakisto

Lapakiston luonnonsuojelualueen laajuus (230 ha) ja luonnon monimuotoisuus tekevät Lapakistosta erittäin merkityksellisen alueen Lahdessa ja koko Etelä-Suomessa. Pitkänjärvenpolulla on vaikuttava kalliovyörymä.

Merkittävin suokohde on useita suotyyppejä käsittävä ojittamaton Sammalistonsuo. Sammalistonsuolla on kuivattu turvetta Koiskalan kartanon lehmien alusiksi.

Padasjoki I Päijänne-Ilves

Päijänne-Ilves -reitti Padasjoella kulkee vaihtelevasti niin kylä- ja maalaismaisemissa kuin kangasmetsissä ja suoalueillakin. Reitti poikkeaa Saksalan kartanon valtakunnallisesti arvokkaaseen kulttuuriympäristöön. Matkalla on myös Nuijasodan muistomerkki, minkä alueella, Nyystölän kylässä, käytiin yksi nuijasodan verisimmistä taisteluista.

Frans Joosefin lammen luonnonsuojelualueen nimen alkuperän arvellaan juontuvan jopa Itävallan keisarilta Frans Josef I:ltä. Toivo Jalli selvitti Frans Joosefin lammen nimen alkuperää Padasjoen kunnan tilauksesta vuonna 1991.

Sysmä I Kammiovuori

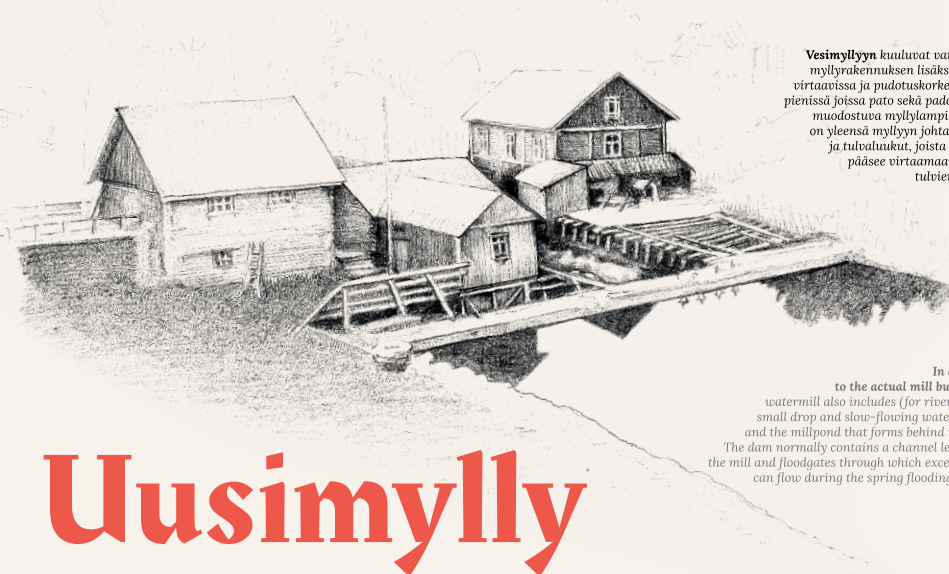
Kammiovuori, jota Sysmän katoksi kutsutaan, on Etelä-Suomen toiseksi korkein kohta. Kammiovuoren laelta avautuu kaunis maisema Päijänteelle. Reitin luonnonnähtävyyksiä ovat seitsemän metrin korkuinen siirtolohkare Linta ja Hiskiaan luola. Siirtolohkare on saanut nimensä kuvankauniista mustalaisnaisesta Lintasta, joka aikoinaan eleli Sysmän seudulla ja viihdytti vieraita Päijänteiden laivoissa.

Hiskiaan luola on saanut nimensä puolestaan 1900-luvun alkupuolella Kammiovuorella asustaneesta kulkurista nimeltään Hiskias. Tarinan mukaan Hiskias oli tehnyt murhan ja piileskeli kallion ja siirtolohkareen väliin muodostuneessa luolassa.

Tarinat avaavat mahdollisuuden erottua

Nämä kaikki edellä kuvatut tarinat tekevät näkyväksi ja tunnetuksi alueen luonto- ja retkeilykohteita sekä luovat merkityksen maisemalle. Reitit heräävät eloon ja saavat syvyyttä tarinoiden ja kulttuurihistorian muodossa, mistä hyötyvät matkailijat ja yritykset sekä paikalliset asukkaat. Alueen yritykset ja matkailutoimijat voivat hyödyntää tarinoita omassa tuote- ja palvelukehityksessään ja tuoda paikan henkeä ja ominaisuuksia esiin markkinoinnissa ja viestinnässä. Merkityksen kautta ihminen linkittyy maisemaan, ja kokemuksen voi tuotteistaa juuri hänelle kohdennetuksi palveluksi (Komulainen 2013).

Tarinoista voi johtaa ja edelleen kehittää omaleimaisen ja erottuvan kehyskertomuksen, pohjautuen juuri alueen omiin ainutlaatuisiin tarinoihin. Kuten edellä todettiin, tarinallistaminen tukee tuotteistamista ja erilaistumista, tuo palveluihin merkityksiä ja elämyksellisyyttä. Tarinallistamisessa on kuitenkin kyse suuremmasta asiasta kuin yksittäisistä, irrallisista tarinoista. Parhaimmillaan tarina kietoutuu osaksi yrityksen strategiaa ja ydinviestiä sekä missiota. (Puhakainen & Tuominen 2017.)



Vesimyllyyn kuuluvat varsinaisen myllyrakennuksen lisäksi hitaasti virtaavissa ja pudotuskorkeudeltaan pienissä joissa pato sekä padon taakse muodostuva myllylampi. Padossa on yleensä myllyyn johtava kouru ja tulvaukut, joista liika vesi pääsee virtaamaan keviän tulvien aikana.

In addition to the actual mill building, a watermill also includes (for rivers with a small drop and slow-flowing water) a dam and the millpond that forms behind the dam. The dam normally contains a channel leading to the mill and floodgates through which excess water can flow during the spring flooding season.

Uusimylly

Uusimylly on vanha vesimyllytila, jonne alueen kyläläiset ajoivat hevoskärryillä jauhattamaan viljansa.

Uusimylly is an old watermill to which the villagers in the area used to ride their horse and cart to get their crops milled.

Kuivina aikoina vettä padottiin ja viljaa jauhettiin myös öisin. Täällä oli myös pärehöylä, jolla tehtiin kattopäreitä.

Vesimyllyssä käynti oli juhlallinen tapahtuma. Myllyä pidettiin pyhänä paikkana, ja viljaan suhtaututtiin kunnioittavasti sen kaikissa muodoissa. Viljaa ei jauhettu kirkonmenojen aikana.

Vesimyllyt olivat Suomessa yleisiä 1900-luvun alkupuolelle saakka. Vesimyllyä voidaan käyttää esimerkiksi viljan jauhamiseen, sahaamiseen tai metallin työstämiseen vesivasaralla.

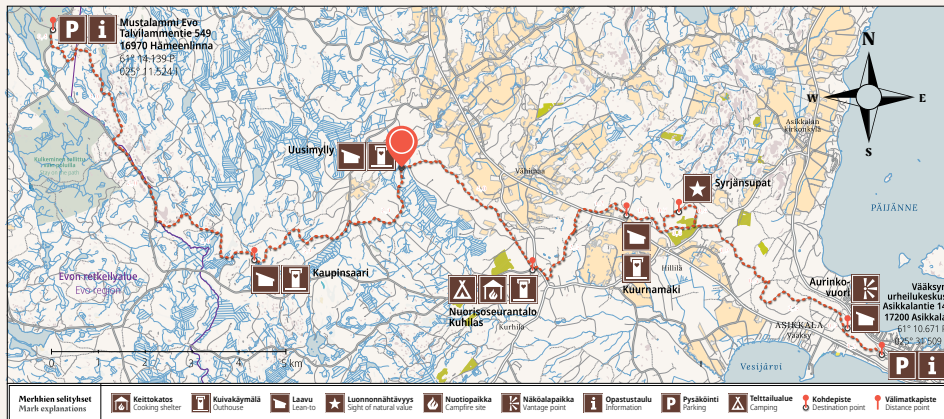
Vesimylly saa käyttövoimansa virtaavasta vedestä. Vesimyllyssä virtaava vesi pyörittää siipiratasta tai turbiinia, jonka liike käyttää myllyssä olevaa koneistoa tai laitetta.

During dry times the waters were dammed and the grain was milled at night as well. Here there was also a shingle cutting machine, which was used for making roof shingles.

Going to the watermill was a festive event. The mill was seen as a sacred place, and the crops were handled with respect in all their forms. Grains were not milled during church events.

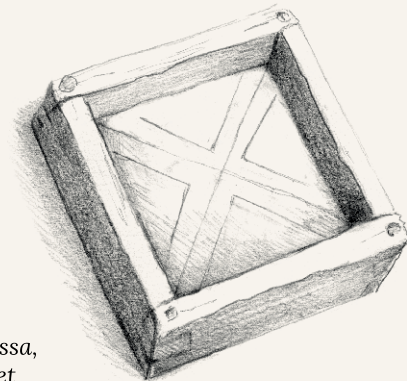
Watermills were common in Finland up until the start of the 20th-century. Watermills can be used, for example, for milling grains, sawing wood, or working metals with a hydraulic hammer.

The watermill gets its propelling force from the flowing water. In the watermill, the flowing water turns a paddle wheel or a turbine, which then moves the machinery inside the mill.



Kuva 1. Uusimylly
(graafinen suunnittelu:
Ilona Puska, piirroskuva:
Paula Mäkinen)

Kotijuuston valmistusta entisaikaan



Juustopolusta kerrotaan Heinolan perimätiedossa, että sitä pitkin ovat aikoinaan iittiläiset tuoneet juustoja Heinolan torille myytäväksi.

Kotijuustot olivat suurta herkkua pidoissa ja vuotuisjuhlien aikaan. Kotioloissa valmistetut juustot olivat yleensä kehäjuustoja ja niitäkin oli kahdenlaisia: makojuustoja ja piimäjuustoja. Kehäjuustot valmistettiin joko kutun tai lehmän maidosta. Kun lehmä alkoi ehtyä syksyllä ja maito tuli ”pihkaseks”, valmistettiin juustoja jouluksi ja muihin pitoihin.

Juustot valmistettiin keittämällä tuore maito padassa. Yhteen juustoon maitoa saattoi mennä jopa 8-19 litraa. Maidon sekaan pantiin mako, juoksutusmaha, joka

oli otettu vasikalta tai sialta teurastuksen yhteydessä. Vaihtoehtoisesti piimää tai hapanta maitoa lisättiin juustomaidon eli vasta poikineen lehmän maitoon.

Iitin seudulla piimän joukkoon lisättiin vatkattuja munia. Maitoa hämmennettiin jatkuvasti padassa ja odotettiin heran erottumista.

Padan pohjalle kertynyt juustomassa laitettiin nelikulmaiseen muottiin, ”kehään” tai kankaaseen. Massaa paineltiin, ja se jätettiin raskaan painon alle, jotta hera valui pois. Juustokehän pohjan kuvio, joka usein oli hannunvaakunan muotoinen, siirtyi juustoon.

Tiesitkö?

Koristekuvion katsottiin suojaavan ihmisiä ja karjaa noituttua ja pahansuopuutta vastaan.

Juustot voitiin kuivattaa tai paistaa uunissa olkien päällä.

Juustot suolattiin ja säilytettiin kuivassa paikassa, esimerkiksi ruishinkalossa jyvien joukossa. Siten juusto säilyi kuukausia.

Making cheese at home in the old days

According to Heinola tradition, residents of Iitti used to take cheese along Juustopolku (“Cheese Trail”) to Heinola Market to be sold.

Home cheeses were a great delicacy at celebrations and annual events. Cheeses produced at home were usually curd cheeses, kehäjuusto, and there were two types of those; makojuusto and piimäjuusto.

The cheeses were made out of either goat's milk or cow's milk. When cow milk production started to decrease in the autumn, and the milk that came turned “resinous”, cheese was produced for Christmas and other celebrations. The cheeses were made by boiling fresh milk in a pot. As much as 8 to 19 litres of milk were used to produce one piece of cheese. The mako, or curdling stomach taken from a calf or pig in connection with slaughter, was added to the

milk. Alternatively, buttermilk or sour milk was added to the cheese milk - the milk of a cow that had just calved.

In the Iitti region beaten eggs were added to the buttermilk. Milk was constantly stirred in the pot, while waiting for the whey to separate.

The cheese mass that sank to the bottom of the pot was placed in a square mould called a “kehä” or into a cloth. The mass was pressed and left under a heavy weight to squeeze the whey out. The pattern at the bottom of the cheese mould, which was often the shape of a looped square, was transferred into the cheese.

Did you know?

The decorative pattern was believed to protect people and cattle against witchcraft and evil thoughts.

Cheeses could be dried or baked in an oven on a bed of straw.

The cheeses were salted and stored in a dry place, such as a rye storage area among the grain. Cheese stored in such a way would keep for several months.

Lähteet References

Ranta, S.-L. 2012. Naisten työt. Pitkiä päiviä, arkisia askareita. Hämeenlinna: Karisto.
Uusivirta, H. 1990. Suomalaisen ruokaperinteen keittokirja. Helsinki: WSOY.
Valli, A. 1988. Iitin ja Jaalan etymologis-kansatieteellinen sana- ja perinnekirja A-J. Iitti: Iitin kunta.

Radiolähetyksen historiaa Suomessa ja maailmalla

History of broadcasting in Finland and abroad

Maailman ensimmäinen yleisradioasema aloitti toimintansa Yhdysvalloissa, Pittsburghissa.

1919

The world's first radio broadcast station had begun operations in Pittsburgh, in the United States.

BBC, Euroopan ensimmäinen yleisradio, aloitti lähetyksensä Englannissa.

1922

In Europe, the first radio broadcaster, the BBC, started its broadcasts in Britain.

Arvi Hauvonen aloitti radiolähetyksoikeudet lähettämällä gramofonimusiikkia Tampereella sijaitsevan Lepolan huvilan tornista.

1923

Arvi Hauvonen broadcast gramophone music from a tower in the Lepola villa in Tampere.

Marraskuussa 1923 Arvi Hauvonen aloitti yleisradiolähetykset Tampereen puhelinosuuskunnan ullakolta.

In November of the same year he started radio broadcasts from the attic of the Tampere Telephone Cooperative.

Lähetysten lisäämiseen myönnettiin lupa, ja näin Tampereen radio perustettiin 7.5.1924.

1924

Permission was granted for more broadcasts and Tampere Radio was established on 7 May 1924.

Arvi Hauvonen muutti Lahteen ja hänestä tuli Lahden radioaseman päällikkö.

1926

Arvi Hauvonen moved to Lahti and he became the head of the Lahti radio station.

Samana vuonna Suomen Yleisradio aloitti omat radio-ohjelmansa.

In the same year the Finnish Broadcasting Company began its own radio programming.

Lahden suurasema valmistui. Suomen Yleisradion lähetykset alkoi nyt kuulua suuressa osassa maata. Lahti oli ensimmäinen valtion rakentama asema. Sen valmistuttua asemaverkko alettiin kehittää.

1928

The large station at Lahti was completed. Broadcasts of the Finnish Broadcasting Company became audible in a large part of the country. Lahti was the first government-built station. After it was completed work began on the development of the radio station network.

Lisätietoja

Radio- ja tv-museo Mastola, Lahti
Yle: Elävä Arkisto

Further information

Radio and TV Museum Mastola, Lahti
Yle: Living Archive

Tiirismaan radio- ja televisiomasto

Tiirismaa on Etelä-Suomen korkein mäki, jonka korkeus on 223 metriä merenpinnasta. Tiirismaan laella sijaitsee 327 metrin korkuinen radio- ja televisiomasto, jonka peruskivi muurattiin toukokuussa 1966. Masto uusittiin vuonna 1988.

Masto jakaa Suomen korkeimman rakennelman tittelin Haapaveden yleisradiomaston kanssa. Maston kautta jaetaan radio- ja televisiolähetykset koko Päijät-Hämeen maakuntaan.

Arvi Hauvonen - suomalaisten radiolähetyksen uranuurtaja

Tiirismaan radio- ja televisiomastolle johtaa Arvi Hauvosen tie. Arvi Hauvonen oli suomalaisten radiolähetyksen uranuurtaja, joka aloitti nuorena miehenä radiolähetyksoikeudet vuonna 1923.

Tiirismaa radio and television tower

Tiirismaa is the highest hill in Southern Finland with a height of 223 metres above sea level. At the top of Tiirismaa there is a radio and television tower 327 metres in height, whose cornerstone was laid in May 1966. The tower was rebuilt in 1988.

The tower shares the title of Finland's highest structure with the Finnish Broadcasting Company's tower at Haapavesi. The tower beams radio and television broadcasts throughout the Päijät-Häme area.

Arvi Hauvonen - trailblazer of Finnish radio broadcasts

A road named after Arvi Hauvonen leads to the Tiirismaa radio and television tower. Arvi Hauvonen was a trailblazer for Finnish radio broadcasting, starting experimental radio broadcasts in 1923.

Kuva 3. Tiirismaan radio- ja televisiomasto (graafinen suunnittelu: Ilona Puska, piirroskuva: Paula Mäkinen)

Sammalistonsuo

Yhdeksän hehtaarin laajuinen Sammalistonsuo on luonnontilainen räme.



Kihokki
Sundew

Rämeeseen kuuluu myös muita suotyypppejä, kuten kangsaräme, isovarpuräme ja sararäme. Lisäksi suon läpi kulkee Sammalisto-järven laskuoja, jonka varrella on nevalaikkua.

Suolla kasvaa mm. tupasvillaa, rahkasaraa ja pyöreälehtikihokkia, jotka ovat tyypillistä neva- ja rämealueiden kasvistoa. Soilla viihtyvät kihokit ovat lihansyöjäkasveja, mutta selviävät myös ilman eläinravintoa. Saaliiksi ne saavat yleensä vain pieniä hyönteisiä.

Tiesitkö?

Sammalistonsuolla on kuivattu turvetta Koiskalan kartanon lehmien alusiksi. Suolla oli kiskojen päällä kulkevia vaunuja, joiden avulla turve kuljetettiin ensin hevosten luokse suon reunaan ja edelleen hevosten vetämänä perille kartanon navettaan.

Kartanon historia sai alkunsa vuonna 1650, jolloin Didrik von Essenille lahjoitetuista tiloista muodostettiin Koiskalan Kartano. Vuonna 1916 kartanon osti patruuna Ferdinand Frigren, joka perusti myös Lahden Polttimon. Koiskalan kartano on edelleen samalla suvulla ja toimii luomumaatilana.

Sammalistonsuo swamp

Covering nine hectares, Sammalistonsuo is a swamp in natural state,

It includes several distinct types of swampland. In addition, an outlet ditch of the Sammalisto lake runs through the swamp, with patches of peat bog on its way.

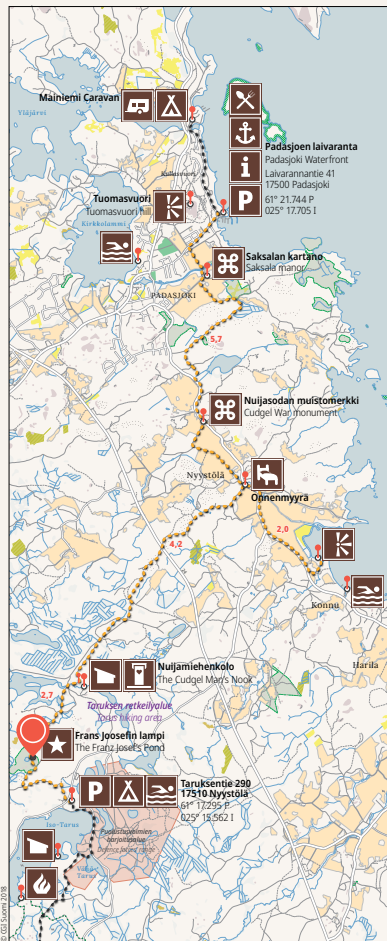
Plants growing in the swamp include tussock cottongrass, few-flowered sedge, and round-leaved sundew, which are typical wetland flora. Sundew, which thrive in swamps, are carnivorous plants, but they can also survive without animal nutrition. They usually get only small insects as their food.

Did you know?

Peat has been dried at Sammalistonsuo for use as underlay for the cows of the manor. Wagons running on rails were used on the swamp to take peat first to horses on the edge of the swamp from where the horses would take it to the cowshed of the manor.

The history of the manor dates back to 1650, when the Koiskala Manor was established on land given to Didrik von Essen. In 1916 the manor was bought by industrialist Ferdinand Frigren who also founded the Polttimo distillery in Lahti. The Koiskala Manor is still in the hands of the same family and operates as an organic farm.





Frans Joosefin lammen luonnonsuojelualue

Frans Joosefin lammen nimen alkuperä

Lampea on alettu kutsua Rans-Joosepiksi noin 1900-luvun alusta lähtien. Aina 1950-luvulle asti puhuttiin myös Rans Joosepin maasta.

1900-luvun alun yksi puhutuimmista henkilöistä oli Frans Josef I (k. 1916), jonka pojan Frans Ferdinandin murhasta Sarajevossa 1914 sanotaan 1. maailmansodan alkaneen.

Jäämerellä sijaitsevan Frans Josefin maan nimesi hallitsijansa mukaan itävaltalainen retkikunta löytäessään sen 1873. 1920-luvulla Venäjä vaati aluetta omakseen perustaakseen sinne tukikoh-tansa. Siihen aikaan Frans Josefin maa tuli tutuksi nimeksi myös suomalaisille.

Eteläisen Suomen suurimmalla erämaa-alueella oli koko 1900-luvun alkupuolella runsaasti ns. lentojätkeä, jotka kulkivat

metsätyömaiden perässä paikkakunnalta toiselle ja joiden vahvaa perinnettä oli käyttää paikoin pilailevia paikannimiä, jotka poikkesivat vakituisen väestön käyttämistä nimistä.

Frans-nimeen on saattanut johdella myös nyystöläläinen maakauppias Frans Rudolf Öholm (k. 1922), joka kävi mahdolli-sesti kauppaa alueella. On saatettu sanoa, että mennään töihin Fransin hakkuulle, uitolle tai maalle.

Nimeksi vakintui Frans Joosef, kun luonnonsuojelualue (9,2 ha) perustettiin vuonna 1992.

Lähde
Toivo Jallin selvitys Frans Joosefin lammen nimen alkuperästä, Padasjoen kunnan tilauksesta vuodelta 1991

Franz Josef Lake Nature Reserve

The origin of the name of Franz Josef Lake

The lake began to be called Rans-Joosep around the beginning of the twentieth century. Until the 1950s, people also spoke of Rans Joosepin Land.

At the start of the 20th-century, Franz Josef I (d. 1916) was one of the most talked about people. The murder of his son Franz Ferdinand in 1914 in Sarajevo is said to have caused the start of the First World War.

Frans Josef Land is located in the Arctic Ocean and was named after their ruler by an Austrian expedition on its discovery in 1873.

In the 1920s, Russia demanded possession of the area in order to build a military base. At that time, Franz Josef Land became a familiar name to Finns as well.

Across Southern Finland's largest wilderness area there was many so-called 'flying lads' during the first half of the 20th-century. These were men that followed the forestry work from one region to the next and who had a strong habit of using at times joking place names that varied from the names used by the local population.



The Franz name may also have come from the name of a local Nyystölä rural tradesman Frans Rudolf Öholm (d. 1922), who perhaps did business in the area. It may have become a habit to talk of going to work in Franz's land or Franz's logging site or log driving area.

The name was formalised in 1992 when the Franz Josef Nature Reserve (9.2 ha) was established.

Source
Toivo Jallin report on the origin of the name of Franz Josef Lake, commissioned by Padasjoki Municipality in 1991

Kuva 5. Frans Joosefin lammen luonnonsuojelualue (graafinen suunnittelu: Ilona Puska, piirroskuva: Paula Mäkinen)

Hiskiaan luola

Tarinan mukaan Kammiovuorella asusteli 1900-luvun alkupuolella yksinäinen kul-kuri Hiskias, joka oli tehnyt murhan ja pakeni siksi vuorelle, piiloutuen poliisilta kallion ja siirtolohkareen väliin muodostuneessa luolas-sa. Ravintonsa hän hankki metsästämyllä, ka-lastamalla ja varastamalla lähiseudun taloista.



Tiesithkö?

» Kammiovuoren todettiin jo muinoin olevan mystinen paikka, sillä jo Turun akate-mian aikaisessa väitöskirjassa Ticcander oli tutkinut Sysmän kummallista vuorta. Heinolan lehti kirjoitti tutkimuksesta heinäkuussa 1916.

» Ticcanderin mukaan Kammio-vuorella on vähintään kak-sitoista suurta luolaa, ja kun

muutamien luolien suusta heittää kiven sisään, kuulee kiven vyöryvän alas rappu rapulta. Muutamissa luolissa on myös vettä pohjalla. Ke-säisin niistä nousee höyryä eikä lumikaan talvella pysy luolien lähellä, vaan sulaa pois kuumen höyryn vaiku-tuksesta. Tultakin on nähty vuorelta nousevan. Helmi-kuussa 1786 havaittiin myös heikkoja maanjäristystä.

Cave of Hiskias

According to a local legend, a lonely va-grant called Hiskias lived in the Kammiovuori Mountain area in the early 20th century. He was rumoured to have committed murder and hid from the author-ities in the cave which is formed between a rock wall and an inclined glacial erratic boulder. Hiskias hunted, fished and stole from nearby homes to get food.

Did you know?

» The Kammiovuori Mountain was found to be a mystical place already in days long past, as Ticcander discusses his research on Sysmä's strange mountain in

his doctoral thesis that dates back to the time of Finland's first university, the Royal Academy of Turku. The news-paper Heinolan Lehti wrote about the research in 1916.

» According to Ticcander, there are at least twelve large caves in the Kammiovuori Mountain, and if one throws a stone through the cave openings, they will hear the stone roll down the moun-tain, 'step by step'. There is water on the bottom of some of the caves. In the summer-time, steam rises from the caves, and during winter, the hot steam melts the snow around the caves. People have even seen fire rise up from the mountain. A mild earthquake was reported in the area in 1786.

Lähteet

Kalliomäki, A. 2014. Tarinallistaminen: palvelukokemuksen punainen lanka. Helsinki: Talentum.

Komulainen, M. (toim.) 2013. Maiseman tarina. Vantaa: Maa- ja kotitalousnaisten Keskus ja Sitra. [Viitattu 6.9.2018]. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2017/02/23231630/MaisemanTarina.pdf>

Kurhila-Hillilä. 2018. Kurhila-Hillilän kylien kotisivut. [Viitattu 11.9.2018].
Saatavissa: <https://www.kurhila-hillila.net/>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2018. Mennään metsään. [Viitattu 11.9.2018].
Saatavissa: <https://www.lamk.fi/fi/hanke/mennaan-metsaan>

Puhakainen, E. & Tuominen, P. 2017. Mikä on tarinan voima matkailutuotteessa? Vitriini. [Viitattu 11.9.2018]. Saatavissa: <https://mara.fi/uutishuone/vitriini-2/vitriinin-verkkoartikkelit/mika-on-tarinan-voima-matkailutuotteessa>

Juha Roslakka

MAISA – Maiseman arvo – maaseudun ekosysteemi- palveluiden pilottihanke

Metsillä ja maaseudun kulttuurimaisemilla on ollut ja on edelleen merkittävä asema ihmisten hyvinvoinnin lähteenä. Kansallisessa metsästrategias-
sa (MMM 2015, 8) tuodaan myös esille metsiin ja ihmisten hyvinvointiin liittyvä merkittävä taloudel-
linen kasvupotentiaali. Luontomatkailuun ja met-
sien virkistys- ja hyvinvointikäyttöön kehitetään
jatkuvasti uusia palveluita. Ylipäätään luonnon
ihmisten tuottamilla hyödyillä eli ekosysteemi-
palveluilla on suuri merkitys ihmisten hyvinvoinnille.

MAISA eli Maiseman arvo -hankkeella py-
ritään hakemaan uusia, innovatiivisia sisältöjä
matkailuyritysten hyödynnettäväksi ja kannus-
tamaan maanomistajia ylläpitämään arvokkai-
ta maisema-alueita sekä tunnistamaan mai-
semaan liittyviä ansaintakeinoja. Hankkeessa
kehitetään ja pilotoidaan palvelumuotoilun
menetelmin kolmella maisema-alueella toimin-
tamalli, joka yhdistää maisemasta jo aiemmin
kerätyt tarinat, maisemaan liittyvät hyvinvoin-
tivaikutukset oheis- ja ohjelmapalveluineen si-
ten, että niistä syntyy tuote. Maisemaa voidaan
tuotteistaa eri näkökulmista, jotka voivat liittyä
esimerkiksi terveyteen ja hyvinvointiin, lähiruo-
kaan tai esteettiseen kokemukseen. Hankkeen
toiminta-aika on 2018–2020. MAISA-hanketta
toteuttavat Lahden ammattikorkeakoulu, Maa-
ja kotitalousnaisten keskus sekä ProAgria Ete-
lä-Suomi. Pilottikohdealueina ovat Sääksmäen

ja Tarttilan kulttuurimaisemat Valkeakoskella,
Lehijärven kulttuurimaisemat Hattulassa sekä
Hollolan kuntakeskuksen läheinen maaseutu ja
Hämeenkosken alue. Pilottialueiden valinnas-
sa on painotettu alueiden kulttuurihistoriallista
monipuolisuutta, arvokkaan maisema-alueen
statusta sekä olemassa olevaa yritystoimintaa.
Hanke rahoitetaan maa- ja metsätalousministe-
riön biotalouden ohjelmasta.

Tässä artikkelissa luodaan katsausta ja yleis-
käsitystä MAISA-hankkeen taustalla vaikuttaviin
käsitteisiin ja ilmiöihin – maisemaan ja sen tulkin-
taan ja kokemiseen, maisemantutkimukseen, kult-
tuuriympäristöön, ekosysteemi- ja palveluihin sekä
maiseman merkityksestä ihmisten hyvinvointiin.

Maisema, tila ja paikka

Maisemaan ja sen kokemiseen liittyy moninaisia
tulkintoja ja arvovarauksia. Maisemaa koskeva
tutkimus on nykyisin monitieteistä, tosin eri tie-
teenaloilla korostuvat tietyt näkökulmat. Mais-
emaa ollaan määritelty pääasiassa kahdesta eri
näkökulmasta käsin (esim. Häyrynen 2016; Sil-
vennoinen 2017, 14). Maisema voidaan ensinnä-
kin käsittää konkreettisena, tiettyyn alueeseen
liittyvänä fyysisenä ympäristönä. Maisemantutki-
muksessa tämä näkökulma korostuu maisema-ar-
kitehtonisessa ja maisemaekologisessa lähesty-
mistavassa. Toinen tapa määritellä maisemaa on

käsittää se henkilökohtaisena ja abstraktina esteettisenä tuntemuksena tai kulttuurisena tulkintana. Tämä näkökulma korostuu humanistisessa maisemantutkimuksessa. Tieteellisessä maisemantutkimuksessa pääpaino on ollut humanistisessa ja kulttuurisessa lähestymistavassa.

Maiseman käsite liittyy läheisesti, ja osittain päällekkäisesti, tilan ja paikan käsitteisiin. Tilan käsite liittyy erilaisiin yhteiskunnallisiin prosesseihin, joissa sitä tuotetaan ja uusinnetaan. Paikka puolestaan liittyy yksilöllisiin tai muiden kanssa jaettuihin kokemuksiin, mielikuviin tai kertomuksiin yksittäisistä paikoista. (Häyrynen 2016.) Maisemaan voi siis liittyä sekä yksilöllinen että yhteisöllinen kokemus ja merkitys (Maara-nen 2017, 300). Maisema voidaan myös erottaa luonnon- ja kulttuurimaisemaan. Luonnonmaisemassa korostuvat luonnonelementit, kuten esimerkiksi harju-, järvi-, metsä tai tunturimaisemissa. Kulttuurimaisemat ovat alun alkaen olleet luonnonmaisemia, mutta niissä näkyy ihmisen maisemaan kohdistuneet erilaiset toimenpiteet, esimerkiksi kaupunki- ja maatalousmaisemissa. Kulttuurimaiseman käsitteen alle kuuluu myös perinnemaisema, joissa korostuu luonto, mutta perinnemaisemat eivät ole lähtökohtaisesti luonnonmaisemia. Perinnemaisemat ovat syntyneet ihmisen toiminnan eli perinteisen maatalouden tuloksena, kuten niityt, kedot, metsälaitumet ja kaskimetsät. Maiseman jakaminen luonnon- ja kulttuurimaisemaan on melko keinotekoisia, sillä nyky-yhteiskunnassa maisemassa on usein piirteitä molemmista maisematyypeistä. Samoin sellaisia maisemia, joihin ihminen ei olisi mitenkään vaikuttanut, on nykyisin vaikea löytää. (Lehtinen 2017, 16.)

Maisemaan liittyvien käsitteiden määrittelyyn liittyy myös yhteiskunnallista vallankäyttöä. Maiseman ja erityisesti kulttuurimaiseman

yhteydessä puhutaan myös kulttuuriympäristöstä, jolla tarkoitetaan ihmisen ja maiseman välistä vuorovaikutussuhdetta laajemmin (Lehtinen 2017, 16). Hallinnon näkökulmasta maiseman ja kulttuuriympäristön käsitteitä käytetään joskus rinnakkain, mutta hallinnossa kulttuuriympäristö on laaja yläkäsite, kun taas maisema käsitetään alueellisena ja kapeana käsitteenä (Häyrynen 2016). Kansallisen lainsäädäntö sisältää monia ympäristöä ja maisemia sekä niiden vaalimista koskevia säädöksiä. Lainsäädännön tavoitteena ei ole pelkästään elinkeinonharjoittamisen säätely ja turvaaminen, vaan lainsäädännöllä pyritään myös turvaamaan ympäristölle määriteltyjä arvoja. Maisemien vaalimisen kannalta keskeisimmät säädökset ovat maankäyttö- ja rakennuslaki (MRL 132/1999) ja maankäyttö- ja rakennusasetus (MRA 895/1999). Kansainvälisesti ainoa yksinomaan maisemiin kohdistuva sopimus on vuonna 2000 laadittu Eurooppalaisen maisemayleissopimus, joka astui voimaan Suomessa vuonna 2006. (Heikkilä 2016; Hirvonen ym. 2016, 64.)

Maiseman kokeminen ja maisemaan liittyvät arvostukset

Suomessa on kaikkiaan 156 maisema-aluetta, jotka on nimetty vuonna 1995 valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan valtakunnallisesti arvokkaiksi maisema-alueiksi. Valtakunnallisesti arvokkaat maisema-alueet ovat kulttuurimaisemia, joiden arvon perustana ovat monimuotoinen kulttuurivaikutteinen luonto, hoidettu viljelymaisema ja perinteinen rakennuskanta. (Ympäristöministeriö 2011.) Valtakunnallisesti arvokkaat maisema-alueet inventoitiin uudestaan vuosina 2010–2014, jonka perusteella Suomeen ehdotettiin kaikkiaan 183 valtakunnallisesti arvokasta maisema-aluetta (Ympäristöhallinto 2018).

Käsitykset maisemasta ja sen kauneudesta liittyvät yhteisön tasolla kussakin kulttuurissa esiintyviin arvostuksiin sekä yksilön tasolla keholliseen olemiseen ja esteettisiin kokemuksiin. Ihmiskäden muokkaamaa maalaismaisemaa, peltoja tai talousmetsää, voidaan arvostaa sen tuoman taloudellisen hyödyn takia, kun taas luonnontilaista maisemaa arvostetaan virkistys- ja rentoutumisen kannalta. (Halla 2003, 84.) Maisema-arvostukset eli maisemapreferenssit liittyvät siihen millaisista maisemista ja ympäristöistä ihminen pitää.

Silvennoinen (2017) on tutkinut sitä, millainen metsä koetaan kauniina ja miten metsänkäsittely vaikuttaa maisema-arvostuksiin. Metsämaisemaan liittyvät maisema-arvostukset ovat suhteellisen pysyviä ja yleismaailmallisia. Tutkimuksen mukaan ihmiset pitävät eniten järestä ja suhteellisen harvapuustoisesta metsästä ja metsän muokkaamisen ja uudistamisen koettiin rumentavan maisemaa. Toisaalta metsänkäsittely lisää maisema-arvoa, mikäli se kohdistuu tiheäpuustoiseen ja hoitamattomaan metsään. Tiheäpuustoisuus on etenkin suomalaisten mielestä negatiivinen maisemapiirre, mutta muuten suomalaisten ja ulkomaalaisten maisema-arvostukset suomalaisesta metsästä ovat yhteneväiset. Maiseman kokeminen on aina ainutkertainen, hetkeen ja aikaan sidottu kokemus. Eri vuodenajat vaikuttavat siihen, että sama maisema voidaan kokea hyvin erilaisena. Esimerkiksi avohakkuilla voimakkaasti muokatut talousmetsät soveltuvat virkistyskäyttöön selvästi paremmin talvella lumen peittäessä maan. Maisemaan liittyvät ekologiset ja esteettiset arvot voivat olla ristiriidassa keskenään, jolloin ekologisesti kestävää ei aina pidetä esteettisesti miellyttävänä. Tiheät metsät ovat harvennettuja metsiä ekologisesti kestävämpiä, mutta ihmiset

arvostavat enemmän metsiä, joissa alikasvokset on poistettu ja joissa lahot pysty- tai maa-puut eivät pistä silmään. (Silvennoinen 2017, 4,14,64.) Laajojen jokamiehenoikeuksien myötä yksityismetsien virkistyskäyttö on Suomessa yleistä. Yksityismetsien pääasiallinen tarkoitus on kuitenkin puuntuotanto ja siksi luonnossa virkistäytyvät kohtaavat etenkin yksityismetsissä metsänhoidon aiheuttamia maiseman muutoksia (Lammi 2014, 1,11).

Ihmisten sosioekonomisilla taustoilla on vaikutusta maisema-arvostuksiin. Metsänomistajat ja metsäalan ammattilaiset näkevät metsänkäsittelyn vaikutukset muita ryhmiä myönteisempänä asiana (Silvennoinen 2017, 4). Myös Soini, Vaarala ja Pouta (2012) ovat tutkimuksessaan päätyneet vastaavanlaisiin tuloksiin. Ihmiset, joilla on vahvat juuret tiettyyn paikkaan ja maisemaan, hyväksyvät muita enemmän muutoksia maisemaan ja arvostavat maisemaa ylipäättään muita vähemmän. Tähän ryhmään kuuluu enemmistö maanviljelijöistä. Maisemaa arvostavat ja maiseman muutokseen kielteisemmin suhtautuvat kiinnittyvät heikosti paikkaan sosiaalisten suhteiden tasolla, mutta kokevat voimakasta tunnetason sitoutumista paikkaan. Tämä jälkimmäinen ryhmä asuu paikkakunnalla useimmiten vain osan vuotta, kuten esimerkiksi kesämökkiasukkaat.

Ekosysteemipalvelut ja maiseman terveysvaikutukset

Ekosysteemipalveluilla tarkoitetaan luonnon ihmiselle tuottamia hyötyjä, jotka edistävät ihmisten hyvinvointia (MMM 2015, 8). Ekosysteemipalvelut voidaan jakaa 1) tuotantopalveluihin, 2) säätely- ja ylläpitopalveluihin sekä 3) kulttuuripalveluihin. Tuotantopalvelut ovat palveluita, joita ihmiset voivat hyödyntää luonnosta saatuna resursseina (esimerkiksi ruoka, energia ja vesi).

Säätely- ja ylläpitopalveluita ovat ekosysteemien keskeisiä biologisia prosesseja, jotka liittyvät muun muassa ilman ja ilmaston säätelyyn, veden puhdistukseen, eroosion säätelyyn, geneettiseen monimuotoisuuteen, kasvien yhteyttämiseen ja maaperän muodostumiseen. Kulttuuripalveluihin taas lasketaan ekosysteemien ja inhimillisen toiminnan yhdessä tuottamat ei-materiaaliset hyödyt, kuten tiede, taide, kulttuurinen monimuotoisuus, toimeentulo, virkistys, kulttuuriperintö sekä koulutukselliset, esteettiset, henkiset ja uskonnolliset arvot. (Perälä 2015, 13–14; Suomen luonnonsuojeluliitto 2018.) Maaseudun kehittämistä politiikkatasolla ohjaavassa Maaseutupoliittisessa kokonaisohjelmassa tuodaan vahvasti esille maaseudun ekosysteemipalveluiden kehittäminen ja painotetaan hyvin hoidettujen luonnon- ja kulttuuriympäristöjen ja -maisemien merkitystä maaseudun vetovoimatekijänä (Maaseutupoliitiikan yhteistyöryhmä 2014, 52).

On runsaasti tutkimuksellista näyttöä siitä, että luontoon perustuvat ekosysteemipalvelut edistävät ihmisten hyvinvointia ja ennaltaehkäisevät sairauksia – ekosysteemipalvelut tuottavat siten terveyden edellytyksiä (Jäppinen ym. 2014, 13). Vihreiden maisemien ja sinisten vesistöjen ympäristöissä vietetty aika edistää tutkusti ihmisten terveyttä ja hyvinvointia (esim. Bell 2017, 93). Liikkumalla luonnossa ja oleskelemalla miellyttävässä maisemassa voidaan saavuttaa erilaisia terveys- ja hyvinvointihyötyjä: ihmisten stressitaso laskee, tarkkaavaisuus ja keskittymiskyky kehittyvät, sairauksista toipuminen nopeutuu, yleinen terveydentila ja hyvinvointi paranevat ja paikkaan liittyvä emotionaalinen yhteys voimistuu, millä on merkittävä vaikutus ihmisen psyykkiselle kehitykselle (esim. Menatti & Casado da Rocha 2016, 2; Silvennoinen 2017, 26; Velarde ym. 2007, 199).

Terveyttä edistäviä luontoympäristöjä ja -maisemia voidaan hyödyntää erilaisten luonto- ja terveystietojen avulla ja voidaan jopa puhua terveystieteistä (Tyrväinen ym. 2017, 3). Terveystieteiden hoitavat ominaisuudet liittyvät luonnon ja luontoympäristön tarjoamiin säännöllisiin ja toistuvasti käytettyihin liikunta- ja virkistysmahdollisuuksiin. Tämän takia terveyttä edistävien metsien ja muiden luontoympäristöjen tulisi olla mahdollisimman lähellä ihmisten arkielämää.

Luonto- ja maisemapalvelut

Maaseudun maisemien ja maaseudun elinkeinotoiminta olisi hyvä nähdä toisiaan täydentävinä ja kehittävinä toimenpiteinä. Arvokkaalle maisemalle voidaan luoda brändi ja sitä voidaan tuotteistaa, jolloin maisema antaa valmiin kehityksen, johon luontoon liittyvät palvelut ja tuotteet voidaan asettaa (Hirvonen ym. 2016, 3). Luonto- ja maisemapalvelut ovat luonnon ja kulttuurimaiseman hoitoon ja käyttöön liittyviä palveluita (Rutanen & Matila 2009, 7). Luonto- ja maisemapalvelut voidaan jakaa luonnonhoitopalveluihin, maisemanhoitopalveluihin ja luonnon käyttöön liittyviin palveluihin. Nämä palvelut pitävät sisällään niin perinnemaisemien kunnostustöitä, maisemointitöitä kuin luonnonkäyttöön (esim. retkeily- ja virkistyskohteet) liittyviä palveluita. Luonto- ja maisemapalveluyrittäjyyden kehittymisen edellytyksenä on ensinnäkin luonto- ja maisemapalveluiden tunnettuuden lisääminen ja sitä kautta kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen. Palveluiden kehittymisen edellyttää myös rahoituksen toimintamallien kehittämistä. Erilaiset maisemien hyödyntämiseen liittyvät luonto- ja maisemapalveluiden kehittämistoimet ovat usein hankeperusteista toimintaa, jolloin rahoitus ja ylipäättään toiminta on usein lyhytkestoista. (Rutanen & Matila

2009, 9.) Maisemapalvelut voidaan jakaa myös kuluttajanäkökulmasta joko kulttuurimaisemaa ja -perintöä hyödyntäviin palveluihin tai luonnonmaisemaa hyödyntäviin palveluihin. Kummassakin palvelutuoteryhmässä on ensisijaista kuluttajien arjen käytäntöjen tunnistaminen ja tunteminen (Komulainen 2013, 11).

Pitkänen (2011, 32–33) on todennut, että maisemaan ja maisemakäsityksiin liittyy usein konservatiivisuus. Nykyyhmisten käsitysten maaseudusta ja maaseutumaisemista voidaan nähdä heijastavan kaupunkiväestön kaipuuta tilaan, jota käytetään pääasiassa virkistystarkoituksiin. Mielikuvat maaseudusta ovat jääneet menneisyyteen ja idyllisiä maaseutukuvauksia toisinnetaan mainonnassa yhä uudelleen markkinoinnin edistämiseksi. Vaikka ihmisten käsitykset ovat usein myyttisiä ja konservatiivisia, niillä on yhä vaikutusta ihmisten kulutus- ja matkailukäyttäytymiseen. Voidaan pohtia mitä tapahtuu, kun myyttiset mielikuvat eivät vastaakaan havaittua tai koettua ympäristöä. Maatalous- ja maalaismaisema muuttuu muun yhteiskunnan muutosten mukana (Perälä 2015, 7). Viime vuosina ja vuosikymmeninä maisema on muuttunut eri tavoin maan eri osissa – te-

homaatalous näkyy maatalousmaiseman monimuotoisuuden vähenemisenä. Toisaalta on alueita, joissa maataloustoiminta vähenee, mikä taas näkyy maatalousmaiseman häviämisenä ja umpeenkasvuna (Rutanen & Matila 2009, 7). Elinympäristöjen yksipuolistuminen, maankäytön tehostuminen ja asuinympäristöjen tiivistyminen eivät edistä ekosysteemipalvelujen saatavuutta (Jäppinen ym. 2014, 13). Samoin teollistuminen, kaupungistuminen ja kasvava liikenne ovat heikentäneet ihmisten mahdollisuuksia kokea hiljaisuutta ja luonnonrauhaa (Hietala 2006, 6)

Maaseutumaisemaan kohdistuneista muutoksista huolimatta ihmiset hakevat ja saavat edelleen itselleen hyvinvointia maisemasta. Etenkin urbaanissa ympäristössä asuvat ihmiset tiedostavat nykyisin luontoalueiden tärkeyden hyvinvoinnin lähteenä ja osana rakennettua ympäristöä (Tyrväinen ym. 2017, 3). Kokemukset maisemasta ovat aina yksilöllisiä ja ei tilanteissa voida arvostaa erilaisia maisemia (Silvennoinen 2017, 63). Metsänomistaja, luonnonsuojelija ja marjastaja voivat arvostaa erilaisia asioita ja hakevat toiminnalleen erilaisia maisemia.

Lähteet

Bell, S.L., Wheeler, B.W. & Phoenix, C. 2017. Using Geonarratives to Explore the Diverse Temporalities of Therapeutic Landscapes: Perspectives from “Green” and “Blue” Settings. *Annals of the American Association of Geographers*, 107 (1), 93–108.

Halla, T. 2003. Maiseman esteettinen kokeminen. Pro gradu -työ. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, filosofia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Heikkilä, T. 2016. Maisemat ja ajat. *Taidehistoria tieteenä*, Tahiti 01/2016. [Viitattu 1.10.2018]. Saatavissa: <http://tahiti.fi/01-2016/kolumni/maisema-vaiko-vallan-kulttuuriymparisto/>

Hietala, R. 2006. Luonnonrauhan kokeminen ja äänitasot. Pro gradu -työ. Bio- ja ympäristötieteiden laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hirvonen, A., Koski, K., Söyrinki, R. & Pakkanen, H. 2016. Maisema. Opas arvokkaiden maisema-alueiden maankäytön suunnitteluun. Hämeenlinna: ProAgria Etelä-Suomi ry & Etelä-Suomen maa- ja kotitalousnaiset.

Häyrynen, M. 2016. Maisema vaiko vallan kulttuuriympäristö. *Taidehistoria tieteenä*, Tahiti 01/2016. [Viitattu 1.10.2018]. Saatavissa: <http://tahiti.fi/01-2016/kolumni/maisema-vaiko-vallan-kulttuuriymparisto/>

Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A. 2014. Luonto lähelle ja terveydeksi: Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys; Argumenta-hankkeen (2013-2014) tulokset ja toimenpidesuosituksat. Helsinki: Suomen ympäristökeskus.

Komulainen, M. 2013. Maiseman tarina: Opas maisemapalveluiden luomiseen. Vantaa: Maa- ja kotitalousnaisten keskus & Sitra.

Lammi, S. 2014. Metsäympäristön laadun vaikutus virkistyskäyttöön yksityismetsissä. Pro gradu -tutkielma. Metsätieteiden laitos, metsäekologia. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Lehtinen, S. 2017. Estetiikan oikeudellinen konflikti. Maisema perusoikeutena ja kulttuuriperintönä. Pro gradu -tutkielma. Johtamiskorkeakoulu, julkisoikeus. Tampere: Tampereen yliopisto.

Maankäyttö- ja rakennusasetus 10.9.1999/895. Finlex. [Viitattu 1.10.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/1999089>

Maankäyttö- ja rakennuslaki 5.2.1999/132. Finlex. [Viitattu 1.10.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990132>

Maaranen, P. 2017. Neljä näkökulmaa maisemaan Havaintoja menneisyyden ihmisen ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta eteläisimmän Suomen alueella. Väitöskirja. Filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä. 2014. Mahdollisuuksien maaseutu: Maaseutupoliittinen kokonaisohjelma 2014-2020. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Menatti, L. & Casado da Rocha, A. 2016. Landscape and Health: Connecting Psychology, Aesthetics, and Philosophy through the Concept of Affordance. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-17.

MMM. 2015. Maa- ja metsätalousministeriö, Kansallinen metsästrategia 2025. Valtioneuvoston periaatepäätös 12.2.2015. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö.

Perälä, A. 2015. Suomalaisten käsityksiä maatalousmaiseman muutoksesta ja maatalouden ekosysteemipalveluista. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, yhteiskuntapolitiikka. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Pitkänen, K. 2011. Mökkimaisema muutoksessa Kulttuurimaantieteellinen näkökulma mökkeilyyn. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Rutanen, J. & Matila, A. 2009. Luonto- ja maisemapalvelujen nykytila. Seinäjoki: Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti.

Silvennoinen, H. 2017. Metsämaiseman kauneus ja metsähoidon vaikutus koettuun maisemaan metsikkötasolla. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, metsätieteiden osasto, Joensuu. Helsinki: Suomen Metsätieteellinen Seura.

Soini, K., Vaarala, H. & Pouta, E. 2012. Residents' sense of place and landscape perceptions at the rural-urban interface. *Landscape and urban planning*, 104 (1), 124-134.

Suomen luonnonsuojeluliitto 2018. Ekosysteemipalvelut. [Viitattu 2.10.2018]. Saatavissa: <https://www.sll.fi/mita-me-teemme/metsat/ekosysteemipalvelut>

Tyrväinen, L., Savonen, E-M. & Simkin, J. 2017. Kohti suomalaista terveystalouden mallia. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 11/2017. Helsinki: Luonnonvarakeskus.

Velarde, M.D., Fry, G. & Tveit, M. 2007. Health effects of viewing landscapes – Landscape types in environmental psychology. *Urban Forestry & Urban Greening*, 6 (4), 199-212.

Ympäristöhallinto 2018. Valtakunnallisesti arvokkaat maisema-alueet. Ympäristöhallinnon yhteinen verkkopalvelu. [Viitattu 2.10.2018]. Saatavissa: http://www.ymparisto.fi/fi-FI/Luonto/Maisemat/Arvokkaat_maisemaalueet

Ympäristöministeriö 2011. Maaseutumaisemat – Arvokkaiden maisema-alueiden inventointi. [Viitattu 1.10.2018]. Saatavissa: <http://www.maaseutumaisemat.fi/>

Essi Prykäri

Virtuaalista luontomatkailua – kokemuksia ja hyviä käytäntöjä Virtuaaliluonto-hankkeesta

Laita virtuaali- eli VR-lasit päähän ja astu pois arjesta Suomen kauniisiin metsä- tai järvimaisemiin. Herättele aistejasi, kuuntele rauhoittavia luonnonääniä ja ihastu melontaan tai avantouintiin immerssiivisen katselukokemuksen kautta niin paljon, ettet malta odottaa, koska pääset kokeilemaan tätä aktiviteettia itse. Tämä kuvaus voi kuulostaa vielä hiukan futuristiselta, jos et ole vielä kokeillut virtuaalitodellisuuden sukeltamista, mutta nämä kokemukset ovat yleistymässä vauhdilla.

Virtuaalitodellisuuden yleistymisen ennustetaan tuovan merkittäviä muutoksia luontomatkailijoiden tapaan etsiä tietoa ja tutustua matkakohteisiin (Konu ym. 2017). Virtuaalitodellisuus ja 360-videot antavat katsojalle mahdollisuuden tutustua luontokohteisiin ja aktiviteetteihin uudella tavalla. Nimensä mukaisesti 360-kuvat ja -videot tarjoavat 360 asteen näkymän kohteesta, joten katsoja voi tarkastella kohdetta haluamastaan kuvakulmasta ilman, että kuvaaja määrittää sopivimman kuvakulman. Ne vievät katsojan tapahtumien keskelle, aktiiviseksi toimijaksi.

Virtuaaliluonto

Virtuaaliluonto on valtakunnallinen maaseuturahaston rahoittama hanke, jota hallinnoi Lahden ammattikorkeakoulu. Hanke toteutetaan yhteistyössä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun, Itä-Suomen

yliopiston matkailualan opetus- ja tutkimuskeskuksen, ja Karelia-ammattikorkeakoulun kanssa.

Virtuaaliluonto-hankkeessa on tutustuttu kahden ja puolen vuoden ajan 360-luontovideoiden tekemiseen sekä tutkittu 360-videoiden vaikutusta kansainvälisten matkailijoiden matkustushalukkuuteen. Hankkeessa on tehty kokeiluja, joista on kerätty kokemuksia ja hyviä käytänteitä 360-luontovideoiden kuvaamiseen. Näitä oppeja on jaettu luontomatkailuyrittäjille mm. seminaareissa ja verkkosivujen työpaketeissa [<http://virtual.outdoorsfinland.com/>].

Hankkeessa on myös tutkittu kansainvälisten matkailijoiden 360-luontovideoiden käyttökokemuksia. Hankkeessa tehdyillä videoilla ja kuvamateriaalilla markkinoidaan suomalaista luontomatkailua useissa sosiaalisen median kanavissa ja verkkosivuilla.

Hankkeen aikana kuvatut 360-videot ovat katsottavissa hankkeen YouTube-kanavalla. Videot ovat julkaistu Creative Commons:n CC BY-ND -lisenssillä, joten luontomatkailuyrittäjät voivat hyödyntää videoita vapaasti omassa markkinoinnissaan.

360-videot matkailumarkkinoinnissa?

Videot ovat entistä suosituimpia verkossa. Useat tilastot osoittavat, että videoiden katselu verkossa on edelleen kasvussa (Alamäki 2018).

Pelkästään YouTubea katsotaan jo miljardi tuntia päivässä (Google 2018). Ei siis ole ihme, että matkailualan yrittäjät ja markkinoijat käyttävät videoita matkakohteiden ja aktiviteettien mainostuksessa. Videosisältöä tuotetaan verkkoon valtavasti, joten matkailualan yrittäjien ja markkinoijien on jatkuvasti etsittävä uusia keinoja, joilla erottua kilpailijoista (Griffin ym. 2017).

Potentiaalinen asiakas/matkailija käyttää useita tunteja matkailukohteeseen tutustumiseen ennen matkaa. Heille on tärkeää, että videot matkakohteesta ovat luotettavia. He etsivät tietokanavia, joihin tutustuminen parantaa matkan kokonaiselämystä. Esimerkiksi muiden matkailijoiden kuvat ja videot kohteesta (user-generated content) koetaan luotettavampana tiedonlähteenä kuin markkinointivideot. (Konu ym. 2017; Lisnevskaja 2017)

360-kuvat ja -videot luovat katsojalle tunteen aidommosta ja luotettavammasta katselukokemuksesta kuin 2D-videot, sillä katsoja pääsee myös kameran taakse. He pääsevät itse vaikuttamaan mihin kiinnittävät videossa huomiota ja olemaan aktiivisia toimijoita tilanteessa. 360-videot voivat näin ollen pienentää matkakohteen tai aktiviteetin valintaan liittyvää riskiä, sillä katsojat saavat realistisemman kuvan odotettavissa olevasta matkakohteesta. (Griffin ym. 2017; Konu ym. 2017, 16-17)

Alustavien tutkimusten mukaan 360-videot luovat vahvemman tunnereaktion kuin 2D-videot ja nettikuvat vaikuttaen vahvemmin matkakohteen brändiin, sekä katsojien matkustushalukkuuteen ja haluun etsiä lisätietoa kyseisestä matkakohteesta. Useat aiemmat tutkimukset osoittavat, että positiivisia tunteita herättävät kuvat ja videot vaikuttavat todennäköisimmin ostopäätökseen ja ovat tehokkaimpia. (Griffin ym. 2017; Pasanen 2018)

360-videot ovat yleistyneet matkailumarkkinoinnissa tämän hankkeen aikana. Hankkeen

alkaessa 2015 matkakohteita esitteleviä 360-videoita oli hyvin vähän, esimerkkinä oli lähes poikkeuksetta kanadalainen edelläkävijä Travel Alberta, joka on tehnyt 360-videoita matkailun edistämiseksi jo vuodesta 2014 (Peltier 2017). Nykyään 360-videoita löytyy jo useammasta matkakohteesta, esimerkiksi naapurimaamme Ruotsi esittelee myös luontokohteita Visit Swedenin sivuilla 360-videoilla [<https://visitsweden.com/sweden-vr-films/>], voit myös vierailla Australiassa valkoisella hiekkarannalla [<https://www.youtube.com/watch?v=MG3EUz3V-5U&list=PLajBrt9lvgr4v5pDW1L5T4mETnVVyl8dn>] tai vaikkapa Wienin joulumarkkinoilla [<https://www.youtube.com/watch?v=faEUkKJw8k>]. Virtuaaliluonto ei ole myöskään ainoa hanke, joka on kuvannut 360-videoita Suomesta. Myös 100 moods from Finland -projektissa kuvattiin sata 360-videota satavuotiaasta Suomesta, videot ovat nähtävillä projektin verkkosivuilla [<http://100moods.com/>].

Vinkkejä 360-videoiden kuvaamiseen

Jos 360-videoiden halutaan vaikuttavan positiivisesti matkailijoiden päätökseen tutustua Suomen luontoon (tai ylipäätään mihinkään matkakohteeseen), on videoiden kuvaamisessa huomioitava muutamia asioita, jotta 360-videot olisivat miellyttävä kokemus katsojille.

360-videoiden kuvaaminen eroaa 2D-videon kuvaamisesta; 360-kamera vie katsojan tapahtumien keskiöön, kun 2D-videoissa katsoja on aina olostaan sivustaseuraaja. 360-videoissa katsoja ohjaa omaa katselukokemustaan. Kun katsojan pää kääntyy todellisuudessa, myös videolla näkyvä maisema muuttuu. Tämä voi tarkoittaa, ettei kuvaajan tarkoittama hieno maisema välttämättä ole se johon katsojan katse kiinnittyy. Katsojan huomiota/kokemusta voidaan ohjata esimerkiksi

lisäämällä videoon kertoja, joka puhuu suoraan katsojalle tai asettelemalla kamera niin katsoja identifioituu videon hahmoksi (Kilpeläinen 2017).

360-videoissa kamera on katsoja. Tämä on tärkeä asia, joka pitää huomioida, kun miettii kamerasijoittamista kuvauksissa. Jos kamera on pöydällä, lattianrajassa tai muussa epäloogisessa paikassa, se vaikuttaa katsojan kokemukseen ja tekee siitä vähemmän todellisen. Luontevin korkeus kameralla on silmien korkeudella. Lattianrajasta kuvattu video saa muut näyttämään jättiläisiltä ja ylailmoista kuvattu video saa katsojan tuntemaan itsensä ulkopuoliseksi. (Kilpeläinen 2017)

360-videot kuvaavat kaiken ympäristöstään kuvauskaluston ja -ryhmän piilottaminen on hankalaa, ellei jopa mahdotonta. Jo suunnitteluvaiheessa on mietittävä, että millainen rooli kuvausryhmällä on tulevassa videossa. Osassa uudemmissa ja kevyemmistä 360-kameroista on mukana mobiiliapplikaatio, jonka kautta kamerasaa napsautettua päälle myös hiukan kauempaa, sillä oletuksella, että verkkoyhteys on käytettävissä. Mobiiliapplikaatioon tulee myös suoraa kuvaa kamerasta, joten kuvausten onnistumista voi seurata puhelimesta. Mobiiliapplikaatio mahdollistaa sen, että kuvausryhmän voi piiloutua johonkin lähelle, mutta luonnossa kuvatessa kannattaa varautua siihen, että tämä ei onnistu huonon verkkoyhteyden vuoksi.

360-videoiden katselu on intensiivinen kokemus ja siitä nauttiminen vaatii enemmän aikaa kuin suoraviivaisempien 2D-videoiden katselu. 360-videoissa uuden maiseman tai paikan hahmottamiseen menee pitempään kuin tavallisten videoiden katselussa, sillä katsoja voi tarkastella maisemaa useasta eri katselukulmasta. Kohtausten tulisi olla tarpeeksi pitkiä ja rauhallisia, jotta katsoja ehtii muukaan. Jos kohtaukset vaihtuvat liian nopeasti kat-

sojalle voi tulla tunne, että häneltä on jäänyt jotain tärkeää huomaamatta. (Lisniewska 2017)

VR-lasien käyttö voi aiheuttaa osalle katsojista ns. VR-pahoinvointia. Pahoinvointi on yleensä seurausta visuaalisten ärsykkeiden ja tasapainoistien välisestä ristiriidasta. Ristiriita yleensä liittyy liikkeeseen, joko katsoja kääntää päätään liian nopeasti tai videolla liikutaan nopeasti, mistä siis pitää 360-videoiden sisältö rauhallisena.

Toinen pahoinvointiin vaikuttava tekijä on 360-videoiden kuvanlaatu, siksi tämä kannattaa huomioida jo 360-videoita kuvatessa. Kuvaa aina parhaalla mahdollisella resoluutiolla ja muista valita myös paras kuvanlaatu, kun lataat videon julkaisualustalle. VR-laseilla katsottavassa sisällössä pitää olla korkeampi resoluutio kuin tietokoneella tai mobiililaitteella katsottavassa sisällössä, sillä videoiden rakeisuus (eli pikselit) näkyvät VR-laseilla paremmin.

360-videot edistämässä matkailun esteettömyyttä

360-videot voivat tulevaisuudessa edistää matkailun esteettömyyttä. Niillä on helpompaa antaa monipuolisempi ja realistisempi kuvan esimerkiksi retkeilyreitit tai luontopolun vaikeustasosta. Katsojan on mahdollista kiinnittää huomiota hänelle tärkeisiin yksityiskohtiin ja sitä kautta arvioida retken sopivuutta.

360-videot ja virtuaalitodellisuus voivat tarjota luontokokemuksia ja mahdollistaa aktiiviteettien kokemisen heille, joiden ei ole mahdollista mennä luontoon esimerkiksi fyysisten esteiden vuoksi (Konu ym. 2017, 16-17). Olisi mielenkiintoista selvittää laajemmin saako virtuaalinen luontokokemus aikaan samoja terveyshyötyjä kuin luonnossa liikkuminen.

Kuva 1: Virtuaalisaunojan ”silmät”
ovat muiden saunojen kanssa
samalla korkeudella.
(kuva: Essi Prykäri)



Lähteet

Alamäki, A. 2018. Virtuaalilaseille suunniteltuja 360-videoita voi toteuttaa eri lähestymistavoilla. eSignals. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <https://esignals.haaga-helia.fi/2018/09/20/virtuaalilaseille-suunniteltuja-360-videoita-voi-toteuttaa-eri-lahestymistavoilla/>

Google. 2018. YouTube: Over one billion users. [Viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: <https://www.youtube.com/yt/about/press/>

Griffin, T., Giberson, J., Lee, S.H.M., Guttentag, D., Kandaurova, M., Sergueeva, K & Dimanche, F. 2017. Virtual reality and implications for destination marketing. 2017 ttra International conference. [Viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: http://scholarworks.umass.edu/ttra/2017/Academic_Papers_Oral/29/

Kilpeläinen, Minna. 2017: 360° videotuotanto – kuinka ja kuinka ei. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <https://blogit.metropolia.fi/median-maailma/avainsana/360-video/>

Konu, H., Tyrväinen, L., Pesonen, J. Tuulentie, S., Pasanen, K. & Tuohino, A. 2017. Uutta liiketoimintaa kestävän luontomatkailun ja virkistyskäytön ympärille – kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 45/2017. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/45_VIRKEIN_.pdf/eeaab34e-f831-4623-a915-f91d971e6b46?version=1.0

Lisnevskaja, A. 2017. Key fact for developing trustworthy 360 videos. [viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <http://www.virtual-reality-in-tourism.com/360-video-trustworthy-destination-promotion/>

Pasanen, K. 2018. 360°-luontovideoiden käyttö matkailumarkkinoinnissa ja vaikutus matkustushalukkuuteen. Seminaariesitys Luontomatkailuseminaarissa 11.10.2018 Luontokeskus Haltia.

Peltier, D. 2017. Tourism Boards still aren't sold on 360-degree destination videos. [Viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: <https://skift.com/2017/04/07/360-degree-destination-videos-are-still-experiments-for-many-tourism-boards/>

OSA 2: ÄLYKÄS OMAHOITO JA HYVINVOINTITEKNOLOGIA

Annamaija Id-Korhonen & Eija Viitala

SOTEPEDA 24/7 – Monialaista osaamista sähköisten palveluiden ja tiedolla johtamisen kehittämiseksi

Sosiaali- ja terveysalalla sähköiset palvelut lisääntyvät osana palveluvalikoimaa. Tulevaisuudessa kansalaiset tuottavat yhä enemmän tietoa itse ja hyödyntävät sähköisiä sosiaali- ja terveyspalveluita. Toisaalta kansalaisten kyvyt ja mahdollisuudet hyödyntää digitaalisia työkaluja vaihtelevat suuresti.

Sote-tieto hyötykäyttöön strategian (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015) tavoitteena on, että

- kansalainen asioi sähköisesti,
- tuottaa tietoa omaan ja sote-ammattilaisen käyttöön,
- sähköiset palvelut ovat kansalaisen saatavilla
- sähköiset palvelut tuottavat lisäarvoa elämänhallintaan, terveysongelmien ennaltaehkäisyyn, palvelutarpeen itsearviointiin ja itsenäiseen selviytymiseen.

Sähköisten palveluiden tarjonta on lisääntynyt ja niiden käyttö edennyt, mutta alueellisia ja käyttäjäkohtaisia eroja on runsaasti. Keskeisten itsenäistä suoriutumista, elämänhallintaa palvelutarpeen arviointia ja palveluiden valintaa tukevien palveluiden tarjonta on kuitenkin vielä niukkaa. (Hyppönen ym. 2018.)



Kuva 1. SotePeda -hankkeen logo.

Sosiaali- ja terveysalalla digitalisaatio mahdollistaa paremman palvelun, kustannustehokkaamman ja tuottavamman toiminnan sekä ihmisten paremman hyvinvoinnin ja terveyden. Palveluita kehitetään kansalaisten tarpeiden mukaisesti ja tavoitteena on, että niitä tarjotaan asiakkaalle kokonaisuutena, yhden luukun periaatteella. Tavoitteena on rakentaa digitaalisista palveluista esteettömiä ja helppokäyttöisiä. Palveluita on tarjolla myös silloin, kun digitaalisten palveluiden käyttö ei ole mahdollista. Tulevaisuudessa terveyttä ja hyvinvointia johdetaan yhä enemmän tiedolla. Tietoa ja palveluja tuotetaan yhteistyössä kansalaisten, yhteisöjen ja

yritysten kanssa uudenaikaisissa ekosysteemeissä, jotka huomioivat myös yritysten kehittymisen edellytyksiä Suomessa. Tiedonkeruuta automatisoidaan ja sähköisesti kerättävää tietoa hyödynnetään monipuolisesti ja kohdennetusti valtuutusten puitteissa. Kansalaisen omatoimisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tukena tarjotaan jo nyt sähköisiä palveluja. Sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottamisessa hyödynnetään digitalisaation mahdollisuuksia ja sähköiset palvelut tuotetaan yhtenäisinä kokonaisuuksina, tietoturvallisesti ja ne ovat helppokäyttöisiä. Digityölle luodaan edellytyksiä ja yhtenäisiä pelisääntöjä osana perinteisempiä työn tekemisen tapoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Sote-ammattilaisten tulevaisuuden osaamistarpeita ovat 1) ammattialakohtainen osaaminen, joka muodostaa tulevaisuuden osaamisen ytimen ja 2) kaikkia sote-ammattiryhmiä koskeva geneerinen osaaminen, joka sisältää asiakastyöosaamisen, palvelunkehittämisaosaamisen sekä vastuullisena työntekijänä toimimisen ja yhteistoiminnan muutososaamisen. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaat ja asiakastilanteet ovat entistä monimuotoisempia ja ammattilaiselta edellytetään sekä yksittäisiä taitoja että kokonaisuuksien hallintaa ja kykyä nähdä asiakkaan tilanne kokonaisuutena, kun tehdään hoitoon ja ohjaukseen liittyviä päätöksiä. Sote-alan koulutuksen suunnittelussa tulee huomioida myös käytettyjen opetusmenetelmien sopivuus halutun osaamisen saavuttamiseksi. (Kangasniemi ym. 2018.)

Sähköisten palveluiden nopea lisääntyminen sosiaali- ja terveysalalla asettaa uudenlaisia vaatimuksia alan ammattilaisten osaamiselle. Palveluiden kehittämisessä tarvitaan monialaista

yhteistyötä esim. informaatioteknologian ja liikelähdön osaajien kanssa. Tätä yhteistyötä kannattaa harjoitella jo korkeakouluopintojen aikana, vuoropuheluna eri alojen edustajien kanssa. (Ahonen ym. 2017.)

SotePeda 24/7 -hankkeessa tavoitteena on

- Vahvistaa eri alojen opettajien, opiskelijoiden ja ammattilaisten osaamista soten digitaalisten palvelujen ja rakenteiden käyttämisessä, johtamisessa ja kehittämisessä
- Määritellä monialainen sote-digiosaaminen ja viedä se osaksi eri alojen opetussuunnitelmia
- Digitaalinen Living Lab -oppimisympäristö, joka toimii 24/7 joustavasti
- Pedagogisia malleja ja sisältöjä monialaisen sote-digiosaamiselle vahvistamiseksi nano-oppimisen ideologian mukaisesti
- Osaamismerkkijärjestelmän luominen sote-digiosaamiselle
- Luoda monialainen oppimisen ja kehittämisen yhteisö, kansallisesti ja kansainvälisesti

Hanke toteutetaan 22 ammattikorkeakoulun ja kahden yliopiston muodostaman konsortion yhteistyönä. Lisäksi hankkeella on laaja yhteistyöverkosto: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), ODA-hanke, Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca, Hoitotyön tutkimussäätiö (Hotus), Suomen Telelääketieteen ja e-Health seura, OKM:n muut aiheeseen liittyvät hankkeet sekä alueelliset verkostot teemoihin liittyen.

Sähköisten sosiaali- ja terveyspalveluiden ja tiedonhallinnan osaaminen

Uusiutuviissa sosiaali- ja terveyspalveluissa hyödynnetään yhä enemmän sähköisiä palveluita, joiden tavoitteena on parantaa asiakaskesteistä joustavaa palvelua. Korkeakoulusta valmistuvalla ammattilaisella (EQF 6 ja 7) tulee olla osaamista asiakkaiden ohjaamiseen digitalisoituvassa sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä palveluiden kehittämiseen yhdessä palveluiden käyttäjien kanssa. Tulevaisuuden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilta edellytetäänkin osaamista tiedon hyödyntämiseen päätöksenteon tukena ja tiedolla johtamiseen, sekä tuotteiden, palveluiden ja palveluprosessien vaikuttavuuden arviointiin ja niiden kehittämiseen. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tässä hankkeessa olemassa olevan tiedon hyödyntämistä – toimintatapoja, joilla kerättyä tietoa jalostetaan ja hyödynnetään organisaation toiminnan kehittämässä ja päätöksenteon tukena.

Lahden ammattikorkeakoulu (koordinaattori), Oulun ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu ja Itä-Suomen yliopiston Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos kehittävät yhteisessä työpaketissaan koulutuskokonaisuuden, jonka tavoitteena on lisätä osaamista sähköisten sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttöön, tiedolla johtamiseen sekä näiden kehittämiseen. Kohderyhmien osaamistarpeet arvioidaan yhdessä hankkeen toimijoiden ja työpaketin kanssa. Myös eettiset näkökulmat sähköisissä palveluissa ja tiedolla johtamisessa ovat koulutuskokonaisuudessa keskeisessä roolissa. Koulutus suunnataan sosiaali- ja terveysalan opettajille, opiskelijoille sekä työelämän ammattilaisille. Työpaketin tuloksena syntävä koulutuspaketti hyödyntää sähköisiä oppimisympäristöjä, ja se mahdollistaa itseopiskelun. Tarkoituksena on juurruttaa opintokokonaisuus osaksi korkeakouluopetusta.

Työpaketin tavoitteet:

1. Koulutuskokonaisuus ja oppimisympäristö korkeakouluopiskelijoille, opettajille ja työelämän toimijoille, missä osaamista kehitetään vuorovaikutteisilla sähköisillä oppimislustoilla (esim. MOOC) sote-uudistukseen liittyvien sähköisten palveluiden ja tiedolla johtamisen osaamisen lisäämiseksi.
2. Opintokokonaisuudet pilotoidaan yhteistyössä työelämän kanssa neljässä korkeakoulussa. Kahden pilotin palautteen perusteella kehitetty opintokokonaisuus tuodaan valtakunnalliseen portaaliin käytettäväksi osana korkeakouluopintoja.
3. Korkeakouluissa on käytössä niiden yhteisesti tuottama oppimisympäristö, jolla varmistetaan riittävä osaaminen sähköisten palveluiden sekä tiedolla johtamisen käyttöön, soveltamiseen ja kehittämiseen sosiaali- ja terveysalalla
4. Tuloksena syntyy sähköisillä alustoilla toteutettava koulutuskokonaisuus, joka mahdollistaa eritasoisen osaamisen kehittämisen sähköisiin sote-palveluihin ja tiedolla johtamiseen liittyen.

Monitoimisuus sosiaali- ja terveyspalveluja kehitettäessä

Sote-uudistuksessa syntyy yhä monimutkaisempia arvoverkostoja, jotka kehittävät ja ylläpitävät moninaista palvelujärjestelmää. Sosiaali- ja terveysalan arvoverkostot koostuvat yksityisistä, julkisista ja kolmannen sektorin toimijoista, sekä palveluiden käyttäjistä eli kansalaisista.

Kompleksisuuden lisääntyessä palvelujärjestelmien on lisäksi vastattava digitalisaation ja käyttäjäkeskeisyyden haasteisiin sekä turvattava asiakkaalle parhaat mahdolliset palvelut. Nämä haasteet asettavat uudenlaisia haasteita olemassa olevalle arvoverkostolle, toimijoiden rooleille sekä yhteistyötavoille, joten monitoimijuuteen liittyvä osaaminen on yhä tärkeämpää tulevaisuuden sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristössä.

Tässä työpaketissa tarkastellaan maakunnallisia sote-toimintaympäristöjä ja sote-uudistukseen liittyviä osaamistarpeita monitoimijuuden näkökulmasta. Alueellisia kehittämissyhteisöjä ja yhteistyötapoja kartoitetaan sekä digitaalisia toimintamalleja, työvälineitä sekä verkostoituvan toiminnan erilaisia mahdollisuuksia pilotoidaan. Työpaketti etenee työelämälähtöisen kehittämisen menetelmillä kolmessa kehittämissyklissä. Ensimmäinen keskittyy monitoimijuuteen nykyisissä arvoverkostoissa, toinen uusiin toimintakonsepteihin ja kol-

mas hyvien käytäntöjen jakamiseen. Toimenpiteet toteutetaan Kanta- ja Päijät-Hämeessä, Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla. Tulokset kootaan digitaaliseen työkirjaan sekä akateemiseen julkaisuun. Tuloksena syntyy uudenlaista monitoimijuuteen liittyvää osaamista, hyviä käytäntöjä monitoimijuuteen liittyvästä verkostoituneesta toiminnasta sekä kehittämissyhteisöjen yhteistyöstä ja uusista oppimisympäristöistä.

Hanke on käynnistynyt keväällä 2018 ja parhaillaan on menossa pilotoivien opintokokonaisuuksien suunnittelu. Ensimmäiset opintokokonaisuudet pilotoidaan kesäopintoina 2019. Alueellisten yhteistyökumppanien kanssa toteutetut tulevaisuustyöpajat käynnistyvät marraskuussa 2018. Tulevaisuuden osaamisen ennakoinnissa ja uudenlaisten opintokokonaisuuksien rakentamisessa on omat haasteensa, mutta monitoimijainen yhteistyöverkosto auttaa määrittelemään jatkuvasti uudistuvia ja kehittyviä osaamisen tarpeita sote-uudistukseen liittyen.

Lähteet

Ahonen, O., Kouri, P., Liljamo, P., Granqvist, H., Junttila, K., Kinnunen, U-M., Kuurne, S., Numminen, J., Salanterä, S. & Saranto, K. 2016. Sairaanhoidajaliiton sähköisten terveyspalvelujen strategia vuosille 2015-2020. [Viitattu 4.11.2018]. Saatavissa: https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2016/01/eHealth_strategia_Final.pdf

Ahonen, O., Rajalahti, E., Tana, J., Lejonqvist, G.B., Kinnunen, U-M. & Saranto, K. 2017. Developing Digital Health and Welfare Services in an International Multidisciplinary Student Team. *Studies in Health Technology and Informatics*, 245, 679-683.

Hyppönen, H., Aalto, A-M., Reponen, J., Kangas, M., Kuusisto-Niemi, S., Heponiemi, T. 2018. Kansalainen – pystyn itse? Kokemuksia sosiaali- ja terveydenhuollon sähköisistä palveluista kansalaisille. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tutkimuksesta tiiviisti 2, tammikuu 2018.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Tieto hyvinvoinnin ja uudistuvien palveluiden tukena. Sote-tieto hyötykäyttöön strategia 2020. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena. Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2016:5. [Viitattu 4.11.2018]. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75526/JUL2016-5-hallinnonalan-ditalisaation-linjaukset-2025.pdf>

OSA 3: SOSIAALINEN OSALLISUUS

Pirjo Tuusjärvi

Maahanmuuttajien tukeminen kotoutumiskoulutuksen jälkeisessä nivelvaiheessa

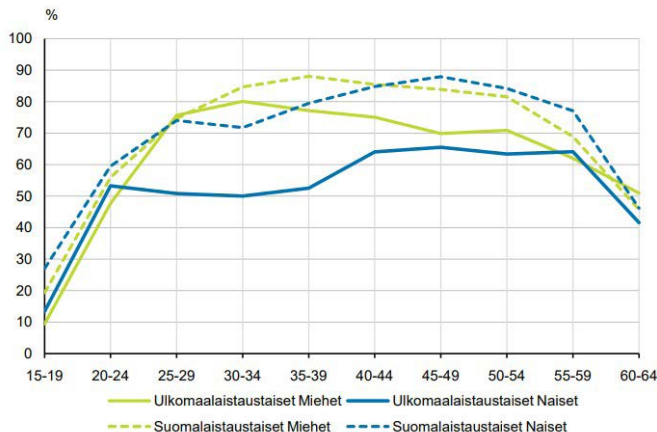
Ihmisten muuttaminen omasta kotimaastaan toiseen maahan tapahtuu useista eri syistä. Tilastokeskuksen mukaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018) viime vuosina maahanmuuton syyt ovat perustuneet humanitaarisiin syihin, mutta esimerkiksi Suomeen muutetaan enenevässä määrin myös perhesiteiden, työn tai opiskelun perusteella. Syistä riippumatta maahanmuutto on aina suuri elämänmuutos. Uuteen maahan kotoutuminen vaatii sekä aikaa että sopeutumista etenkin silloin, kun maahanmuutto on pakolais- taustaista (Suomen Mielenterveysseura 2015) ja maahanmuuttajien asettumista uuteen kotimaahan pyritäänkin avustamaan erilaisilla kotouttamistoimenpiteillä. Valtion kotouttamisohjelman 2016–2019 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015) mukaan toimenpiteiden tavoitteena on maahanmuuttajien täysimääräinen osallistuminen yhteiskuntaan.

Kotoutuessaan uuteen yhteiskuntaan yksilö joutuu määrittelemään uudelleen oman elämäntilanteensa ja etsimään itselleen sekä voimavaroja että motivaation lähteitä. Elämässä eteenpäin menemiseen liittyvät motivaation lähteet ovat ajattelun painottuminen tulevaisuuteen sekä toimijuus että pystyvyys oman elämän suhteen. Mahdollisuudella rakentaa omaa elämäntarinaansa on varsinakin pakolais- taustaisille maahanmuuttajille tärkeä merkitys. (Suomen Mielenterveysseura 2015.)

Kotoutuminen ei tapahdu sosiaalisessa tyhjiössä vaan se etenee ihmissuhteiden verkostoissa. Sosiaalisten suhteiden merkitys liittyy ihmisten hyvinvointiin sekä mahdollisuuteen päästä osalliseksi ympäröivästä yhteiskunnasta, muun muassa työmarkkinoista (Schubert 2013). Forsanderin (2013) mukaan hyvinvointiyhteiskunnan jäsenyys ansaitaan työteon kautta, sillä työnteolla on suomalaisessa yhteiskunnassa keskeinen merkitys. Työelämäbarometrin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013) mukaan työ on maahanmuuttajienkin mielestä tärkein yksittäinen kotoutumisen osatekijä ja valtion kotouttamisohjelman vuosille 2016–2019 yhtenä painopisteenä onkin ollut maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn edistäminen.

Kotoutumiskoulutuksen jälkeinen kriittinen nivelvaihe

Saadakseen paremmat mahdollisuudet työllistyä tai saadakseen työttömänä ollessaan työttömyysetuutta, maahanmuuttajan on osallistuttava oman alueensa TE-toimiston järjestämään alkukartoitukseen sekä opiskeltava kotoutumiskoulutuksessa. Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on, että maahanmuuttaja oppii suomen kieltä, omaksuu yhteiskunta- ja työelämätaitoja sekä saa henkilökohtaisen ammatillisen suunnitelman (Opetushallitus 2012).



Kuva 1. Työllisyysaste iän, sukupuolen ja syntyperän mukaan v. 2014. (Tilastokeskus 2014).

Sekä valtion kotouttamisohjelmassa vuosille 2016–2019, että myös Päijät-Hämeen alueen maahanmuutto-ohjelmassa 2015–2020 todetaan, että kotoutumiskoulutusten jälkeen monen maahanmuuttajan kotoutuminen ja työllistyminen eivät kuitenkaan edisty odotusten mukaisesti. Työmarkkinoille pääsy on hitaampaa kuin kantaväestöllä ja myös työttömyysjaksot pitkittyvät useammin kuin kantaväestöllä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015; Päijät-Hämeen liitto 2015.) (kuva 1).

Kotoutumiskoulutuksen jälkeen on usealla maahanmuuttajalla edessä kriittinen nivelvaihe, jossa henkilökohtaisen tuen ja yksilöllisen ohjauksen saaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta henkilö pääsisi itselleen soveltuvaan koulutukseen tai työhön mahdollisimman pian.

Moni maahanmuuttaja kuitenkin kokee kotoutumiskoulutuksen jälkeen kielitaitonsa edelleen riittämättömäksi työllistymistä tai jatkokoulutuspaikkaa ajatellen, eikä suhteita tai verkostoja kantaväestön kanssa juurikaan ole. Jos työ- tai koulutuspaikkaa ei löydy, laskee kotoutumiskoulutuksen aikana saavutettu motivaatio nopeasti ja

edessä on helposti pitkittyvä työttömyys. Pitkittynyt työttömyys on ongelma niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnankin kannalta. (Päijät-Hämeen liitto 2015; Häkkinen 2016.)

Nivelvaiheen tukipalvelumalli kotoutumisen tukena

Maahanmuuttajien määrän kasvu Päijät-Hämeessä sekä haasteet kotoutumiskoulutuksen jälkeisestä tuen tarpeesta käynnistivät keskustelun uudenlaisen tukipalvelumallin rakentamisesta Lahden alueella alkuvuodesta 2016. Maahanmuuttajien ohjauksessa toimivien asiantuntijoiden ja viranomaisten kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta suunniteltiin Nivelvaiheen palvelumalli kotoutumisen tueksi (NIPA) -hanke, joka sai ESR-rahoituksen ja käynnistyi marraskuussa vuonna 2016. Lahden ammattikorkeakoulun hallinnoima hanke oli yksi valtakunnallisen Kotona Suomessa -kattohankkeen Hyvä polku -pilottihankkeita. Pilottihankkeiden tehtävänä oli luoda kotoutumiskoulutuksen jälkeinen palvelumalli, jolla edistetään kotoutumis-

koulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymistä, pääsyä jatkokoulutukseen tai heidän ryhtymistään yrittäjäksi. (Lahden ammatti- korkeakoulu 2018.)

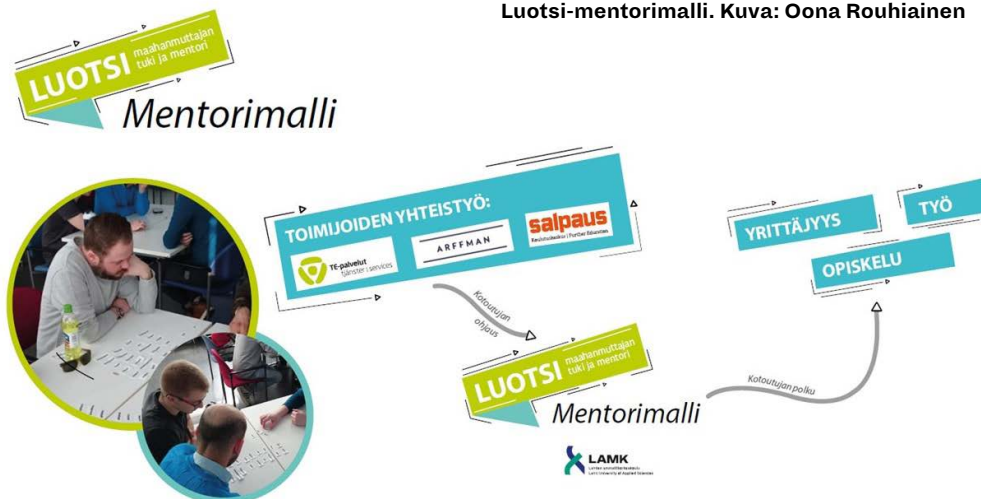
Hankkeen päämäärä oli kehittää tuen ja ohjauksen jatkumo kotoutuskoulutuksen päättävälle maahanmuuttajalle, jotka ovat suurimmassa riskissä jäädä työn tai koulutuksen ulkopuolelle. Keskeisimpinä syinä erityisen yksilöllisen tuen ja ohjauksen tarpeeseen katsottiin olevan kotoutuskoulutuksen jälkeinen heikko suomen kielen taito, verkostojen puute sekä tarve yksilölliseen ohjaukseen ja tukeen palvelukentän pirstaleisuuden vuoksi. Vaikka maahanmuuttajille on alueella eri palvelutarjoajien ja viranomaisten palveluita tarjolla runsaasti, kotoutujan kannalta niiden hahmottaminen on hankalaa ja niiden yhteyksiä on vaikea ymmärtää.

Luotsi-mentorimalli

Hankkeessa rakennettiin tukipalvelumalli, joka sisältää Luotsi-mentorimallin sekä Lahden alueen sähköisen palvelukartan. Näiden toimintojen tarkoituksena oli tukea maahanmuuttajien suomen kielen oppimista, verkostojen rakentamista kantaväestöön sekä auttaa heitä löytämään tukipalvelut ja hyödyntämään niitä oman työ- tai koulutuspolun etsimisessä.

Hankkeessa suunnitellussa ja pilotoidussa vertaisuuteen perustuvassa mentorimallissa Luotsi on suomenkielinen, ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelija, joka toimii tietyn ajanjakson maahanmuuttajan tukena. Vertaismentorin tehtäviä ovat maahanmuuttajan tukeminen, kannustaminen ja opastaminen työhön ja koulutukseen liittyvissä asioissa sekä ennen kaikkea suomen kielen puhuminen (kuva 2).

Kuva 2. NIPA-hankkeessa rakennettu ja pilotoitu Luotsi-mentorimalli. Kuva: Oona Rouhiainen



Mallin toiminnassa on tärkeää, että sosiaalialan koulutuksen asiantuntijat ohjeistavat mentorit tehtäväänsä ja valmentavan ohjauksen käyttöön sekä toimivat myös toiminnan koordinoijina sekä mentoreiden tukena.

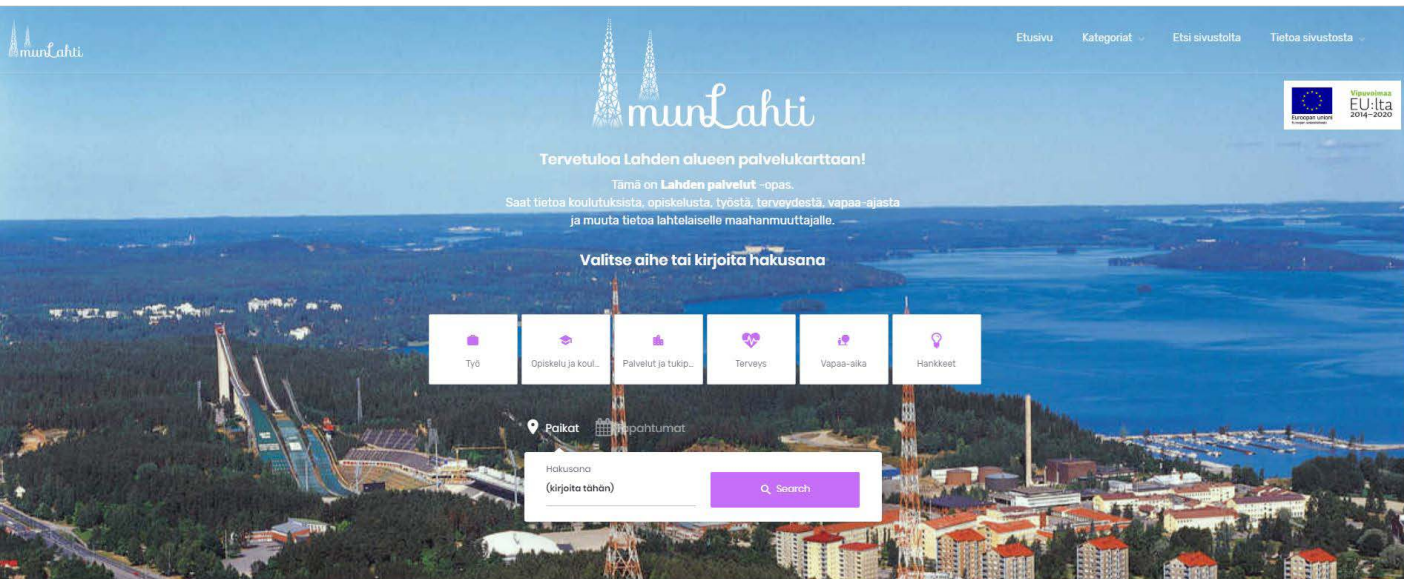
Luotsi-mallin mukaisessa toiminnassa on oleellista tukemisen ja valmentamisen lähteminen maahanmuuttajien omista tarpeista sekä osallisuuden vahvistaminen valmentavan ohjauksen keinoin. Valmentavassa ohjauksessa päävastuu oppimisesta on ohjattavalla itsellään ja hän oppii tekemällä ja toimimalla itse sekä refleктоimalla omaa toimintaansa. Luotsi-mallissa mentorointi toteutetaan pienryhmissä, joka mahdollistaa myös vertaissuhteet mentoreiden ja kotoutujien välillä.

Lahden alueen palvelukartta maahanmuuttajille

Toinen osio tukipalvelumallista on Lahden alueen sähköinen MunLahti-palvelukartta, joka tuo näkyväksi ennen kaikkea maahanmuuttajille suunnattuja, työllistymistä ja kotoutumista tukevia alueellisia palveluita (kuva 3).

Palvelukartta rakennettiin yhteistyössä alueen maahanmuuttajien sekä maahanmuuttajien parissa toimivien asiantuntijoiden ja palveluntarjoajien kanssa. Maahanmuuttajia osallistettiin palvelukartan suunnitteluun, pilotointiin, käyttäjäkokemusten keräämiseen sekä palvelukartan protoversion arviointiin heille räätälöidyissä työpajoissa. Työpajoihin osallistuneet maahanmuut-

Kuva 3. MunLahti-verkkosivusto



**Kuva 4. Vuoden 2018
pakolaisnainen Sirwa Farik.
Kuva: Heidi Kouvo**



tajat tavoitettiin parhaiten paikallisten kotoutumiskoulutuksen järjestäjien avulla.

MunLahti-palvelukarttaan on koottu tietoa kuuden pääkategorian alle. Erityisesti maahanmuuttajille suunnattua tietoa löytyy koulutuksista ja opiskelusta, työstä, terveydestä, vapaa-ajasta, maahanmuuttajille suunnatuista hankkeista alueella sekä yleistä infoa maahanmuuttajalle. Palvelukartta selkiyttää ja yhtenäistää alueellisten palveluiden kokonaiskuvaa kotoutujan näkökulmasta ja tukee myös maahanmuuttajien parissa toimivien asiantuntijoiden työtä maahanmuuttajien ohjauksessa. Lahden alueen palvelukartta löytyy osoitteesta <http://munlahti.fi>.

Tuen ja kannustuksen merkitys maahanmuuttajien kotoutumisessa

NIPA-hankkeen loppuseminaarissa 10.10.2018 puhunut Vuoden 2018 pakolaisnainen Sirwa Farik (kuva 4) totesi puheessaan, että maahanmuuttajien kotoutumista tulee tukea eri toiminnoilla ja menetelmillä, järjestämällä erilaisia kursseja ja ryhmätoimintoja.

Kuten NIPA-hankkeenkin suunnitteluvaiheessa todettiin, myös Farik korosti verkostojen sekä suomen kielen taidon puutetta maahanmuuttajien suurimpina kotoutumisen haasteina.

NIPA-hankkeessa rakennettu tukipalvelumalli, joka pitää sisällään Luotsi-mentoritoiminnan mallin sekä alueellisen Palvelukartan, mahdollistaa näihin haasteisiin vastaamisen sekä maahanmuuttajien tukemisen kotoutumiskoulutuksen jälkeisessä kriittisessä nivelvaiheessa. Luodun mallin avulla voidaan pitkällä tähtäimellä edesauttaa kotoutumiskoulutuksen suorittaneiden maahanmuuttajien kotoutumisprosessin jatkumista myös koulutuksen päätyttyä, parannetaan heidän työllisyysastettaan sekä ehkäistään pitkäaikaistyöttömyyttä ja syrjäytymistä työmarkkinoilta. Tukipalvelumallin osiot on mallinnettu niin, että niiden levittäminen myös muille alueille on mahdollista. Hankkeen raportit ja tulokset löytyvät Lahden ammattikorkeakoulun www.sivuilla TKI-toiminta. Nivelvaiheen palvelumalli kotoutumisen tueksi (NIPA) -hanke päättyi 31.10.2018.

Lähteet

Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Helsinki: Helsinki University Press. Teoksessa Martikainen, T., Saukkonen, P., & Säävälä, M. (220-244).

Häkkinen, S. 2016. Kotoutumiskoulutus osana kotoutumisprosessia - Maahanmuuttajien omia kokemuksia. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma, Kasvatustieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/50124/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201606062927.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2018. Nivelvaiheen palvelumalli kotoutumisen tueksi (NIPA) –hanke. [Viitattu 28.10.2018]. Saatavissa: <https://www.lamk.fi/fi/hanke/nipa-nivelvaiheen-palvelumalli-kotoutumisen-tueksi>

Opetushallitus. 2012. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. Helsinki: Opetushallitus. Opetushallitus määräykset ja ohjeet 2012:1. [Viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: https://www.oph.fi/download/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf

Päijät-Hämeen liitto. 2015. Päijät-Hämeen maahanmuutto-ohjelma 2016-2020. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <http://www.paijat-hame.fi/wp-content/uploads/2016/04/Maahanmuutto-ohjelma2016-2020.pdf>.

Salonen, A. 2016. Maahanmuuttajat Hämeessä - Kotoutuminen ja koulutus. Hämeen ELY-keskus. [Viitattu 21.10.2018]. Saatavissa: <https://www.avi.fi/documents/10191/5266198/H%C3%A4meenlinna+maahanmuut+ja+amm+koulutus++13+4+2016.pdf/bb594c54-aa02-4d8e-9515-75c0d9ef9d8d>

Schubert, C. 2013. Kotoutumisen psykologiaa. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S. & Säävälä, M. (toim.) Olemme muuttaneet -ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto, 63–76.

Suomen Mielenterveysseura. 2015. Maahanmuutto on iso elämänmuutos. [Viitattu 21.10.2018]. Saatavissa: <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/maahanmuutto-iso-el%C3%A4m%C3%A4nmuutos>

Tilastokeskus. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. [Viitattu 28.10.2018]. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Valtion kotouttamisohjelma 2016-2019. Helsinki: Valtioneuvosto. [Viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: http://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/2132296/Valtion_kotouttamisohjelma_vuosille_2016-2019.pdf/70415e54-52cd-4acb-bd76-d411f0dc5b94

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Maahanmuuttajabarometri 2012. Loppuraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 11/2013. [Viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: <http://docplayer.fi/4570376-Tem-raportteja-11-2013-maahanmuuttajabarometri-2012.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Kotouttaminen.fi – verkkosivusto. [Viitattu 31.10.2018]. Saatavissa: <https://kotouttaminen.fi/maahanmuutto-kasvaa-ja-monipuolistuu>

Jukka-Pekka Somera & Tarja Kuula

Naapurit -hanke kehitysvammaisten henkilöiden yhteisöllisyyttä ja osallisuutta lisäämässä

Tässä vuoden 2018 alussa alkaneessa ja vuoden 2020 huhtikuussa päättyvässä Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän perhe- ja sosiaalipalveluiden, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksote), Lahden ammattikorkeakoulun ja Saimaan ammattikorkeakoulun yhteisessä valtakunnallisessa ESR-hankkeessa halutaan kehittää Lahden ja Lappeenrannan kaupungeissa käyttöön otettua sosiaalisen isännöitsijän toimintamallia tuetusti asuvien päijäthämäläisten ja eteläkarjalaisten lievästi kehitysvammaisten henkilöiden asumisratkaisuihin. Taustalla on YK:n vammaissopimus (Suomen YK-liitto 2015), jonka mukaan kaikilla on yhtäläinen oikeus päättää omasta asumisestaan sekä valtioneuvoston tavoite lakkauttaa laitosasuminen vuoteen 2020 mennessä (STM 2016). Tavoitteena hankkeessa on kehittää tuetun asumisen piirissä asuvien henkilöiden vapaa-ajan osallisuutta kehittämällä toimintamalleja, jotka lisäävät asukkaiden keskinäistä yhteisöllisyyttä ja yhteiskunnallista osallisuutta. Lisäksi hankkeessa pilotoidaan Lahden ilta- ja viikonlopputoiminnan järjestämistä Mukkulan Olkkarissa, uudessa kohtaamispaikassa, jossa kehitetään kehitysvammaisten vertaisyhteisötoimintaa. Pilotti tukee Pitkäsén ym. (2015) näkemystä toimivasta hajatetun asumisen mallista, jossa erityisryhmien asuminen toteutetaan kotiin vietävän tuen turvin täysin erillisissä asunnoissa tai pienissä asunto-

ryhmissä tavallisessa asuntokannassa. Olkkari-toiminnalla lisätään tuetun asumisen toimivuutta, jonka malleihin kuuluvat lähistöllä sijaitsevat yhteistilat tai matalan kynnyksen toimintapisteet, joita asukkaat voivat halutessaan käyttää. Asukkailla tulee lisäksi olla hyvät mahdollisuudet käyttää alueen yleispalveluja (Pitkänen ym. 2015, 9).

Sosiaalisen isännöitsijän malli on alun perin lähtöisin brittiläisestä kansalaisjärjestöstä nimeltä KeyRing (KeyRing 2018), jonka pääajatuksena on tarjota tukea kaikkein haavoittuvaisimmassa asemassa oleville aikuisille siten, että laitosten työikäntöjen ehdoilla elämisen ja tähän liittyvän yhteiskunnasta eristytymisen sijaan, ihmiset voivat asua itsenäisesti, päättää omista asioistaan yksilöllisesti ja samalla saada tuntea kuuluvansa ympärillä olevaan yhteisöön. Tukea annetaan lähiympäristöön sisään pääsemisessä ja arkielämäntaitojen (esim. turvallisuus, ryhmäytyminen, terveyden edistäminen, vertaistuki, lähiympäristön palvelujen hyödyntäminen) opiskelussa sekä voimavarakeskeisyydessä. Isossa-Britanniassa tämä tapahtuu pääsääntöisesti siten, että vapaaehtoisesti alueella asuva henkilö on osa-aikaisesti (noin 15 h viikossa) tukea tarvitsevien käytettävissä pientä tunti-korvausta vastaan eli osa-aikaisena työntekijänä. Lahden ja Lappeenrannan alueella toimivat sosiaaliset isännöitsijät toimivat vapaaehtoisesti

keskimäärin seitsemän tunnin viikkotyöpanoksella. Tämä artikkeli kuvaa Lahdessa kehitettyä sosiaalisen isännöitsijän ja tuetun asumisen mallia sekä mukana työskentelevien palkattujen tukiohjaajien ja erityisesti asukkaiden itsensä nostamia ajatuksia asumispalvelun ja sosiaalisen isännöitsijän mallin kehittämiseksi.

Aineisto ja kehittämismenetelmät selvityksen taustalla

Tuetun asumisen palveluiden piirissä asuvat kehitysvammaiset ihmiset asuvat Lahdessa omissa asunnoissaan tavallisilla asuinalueilla ja käyttävät alueiden lähipalveluita. Lisäksi he saavat yksilöllisesti tukea omiin koteihinsa. Jokaisen asiakkaan kanssa tehdään oma palvelutarpeenarvointi, jonka perusteella arvioidaan tarvittava tuki ja sen määrä. Tuettua asumista on aloitettu kehittämään Lahden alueella vuonna 2014 ja resurssia tukiohjaajiin on lisätty siirtämällä palveluasumisen resursseja tuettuun asumiseen. Asunnot sijaitsevat eri puolilla Lahtea. Jokainen asukas on saanut itse määritellä oman asuinpaikkansa ja -ympäristönsä ja asumistoiveet ovat toteutuneet pääsääntöisesti hyvin. Mukkulan alueella asuu tällä hetkellä 27 asukasta ja lisäksi siellä on kaksi autetun asumisen yksikköä, joissa asuu yhteensä 58 asukasta sekä ohjatun asumisen yksikkö, jossa asuu 25 asukasta.

Poikkileikkauksena Päijät-Hämeen maakunnan kehitysvammaisten asumispalveluissa asui aineiston keruun aikana huhtikuussa 2018 yhteensä 498 ihmistä, joista naisia oli 214 (43 %) ja miehiä 284 (57 %). Tuetun asumisen palveluissa oli 108 asukasta (21,7 % kaikista asumispalveluissa asuvista), joista naisia oli noin 41 % ja miehiä 59 %. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2018)

Tämän artikkelin sisältö pohjautuu pääosin hankkeen nykytilan ja palvelutarpeen arviointiraportin aineistosta, jonka keräämiseen osallistui

Lahden ammattikorkeakoulun vuonna 2017 aloittaneet sosionomiopiskelijat. (Naapurit-hankkeen haastatteluraportti 2018) Opiskelijat haastattelivat parityönä kuutta mies- ja neljää naisasukasta osana vapaa-ajan ohjaustarpeen palveluohjauskar-toitusta yksilö- ja ryhmäohjauksen opintojaksolla maalisi-huhtikuun aikana 2018. Samanaikaisesti opiskelijat onnistuivat rajatussa ajassa haastattelemaan kolmea tuetun asumisen palkattua ohjaajaa sekä yhtä vapaa-ajan ohjaajaa sekä toista Lahdes-sa tällä hetkellä toimivista sosiaalisista isännöitsijöistä toiminnan kehittämiseksi. Kartoitukset toteutettiin yhteistyössä vammaispalvelujen kanssa ammattieettisiä sääntöjä noudattaen.

Sosiaalinen isännöitsijä osallisuuden ja yhteisöllisyyden mahdollistajana

Sosiaalisia isännöitsijöitä oli Lahdessa artikkelin kirjoittamisen aikaan yksi, toinen oli juuri siirtynyt toisiin tehtäviin ja yhtä oltiin juuri rekrytoimassa. Kummatkin isännöitsijät olivat Lahden ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita, jotka avustivat asukkaita vapaaehtoisesti vähintään seitsemän viikkotunnin panoksella ja saivat vastineeksi asua kaupungin asunnoissa 60 % normaalihintaa pienemmällä vuokralla. Isännöitsijät myös opinnollistivat osan työstään eli heillä oli mahdollisuus tehdä osa työopinnoistaan työpanoksellaan. Isännöitsijät olivat miespuolisia, iältään nuoria ja yhdellä oli työtöystävä, joka myös osallistui toimintaan ja toimi kehitysvamma-alalla. Isännöitsijät auttoivat käytännön ongelmatilanteissa kuten esim. tietokoneiden toiminnassa, älypuhelimien käyttämisessä, lampun vaihtamisessa sekä ottivat asukkaita mukaan normaaliin viikkotoimintaan kuten urheilutapahtumiin, musiikki-iltoihin, kävelylenkeille, kahvilaan, ravintolaan jne. ja olivat puhelimella tavoitettavissa tarvittaessa iltaisin ja viikonloppuisin. Sosiaalinen

isännöitsijä pyrki myös toiminnassaan siihen, että asukkaat muodostaisivat omia ryhmiä, joissa he voivat yhdessä toteuttaa vapaa-ajan toimintaa. Tästä hyvänä esimerkkinä on miesporukka, joka käy yhdessä jääkiekko- ja jalkapallo-otteluissa. Palvelukartoitusten tekemisen aikaan isännöitsijätoiminta oli lähtenyt liikkeelle erittäin hyvin. Aika-ajoin isännöitsijä koki kuitenkin työn kuormittavuutta ja työn rajaaminen oli ajoittain haastavaa. Välillä tuli esiin päällekkäisyyttä sosiaalisen isännöitsijän ja tuetun asumisen ohjaajien työn välillä. Lisäksi isännöitsijä kaipasi enemmän taustatietoja asukkaista näiden kokonaistilanteen hahmottamisessa.

Asukkaiden näkemyksiä nykytilasta ja sosiaalisen isännöitsijän palvelumallista

Haastatellut viihtyivät hyvin kodeissaan, koska kaverit ja kauppa olivat lähellä. Asunnot ovat hyväkuntoisia, siistejä ja niiden sijaintiin ollaan tyytyväisiä, sillä ne ovat julkisen liikenteen väylien varrella. Haastateltavat kokivat, että tuetussa asumisessa elämä on vapaampaa, itsenäisempää ja mielekkäämpää kuin palveluasumisessa. Yksikään haastatelluista ei haluaisi vaihtaa nykyistä asumismuotoa.

Sosiaalinen isännöitsijä nähtiin matalan kynnyksen kanssakulkijana, jolle osa kertoi soittavansa ongelmatilanteissa mieluummin kuin omille vanhemmille tai muille läheisille. Asukkaiden kokemukset sosiaalisen isännöitsijän toiminnasta olivat pääsääntöisesti positiivisia. Sosiaalisen isännöitsijän tuki lisäsi turvallisuuden tunnetta asumisessa sekä siitä on ollut apua moninaisissa arjen tuen tarpeissa sekä kodinhuoltoon tai sosiaalisten suhteiden ylläpitoon tai vahvistamiseen liittyvissä kysymyksissä. Asukkaiden mielestä tukea voisi saada enemmänkin eli tarvetta sosiaalisen isännöitsijän palveluille olisi enemmän kuin sitä on tarjolla, ennen kaikkea ikääntyneiden asukkaiden mielestä olisi hyvä saa-

da sosiaalisen isännöitsijän läsnäoloa enemmän. Läkkäimmät asukkaat pitivät isännöitsijää nuorena iältään eivätkä siksi niin osallistuneet sosiaalisen kanssakäymiseen, haastattelijat taas pohtivat yhdessä naishaastateltavien kanssa siitä pitäisikö naisasiakkaille olla naispuolinen isännöitsijä, jonka kanssa voisi tehdä naisten juttuja. Kahden naisasukkaan osalta tuli ilmi kokemuksia muiden asuintalon asukkaiden häiriökäyttäytymisestä ja he toivoivat ratkaisua tähän. Yksi sosiaalisen isännöitsijän työtehtävistä voisikin olla juuri tiedon välittäjänä toimiminen tuetun asumisen ohjaajille tällaisissa asioissa, jotta niihin voitaisiin puuttua mahdollisimman nopeasti ja jotta ongelmat eivät kasautuisi liikaa.

Ohjaajien arvioita sosiaalisen isännöitsijän palvelumallista sekä itsenäisesti tuetusta asumisesta

Sosiaalisen isännöinnin toteuttamisesta tuetun asumisen henkilöstöltä, joiden pohjakoulutus oli joko sosionomi tai lähihoitaja, tuli sekä positiivista että kriittistä palautetta. Positiivisena asiana koettiin se, että asukkaat saivat lisää palvelua tuetun asumisen palvelun tueksi ja saavat sitä ”työvuorolistojen” ulkopuolella. Sosiaalisen isännöitsijän arvioitiin madaltavan kynnystä osallistua lähiyhteisön toimintaan ja siten laajentavan asukkaan elinpiiriä. Myös turvallisuuden tunteen koettiin lisääntyneen ja läheisten huolen asukkaista vähenevän. Kriittiki koski tiedon puutetta sosiaalisen isännöitsijän roolista tai työn sisällöstä ja mahdollisti väärinkäsityksiä odotuksista niitä palveluja kohtaan, joita isännöitsijä toteutti. Tuetun asumisen ohjaajat kokivat, että tämänkaltainen vapaaehtoistyön kautta saatava lisäpalvelu on tervetullutta heidän palveluaan tukevana elementtinä, mutta yhteistyötä ja tiedonkulkua tulisi kehittää, jotta välttyttäisiin päällekkäiseltä työltä. Tältä osin haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että ammatillisen tuen

ja vapaaehtoistyön tuen koordinaatio on olennaista, jotta tukimuotojen ominaispiirteet tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin ja niille annettaisiin tilaa muotoutua yhteisten asiakkaiden mielekkään arjen edistämiseksi. Vapaaehtoistyötä tehdään erilaisilla orientaatioilla, mutta motivaatio on sisäistä ja tekijän arvomaailman mukaista (Hynynen 2015).

Tuetun asumisen ohjaajat kokivat, että nykyisen mallin vahvuutena on se, että asukkailla riittää tarpeen mukaan aikaa myös keskusteluun. Asukkaat kohdataan tasa-arvoisina ja heidän kanssaan lähdetään liikkeelle ja ollaan muiden mukana tavallisissa arjen toiminnoissa. Asukkaita on tullut hyvää palautetta, joka tukee työntekijöiden käsitystä asiasta ja lisää työn mielekkyyttä. Ohjaajat kokevat työnsä monipuolisena eikä yhtään samanlaista päivää ole. Asukkaat ja työkaverit koetaan mielekkäinä. Joka päivä oppii uusia asioita ja haastavatkin asukkaat koetaan työtä rikastuttavina tekijöinä, kun voi yhdessä keksiä uusia tapoja ratkaista eteen tulevia ohjaustyön haasteita. Kehittämiskohteina koetaan kuitenkin yhteistyön kehittäminen sosiaalisen isännöitsijän kanssa. Lisäksi päihde-, mielenterveys- ja peliongelmiin ratkaisemiseen liittyvään osaamisen kehittämiseksi kaivataan lisää koulutusta samoin kuin asukkaiden rahatalouden mukanaan tuomaan haasteisiin.

Pohdintaa

Selvityksen pohjalta jatkokysymykseksi nousee miten huomioida eri sukupuolta olevat ja eri-ikäiset asukkaat? Onko sosiaalisen isännöitsijän koulutuksella, sukupuolella tai iällä merkitystä? Millainen määrä sosiaalisia isännöitsijä olisi riittävä? Mikä on sosiaalisen isännöitsijän rooli? Jos sosiaalisia isännöitsijöitä tarvitaan, miten sosiaalisen isännöinnin palvelut tulisi järjestää? Onko nykyinen malli, yhteistyö alueiden ammattikorkeakoulujen ja kuntayhtymien kanssa, kestävä tapa? Riittääkö isännöitsijän ohjeellinen viikkotyötuntimäärä 5 h

viikossa? Toisaalta sosiaalisten isännöitsijöiden tarve saattaa vähentyä, mikäli Olkkaritoiminta kehittyä vertaistuen avulla osallisuutta edistävaksi toiminnaksi. Parhaimmillaan Olkkari on kaikille avoin matalan kynnyksen ilta- ja viikonlopputoiminnan kohtaamispaikka, jossa samalla koulutetaan uusia vertaisisännöitsijöitä. Tavoitteena on vahvistaa asukkaiden omia voimavaroja ja kehittää heidän osaamistaan vertaisohjaamisessa. Samalla asukkaiden työelämävalmiudet kehittyvät, mikä saattaa mahdollistaa vakituiseen työllistymiseen. Vertaistuelle ja sosiaaliselle isännöinnille havaitaan selvityksen perusteella olevan selkeä tarve, lähinnä haasteeksi koetaan, kuinka sosiaalinen isännöinti, vertaistuki ja toisaalta ohjaajien antama tuki saadaan toimimaan keskenään. Miten mahdollistetaan vielä monipuolisemmin kehitysvammaisten aikuisten integrointia kohti yhteiskunnan vapaa-aikaan ja tavallisimpiin harrastuksiin tarjoaviin palveluihin, kuten urheiluseuroihin, kulttuurilaitoksiin ja -yhteisöihin sekä muihin kaupunkien osallisuutta edistäviin palveluihin?

Hankkeen jatkuminen

Seuraavaksi hankkeessa yhdessä kohderyhmän, läheisten sekä heidän kanssaan työskentelevien ohjaajien kanssa lähdetään etsimään ratkaisuja avun tarpeen mittarien kehittämiseen, entistä parempaan verkostoitumiseen lähialueen muiden toimijoiden, erityisesti 3. sektorin kanssa sekä digitaalisten työvälineiden mahdollisuuksien hyödyntämisen mallintamiseen asumisen tuen palveluissa. Lisäksi kokemusasiantuntijat pääsevät itse tuomaan omia näkökulmiaan henkilöstön kouluttamiseen asiakaslähtöisempien ratkaisujen kehittämisessä tuetun asumisen palveluissa. Olkkarin pilotointi jatkuu edelleen ja siitä tehtävää toimintamallia muokataan muotoon, joka on hyödynnettävissä mahdollisimman monipuolisesti erilaisten sosiaalialan asumis- ja palveluiden käytännön tuottamisessa.

Lähteet

Hynynen E.-T. 2015. Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä – vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä. Pro Gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, sosiaalityö. Tampere.

KeyRing 2018. [Viitattu 14.10.2018]. Saatavissa: <http://www.keyring.org/>

Somera, J-P. 2018. Naapurit -hankkeen haastatteluraportti.

Pitkänen, S., Törmä, S., Huotari, K. & Puumalainen, J. 2015. Joustavalla tuella tavalliseen asumiseen. Selvitys erityisryhmien hajautetun asumisen ratkaisusta. Helsinki: Ympäristöministeriö. Ympäristöministeriön julkaisuja 30:2015. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/159393>

Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä. Tilastotietoja tuetun asumisen asukkaista 2018.[Viitattu 19.10.2018].

STM. 2016.Laitoksesta yksilölliseen asumiseen. Kehitysvammaisten asumisen ohjelman toimeenpanon arviointi ja tehostettavat toimet vuosille 2016-2020, seurantaryhmän loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen YK-liitto. 2015. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

Helena Hatakka & Tarja Kempe-Hakkarainen

Autenttinen oppimisympäristö itseoivaltavan oppimisen välineenä

Olopite-hanketta (1.9.2015–31.8.2018) rahoitti Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja se toimi työttömiin kohtaamispaikkana sekä tarjosi työllistymistä tukevaa toimintaa työkäisille pitkään työttömänä olleille henkilöille. Olopite toimi myös sosionomiopiskelijoiden autenttisena oppimisympäristönä.

Hankkeen yhtenä tuloksena syntyi oppimisympäristömalli, joka tuo esiin niitä monipuolisia mahdollisuuksia oppimiseen, joita autenttinen oppimisympäristö on mahdollistanut eri toimijoille. Tässä artikkelissa tarkastellaan oppimisen mahdollisuuksia autenttisessa oppimisympäristössä opiskelijan näkökulmasta.

Oppimisympäristömallin kehittäminen

Muuttuvat toimintaympäristöt haastavat opettajuiden ja oppimisen. Koulutuksen tehtävänä on varmistaa, että työelämän todellisuus ja koulutussisällöt sekä -tavoitteet vastaavat toisiaan. Tulevaisuuden opettaja toimii monenlaisissa oppimisympäristöissä, jotka ovat entistä avoimempia tai yksilöllisempiä. Myös opettajan rooli muuttuu enemmän valmentajaksi, verkosto- ja yhteistyöosaajaksi. (Koukkari 2016.) Autenttisessa oppimisympäristössä oppiminen tarjoaa uudenlaisia kokemuksia opiskelijalle, työelämälle ja opettajalle. Oppiminen mahdollistuu tasavertaisessa yhteistyössä korkeakoulun ja työelämän kanssa. (Kelo ym. 2012, 5.)

Oppimisympäristömallin kehittäminen pohjautui Lahden ammattikorkeakoulun pedago-

giseen ohjelmaan ja uudistavaan oppimiseen, jossa keskeistä on yhteisöllinen kehittäminen ja toiminta (Pedagoginen ohjelma 2016–2018). Yhteisöllisessä kehittämisessä olivat opiskelijoiden lisäksi koko prosessin ajan Olopiteen työyhteisö, asiakkaat, opettajat ja opiskelijat. Sosionomiopiskelijoilta kerättiin palautetta palautelomakkeella, joka perustui autenttisen oppimisen elementteihin (Herrington ym. 2010). Palautteessa arvioitiin oppimista, toimintaa ja työtehtäviä sekä ohjausta ja arviointia.

Olopitetoimintaan osallistuivat alkuvaiheen sosionomiopiskelijat. Heiltä kerättiin palaute toukokuussa 2015, 2016 ja 2017. Palautetta saatiin neljältä opiskelijaryhmältä. Palautelomake täytettiin pienryhmäkeskustelun pohjalta. Palautteen analysoinnissa käytettiin teemoittelua ja teemat muodostuivat ensiksi autenttisen oppimisympäristön elementtien perusteella. Seuraavassa vaiheessa tehtiin käsitteellistä jäsennystä aikaisempien tutkimustulosten avulla. Analyysin lopuksi malliin nostettiin esiin oppimista mahdollistavia tekijöitä ja oppimisessa huomioitavia tekijöitä. Pedagoginen malli oppimisympäristöstä nimettiin itseoivaltavan oppimisen välineeksi.

Itseoivaltavan oppimisen malli

Itseoivaltavan oppimisen malli sai inspiraatiota Lonkan (2015) oivaltavasta oppimisesta. Lonkan mukaan (2015, 6) oivaltavassa oppimisessä yhdistyvät äly, luovuus ja tunne. Oivaltavassa

Opiskelija

- > Oikeat työelämän tehtävät ja tilanteet haastavat toimimaan totutun ympäristön ja mukavuusalueen ulkopuolella
- > Opiskelumotivaatio kasvaa peilaamalla työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja
- > Kokeileva oppiminen
- > Oppia oman ammattialan tietoja, taitoja ja asenteita
- > Oman käyttöteorian rakentaminen
- > Työelämätaitojen oppiminen; vuorovaikutustaidot, reflektio-taito, ohjausosaaminen, menetelmällinen osaaminen
- > Osaamisen jakaminen ja vahvuuksien hyödyntäminen
- > Omien näkökulmien ja ideoiden esiintuominen
- > Itseluottamuksen vahvistuminen
- > Itsearviointi
- > Vertaisarviointi

Huomioitavaa

- ! Roolin löytäminen
- ! Omien tavoitteiden asettaminen/vastuunotto omasta oppimisesta

Opettaja

- > Oppia uusia toimintatapoja ja näkemyksiä yhteisön eri toimijoilta
- > Laajentaa ja jakaa omaa asiantuntemusta
- > Käyttää pedagogisia menetelmiä, jotka tukevat oppimista oikeissa työelämän tilanteissa
- > Yhteiskehittäminen työyhteisön kanssa
- > Yhteisöllinen reflektio
- > Kokonaisvaltaisempi kuva opiskelijasta
- > Työelämäläheisyys

Huomioitavaa

- ! Oppiminen tarvitsee aikaa, ohjausta ja tukea
- ! Työyhteisön riittävä perehdytys
- ! Selkeiden tehtävien ja roolien keskusteleminen työyhteisön kanssa
- ! Motivointi
- ! Teorian ja käytännön välinen yhteys
- ! Opiskelijan lähtötaso ja sosiokonstruktivistinen ohjaus

Työyhteisö

- > Tiedostava tekeminen
- > Erilaisten toimintatapojen ja näkemysten välittäminen
- > Osaamisen jakaminen ja laajentaminen
- > Työn kehittäminen
- > Hiljaisen tiedon jakaminen
- > Yhteistyö oppimistehtävien ja -tilanteiden suunnittelussa ja oppimistilanteiden organisoinnissa
- > Tehdä näkyväksi ajatus- ja työskentelyprosesseja
- > Olla peilinä osaamisen ja asiantuntijuuden kehitysvaiheissa
- > Oppimisprosessin arvioinnissa/kehittämisessä mukana olo
- > Yhteisöllinen reflektio

Huomioitavaa

- ! Ohjaus ja tuki
- ! Riittävä perehdyttäminen
- ! Selkeät tehtävät
- ! Ajankäyttö ja aikataulutus

Asiakas

- > Opiskelijoiden erilaisuus on rikkaus
- > Lisääntynyt ihmistuntemus
- > Monipuoliset sosiaaliset kontaktit
- > Yhteinen jakaminen
- > Vertaistuki ja vertaisuuden kokeminen
- > Omien vahvuuksien hyödyntäminen
- > Oman osaamisen jakaminen
- > Elämän esimerkkejä mm. opiskelu/urapoluista
- > Yrittämisiä ja onnistumisia



Kuva 1. Autenttinen oppimisympäristö itseoivaltavan oppimisen välineenä (Kuva: Anna Aalto).

oppimisessa on mukana uutuuden elementti eli oivaltavan oppimisen lähtökohta ei ole valmiit vastaukset (Lonka 2015, 202). Oivaltavassa oppimisessa pyritään yhdistelemään erilaisia näkökulmia ja luomaan vuorovaikutuksessa erilaista yhteistä oppimista (Lonka 2015, 204). Tapanin ja Sinkkosen (2017, 35) mukaan autenttisessa oppimisessa henkilökohtaiset merkitykselliset kokemukset sekä mahdollisuus harjoitella ja käyttää opittuja tietoja ja taitoja oikeissa työelämän tilanteissa ovat keskeisiä tekijöitä.

Tässä mallissa oppimisympäristöä tarkasteltiin neljästä eri näkökulmasta: opiskelijan, opettajan, työyhteisön ja asiakkaan näkökulmasta. Kaikki neljä tahoa ovat toimineet mallin sisällön tuottajina. Malli tuo esiin paljon mahdollisuuksia oppimiseen eri toimijoiden näkökulmasta. Mutta huomattiin myös, että oppiminen vaatii monien pedagogisten asioiden huomioimista. Oppiminen ei tapahdu itsestään eikä hetkessä. Seuraavaksi tarkastellaan millaisia mahdollisuuksia malli tuo esiin opiskelijan oppimisen näkökulmasta.

Autenttisen oppimisympäristön mahdollisuudet opiskelijan oppimisen edistäjänä

Opiskelijan näkökulmasta autenttinen oppiminen mahdollistaa työelämätaitojen oppimisen oikeissa työelämän tehtävissä ja tilanteissa, haastaen opiskelijan toimimaan totutun oppimisympäristön ja oman mukavuusalueen ulkopuolella. Tällöin oppimisessa korostuu Tapanin ja Sinkkosen (2017, 35) esille tuomat opiskelijan osallisuus ja toimijuus sekä niiden tukeminen. Olopiteellä opiskelijan osallisuutta ja toimijuutta tuettiin kannustamalla ja rohkaisemalla häntä omien näkökulmien ja ideoiden esiintuomiseen, osaamisen jakamiseen ja vahvuuksien hyödyn-

tämiseen. Lisäksi malli korostaa vertaisryhmän merkitystä toiminnassa, reflektiossa ja arvioinnissa. Nämä ovat osa reflektiivistä toimintaotetta, joka auttaa opiskelijaa ymmärtämään omaan minuuttaan ja itseään oppijana. (Tapani & Sinkkonen 2017, 35)

Opettaja voi tukea opiskelijan oppimista autenttisessa oppimisympäristössä valitsemalla ja käyttämällä sellaisia pedagogisia menetelmiä, jotka tukevat opiskelijan oppimista oikeissa työelämän tilanteissa. Autenttisessa oppimisympäristössä osallistava pedagogiikka on keskeinen opettajan työtä ohjaava tekijä. Tällöin oppijan oma toiminta, mutta myös toiminta muiden kanssa on oppimisen ytimessä. (Tapani & Sinkkonen 2017, 35.) Pedagogista yhteiskehittämistä ja yhteisöllistä reflektiota työyhteisön kanssa tarvitaan, jotta opiskelija löytää paikkansa työyhteisössä ja pääsee toimimaan omana itsenään mahdollisimman aidosti ja omia vahvuuksiaan hyödyntäen. Oppimisen tukeminen autenttisessa oppimisympäristössä vaatii opettajalta herkkyyttä ja ammattitaitoa ottaa huomioon opiskelijan ammatillisen kehityksen vaihe. Ammatillisen kehityksen alkuvaiheessa olevalle opiskelijalle on ominaista keskittyminen itseensä ja riippuvuus opettajasta sekä työyhteisöstä. Opiskelija voi olla myös ahdistunut omasta roolistaan ja kyvyistään työyhteisön jäsenenä. (Tiuraniemi 2002, 28.)

Olopite-hankeessa kehitetyssä oppimisympäristömallissa työyhteisön rooli opiskelijan oppimisen edistämisessä opettajan rinnalla oli keskeinen. Työyhteisö välitti opiskelijoille erilaisia toimintatapoja ja näkemyksiä sekä teki yhteistyötä opettajan kanssa erilaisten oppimistehtävien ja -tilanteiden suunnittelussa ja organisoinnissa. Työntekijät tekivät opiskelijoille näkyväksi myös erilaisia ajatus- ja työskentelyprosesseja asiakastilanteisiin. Lisäksi työyhteisö

toimi peilinä opiskelijoiden osaamisen ja ammatillisen kehityksen prosesseissa. Näin ollen työyhteisön rooli erilaisten oppimista edistävien tilanteiden luomisessa ja osoittamisessa oli tärkeä. Nämä tilanteet voidaan nähdä ammatillista osaamista, yhteisöllistä tiedon jakamista, reflektointia ja ohjaamista palvelevina oppimisen paikkoina. (Tapani & Sinkkonen 2017, 44–45.) Huomioitavaa on, että työyhteisön kanssa tulee yhdessä tehdä näkyväksi ja tiedostaa se, miten erilaisista kohtaamisista tulee oppimistilanteita ja miten yhteisön hiljainen tieto saadaan jaettua.

Asiakkaan merkitys opiskelijan oppimisen edistämisessä on ollut myös merkittävä. Ilman aitoja, oikeita asiakkaita opiskelijat eivät olisi päässeet harjoittelemaan omia vuorovaikutus- ja ohjaustaitojaan. Aidot asiakastilanteet mahdollistivat opiskelijoille opettavia kokemuksia ohjaustilanteista, sillä kohtaamiset ja tilanteet eivät ole ennakoitavissa. Koska kaikkia asiakas- ja oppimistilanteita ei voitu muotoilla valmiiksi, eikä antaa valmiita malleja, miten toimia, opiskelijat ovat joutuneet epämukavuusalueelle ja siten haastamaan itseään oppijana erilaisissa tilanteissa.

Lopuksi

Itseoivaltavaa oppimista tukeva oppimisympäristö on Olopiste-hankkeen aikana osoittautunut oppimisen tilaksi, joka mahdollistaa sosionomiopiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisen ja asiantuntijaksi kasvamisen heti opintojen alusta asti. (Kangastie 2018)

Tapani ja Sinkkonen (2017, 45) toteavat, että opettajan toiminta edistää tai estää autenttisen oppimisen toteutumista. Opettaja tarvitsee avukseen sekä työ- että opiskelijayhteisön tuen. Olopitehankkeen aikana oppimisympäristön kehittämistyössä huomattiin, että autenttisen oppimisen toteutumista edisti yhteinen opiskelijoiden, työyhteisön sekä joissain määrin myös asiakkaiden toiminta.

Autenttisen oppimisympäristön kehittämisessä opettaja ei voi yksin olla keskeisessä roolissa vaan se on parhaimmillaan jokaisen toimijan vahvuuksia hyödyntävää yhteistyötä. Kehittäminen vaatii jokaiselta avointa mieltä, innostuneisuutta, kumppanuutta ja rohkeutta.

Syntynyt itseoivaltavan oppimisen mallia voidaan käyttää reflektion välineenä, nostamalla esiin mallissa olevia asioita. Mallissa olevista asioista voi muodostaa itselleen kysymyksiä ja peilata niiden avulla omia minäpystyvyyssuskomuksia erilaisissa oppimistilanteissa. Näin opiskelija tulee tietoisemmaksi omasta oppimisprosessistaan ja itsestään oppijana. Tärkeimmäksi havainnoksi Olopiste-hankkeessa nousi opiskelijan oppimisen näkökulmasta se, että opiskelijan yksilöllisen kasvun ja oppimisen tukeminen vaatii aikaa ja tukea. Aika ja tuki ovat ohjauksen ja oppimisen tärkeimmät kulmakivet autenttisessa oppimisympäristössä. Läsnäolo hetkessä on kohtaamisessa vauvauttava voimavara.

Lähteet

Herrington, J., Reeves, T. C. & Oliver, R. 2010. A guide to Authentic Learning. New York: Routledge.

Kangastie, H. 2018. Työelämäläheinen oppimisen tila – oppimista koulutuksen ja työelämän rajat ylittävässä toiminnassa. [Viitattu 10.10.2018]. Saatavissa: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=6b0b2e07-25d7-4763-9c92-bc638a4e99ac>

Kelo, M., Haapasalmi, P., Luukkanen, M. & Saloheimo, T. 2012. Kohti työelämäläheistä oppimista. Työelämäyhteistyön kehittämishaasteet terveys- ja hoitoalalla. [Viitattu 12.10.2018]. Saatavissa: https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/AATOS/PDF/AATOS_4-12_Kohti_tyoelamalah_.pdf

Koukkari, M. 2016. Inklusiivinen oppimisympäristö – Osallisuutta parhaimmillaan. ePOOKI. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut.

Lahden ammattikorkeakoulu 2015. Pedagoginen ohjelma 2016-2018. [Viitattu 10.10.2018]. Saatavissa: <https://lamkfi.sharepoint.com/sites/intranet/Strategia%20dokumentit/Pedagoginen%20ohjelma.pdf#search=pedagoginen%20ohjelma>

Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. Keuruu: Otava.

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus.

Tapani, A. & Sinkkonen, M. 2017. Uudenlainen YAMK-opettaja -sanansaattaja vai innovaatioevankelista. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. 4, 32-47.

Tiuraniemi, J. 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. Taitavan toiminnan psykologia. Turku: Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja. 165 - 195.

Marja Kiijärvi-Pihkala, Mari Lampinen & Maija-Leena Pusa

Tuetusti töihin

Ulkomaalaistaustaisten työllisyystilanne on kaikilla mittareilla mitattuna huonompi kuin kantaväestön tilanne. Päijät-Hämeessä ulkomaalaisen väestön työttömyysaste oli kesäkuussa 2015 49 % ja Lahdessa 57 %, samaan aikaan kaikkien työttömien osuus työvoimasta oli 16 % (Päijät-Hämeen liitto 2016). Nopeaan työllistymiseen tähdätään mm. erilaisilla koulutusudistuksilla, joilla on ensistään lisätty työelämäyhteistyötä jo opintojen aikana. On kuitenkin olemassa ryhmiä, joille nopea työllistyminen ei ole realistinen ratkaisu. Nämä ihmiset tarvitsevat erityistä tukea jo koto-koulutuksen aikana. Mahdollinen ammatillinen koulutus ja pysyvä työpaikka on vielä todella pitkän matkan päässä.

Ossi2-hanke työllistymisen tukena

Lahden ammattikorkeakoulu ja Koulutuskeskus Salpaus toteuttavat Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Ossi2 – Osaajat töihin -hanketta (Ossi2 - Employing Immigrants). Tavoitteena on edistää maahanmuuttajien työllistymistä Päijät-Hämeen alueella. Hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä alueen työnantajien ja oppilaitosten kanssa.

Hankkeen ensisijainen kohderyhmä ovat vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat maahanmuuttajat, joiden työllistymisen esteenä ovat olleet vajavaiset tiedot suomalaisesta työ-kulttuurista ja/tai työelämän käytänteistä, ammatillisen kielitaidon puute tai se, ettei heidän aiemmin hankittua osaamistaan ole tunnistettu riittävällä tavalla.

Hankkeen kohderyhmä on hyvin heterogeeninen kattaen työttömät työnhakijat mutta myös sekä kotoutumiskoulutuksessa, ammatillisessa että korkeakoulussa opiskelevat maahanmuuttajat, joilla on riski jäädä työttömäksi tai jotka eivät tiedä, mihin suuntautuisivat koulutuksen jälkeen. Erityisen haastava ryhmä ovat sellaiset maahanmuuttajat, jotka voivat pudota koulutuspolulta jo kotoutumiskoulutuksen aikana.

Pilottikoulutus

Hankkeessa pilotoitiin keväällä 2018 uudenlaisen koulutusmalli sellaisille maahanmuuttajille, joiden kotoutumiskoulutuspolku ei ole edennyt suunnitellulla tavalla. Tällaisten oppijoiden määrän on alueella havaittu kasvavan turvapaikanhakijoiden ja kiintiöpakolaisten määrän kasvaessa. Päijät-Hämeen alueelle on muuttanut ja muuttaa yhä edelleen sekä turvapaikanhakijoita että EU:n sisäisinä siirtoina kiintiöpakolaisia. Osalla heistä oppimisvalmiudet ja elämäntilanne edellyttävät kohdennettuja tuki- ja ohjauspalveluja. Syitä opiskelun haasteellisuuteen on paljon, esim. harjaantumattomuus opiskeluun ja kielen oppimiseen, oppimisvaikeudet sekä hyvin monenlaiset traumaperäiset haasteet. Edetäkseen kotoutumispolullaan he tarvitsevat erityistä tukea.

Kotoutumiskoulutuksissa järjestetään kyllä ns. hitaan polun koulutusta, mutta kaikille tämäkään ei ole ratkaisu. Tarvitaan tehostettua ohjausta, erilaisia opetusmenetelmiä, toiminnallisuutta ja motivointia. Tähän tarpeeseen pyrittiin koulutuspoluissa löytämään uusi koulutusmalli.



Kuva 1: Ossi2-projekti edistää maahanmuuttajien työllistymistä. (Kuva:Shutterstock 2018).

3 + 2 malli

Koulutuspilotti toteutettiin Koulutuskeskus Salpauksessa Lahdessa 12.2.–1.6.2018. Koulutuspilottiin osallistui TE-toimiston ohjaamana 17 opiskelijaa, joista suurin osa oli päättänyt joulukuussa 2017 hitaan polun moduulin 2, mutta eivät olleet saavuttaneet taitotasoa, jolla olisivat voineet siirtyä moduulille 3.

Koulutus alkoi 6 viikon jaksolla, jonka aikana opiskeltiin suomen kieltä ja työelämätaitoja. Lähiopetusta oli 6 tuntia neljänä päivänä viikossa, etäopetusta yhtenä päivänä. Tämän jälkeen seurasi 8 viikon työelämäjakso mallilla 3+2: maanantai, tiistai ja keskiviikko työskenneltiin työpaikalla, torstai ja perjantai osallistuttiin opetukseen Salpauksessa. Kokonaisuus päättyi 2 viikon lähiopetusjaksoon.

Kaikkiaan koulutus sisälsi suomen kieltä ja työelämätaitoja 324 tuntia. Koulutuksessa opiskeltiin työelämän suomea ja suomalaisen

työkulttuurin perusasioita. Mahdollisimman toiminnallinen ja tilannelähtöinen kielen opetus oli koko ajan integroituna sisältöjen opetukseen ja painopiste oli juuri työelämään ja eri ammatteihin ja ammatillisiin opintoihin tutustumisessa ja sitä kautta tulevaisuuden suunnittelussa ja oman sisäisen motivaation kasvattamisessa. Koulutukseen sisältyi runsaasti henkilökohtaista ohjausta, jatkopolkujen suunnittelua ja omien tavoitteiden selkiyttämistä. Samalla pyrittiin vahvistamaan opiskeluvälmiuksia ja tekemään osaamisen tunnistamista sekä tukemaan kotoutumisprosessia. Toteutuksesta vastasivat kaksi Koulutuskeskus Salpauksen maahanmuuttajakoulutuksen ohjaavaa opettajaa sekä yksi suomen kielen opettaja. Koulutuksen pitkä kesto ja opettajien jatkuva kontakti opiskelijoihin mahdollisti vuorovaikutuksellisen ja opiskelijälähtöisen ohjauksen.

Kuva 2: 3+2 mallissa työpaikalla ja oppilaitoksessa oppiminen muodostavat tiiviin kokonaisuuden. (Kuva: Shutterstock 2018)



Lähtötilanne

Lähtötilanteessa suurin osa opiskelijoista oli kaikilla kielitaidon osa-alueilla taitotasolla A1.3. Kohderyhmälle ei siten ollut tarjolla luontevaa jatkoa kotoutumiskoulutuksissa. Kohderyhmä oli varsin heterogeeninen (kulttuuri-, koulutus- ja ikätaustat sekä hyvin vaihteleva kielitaito). Ryhmän ikäjakama oli 19–54. Eri äidinkieliä oli ryhmässä 7. Yhteistä opiskelijoille oli, että kaikilla oli opiskeluvalmiuksissa erilaisia puutteita. Suuri osa ryhmäläisistä oli myös vaikeassa elämäntilanteessa ja hankalassa kotoutumisen vaiheessa. Erilaisia oppimiseen vaikuttavia vaikeuksia (muistiongelmia, keskittymisvaikeuksia, puutteita

ta kognitiivisissa taidoissa, masennusta ja monia traumaperäisiä ongelmia) oli monilla, mutta niiden selvittämiseen ei ollut saatavilla keinoja tai osaamista tämän kohderyhmän kielitaitotasolle: Oppimisvaikeuksia selvittävät testausmenetelmät alueella edellyttävät vähintään taitotasoa A2.2. Tässä koulutuksessa voitiin ainoastaan kirjata havaintoja. Tälle kohderyhmälle perinteinen, funktionaalinenkaan luokkamuotoinen ja kokopäiväinen opiskelu kotoutumiskoulutuksessa ei ole toimiva vaihtoehto. Opiskeluvalmiudet eivät myöskään riitä sellaiseen itsenäiseen opiskeluun, jota uusi kotoutumiskoulutuksen malli heiltä edellyttää.

Suurimmalla osalla pilottikoulutukseen osallistuneista omat tulevaisuuden tavoitteet olivat joko kokonaan puutteellisia tai täysin epärealistisia. Myöskään Suomen työelämän odotuksista tai vaatimuksista ei ollut realistista kuvaa. Näin ollen motivaatio esimerkiksi oman koulutuspolun suunnitteluun ja kielen oppimiseen oli myös vajavaista.

Pilotin tuloksia

Huolimatta ryhmäläisten haastavasta lähtötilanteesta, koulutuksen tavoitteet saavutettiin hyvin. Sekä kielitaito, opiskelu- ja työelämävalmiudet että tulevaisuuden tavoitteet kehittyivät kaikilla opiskelijoilla ainakin jossain määrin. Monilla opiskelijoilla lisäantyi koulutuksen aikana ymmärrys kotoutumisprosessista ja siitä, missä vaiheessa prosessia ovat itse tällä hetkellä. Tämä tuki voimaantumista ja mahdollisti tulevaisuuden suunnittelua tavalla, joka ei vielä ennen koulutusta olisi ollut mahdollista.

Kaikilla osa-alueilla taitotason A2.1 saavutti koulutuksen loppuun mennessä 11 opiskelijaa, yksi saavutti kaikilla osa-alueilla tason A2.2. Näin ollen kymmentä opiskelijaa voitiin suositella seuraavaksi hitaalle moduulille 3 ja VALMA-koulutukseen haki kaksi opiskelijaa. Tämän lisäksi kolmella kielitaito ja ammatilliset suunnitelmat mahdollistivat nyt jo hakeutumisen maahanmuuttajien ammatillisiin koulutuksiin (MAO). Yhdelle opiskelijalle tehtiin hakemus Kiipulasaatiön valmentavaan koulutukseen (VALMA) ja toisena vaihtoehtona hänelle suositellaan jotain toiminnallista työpapaa tai tuettua / kuntouttavaa työtoimintaa.

Miten tuloksiin päästiin

Hyvin tuloksiin vaikutti monta asiaa. Opiskelijat pitivät 3+2 -mallin tarjoamasta tuesta työelämäjakson aikana. Opiskelijat kokivat, että näin työssäoppiminen vieraalla kielellä ei käynyt liian raskaaksi ja lähipäivinä koulusta sai tukea ja toisenlaista harjoitusta kielitaidon kehittämiseen. Merkittävää oli mahdollisuus tavata opettajia ja saada henkilökohtaista ohjausta harjoittelujakson aikana. Monille työelämäjakson suorittaminen olisi todennäköisesti jäänyt kesken, ellei opiskelijan tilannetta olisi pystytty seuraamaan viikoittain ja siten reagoitu erilaisiin haasteisiin välittömästi. Suurin osa opiskelijoista suoritti koko harjoittelujakson yhdessä paikassa. Josain tapauksissa paikkaa vaihdettiin joko opiskelijan tai työnantajan toiveesta. Työnantajan toiveesta tapahtuneet vaihdokset johtuivat joko opiskelijan liian heikosta kielitaidosta tai työelämävalmiuksien puutteellisuudesta. Opiskelijan toiveesta tapahtuneet vaihdokset johtuivat vääränlaisista odotuksista liittyen työnkuvaan tai työympäristöön.

Koulutuksen aikana menttiin monia askeleita eteenpäin, mutta matka työelämään on kuitenkin monilla vielä hyvin pitkä. Se vaatii normaalin kotoutumispolun lisäksi vielä runsaasti ohjaus- ja tukitoimia, henkilökohtaisten elämäntilanteiden selkiytymistä, kotoutumisprosessin etenemistä sekä kielitaidon karttumista. Tällainen koulutusmalli, jossa fokus on koko ajan työelämässä, motivoi aikuisia oppijoita jo kotoutumispolun varhaisessa vaiheessa, vaikka monet teemat ovatkin kielellisesti haastavia.

Eritystä tukea tarvitseva maahanmuuttaja haastaa systeemin

On pidetty tärkeänä, että myös erityistä tukea tarvitsevien ryhmien polkuja työhön tulisi tukea, vaikka se saattaisikin viedä aikaa ja vaatisi kannattelua ja motivointia (Tarnanen & Pöyhönen 2011). Kotoutumista edistäviä palveluja ei kuitenkaan ole riittävästi järjestetty niille kohderyhmille, jotka ovat työvoiman ulkopuolella ja tarvitsevat vahvaa tukea työmarkkinoille päästäkseen (Eronen ym. 2014, 70). Tarvetta näyttäisi edelleen olevan esimerkiksi pitkäkestoisemmalle kielikoulutukselle ja kielitaidon karttumista tukevien opintojen kehittämistä mm. osana ammatillisen kuntoutuksen palveluita (Buchert & Vuorento

2012) sekä luku- ja kirjoitustaidon opetuksen ja muiden opiskeluvalmiuksia edistävien opintojen vahvistamista jo vastaanottokeskuksessa (Sandberg & Stordell 2016).

Toisaalta on kuitenkin muistutettu, että kaikki maahan muuttavat ihmiset eivät tule kotoutumaan siten, että he löytäisivät paikkansa työelämästä. Kotoutumispolut ovat yksilöllisiä ja ne vievät usein paljon aikaa niiden henkilöiden kohdalla, joilla on kohdennetun tuen tarvetta. Myös heillä tulee olla mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan ja olla osallisena suomalaisessa yhteiskunnassa (Ala-Kauhala ym. 2018, Sisäasiainministeriö 2013; Saukkonen 2016).

Lähteet

- Ala-Kauhaluoma M., Pitkänen S., Ohtonen J., Ramadan F., Hautamäki L., Vuorento M. & Rinne H. 2018. Monimenetelmäinen tutkimus kotouttamistoimenpiteiden toimivuudesta. Helsinki: Eduskunta. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2018. [Viitattu 21.10.2017]. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/trvj_1+2018.pdf
- Buchert, U. & Vuorento, M. 2012. Suomalaisten hyvinvointipalveluiden ammattilaisten näkemyksiä maahanmuuttajien ammatillisen ja mielenterveyskuntoutuksen haasteista ja ratkaisuista. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 81. 22-25 [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <http://hdl.handle.net/10138/37373>
- Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A. & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 16-26 [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>
- Päijät-Hämeen liitto. 2016. Päijät-Hämeen maahanmuutto-ohjelma 2016-2020. [Viitattu 21.10.2017]. Saatavissa: <https://www.lahti.fi/PalvelutSite/PerusopetusSite/Documents/Päijät-Hämeen%20maahanmuutto-ohjelma%202016-2020.FINAL.PDF>
- Sandberg, T. & Stordell, E. 2016. Vastaanottokeskuksissa toteutettu alkuvaiheen osaamisen tunnistaminen. Testipiste. 14-31. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: https://minedu.fi/documents/1410845/4240776/VOK-raportti_2016/86ea0123-d929-4aa6-b453-95ea1ec2dd7/VOK-raportti_2016.pdf
- Saukkonen, P. 2016. Mitä on kotoutuminen? Kvartti 4/2016. 60 – 72. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/mita-kotoutuminen>
- Sisäasiainministeriö. 2013. Maahanmuuton tulevaisuus. Työryhmän ehdotus. Helsinki: Sisäasiainministeriö. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79043/Maahanmuuton%20tulevaisuus%202020%20-%20ty%c3%b6ryhm%c3%a4n%20ehdotus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tarnanen, M., & Pöyhönen, S. 2011. Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. Puhe Ja Kieli. (4), 139-152. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <https://journal.fi/pk/article/view/4750>

Heli Lahtio

KOKOMA – Korkeakoulutetut maahanmuuttajat työelämään yrittäjäyysvalmiuksia vahvistamalla

Yksilön hyvinvoinnin ja toimeentulon sekä julkisen talouden tasapainon kannalta maahanmuuttajien työllisyys on tärkeää. Suomeen tulleista maahanmuuttajista suuri osa on työikäisiä, millä on suotuisa vaikutus suomalaisen väestön ikärakenteeseen. Työllistymisen kautta tällä on vaikutusta myös taloudelliseen huoltosuhteeseen. (Busk ym. 2016, 13-14 & Eronen ym. 2014, 9.) Maahanmuuttajat ovat erittäin heterogeeninen ryhmä ja heidän taustoissaan ja osaamisessaan on suuria vaihteluita (Eronen ym. 2014, 17; Aaltonen ym. 2015, 65.) Maahanmuuttajien ryhmään voi sisältyä työn perässä muuttaneita asiantuntijoita sekä kansainvälistä suojelua tarvitsevia pakolaisia perheidensä kanssa. (Eronen ym. 2014, 17.) Näillä taustatekijöillä on huomattava vaikutus maahanmuuttajien työllistymiseen sekä työurien etenemiseen. Vaikka maahanmuuttajat ovat keskenään erilaisia, yhdistää heitä kuitenkin suomalaistaustaisista poikkeavat kieli- ja kulttuuritaidot sekä verkostot (Aaltonen ym. 2015, 65).

Vuonna 2017 Suomen väestöstä ulkomaalaistaustaisia oli 384 123 eli 7 %. Eniten ulkomaalaistaustaisia asui Ahvenanmaalla (14,5 %) ja Uudellamaalla (13 %). Noin neljäsosa ulkomaalaistaustaisista asuu Helsingissä. (Tilastokeskus 2017.) Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisista 15–64-vuotiaista 24 prosentilla oli suoritettuna korkeintaan peruskoulu tai sitä vastaavat opinnot

kotimaassaan, kun vastaava osuus suomalaisistaustaisista oli 17 prosenttia. Toisen asteen tutkintoja ulkomaalaistaustaisilla oli puolestaan 42 prosentilla ja suomalaistaustaisilla 49 prosentilla. Korkea-asteen tutkintojen osuus oli molemmilla ryhmillä noin kolmannes. (Sutela & Larja 2015.) Suomessa vakinaisesti asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllisyysaste oli 60 prosenttia, kun se suomalaistaustaisilla oli 69 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisten heikompi työllistyminen selittyy suurelta osin ulkomaalaistaustaisten naisten heikompana työllistymisenä, joka puolestaan selittyy nuorten naisten varhaisena perheellistymisenä. (Larja & Sutela 2015, 72–74.)

Vuonna 2017 ulkomaalaistaustaisista työikäisiä oli 75 prosenttia, kun vastaava luku suomalaistaustaisista oli 61 prosenttia (Tilastokeskus 2018). Sutelan (2015) mukaan kaikista 15–64-vuotiaista työssäkäyvistä ulkomaalaistaustaiset muodostivat noin kuusi prosenttia toimien lähes kaikissa ammateissa melkein yhtä yleisesti kuin suomalaistaustaiset. Ulkomaalaistaustaiset kuitenkin toimivat suomalaistaustaisia enemmän työntekijäammateissa. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista ulkomaalaistaustaisista 19 prosenttia työskenteli työntekijäammateissa, kun vastaava luku suomalaistaustaisilla oli neljä prosenttia. (Sutela 2015, 84–93.) Kyhän (2011, 229) tutkimukseen osallistuneiden maahanmuut-

tajien ilmoittamista työsuhteista 40 prosenttia vastasi heidän lähtömaassaan hankkimaansa korkeakoulututkinnon tasoa ja koulutusala. Kuitenkin kolmannes näistä oli omaan koulutusalaan nähden alhaisempia tehtäviä. (Kyhä 2011, 229.) Myös määräaikaista työsuhteita ja osa-aikatyötä ulkomaalaistaustaisilla oli enemmän kuin suomalaistaustaisilla. (Sutela 2015, 84–93.)

Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään on usein hankalaa. Työllistymistä edesauttavat sujuva suomen kielen taito (Kyhä 2011, 229), korkea-asteen koulutus (Busk ym. 2016, 51), Suomessa vietetyn ajan pituus (Eronen ym. 2014, 18, 38; Busk ym. 2016, 37, 39) ja suomalaiset työelämäverkostot (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 35). Niemisen (2015, 130) tutkimukseen osallistuneet ulkomaalaistaustaiset pitivät suomen tai ruotsin kielitaidon puutetta tärkeimpänä työllistymisen esteenä. Myös yleisissä keskusteluissa kielitaitoa pidetään tärkeänä työllisyyttä edistävänä tekijänä. (Nieminen 2015, 130.) Suomea äidinkieltä vastaavalla tasolla puhuvat maahanmuuttajat työllistyvät yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset, kun taas keskitai alkeistason kielitaito näyttää vaikeuttavan työllistymistä (Larja & Sutela 2015, 82).

Korkea-asteen koulutus lisää molemmilla sukupuolilla sekä työllistymismahdollisuuksia että työuran pituutta verrattaessa alhaisempaan koulutustasoon (Busk ym. 2016, 51). Työllisyysaste ulkomaalaistaustaisilla miehillä verrattuna suomalaistaustaisiin miehiin on vain muutaman prosenttiyksikön heikompi ja vastaavan koulutuksen omaavat suomalais- ja ulkomaalaistaustaiset miehet työllistyvät lähes yhtä hyvin. (Larja & Sutela 2015, 75–82.) Ylemmän korkeakoulu-

tutkinnon tai tutkijakoulutuksen suorittaneilla työllisyys on viisi prosenttiyksikköä korkeampi verrattuna näitä alempiin tutkintotasoihin. Työllisyys kasvaa koulutusten jälkeen ja kasvu on sitä hitaampaa, mitä kauemmin koulutuksesta on kulunut. Työllisyystilanne on maahanmuuttajille selvästi parempi koulutusten, rekrytointikoulutusten sekä yrityskoulutusten jälkeen. Heti rekrytointi- ja yrityskoulutusten jälkeen työllistyy noin 45 prosenttia osallistujista. (Eronen ym. 2014, 3, 50–51.) Korkeakoulututkinto ei kuitenkaan yksinään takaa työllistymistä, koska ulkomailla hankittu korkeakoulututkinto ei välttämättä vastaa Suomen vaatimuksia (Kyhä 2011, 229). Maahanmuuttajien lähtömaassa kartuttamien taitojen ja tutkintojen hyödyntäminen Suomessa ei välttämättä ole yksinkertaista ja suoritettujen tutkintojen rinnastaminen suomalaisiin tutkintoihin ei ole ongelmatonta. Tutkinnon laatu voi olla työnantajalle epäselvä. Myöskään ulkomailla hankittu työkokemus ei välttämättä riitä Suomen työmarkkinoilla, koska työnantajien on havaittu arvostavan Suomessa hankittua työkokemusta. (Eronen ym. 2014, 16.)

Maahanmuuttajien työllisyys, samoin kuin sukupuolten väliset erot, paranevat kotimaassa vietetyn ajan pidentyessä (Eronen ym. 2014, 18, 38; Busk ym. 2016, 37, 39). Eronen ym. (2014) mukaan maassaoloaika on merkittävin työllisyyteen yhteydessä oleva ajallinen tekijä. Maassaoloajan merkitys on selvästi suurempi naisille kuin miehille. (Eronen ym. 2014, 38.) Miehillä työllisyyden todennäköisyys kasvaa jokaista maassa vietettyä vuotta kohti 4 prosenttia ja naisilla 7 prosenttia. Työura pitenee miehillä 11 kuukautta ja naisilla 9 kuukautta jokaista maassa asuttua vuotta kohti. (Busk ym. 2016, 58.)

Suomalaisten työelämäkontaktien puuttuminen on myös tekijä, joka alentaa ulkomaalais-

taustaisten työllistymismahdollisuuksia. Jotta maahanmuuttajat työllistyisivät, on tärkeää, että he saavat työelämäkontakteja ja -kokemusta sekä apua verkostojen luomiseen. Varhaisilla työelämäkontakteilla on työllistymistä selvästi parantava vaikutus. Myös maahanmuuttajien yrittäjyyttä tulisi vahvistaa, koska sillä voidaan tukea heidän pääsyä työmarkkinoille sekä hyödyntää heidän osaamistaan uusien työpaikkojen luomisessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 35–36.) Maahanmuuttajat suuntautuvatkin usein suomalaistaustaisia aktiivisemmin yrittäjyyteen. Tätä on selitetty muun muassa kulttuurisilla tekijöillä sekä olosuhteiden pakolla. Yrittäjyys voi olla ainoa mahdollisuus työllistyä, jos ulkomailla hankittua tutkintoa ei tunnisteta Suomessa tai puutteellinen kielitaito ja työnantajien ennakkoluulot estävät työllistymisen. (Sutela 2015, 85–86.) Maahanmuuttajille yrittäjyys on houkutteleva vaihtoehto, koska se koetaan usein hyvinvointia ja itsetuntoa parantavana vaihtoehtona. Yrittäjyyden kautta maahanmuuttajat saavat aktiivisen roolin yhteiskunnassa ja tuomalla markkinoille uusia tuotteita ja toimintatapoja, he pystyvät vaikuttamaan ympäristöönsä. (Aaltonen ym. 2015, 29, 66–68.) Työikäisistä suomalaistaustaiset ja ulkomaalaistaustaiset työskentelevät suunnilleen yhtä paljon yrittäjinä, mutta toimialoissa on vaihteluita. Ulkomaalaistaustaisista 24 prosenttia toimii majoitus- ja ravitsemusalaalla, kun sama toimiala suomalaisistaustaisten keskuudessa on 2 prosenttia. (Sutela 2015, 85–86.)

Verkostoituminen tukee kulttuuri- ja markkinatuntemuksen kehittymistä sekä integroitumista suomalaiseen yrittäjyhteisöön. Sekä muodolliset että epämuodolliset verkostot ovat tärkeitä kotoutumisen, luottamuksen rakentamisen sekä kulttuurin oppimisen kannalta. Maa-

hanmuuttajayrittäjät haluaisivat mielellään verkostoitua suomalaisten yrittäjien kanssa, koska he kokevat olevansa ennemminkin yrittäjiä kuin maahanmuuttajia. Avoimuus verkostosuhteissa vaatii kaikkien osapuolten välistä luottamusta, joka ei ole välttämättä helppoa, jos kieli- ja kulttuuritaustat eroavat toisistaan. Toisten yrittäjien kannustus ja tuki on tärkeää, koska muilta yrittäjiltä voi saada käytännön yrittäjäkokemusta sekä tukea liiketoimintaan. Maahanmuuttajat kaipaavat tukea etenkin kantaväestöön kuuluvilta yrittäjiltä, koska tällöin yhteisöllisyys kiinnittyisi nimenomaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja yrittäjyyteen. (Aaltonen ym. 2015, 29, 66–68.)

Erosen ym. (2014) mukaan maahanmuuttajille ei välttämättä ole kotoutumisajan päättymisen jälkeen tarjolla selkeitä palveluita, vaikka heidän kielitaitonsa voi olla puutteellista työllistymisen kannalta. Maahanmuuttajat tarvitsevat tukimuodon, joka auttaa heitä kartuttamaan työkokemusta sekä kehittämään työhön liittyvää kielitaitoa. Heidän mukaansa maahanmuuttajille pitäisi tarjota kielitaitoa parantavaa palvelua, koska esimerkiksi kotoutumisajan päättymisen jälkeen työttömäksi jäänyt maahanmuuttaja voi olla tilanteessa, jossa puutteellinen kielitaito on este työllistymiselle. (Eronen ym. 2014, 65, 73–74.) Työ- ja elinkeinoministeriön (2017) tekemässä julkaisussa yhdeksi tavoitteeksi on asetettu maahanmuuttajien nopeampi pääsy työhön sekä heidän osaamisensa saattaminen yhteiskunnan hyötykäyttöön. Maahanmuuttajien koulutuspolkujen joustavoittaminen tehostamalla siirtymiä kotoutumiskoulutuksesta muuhun koulutukseen, on yksi keino, jota työryhmä on ehdottanut. Siirtymiset tehostuvat vahvistamalla ammatillista osaamista ja kielitaitoa rinnakkain. Toimenpiteenä julkaisussa on esitetty mm. kotoutumiskoulutuksen eri vaiheissa opiskelijoiden jatkokoulujen

aktiivista arviointia ja jo aikaisessa vaiheessa opiskelijan ohjaamista kotoutumiskoulutuksesta ammatilliseen koulutukseen tai korkeakoulutaoiseen osaamista täydentävään koulutukseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 10, 29.)

KOKOMA-hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet

KOKOMA-hankkeen tarkoituksena on tukea korkeakoulutettujen maahanmuuttajien yrittäjävalmiuksien ja ammatillisen suomen kielen kehittymistä sekä tukea heidän sijoittumistaan työmarkkinoille. Hankkeella edistetään maahanmuuttajien osallistumismahdollisuuksia ja tuetaan heidän integroitumista yhteiskuntaan. Hankkeen kesto on 1.4.2018–30.9.2020 ja se toteutetaan yhteistyössä Lahden, Turun ja Kaakois-Suomen ammattikorkeakoulujen, Metropolian sekä Lappeenrannan teknillisen yliopiston kanssa.

KOKOMA-hankkeella on neljä tavoitetta, jotka ovat: 1) rakentaa ja pilotoida korkeakoulutetuille maahanmuuttajille suunnattu pääosin verkossa toteutettava opintokokonaisuus, 2) arvioida opintokokonaisuuden vaikutuksia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien yrittäjävalmiuksien vahvistumiseen ja työllistymismahdollisuuksien parantumiseen, 3) mallintaa ja kuvata opintokokonaisuus ja ohjausprosessi sekä 4) tukea yrittäjyydestä ja yrittäjävalmiuksista kiinnostuneita korkeakoulutettuja maahanmuuttajia ja jakaa tietoa yrittäjyydestä Suomessa.

KOKOMA-hankkeen opintokokonaisuus järjestetään täydennyskoulutuksena ja se koostuu kolmesta moduulista, joiden tarkoituksena on kehittää yrittäjävalmiuksia sekä vahvistaa suomen kielen taitoa. Opiskelijoita myös tuetaan oman yrityksen perustamisessa tai oman alan työpaikan saamisessa. Opintokokonaisuus

on laajuudeltaan 10 opintopistettä ja se sisältää sekä lähi- että etäopiskelua. Ensimmäisen moduulin teemana on omaehtoinen yrittäjyys, jossa opiskelijat pyrkivät tunnistamaan omia vahvuuksiaan. He myös tunnistavat kehittämiskohteitaan ja pohtivat, mitä osaamista tarvitsevat, jotta pystyvät menestymään paremmin työelämässä. Ensimmäisessä moduulissa henkilökohtaista ohjausta on muita moduuleja enemmän ja tehtävät tehdään pääosin yksilötehtävinä. Toisen moduulin teema on organisatorinen yrittäjyys ja siinä pääpainona ovat verkostot ja niiden luominen. Tässä moduulissa korostuvat vuorovaikutus sekä yhdessä tekeminen ja tehtävät ovat pääosin ryhmätehtäviä. Kolmannen moduulin teema on ulkoinen yrittäjyys. Siinä tutustutaan yrittäjyyden eri muotoihin ja pyritään tuotteistamaan omaa osaamista. Toiseen ja kolmanteen moduuliin kuuluu myös tehtäviä yrityksissä ja aidoissa työelämätilanteissa. Opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus varmistaa reflektoinnin sekä oman ammattitaidon vahvistamisen tehtävien avulla. Suomi toisena kielenä-opetus linkittyy opetettaviin sisältöihin. Opintokokonaisuus testataan kahteen kertaan ja opiskelijat voivat osallistua kaikkialta Suomesta. Ensimmäinen opintokokonaisuus alkaa helmikuussa 2019 ja toinen opintokokonaisuus lokakuussa 2019. Mallia kehitetään opintokokonaisuuksien välissä opettajien ja opiskelijoiden testauksen perusteella.

Moduulien jälkeen opiskelijat osallistuvat valmennusleirille. Opiskelijat, jotka ovat kiinnostuneita perustamaan oman yrityksen, osallistuvat Start up -leirille. Siellä heille tarjotaan infoa ja ohjausta liikeidean kirkastamiseen ja yrityksen perustamiseen. Välineinä leirillä käytetään mm. liiketoimintasuunnitelman ja markkinaselvitysten tekemistä. Opiskelijat, jotka haluavat suuntautua muualle työmarkkinoille, osallistuvat Get employed -leirille.

Leirillä mm. päivitetään LinkedIn-profiili ja portfolio, sanoitetaan omaa osaamista sekä tuodaan esille yrittäjämäistä asennetta ja toimintatapaa.

Vaikuttavuusarviointia tehdään opintokokonaisuuksien jälkeen sekä määrällisillä että laadullisilla menetelmillä. Arvioinnilla selvitetään erityisesti opintokokonaisuuden vaikutuksia osallistujien minä-pystyvyyden kokemukseen sekä heidän etene miseensä yrittäjyys- tai työllistymispolulla opintokokonaisuuteen osallistumisen jälkeen. Aineistoa kerätään opintojaksojen ajan haastatteluilla, kyselyillä sekä havainnoimalla. Aineistoa tarkastellaan myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, jolloin arvioidaan eri sukupuolten kokemuksia mallin toimivuudesta. Arviointi perustuu osallistujien itsearviointiin ja arvioinnissa sovelletaan Euroopan Komission lanseeraamaa EntreComp-viitekehystä (Bacigalupo ym. 2016). Ensimmäisestä opintokokonaisuudesta kerättyä aineistoa hyödynnetään seuraavan opintokokonaisuuden suunnittelussa ja kehittämisessä.

Hankkeen perusteella julkaistaan malli, jota muut korkeakoulut voivat hyödyntää ja jatkokehittää myös hankerahoituksen päättymisen jälkeen. Opintokokonaisuus toteutetaan Moodle-alustalla ja siitä laaditaan kuvaus sekä työkirja. Näillä toimenpiteillä opintokokonaisuutta on mahdollista hyödyntää myöhemmin. Hankkeen aikana järjestetään vähintään kolme seminaaria tai työpajaa eri puolilla Suomea. Seminaarien ja työpajojen aiheina ovat yrittäjyysvalmiudet, yrittäjänä Suomessa sekä työelämän avaintaidot.

Tulokset

Hankkeen tulostavoitteina on, että opintokokonaisuus on toteutettu kahteen kertaan ja että siihen on osallistunut yhteensä 60–120 korkeakoulutettua maahanmuuttajaa. Tulostavoitteena on myös, että 70 prosenttia pilottien osallistujista kokee yrittäjyysvalmiuksiensa vahvistuneen ja 60 prosenttia kokee, että heillä on entistä paremmat mahdollisuudet työllistyä joko yrittäjänä tai palkansaaajana. Tavoitteena on myös, että opintokokonaisuuden kuvaus ja työkirja on lanseerattu valtakunnalliseen käyttöön ja hankkeen aikana on järjestetty vähintään kolme seminaaria, joihin on osallistunut 150 korkeakoulutettua maahanmuuttajaa.

Lopuksi

KOKOMA-hanke on vasta alussa ja opintokokonaisuutta ollaan suunnittelemassa. Hankkeen tuloksia tullaan julkaisemaan artikkeleissa sekä Lahden ammattikorkeakoulun nettisivuilla hankkeen edetessä. Toivomme, että saamme hankkeen avulla parannettua korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia ja luotua sillan kotoutumiskoulutuksesta työllistymiseen. Lisäksi toivomme, että hankkeen tuotokset jäävät käyttöön hankerahoituksen päättymisen jälkeenkin.

Lähteet

- Aaltonen, S., Heinonen, J. & Valtonen, E. 2015. Maahanmuuttajayrittäjien palvelutarpeet ja yrittäjyyden edistäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 23/2015. [Viitattu 29.8.2018]. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74964/TEMjul_23_2015_web_27032015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. & Van den Brande, G. 2016. EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. JRC Science for Policy Report.
- Busk, H., Jauhiainen, S., Kekäläinen, A., Nivalainen, S. & Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla – tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2016. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J.-P. & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 6/2014.
- Kyhä, H. 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkimon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turku: Turun yliopisto.
- Larja, L. & Sutela, H. 2015. Työllisyys. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. [Verkkodokumentti]. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista Syntyperää olevien Työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 71–82. [Viitattu 24.8.2018]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf
- Nieminen. 2015. Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla – kielitaito suurin este työllistymiselle. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista Syntyperää olevien Työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 121–133. [Viitattu 24.8.2018]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf
- Sutela, H. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaalaisten työsuhteet usein määrä- osaikaisia – ammattirakenne selittää suuren osan eroista. [Verkkodokumentti]. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista Syntyperää olevien Työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 83–109. [Viitattu 24.8.2018]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Sutela, H. & Larja, L. 2015. Koulutusrakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. [Verkkodokumentti]. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) Ulkomaista Syntyperää olevien Työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 29–41. [Viitattu 29.8.2018]. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Tilastokeskus. 2017. [viitattu 20.9.2018]. Saatavissa: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimenpide-esitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 29.8.2018]. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80625/TEMjul_36_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Evelina Liski & Mari Rask

AMAL – Maahanmuuttajanaisten tie kohti suomalaista yhteiskuntaa

AMAL–TOIVO. Tukea, osallisuutta, iloa ja voimaa maahanmuuttajanaistille -hanke (ESR 2018) sai alkunsa, kun Päijät-Hämeen alueella heräsi huoli arabiaa äidinkielenään puhuvien naisten jäämisestä palvelujen ulkopuolelle. Kohderyhmä on ollut kasvava, jolloin syrjäytyneisyyden ehkäisemiseksi ja jo syrjäytyneiden naisten tavoittamiseksi oli tehtävä jotain. Lahden ammattikorkeakoulu, Koulutuskeskus Salpaus ja Lahden kaupunki lähtivät yhdessä hanketyönä rakentamaan mallia, jolla tavoitetaan kohderyhmä, kartoitetaan tilanne ja mahdollistetaan ryhmämuotoinen tukiprosessi sekä suunnitellaan jatkopolku. Hankkeessa on ollut mukana työntekijät LAMKista, Salpauksesta sekä joukko opiskelijoita ja vapaaehtoisia. Hanke on yhden vuoden mittainen.

Hankkeen taustaa

Maahanmuutto on lisääntynyt viime vuosina ja erityisesti Suomea ja muitakin Pohjoismaita koskettaanut vuonna 2015 tapahtunut maahanmuuttoaalto herätti paljon keskustelua maahanmuuton ja maahanmuuttajien kotoutumisen ympärillä. Maahanmuuttajista puhuttaessa miesten näkyminen katukuvassa on ollut selkeä. Herää kuitenkin kysymys, missä ovat perheiden naiset. Tämän kysymyksen äärelle pysähdyttiin miettiessä hanketta erityisesti maahanmuuttajanaistille. Huoli siitä, että naiset ovat jääneet koteihin vieraassa kulttuurissa ja yhteiskunnassa, saivat aikaan aloitteen hankkeen käyntiin saattamiselle. Millään yhteiskunnalla ei ole varaa antaa ke-

nenkään syrjäytyä ja kaikki potentiaalinen osaminen ja työkyky on saatava käyttöön.

Tilastokeskuksen tutkimuksiin perustuvan Hanna Sutelan (2016) artikkelin mukaan naisten työllisyysaste on lähtömaasta riippumatta aina alhaisempi kuin miehillä ja sukupuolten välinen ero on kaikissa taustamaaryhmissä suurempi kuin suomalaistaustaisilla. Lähi-idästä ja Afrikasta tulleista naisista vain vajaa kolmannes oli työllisiä vuonna 2014 eikä tilanteen voida olettaa olevan juurikaan parantunut maahanmuuton lisääntyessä. Naisten työllistyminen edellyttää tutkimusten mukaan myös miehiä parempaa kielitaitoa.

Monissa maahanmuuttajien kanssa toimivien tahojen keskusteluissa on noussut esiin erityinen huoli kasvavasta ryhmästä naisia, jotka ovat syystä tai toisesta jääneet osin tai kokonaan kotoutumispalveluiden ja muiden palveluiden ja siten myös työmarkkinoiden ulkopuolelle. Pasi Saukkosen (2016b) julkaisusta käy ilmi, että erityisesti pakolaistaustaisilla on ollut vaikeuksia päästä suomalaisille työmarkkinoille, mutta länsimaiden ulkopuolelta tulleet naiset ovat niin ikään usein pitkään työvoiman ulkopuolella. Tilanne on samanlainen myös muissa Pohjoismaissa, joissa myös on kapea palkkahaitari ja korkeat kieli- ja osaamisvaatimukset. Kotouttamistoimien tarpeessa olevat työvoiman ulkopuolella olevat henkilöt, kuten kotiäidit, ovat usein jääneet muidenkin palvelujen ulottumattomiin. Työvoimaan palattuaan heillä ei yleensä ole ollut enää oikeutta varsinaisiin kotouttamispalveluihin.

Maahanmuuttajien kotouttaminen

Maahanmuuttoa on tapahtunut kautta aikain erilaisten syiden vuoksi. Maahanmuuttoviraston myöntämien oleskelulupien syistä ei ole tarkempaa tietoa. Vuoden 2015 ns. suuressa maahanmuuttoaallossa myönnettiin 1628 ensimmäistä oleskelulupaa ja 1034 lupaa kiintiöpakolaisille. Perheen yhdistämisen vuoksi oleskeluluvan tai Suomen kansalaisuuden sai 6036. (Maahanmuuttovirasto 2016.) Yleisin Suomeen muuttamisen syy on parisuhde tai perhe. Pakolaisuus, turvapaikka ja kansainvälisen suojelun tarve oli Suomeen muuton syy vain joka kymmenellä hakijalla. (Sutela & Larja 2015a.)

Viimeisin kotoutumissuunnitelma on vuodelta 2013, joka on Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia. Sen sisältö painottuu työllisyyteen ja sen kasvuun sekä syrjimättömyyteen. Maahanmuutto pitää nähdä mahdollisuutena ja maahanmuuttajat aktiivisina yhteiskunnan osallisina ja toimijoina. (Sisäministeriö 2015, 11.) Maahanmuuttajan kotoutuminen on yksilöllinen prosessi, joka vaihtelee riippuen henkilön iästä, taustoista ja muista olosuhteista. Kotoutumissuunnitelma on kestoaltaan pääsääntöisesti kolme vuotta, mutta erityistoimenpiteitä tarvitseville maahanmuuttajille se voi olla myös viisi vuotta. Kotoutumissuunnitelma on lain mukaan tehtävä kolmen vuoden sisällä siitä hetkestä, kun henkilö on ensimmäistä kertaa saanut oleskeluluvan Suomeen. Suunnitelmaa laadittaessa otetaan huomioon henkilön yksilölliset edellytykset ja tarpeet, joka tehdään yhteistyössä TE-toimiston kanssa. TE-toimiston tekemä kotoutumissuunnitelma koskee maahanmuuttajan suomen kielen opiskelua, työnhakua ja muita kotoutumista edistäviä toimenpiteitä. (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/199.)

Vaikka kotoutumisprosessi koskettaa kaikkia Suomessa asuvia ihmisiä, niin suomalaistaustaisia kuin maahanmuuttajia, oikeus kotoutumista edistäviin palveluihin ja toimiin on ollut rajattu vain osalle muuttajista (Saukkonen 2016a). Vuoden 1999 kotouttamista koskevan lainsäädännön mukaan oikeus kotouttamispalveluihin oli vain työttömillä työnhakijoilla ja toimeentulotuen tarpeessa olevilla henkilöillä (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010). Vuonna 2011 voimaan tulleessa laissa kotoutumisen edistämistä kotoutumistoimet ja -palvelut laajennettiin kosemaan kaikkia Suomeen muuttaneita henkilöitä ja heillä on niihin oikeus kolmen vuoden ajan. Laissa kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla, kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2018, 25.)

Maahanmuuttoperusteesta tai työmarkkina-asemasta riippumatta kaikilla on oikeus saada tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen palveluista sekä opiskella kotimaista kieltä. Kotoutumista edistävät palvelut ja toimenpiteet liittyvät keskeisesti työllistymisen tukemiseen. Osalla muuttajista voi kuitenkin olla kohdenne-tun tuen tarvetta, minkä vuoksi työllistyminen ei ole ajankohtaista lähitulevaisuudessa. Elämän-tilanne tai terveys ei aina salli täysipäiväisesti kotoutumista edistäviin toimiin osallistumista. Esimerkiksi kotona lasta hoitavat vanhemmat ja henkilöt, joilla on oppimisvaikeuksia, ongelmia terveydentilassa tai traumataustaa, saattavat tarvita pitkäkestoista ja intensiivistä tukea työhön tai opintoihin päästäkseen. Tiedetään, että esimerkiksi äitiys heikentää ulkomaalaistaustaisten työllisyyttä myös korkeasti koulutettu-

jen äitien kohdalla, eivätkä kotona lasta hoitavat vanhemmat aina osallistu kotoutumista edistäviiin toimenpiteisiin. (Sutela 2016; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013; Saukkonen 2016a; Steel & Jyrkinen 2017.)

Kotona olevien vanhempien osallistumista kotouttamispalveluihin on kuitenkin pidetty tärkeänä, koska toiminta on panostaa myös seuraavaan sukupolveen ja siten voidaan edistää koulutusta ja työllistymistä sekä ehkäistä sosiaalisia ongelmia. Lapset tulee kuitenkin huomioida palveluita järjestettäessä joko lastenhoitoa järjestämällä tai mahdollistamalla lasten osallistuminen palveluihin yhdessä vanhempansa kanssa. (Eronen ym. 2014.)

Maahanmuuttajat Lahdessa

Maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymisestä on syytä olla yhteiskunnallisella tasolla huolissaan. Kohderyhmä on laaja ja sisältää erilaisia kieli- ja kulttuuriryhmiä. Ulkomaalaistaustaisten 15–64-vuotiaiden henkilöiden työllisyysaste oli 60 prosenttia vuonna 2014, mikä oli yhdeksän prosenttiyksikköä pienempi kuin suomalaistautaisella väestöllä. Erot eri ryhmien välillä ovat kuitenkin suuret ja selittäviä tekijöitä ovat mm. maahantulon syy, lähtöalue, sukupuoli ja koulutustausta. Heikointa työllisyys on pakolaisuuden vuoksi Suomeen muuttaneilla, Lähi-idästä ja Afrikasta tulleilla. Naisten työllisyys on ollut merkittävästi miehiä alempi, mitä selittää varhainen perheen perustaminen. Työ- ja hyvinvointitutkimuksen (UTH) mukaan ulkomaista syntyperää olevat, pakolaistautaiset, matalasti koulutetut, suomea tai ruotsia heikosti osaavat ja vain vähän aikaa Suomessa asuneet olivat työelämän ulkopuolella muita useammin. (Härmälä ym. 2014, 16; Larja & Sutela 2015, 74–77; Sjöblom-Immala 2010, 61–65; Sutela & Larja 2015b.)

AMAL-hankkeessa keskitytään pakolais-taustaisiin, arabikulttuureista tulleisiin naisiin (erityisesti arabiankieliset), joilla on vielä kotoutumisaikaa jäljellä. Päijät-Hämeessä asui Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmän mukaan 30.4.2017 arabiankielisiä tyttöjä ja naisia noin 200 ja yli 100, joiden äidinkieli on dari tai persia. Maahanmuuttajapalvelut on vuoden 2016 alusta lähtien vastaanottanut noin 750 kiintiöpakolaista tai myönteisen oleskeluluvan saanutta henkilöä. Naisten määrä on kasvussa perheen yhdistämisten myötä ja naiset tulevat Suomeen täysin kielitaidottomina ja usein lasten kanssa. Viimeaikainen turvapaikanhakijatilanne ja Päijät-Hämeen alueelle jäävien tausta on herättänyt huolen etenkin arabiaa puhuvista naisista. Alueen toimijoiden kokemusten mukaan näistä lähtökulttuureista tulevia naisia on jäänyt palveluiden ulkopuolelle jo pitkään, mutta kohderyhmän kasvava määrä edellyttää myös entistä ketterämpiä ja ennakoivia toimia syrjäytymisten ehkäisemiseksi sekä jo syrjäytyneiden tavoittamiseksi. Yhteistä kohderyhmän naisille on puutteellinen suomen kielen taito ja puutteellinen tietämys suomalaisesta yhteiskunnasta ja toimimisesta siellä. He eivät myöskään tunne oikeuksiaan tai mahdollisuuksiaan Suomessa. Kohderyhmään kuuluu myös henkilöitä, jotka ovat sukulais- tai muiden suhteiden kautta alistetussa asemassa.

Hankkeen toiminta

Tammikuun alussa hankkeesta ja sen alkamisesta tiedotettiin Lahden alueella kouluihin, neuvoloihin, lastensuojeluun, kelaan sekä työvoimatoimistoon. Näissä tahoissa toimivat työntekijät tarjosivat kohderyhmään kuuluville naisille mahdollisuutta tulla mukaan toimintaan. Toiminta aloitettiin helmikuun 2018 alussa tapaa-



Kuva1. Ajelulla Puksu-junalla. (Kuva: Evelina Liski)

malla naisia, kartoittamalla heidän elämäntilannettaan, tuen tarpeita ja naisten toiveita ja ajatuksia liittyen asumiseen ja elämiseen Suomessa sekä olemiseen osana suomalaista yhteiskuntaa. Kohderyhmä tavoitettiin arabitaustaisen työntekijän avulla sekä hankekumppaneiden toimintojen kautta. Alkuhaastattelussa kartoitetaan myös kielitaitoa niin suomen kielen osalta kuin oman kielen luku- ja kirjoitustaidon osalta. Keskustelun pohjalta suunniteltiin yhdessä asiakkaan kanssa seuraavaa askelta ja osallistumista hankkeen toimintaan. Tilannekartoituksen jälkeen oli tar-

vittaessa yhteydessä viranomaisiin tai tahoon, joka on ohjannut naisen hankkeen piiriin.

Tällä hetkellä on tavoitettu kaiken kaikkiaan 30 naista. Osan kohdalla yhteydenotot ovat tulleet neuvoloiden, seurakunnan, Särö-toiminnan tai muiden sidosryhmien kautta ja osa on ottanut itse suoraan yhteyttä arabiankieliseen työntekijään saatuaan tiedon hankkeesta sidosryhmän, tuttavien tai esim. Salpauksen opettajien kautta. Osa on tullut suoraan ryhmätapaamisiin. Ryhmään saa tulla kotona hoidossa olevien lasten kanssa. Lastenhoidon

järjestäminen toiminnan ajaksi on ollut haaste. Lapset ovat olleet varsin pieniä ja opiskelijoiden ja vapaaehtoisten saaminen lastenhoitotehtäviin ei ole ollut yksinkertaista.

Naisia on tavattu maanantaisin monikulttuurikeskus Multi-Cultissa suomen kielen opetteluun merkeissä. Tällöin mukana on opiskelijoita ja vapaaehtoisia hoitamassa lapsia. Lisäksi järjestetään toinen tapaamiskerta, jolloin käydään tutustumassa mm. urheilupaikkoihin Lahdessa, Kelaan, työvoimatoimistoon, kaupunginkirjastoon ja kaupungintaloon, suomalaiseen koulujärjestelmään ja päivähoittoon. Kesällä oltiin Puksujuna-retkellä perhepuistossa sekä Yli-Marolan kotieläinpihassa. Naiset ovat saaneet kokeilla eri liikuntamuotoja, sieni- ja marjaopastusta sekä jäteneuvontaa.

Hankkeella etsitään keinoja saattaa nämä naiset asianmukaisten palveluiden piiriin, voimaannuttaa heitä näkemään omat mahdollisuutensa, osaamisensa ja oikeutensa ja siten saattamaan heidät työmarkkinoiden piiriin. Tämä edellyttää myös kielitaidon kehittämistä sellaiselle tasolle, että naiset voivat hoitaa arjen asioita ja asioimistilanteita itsenäisesti sekä osallistua esim. lastensa päiväkotij- ja kouluasioihin. Nyt monet äidit jäävät lastensa asioista ulkopuolelle, koska kielitaito ei riitä esim. vanhempainiltoihin osallistumiseen tai Wilma-viestien vastaanottamiseen ja ymmärtämiseen. AMAL-hanke tarjoaa matalan kynnyksen kohtaamisia, suomen opiskelua ja suomalaisen yhteiskuntaan tutustumista kahvikupin ääressä. Toimintaan voi tulla mukaan missä vaiheessa tahansa eikä osallistuminen vaadi minkäänlaista byrokratiaa. Niin sanottujen matalan kynnyksen kielioipintojen tarjoaminen työelämän ulkopuolella oleville ryhmille, kuten kotiäidille, on myös yksi Päijät-Hämeen maahanmuuttopoliittisen ohjelman (2016–2020) kehittämiskohteita.

Onnistumisten taustaa ja hyväksi havaitut työtavat

Hankkeen alussa lähes jokaisen naisen toivomus/tavoite oli saada hankkeen kautta uusia ystäviä, sosiaalistua ja oppia suomen kieltä. Suurimpana toiveena oli saavuttaa jossain vaiheessa elämää tunne siitä, että on osa suomalaista yhteiskuntaa. Naiset tiedostivat tämän olevan työn takana, mutta olivat rohkeasti lähteneet ryhmään mukaan, joten ensimmäiset askeleet unelmaa kohti oli jo otettu. Myös ryhmän koostumuksella järjestäjien puolesta oli suuri vaikutus siihen, että saimme naisia saapumaan paikalle. Työntekijät ja vapaaehtoiset olivat kaikki naisia, joka helpotti naisten tulemistä ryhmään. Myös naisten kotona voitiin naiset päästää ryhmään hyvillä mielillä, koska ryhmässä ei miehiä ollut. Naiset tulevat hyvin miesvaltaisista kulttuureista, joita länsimaalaisten voi olla vaikea käsittää. Naiseus ja naisten läsnäolo oli suuressa avainasemassa ryhmän käyntiin saattamisessa.

Jokaviikkoinen suomen kielen opetus alkoi pikkuhiljaa tuottaa tulosta. Naisista tuli rohkeampia ja he uskalsivat ottaa kontaktia muihin. Kesällä kartoitettiin naisten mielteitä hankkeesta kyselylomakkeen avulla. Lomakkeista kävi ilmi, että kaikki se, mitä oli toivottu ryhmän alkaessa, oli mennyt eteenpäin. He kokivat tulensa rohkeammiksi ottamaan kontaktia muihin ihmisiin, koska kielitaito oli parantunut. He myös sanoittivat sen, kuinka vaikeaa on olla vieraassa maassa, jos kieli ei ole hallussa. Kielen oppimisella oli suora yhteys itsetunnon lisääntymiseen verkostoitumiseen ulkopuolelle. Myös uusien ystävien saaminen niin omasta kulttuurista kuin valtaväestöstäkin oli naisten henkisellety hyvinvoinnille erittäin merkittävä saavutus. Edelleen he kokivat kaupungilla liikkumisen vaikeana ja vieraana. Suurimmaksi osaksi tähän vaikuttaa

se, ettei arabikulttuurissa naiset kulje kovin-
kaan paljon yksin vaan miehet kuljettavat heitä
paikasta toiseen. Tällöin kotiseutu ja julkinen lii-
kenne ei tule tutuksi.

Tällä hetkellä noin 12 naista on saatettu jat-
kopoluilleen mm. koulutuksiin ja palveluiden pii-
riin. Paljon on vielä tehtävää ja opittavaa, mutta
siemen selviytymisestä vieraassa yhteiskunnas-
sa on kylvetty. Siemenestä kasvaa verso ja ver-
sosta taimi. Ajansaatossa taimi jäntevöityy ja on
itsevarmempi tulemaan toimeen ja selviytymään
vieraiden asioiden äärellä. Jossain vaiheessa on
aika laittaa hyvä kiertämään ja kannustaa mui-
ta kanssasisaria kotoutumaan uuteen yhteis-
kuntaan. Samasta kulttuurista tulevien naisten
ponnistelut ja esimerkki saa aikaan positiivisen
dominoefektin, jonka seurauksena yhteiskun-
nassamme on vahva joukko sopeutuneita maa-
hanmuuttajia. Tämä vaatii aikansa, mutta tämän
hankkeen myötä työ on saatettu alkuun.

On myös muistettava, ettei maahanmuut-
totyötä voi tehdä ainoastaan yhdelle kohderyh-
mälle vaan työn on oltava kokonaisvaltaista.
Työtä on tehtävä yhteiskunnassamme monella
eri saralla. Perheet tarvitsevat tukea kuin myös
niiden sisällä olevat yksilöt. Monessa kulttuuris-
sa miehet ovat perheen pää ja päättävät perheitä
koskevista suurista linjoista. Naiset ovat kuiten-
kin niin kodin kuin kulttuurinkin sydän, jonka voi-
dessa hyvin koko yhteisö voi hyvin. Naisten mer-
kitys esimerkiksi pienten lasten kasvatuksessa,
koulunkäynnin tukemisessa ja perushoidossa on
suuri. Heillä on oltava tietämystä suomalaisen
yhteiskunnan tuki- sekä koulutusjärjestelmästä,
jotta he voivat auttaa jälkikasvujaan sekä per-
hettään. Tämän vuoksi naisten saaminen osaksi
yhteiskuntaa ja naisten kielitaidon kehittyminen
on ensiarvoisen tärkeää myös jatkossa. Tämän
vuoksi AMALin kaltaisia hankkeita tarvitaan
myös jatkossa.

Lähteet

Ala-Kauhaluoma, M., Pitkänen, S., Ohtonen, J., Ramadan, F., Hautamäki, L., Vuorento, M. & Rinnen, H. 2018. Monimenetelmäinen tutkimus kotouttamistoimenpiteiden toimivuudesta. Eduskunnan Tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2018. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/trvj_1+2018.pdf

Eronen, A., Härmälä, V., Jauhiainen, S., Karikallio, H., Karinen, R., Kosunen, A., Laamanen, J.-P. & Lahtinen, M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen: taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 6/2014. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>

Härmälä, V. Jauhiainen, S. & Kosunen, A. 2014. Maahanmuuttajien työllisyys ja sukupuolten väliset erot. Teoksessa: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työpoliittinen aikakausikirja 2/2014. 14-22. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <https://tem.fi/dms-portlet/document/2/411628>

Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010. Finlex. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999. Finlex. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>

Larja, L. & Sutela, H. 2015. Työllisyys. Teoksessa Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. [Helsinki]: Tilastokeskus. 71-82. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf

Maahanmuuttovirasto. 2016. Turvapaikka- ja pakolaistilastot. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: https://migri.fi/download/64996_Tilastograafit_2015_valmis.pdf?828c1dbeb02bd388

Saukkonen, P. 2016a. Maahanmuuttajien kotoutuminen Helsingissä. Tutkimuksia 12/2016. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://www.hel.fi/hel/2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/16_12_01_Tutkimuskatsauksia_12_Saukkonen.pdf

Saukkonen, P. 2016b. From fragmentation to integration Dealing with migration flows in Finland. Sitra. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://media.sitra.fi/julkaisut/Muut/From_fragmentation_to_integration.pdf

Sisäministeriö. 2015. Maahanmuuton ja kotouttamisen suunta 2011-2014. Sisäministeriön julkaisu 2/2015. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78916/Maahanmuuton%20ja%20kotouttamisen%20suunta%202011%E2%80%932014.pdf>

Sjöblom-Immala, H. 2010. Kymmenen vuotta Suomeen tulosta. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla, 61-68. Alue ja ympäristö katsauksia 39:2. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <https://aluejaymparisto.journal.fi/article/view/64481/25734>

Steel, T. & Jyrkinen, M. 2017. Searching for employment: Highly educated immigrant women and combined capabilities. Research on Finnish Society. Vol. 10 (2017), pp. 35-42. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: http://www.finnresearch.fi/4_RFS_2017_Steel_Jyrkinen_.pdf

Sutela, H. 2016. Lähi-Idästä ja Afrikasta kotoisin olevien naisten kotoutumiseen kiinnitettävä huomiota. Teoksessa: Tieto & Trendit. [Helsinki]: Tilastokeskus. Talous- ja hyvinvointikatsaus 2/2016. 62-70. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://tilastokeskus.fi/tietotrendit/media/uploads/lehtiarkisto/tietotrendit_2_2016.pdf

Sutela, H. & Larja, L. 2015a. Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointitutkimus 2014. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: https://tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-10-15_001.html

Sutela, H. & Larja, L. 2015b. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja matalasti koulutettuja. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-11-02_002.html

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Maahanmuuttajabarometri. TEM raportteja 11/2013. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <https://docplayer.fi/4570376-Tem-raportteja-11-2013-maahanmuuttajabarometri-2012.html>

Tuula Hyppönen & Tarja Tolonen

DUUNI – Vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi - moniammatillista ja sektorien rajat ylittävää kehittämistä

Duuni - Vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi (2018–2020) on Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittama valtakunnallinen hankekoonaisuus nuorten vanhempien työelämävalmiuksien vahvistamiseksi. Hanke toteutetaan korkeakoulujen ja kolmannen sektorin toimijoiden monialaisessa verkostossa. Hankkeen koordinoinnista vastaa Turun ammattikorkeakoulu Oy, muita toimijoita ovat Lahden ammattikorkeakoulu Oy, Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut, Kirjan talo ry, Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry sekä Suomen Caritas ry. Hankkeen ensisijainen kohderyhmä ovat nuoret, 16–29-vuotiaat vanhemmat, jotka ovat tulleet vanhemmiksi nuorella iällä, toisen asteen koulutus on jäänyt suorittamatta tai he ovat jääneet kotiin lasten kanssa vanhempainvapaan jälkeen. Pidempään kotona oltuaan nuoret vanhemmat ovat vaarassa jäädä työmarkkinoiden ja jatkokoulutuksen ulkopuolelle. Kohderyhmässä on teiniäitejä, maahanmuuttajataustaisia kotiäitejä sekä kunnallisten perhepalveluiden piirissä olevia nuoria vanhempia. Hankkeen toinen kohderyhmä ovat julkisen ja kolmannen sektorin toimijat, jotka työskentelevät nuorten syrjäytymisen ehkäisyn, yksilön osallistamisen, työllistämisen

ja osaamisen tunnistamisen parissa. Tässä kohderyhmässä on kulttuuri- ja liikunta-alan toimijoita sekä nuorisotoimen, sosiaalialan ja työvoimahallinnon työntekijöitä. Hankkeen välillisiä kohderyhmiä ovat julkisen ja yksityisen sektorin toimijat, joita osallistetaan hankkeen toimintaan ja jotka hyötyvät hankkeen tuloksista, kuten neuvolan työntekijät, oppilaanohjaajat, opettajat, kuraattorit ja työvoimaneuvojat. Välillisiin kohderyhmiin kuuluvat myös alaa opiskelevat tulevat ammattilaiset. (DUUNI – Vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi hankesuunnitelma.)

Hankkeen tavoitteena on 1) tukea ja vahvistaa nuorten vanhempien työelämä- ja toimintavalmiuksia ja osaamisen tunnistamista kohti työtä ja opiskelua, 2) suunnitella, testata ja dokumentoida erilaisia menetelmiä vanhemmuuden taitojen osaamisen tunnistamiseksi sekä 3) vahvistaa nuorten ohjauksen parissa työskentelevien ammattilaisten menetelmäosaamista ja yhteistyötä. Hankkeen tavoitteita toteutetaan hanketoimijoiden monialaisen osaamisen ja yhteistyön, kuten kulttuuriin ja liikuntaan liittyvän ohjausosaamisen sekä hankkeessa tuotettavan Työnohjauksellisen eValmennuksen avulla. Hankeen lopputuloksina syntyy DUUNI-interventiomalli, jossa kuvataan

arvioinnin kautta tehokkaimmiksi todetut interventiot, DUUNI-työkalupakki nuorten kanssa toimiville, Työnohjauksellinen eValmennuksen kokonaisuus sekä sähköinen DUUNI-hanketta kokoava portaali. Tulokset jalkautetaan valtakunnan tasolla julkisen sektorin, oppilaitosten ja kolmannen sektorin käyttöön. (DUUNI – Vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi hankesuunnitelma.)

DUUNI-syklit hanketoiminnan jäsentäjinä

Hanke toteutuu kahdessa DUUNI-syklissä eli yhden toimintakauden kokonaisuuksissa, joista ensimmäisen sykli toteutuu 9/2018–5/2019 välisenä aikana ja toinen 9/2019–5/2020 välisenä aikana.

Nuorille vanhemmille suunnattu yksilö- ja ryhmänohjaus etenee kuuden (6) tapaamisen sykleissä ja tukee nuorta tunnistamaan omia taitojaan vanhempana ja suuntautumaan tavoitteellisesti kohti opiskelua ja työelämää. Yksilö- ja ryhmänohjaajille suunnattu Työnohjauksellinen eValmennus tukee yksilö- ja ryhmänohjauksen sisällöllistä ja menetelmällistä toteuttamista sekä rakentaa ohjaajien omien tavoitteiden toteutumista, yhteistyötä ja verkostoitumista. Työnohjauksellinen eValmennus sisältää kuusi (6) verkossa järjestettävää ohjaustapaamista.

Hankkeen lopputulokset, interventiomalli, työkalupakki, Työnohjauksellisen eValmennuksen kokonaisuus sekä sähköinen portaali tuotetaan yhteistoiminnallisesti hanketoimijoiden kanssa DUUNI-syklien aikana.

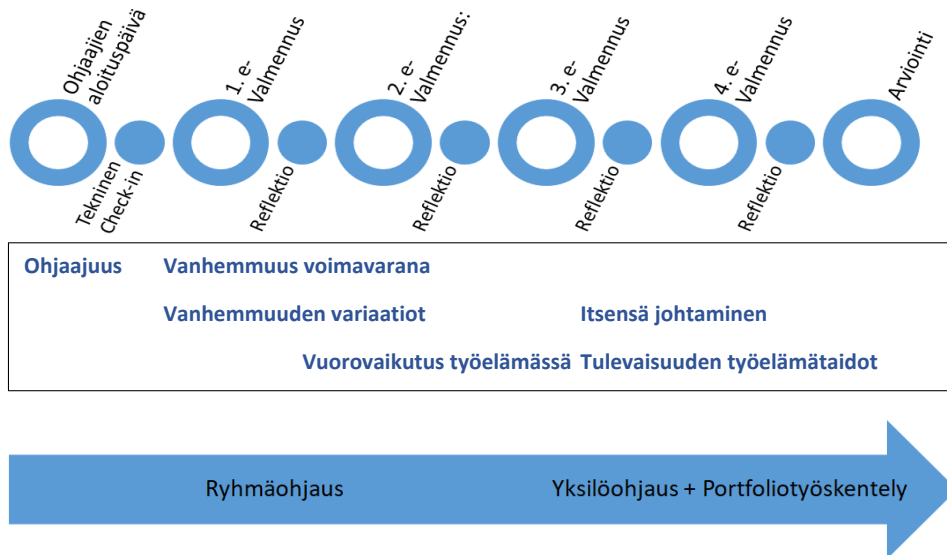
Työnohjauksellinen eValmennus tuottamisen ja jakamisen foorumina

Työnohjauksellisen eValmennuksen käsitteellinen viitekehys vanhemmuuden taitojen ja työelämävalmiuksien sisällöstä ja todentamisen

malleista tuotettiin DUUNI-hankkeen ensimmäisenä toimintavuonna 2018 Lahden ammattikorkeakoulun hanketoimijoiden Tuula Hyppösen ja Tarja Tolosen valmistelutyön pohjalta.

Vanhemmuuden taidot määritellään viitekehyksessä ensinnä sosiaali- ja terveydenhuollon työssä tunnetun vanhemmuuden roolikartan (Helminen & Iso-Heiniemi 1999) mukaan lapsen ja vanhemman vuorovaikutussuhteena, jossa taitoja voi tunnistaa ja arvioida vanhemmuuden pää- ja alarooleina (Novitsky & Alitolppa-Niitamo 2012). Kansainvälisesti tunnetussa Bentovimin mallissa (Bentovim & Bingley Miller 2006, Laukkanen 2005, 5–16) vanhemmuuden taitoja kuvataan systemaattisesti perheenjäsenten välisessä vuorovaikutuksessa sekä suhteessa muuhun perheen sosiaaliseen verkostoon, aikaan ja ympäröivään yhteiskuntaan. Vanhemmuuden taitoja voi tarkastella myös vanhemmuuden ajankohtaisten variaatioiden, muunnelmien näkökulmasta, joista erottuvat esimerkiksi ero, yksinhuoltajuus ja uusperhe (Ritala-Koskinen 2001), maahanmuuttaja- ja monikulttuurinen perhe (Alitolppa-Niitamo ym. 2013) ja perheen ja työn yhteensovittaminen (Toppinen-Tanner ym. 2016).

Hankkeessa tunnistetaan vanhemmuuden vahvuuksia, jotka ovat työelämään siirrettävissä olevia taitoja (transfer skills), ja jotka auttavat vanhempia selviytymään uusista tehtävistä. Niihin luetaan mm. oman toiminnan johtamisen taidot ja metakognitiot, itsesäätelytaidot, elämänmuutosten hallinnan, stressin hallinnan ja päätöksentekotaidot. Nämä taidot auttavat vanhempia tekemään myös uraan liittyviä valintoja ja päätöksiä, ja niitä opitaan läpi elämän sekä työssä että työn ulkopuolella. (Ruohotie 2004.) Ruohotien jäsenyyksen rinnalla hyödynnetään työelämätaidoista Korhonen-Yrjänheikin tutkimustuloksia tulevaisuuden työelämätaidoista.



Kuvio 1. eValmennus ensimmäisessä DUUNI-syklissä

Tulevaisuuden työelämätaitoja ovat tunneälykyys ja empatia, kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamista, verkostoitumiskyky, resilienssi eli muutosjoustavuus, kyky toimia erilaisissa ympäristöissä ja kulttuureissa, kriittinen ajattelu ja luovuus sekä itseohjautuvuus. (Korhonen-Yrjänheikki 2011, Ruohotie 2000.)

Työnohjauksellisen eValmennuksen viitekehys tuotettiin esitellyn kirjallisuuskatsauksen sisältöjen sekä hanketoimijoiden yhteisen keskustelun pohjalta. Yhteistoiminnallinen työtapu tuotti rikasta keskustelua vanhemmuuden taidoista ja työelämävahvuuksista. Vanhemmuutta ja työelämää koskevat taidot nähtiin ajassa ja paikassa syntyvinä kulttuurin tuotteina, jotka kehittyvät vanhemman oman

henkilöhistorian ja persoonallisuustekijöiden pohjalta. Hanketoimijat näkivätkin tärkeäksi, että nuoret vanhemmat voivat tuottaa yksilö- ja ryhmänohjaustapaamisissa vapaasti omaa tarinaansa vanhemmuuden taidoista ja työelämävalmiuksista.

Ohjaajien eValmennus toteutuu Skype for Business -alustalla, missä verkko-ohjauksen periaatteita ovat luottamuksellisuus, toimijalähtöisyys, systeemisyyt, osallisuus, toiminnallisuus ja yhteisöllisyys.

eValmennuksen ja yksilö- ja ryhmänohjauksen teemoiksi valittiin kuviossa 1. esitetyt vanhemmuuden voimavarat, vanhemmuuden variaatiot ja vuorovaikutus työelämässä sekä tulevaisuuden työelämävalmiudet ja itsensä johtaminen.

eValmennuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa Lahden ammattikorkeakoulu ja Optima-alustan materiaalia koskevasta teknisestä tuesta vastaa Lapin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. Optima-alustalle tuotettu sähköinen työskentelyalusta on yksilö- ja ryhmänohjaajien käytössä, johon on tallennettu ohjaustapaamisten teemojen pohjalta suunnitellut eValmennuksen ohjauskokonaisuuudet, kirjallisuus, menetelmäesimerkkejä ja tehtävien palautusalueet. Yksilö- ja ryhmänohjausryhmillä on käytössään oma työskentelytila Optimassa. Ensimmäisessä syklissä tuotetaan yhteistoiminnallisesti ohjaajien ja valmennuksen suunnittelijoiden kesken verkkovalmennuksen prototyyppi, jota kehitetään toisessa syklissä.

eValmennustapaamisten toistuva rakenne sisältää seuraavat vaiheet: käynnistyminen (tekeminen check-in), työskentelyyn orientoituminen (teeman tarkastelu, työtapo ja aikataulu), hyvien käytäntöjen dialogi (käytäntökeskustelu) sekä valmennuksen arviointi ja palautekeskustelu.

eValmennukseen osallistuva yksilö- ja ryhmänohjaaja kokoaa ohjausprosessin ajan reflektiopäiväkirjaa, johon hän kirjaa omat tavoitteensa ja ohjaussuunnitelmat, dokumentoi niitä ja esittelee prosessin etenemistä. Reflektiopäiväkirjan aihepiirejä voivat olla esimerkiksi omat tavoitteet, teemat, tunnistamisen menetelmät ja ryhmädynamiikka.

Ryhmänohjaaja tuo eValmennustapaamiseen itselleen ominaisella tavalla kuvatus ohjauskerran suunnitelman ja reflektiopäiväkirjan pohjalta heittämiä kysymyksiä, oivalluksia, hyviä käytäntöjä. eValmennuksen viimeisessä tapaamisessa ohjaaja esittelee käyttämiään menetelmiä arvioinnin näkökulmasta. Käytetyistä menetelmistä valitaan enintään viisi (5) hyväksi käytännöiksi soveltuvia esimerkkejä. eValmennusprosessin lopussa ryhmänohjaaja tekee itsearviointia reflektiopäiväkirjan pohjalta suhteessa omiin tavoitteisiinsa.

DUUNI-hankkeen ryhmänohjaajien eValmennuksen erityisenä haasteena on suunnitella ja toteuttaa verkko-ohjausta mahdollisimman toiminnallisesti hankkeen tavoitteiden suunnassa.

eValmennus tukee ryhmänohjaajia suunnittelemaan toiminnallista yksilö- ja ryhmätyöskentelyä, jossa vanhemmuuden taitojen ja työelämävalmiuksien teemoja tarkastellaan tunnistamisen, siirtovaikutuksen ja vahvistamisen näkökulmasta. Toiminnallinen verkko-ohjaus on osallistujakeskeistä, osallistavaa ja toimintatavoiltaan vaihtelevaa, se hyödyntää niin symboli- ja jänatyöskentelyn tekniikoita, soveltaa roolityöskentelyä ja narratiivista työtettä, se hyödyntää musiikkia ja luontoääniä ja keskittymisharjoitteita. Verkkotapaamisissa tuotetun materiaalin jatkuva dokumentointi on tärkeää.

Kahden DUUNI-syklin aikana kootaan hyviä menetelmällisiä käytäntöjä, joiden pohjalta hankkeen sähköinen portaali tuotetaan.

Lähteet

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

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

Hankesuunnitelma Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakenne-rahasto-ohjelma. DUUNI – Vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi. EURA 2014.

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

Korhonen-Yrjänheikki, K. 2011. Future of the Finnish engineering education: a collaborative stakeholder approach. Väitöskirja. Aalto yliopisto, Tuotantotalouden laitos. Helsinki. [Viitattu 15.3.2018]. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5633-49-8>

Laukkanen, M. 2005. Perhearviointi - perheen voimavarojen, vahvuuksien ja vaikeuksien arviointimenetelmä. Perheterapialehti 2/11, 5-16.

Novitsky, A. & Alitolppa-Niitamo, A. 2012. Kotoutujan roolipaletti – Toimintamalli maahanmuuttotyöhön. Helsinki: Väestöliitto. [Viitattu 20.3.2018]. Saatavissa: http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/41cd9280cd1a8ea7249cd0bf50274aa2/1541263414/application/pdf/4741970/Kotoutujan_roolipaletti_FINAL.pdf

Ritala-Koskinen, A. 2001. Mikä on lapsen perhe? –Tulkintoja lasten uusperhesuhteista. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D. [Viitattu 14.8.2018]

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

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B. Friman R., Ropponen, A., Toivanen, M. Uusitalo H., Wallin, M. & Vanhala A. 2016. Työ @ elämä: Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 20.4.2018]. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/131549>

OSA 4: SOTE-PALVELUIDEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Anne Timonen

Sosiaali- ja terveysalan yritykset kansallisessa ja alueellisessa elinkeinokentässä

Toimintaympäristöanalyysi ja toimialan asemoituminen

Sosiaali- ja terveysalan palvelut ovat monien, samanaikaisesti vaikuttavien muutosten kohteena. Kansallinen sote-uudistus vaikuttaa terveys- ja sosiaalipalvelujen saatavuuteen ja prosesseihin sekä luo alan yrityksille uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Digitaalisten palveluiden kehittyminen avaa toimialalle uudenlaista kilpailukykyä, palvelukonsepteja ja -kanavia markkinoiden laajentumiseen sekä verkostoja kansainväliseen liiketoimintaan. Teknologiaratkaisujen myötä alusta- ja jakamistalous tulevat uudella tavalla osaksi sosiaali- ja terveysalan palveluntuottamista. (Työ ja elinkeinoministeriö 2017). Sote- uudistuksen voimaantulon ajankohdaksi on arvioitu vuosi 2020, mutta se siirtynee eteenpäin Suomen hallituksen valmistelemien jatkuvien, eikä toteutuksen aikataulua tai sisältöä voida tällä hetkellä määrittää. Uudistuksen vuoksi ja siitä huolimatta yritysten tulee vahvistaa elinvoimaansa ja valmiuksiaan voidakseen vastata kehittyvän toimintaympäristön trendeihin ja asiakastarpeisiin.

Sosiaali- ja terveysalalla toimii valtakunnallisten, isojen ketjujen terveystaloiden tuottajien ja julkisen sektorin lisäksi PK-sektorin yksityisiä ja kolmannen sektorin hoiva- ja hoitoalan yrityksiä. Muutokseen valmistautuminen ja laajentuneilla markkinoilla toimiminen ovat niille kaikille mahdollisuus, mutta myös suuri haaste. Sote-alan

yritysten ja muiden toimijoiden verkottuminen ja yhteistyö tulevatkin olemaan avainasemassa uudessa sote-ympäristössä. Tulevaisuuden sote-keskittymät, yritysyritykset ja kollektiivit tuovat paitsi taloudellista etua, voivat myös olla uusien innovatiivisten palveluiden syntymisen alustoja. Pienten palvelutarjoajien on toimintansa jatkumisen kannalta tärkeää kehittää yritystään ja palveluitaan, löytää toimivat markkinat ja toimintamallit joilla se voi olla mukana isojen yritysketjujen palvelutarjoajien sekä julkisen sektorin palvelutarjoajien kanssa. Markkinoilla pysymisen ja kilpailukyvyn ylläpitämisen keinoja ovat muun muassa tuote- ja palvelutarjonnan modifiointi tai modernisointi ja liiketoiminnan uudelleenorganisointi, jossa yritys keskittyy substanssinsa mukaisiin ydintoimintoihin yritysverkostossa.

Suomessa oli kaikki toimialat mukaan lukien 283 563 yritystä vuonna 2016. Sosiaali- ja terveysalan yrityksiä oli näistä 18 423. Kansallisesti toimivia suur-yrityksiä koko sote-toimialalla oli 36 ja keski-suuria yrityksiä 117. Pienyrityksiä oli 785 ja mikroyrityksiä 17 485. Yrityksistä noin 9 400 toimi Päijät-Hämeen alueella, joista sosiaali- ja terveystoimialan yritysten osuus oli noin 400. Kolmannes näistä mikroyrityksistä oli naisyrityksiä. Päijät-Hämeen alueella oli palveluun kuuluvia yrityksiä koko maasta suhteellisesti hieman vähemmän kuin teollisuuden sekä rakentamisen alan yrityksiä. (Suomen Yrittäjät 2018)

Ylivoimainen valtaosa yrityksistä on pieniä

0,2 % Suuryritykset (250– hlöä) 591

1,0 % Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä) 2 728

5,5 % Pienyritykset (10–49 hlöä) 15 725



Yhteensä **283 563** yritystä, pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous

Lähde: Tilastokeskus 2016



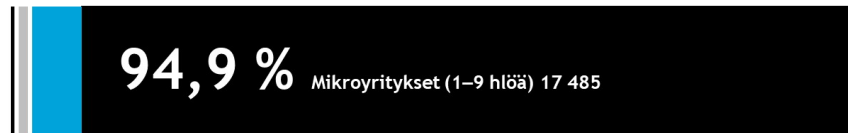
Kuvio 1. Yritysten lukumäärä kokoluokittain. (Suomen yrittäjät 2016)

Myös sosiaali- ja terveyspalveluissa

0,2 % Suuryritykset (250– hlöä) 36

0,6 % Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä) 117

4,3 % Pienyritykset (10–49 hlöä) 785



Yhteensä **18 423** yritystä, pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous

Lähde: Tilastokeskus 2016



Kuvio 2. Sosiaali- ja terveysalan yritysten määrä kokoluokittain (Suomen yrittäjät 2016).

Lisääntyvä palvelutarve, joka johtuu paitsi väestön ikääntymisestä myös kasvavasta kiinnostuksesta hyvinvointiin ja ennaltaehkäisyyn lisää alan vetovoimaa. Terveys- ja sosiaalipalvelujen alalla viime vuosina aloittaneita yrityksiä oli koko Suomessa runsas 1 000. Vuonna 2014 aloittaneita yrityksiä oli noin 1 200. Vastaavasti lopettaneiden yritysten määrä on vuosina 2013–2016 vaihdellut 737:n ja 858 yrityksen välillä. Vertailuna, vuoden 2017 ensimmäisellä kvartaalilla aloittaneita yrityksiä oli terveys- ja sosiaalipalveluissa 369 ja lopettaneita 242. Toimialan yrityskanta on vaihdellut vuosina 2013–2016 noin 10 600 yrityksen ja 11 500 yrityksen välillä. (Työ ja elinkeinoministeriö 2017). Toimialarajojen hälventyminen ja eri alojen yritysten liittymäpinnat voivat toimia keskenään taloudellisesti kannattavalla tavalla. Käytännössä verkostoitumisen kehittämisen ja hyödyn näkökulma on tuotantotaloudellinen keskittyen edistämään yritysten kilpailukykyä ja tulosta. (Pietiläinen ym. 2005).

Lahden ammattikorkeakoulun hallinnoimassa Verkostoituvat sote-yritykset -hankkeessa kartoitetaan Päijät-Hämeen alueen sosiaali- ja terveysalan palveluita tuottavien yritysten asemoitumista elinkeinokenttään. Yritysten tarpeita vuorovaikutteisesti refleктоimalla voidaan täsmätä hankkeen toimenpiteiden osuvuus kohderyhmien tarpeisiin. Verkostoituvat sote-yritykset -hankkeessa mukana olevien yritysten toimialaluokitus on laaja-alainen käsittäen paitsi perinteiset hoito- ja hoiva-alojen yritykset myös oheispalveluita tuottavat yritykset, kuten ateriapalveluita, taksi- ja kuljetuspalveluita tai siivouspalveluita tuottavat yritykset. Hankkeessa tarjotaan kohderyhmille tietoa, koulutusta ja palveluinnovaatioiden kehittämistukea verkostotalousmalleja, osuuskuntamalleja sekä muita taloudellista etua tuovia yhteistyömalleja hyödyntäen. Hanketta toteuttavat yhteistyössä

Lahden ammattikorkeakoulu LAMK, Lappeenrannan teknillisen yliopisto LUT, Päijät-Hämeen Yrittäjät ja Lahden seudun kehittämissyhtiö Oy LADEC. Hankkeen päärahoittaja on Euroopan aluekehitysrahasto EAKR, Päijät-Hämeen Liitto.

Kehittämistarpeita ja kehittämisen esteitä

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan suurin mikro- ja PK-yritysten sisäinen haaste on kaikkien mutta erityisesti pienimpien yritysten osalta puutteellinen liiketoimintaosaaminen. Sen merkitys korostuu, kun valinnanvapaus muuttaa yritysten toimintalogiikkaa niin sote-keskusten, henkilökohtaisen budjetin kuin asiakassetelienkin osalta. Lisäksi yritysten mahdollisuudet investoida palveluiden kehittämiseen esimerkiksi digitalisaatiota hyödyntämällä ovat rajalliset suhteessa suuriin toimijoihin. Vaikka yritysten toimintaedellytykset riippuvat maakuntien päätöksistä, niillä itselläänkin on oltava halu muuttaa liiketoimintansa vastaamaan uutta toimintaympäristöä. Osa haasteista on ratkaistavissa yritysten välisen tai yritysten ja maakunnan välisen yhteistyön avulla. Pienyritykset voivat kuroa umpeen suurempien toimijoiden kilpailuetua esimerkiksi rakentamalla yhteisiä digitaalisia palveluita. Pienyritysten kilpailukykyvalmiudet vastata kysyntään ketterästi markkinan avautuessa edellyttävät ajoissa aloitettua valmistautumista sekä ennakoivia kehittämistoimenpiteitä. Sote-uudistuksen etenemisen muodossa tai toisessa tulee karsimaan kaikkein heikoimmin tulevaisuuteen valmistautuvat yritykset pois markkinoilta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018)

Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj sekä työ- ja elinkeinoministeriö tekevät yhteistyössä pienten ja keskisuurten yritysten toimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä kuvaavan PK-yritysparometrin kaksi kertaa vuodessa. Syksyn 2018 yritysbarometrin kokonaiskuva perustuu valtakunnallisesti

4636 PK-yrityksen edustajan vastauksiin. Se kuvaa siten kattavasti suomalaisten PK-yritysten käsityksiä taloudellisen toimintaympäristön muutoksista, sekä yritysten liiketoimintaan ja kehitysnäkyymiin vaikuttavista tekijöistä kansallisesti ja alueellisesti. Yrittäjäbarometrin mukaan yritykset näkevät omassa toiminnassaan selvästi eniten kehittämistarvetta markkinoinnissa ja myynnissä. Seuraavaksi eniten osaamistarvetta on henkilöstön kehittämisessä ja koulutuksessa sekä yhteistyössä, verkottumisessa ja alihankinnassa. Koko maassa PK-yritysten pahimpina kehittämisen esteinä nähdään kilpailutilanne ja työvoiman saatavuus. (Suomen yrittäjät 2018).

Yritysbarometrin mukaan yrityksen demografin sijainti sekä alueellinen infra näyttävät vaikuttavan melko vähän kyselyssä saatuihin tuloksiin ja toimialasta riippumatta Päijät-Hämeen PK-yrityksissä koetaan olevan eniten kasvua edistävää kehittämistarvetta markkinoinnissa ja myynnissä, yritysysteistyössä, verkottumisessa ja alihankinnassa, henkilöstön kehittämisessä ja koulutuksessa sekä johtamisessa. Pahimpina kehittämisen esteinä nähdään yleinen suhdan-tilanne ja taloustilanne sekä henkilöstöresurssiteijät. Väestön ikääntyminen ja heikentyvä huoltosuhde myös vaikuttavat siihen, missä määrin eri terveys- ja sosiaalialan ammattilaisia on ylipäättään tarjolla. Samaan aikaan, kun alan palveluntarve kasvaa väestön ikääntyessä, pienenevät ikäluokat, joita tulisi houkutella kouluttautumaan juuri terveys- ja sosiaalialalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017).

Sosiaali- ja terveysalan näkymiä Päijät-Hämeessä

Päijät-Hämeessä on vahva teollisen osaamisen keskittymä etenkin ympäristöliiketoiminnassa, mekatroniikka-, vilja-, puutuote- ja huonekaluteollisuudessa ja muotoilussa. Hyvinvointi- ja

matkailuala puolestaan ovat alueen kasvavia liiketoiminta-alueita. Päijät-Hämeessä on mahdollisuuksien mukaan kasvamaan pyrkiviä PK-yrityksiä kaikista alueen yrityksistä noin 39 %. Investoinnit ja henkilöstön koulutus ovat alueen PK-yrityksissä eniten käytettyjä uusiutumiseen liittyviä toimia, joilla voidaan etsiä kasvua, uusia markkinointia sekä toteuttaa palvelu- ja tuotekehitystä (LADEC 2016).

Suomen yrittäjien jäsenistölleen tekemän kyselytutkimuksen alueelliset tulokset mukailivat Verkostoituvat sote-yritykset -hankkeessa mukana olevien sote-alan mikro- ja PK-yritysten tilannetta. Lahden ammattikorkeakoulun hallinnoiman Verkostoituvat sote-yritykset -hankkeen toimenpiteiden yhteydessä haastateltiin päijäthämäläisiä hoiva- ja hoitoalojen yrityksiä niiden tarpeista ja pyydettiin arvioimaan sote-uudistuksen vaikutusta yritystoiminnalle sekä palvelutuotannolle. Keskusteluissa nousseita kehittämiskohteita olivat muun muassa yhteiset tuotantovälineet ja tilat, yhteishankinta- ja kilpailutusosaaminen, taloudellisen riskin jakaminen, sähköiset tiedonsiirtoratkaisut ja digiosaaminen. Yritykset kaipasivat tukea myös taloudellisten resurssien ja rahoituskanavien löytymiseen. Hankkeessa haastateltujen kansallisesti toimivien sosiaali- ja terveysalan keskikokoisten ja suuryritysten haasteena puolestaan oli osaavan henkilöstön saatavuus ja nopeasykliset työvalmiudet. Tilastojen ja toimintaympäristöanalyysien pohjalta voidaankin todeta, että Verkostoituvat sote-yritykset -hankkeen toimenpiteinä kokeiltavat variaatiot verkostoyrittäjyyden tai osuuskuntatoiminnan malleista sote-yritysyhteisöjen muodostamisessa ovat todennäköisiä tulevaisuusorientoituneita ratkaisuja osaamiskeskittyminen liiketoiminnan organisoitumisessa.

Lähteet

LADEC, Lahden Seudun Kehittämisyhtiö Oy. 2016. Lahti Business Region 2016. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: <http://lahtibusinessregion.fi/>.

Pietiläinen, T. & Lehtimäki, H. & Keso, H. 2005. Liiketoimintaosaamisen lähtökohdat — innovatiivinen ja verkostomainen yrittäjyys. Helsinki: TEKES. Teknologiakatsaus 175/2005. [Viitattu 9.10.2018]. Saatavissa: <https://www.horisontti2020.fi/globalassets/julkaisut/liiketoimintaosaaminen.pdf>

Suomen yrittäjät. 2016. Diasarja. Saatavissa: Suomen Yrittäjät ja Päijät-Hämeen Yrittäjät ry.

Suomen Yrittäjät. 2018. Pk-yritysbarometri, syksy 2018, alueraportti Päijät-Häme. [Viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/alueraportti_paijat_hame_syksy2018.pdf

Työ ja elinkeinoministeriö. 2017. Toimialaraportit, Terveys- ja sosiaalipalvelut. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160301/Terveys%20ja%20sosiaalipalvelut.Valmis_toimialaraporttisote.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Selvitys: Pienten ja keskisuurten sote-yritysten menestys on pitkälti tulevien maakuntien käsissä. [Viitattu 8.10.2018]. Saatavissa: https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvitys-pienten-ja-keskisuurten-sote-yritysten-menestys-on-pitkalti-tulevien-maakuntien-kasissa

Päivi Huotari & Hannele Tiittanen

Hoitotyön korkeakoulutuksen innovaatiokapasiteetin edistäminen terveyspalveluiden muutoksessa

Johdanto

Kazakstanin tasavalta pyrkii lisäämään julkisen terveydenhuoltojärjestelmän tehokkuutta. Tärkeitä kehittämisalueita ovat hoitotyön ammattien ja hoitotyön johtamisen kehittäminen. Kazakstanin terveysministeriö onkin käynnistänyt hoitotyön uudistuksen, jonka tavoitteet ja toteutus on määriteltä Kazakstanin tasavallan Hoitotyön kehittämisen kokonaissuunnitelmassa vuoteen 2020 mennessä (2014). Uudistuksen ytimessä on pyrkimys nostaa hoitotyön koulutuksen tasoa ja kehittää hoitotyön koulutusta sekä hoitotyön johtamisjärjestelmää vastaamaan Kazakstanin yhteiskunnan haasteita ja kansainvälisiä vaatimuksia. Kazakstanissa on aloitettu useita erilaisia kehittämisprojekteja tukemaan uudistuksen toimeenpanoa.

Erasmus+ -rahoitettu ProInCa-tutkimus- ja kehittämishanke (Promoting the Innovation Capacity of Higher Education in Nursing during Health Services' Transition) on jatkoa pitkäaikaiselle Kazakstanin hoitotyön kehittämiselle. Suomalaiset ammattikorkeakoulut ovat työskennelleet verkostona hoitotyön kehittämiseksi vuodesta 2012 lähtien yhteistyössä Kazakstanin terveysministeriön ja ammatillisten oppilaitosten kanssa. ProInCa -hankkeen osallistuvat eurooppalaiset korkeakoulut ovat:

- Jyväskylän ammattikorkeakoulu (hankkeen koordinaattori)
- Lahden ammattikorkeakoulu
- Hanzehogeschool Groningen (Alankomaat)
- Angela Boškin Faculty of Health Care (Slovenia)

Kazakstanilaiset yliopistokumppanit ovat:

- Astana Medical University
- Karaganda State Medical University
- Nazarbayev University
- Semey State Medical University
- West Kazakhstan Marat Ospanov State Medical University

Lisäksi hankkeeseen osallistuu työelämäedustajia terveysalan organisaatiosta sekä Kazakstanin sairaanhoitajayhdistys (Paryz). Kazakstanin terveysministeriö tukee ProInCa-hanketta ja ministeriön edustaja osallistuu projektin akateemiseen ohjausryhmään. Hankkeen tavoitteena on tukea Kazakstanissa käynnissä olevaa hoitotyön uudistusta vahvistamalla yliopistojen, tutkijoiden ja työelämän välistä yhteistyötä. Projekti pyrkii vahvistamaan hoitotyön asemaa ja luomaan pysyviä rakenteita tukemaan hoitotyön toimijoiden

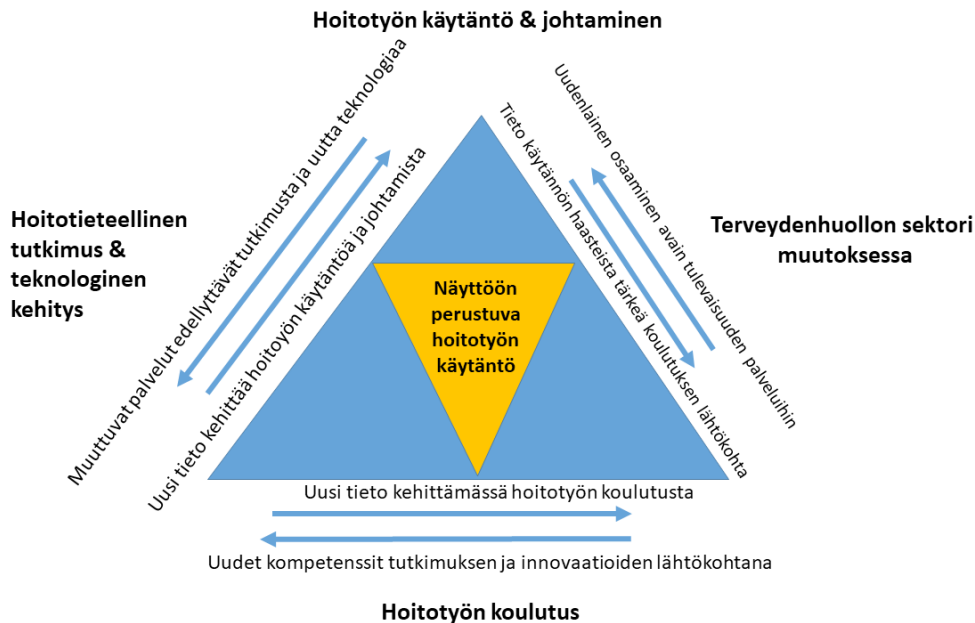
välistä keskustelua ja näyttöön perustuvaa hoitotyön käytänteiden jakamista. Kolmivuotinen projekti käynnistyi marraskuussa 2017.

ProInCa-hankkeessa hyödynnetään osaamiskolmiota

Hankeyhteistyön pohjana on osaamiskolmio, jossa kolmion sivut esittävät koulutuksen, tutkimuksen ja innovaatioiden läheistä yhteistyötä ja jossa korkeakoulutus on niiden tuottami-

nessa avainasemassa. Korkeakoulut pyrkivät koulutuksen, tutkimuksen ja innovaatioiden avulla vastaamaan työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin ja tukemaan talouden kasvua sekä toimimaan kansainvälisesti merkittävinä toimijoina. Kaikki nämä edellyttävät tiiviimpää ja uutta yhteistyötä koulutuksen ja käytännön välillä. (Commission of the European Communities 2007; Allinson ym. 2012; OECD 2016.) (Kuvio 1.)

Kuvio 1. ProInCan osaamiskolmio

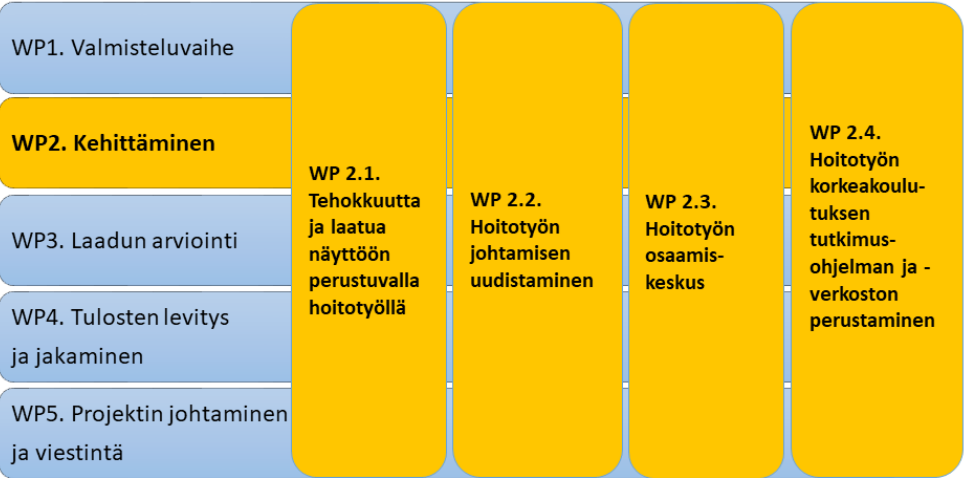


Projektin päätavoite on jaettu neljään osatavoitteeseen, jotka sisältävät tärkeimmät kehittämisalueet. Kutakin osatavoitetta edistetään oman kehittämistyöpakettin (work package) avulla:

- WP2.1. Kehittää mekanisme ja akateemisen, kansallisen ja kansainvälisen hoitotyön yhteisön ja yhteiskunnan väliselle yhteistyölle ja tiedon jakamiselle.
- WP 2.2. Oppia parhaista käytänteistä näyttöön perustuvan hoitotyön käyttöönotossa hoitotyön tutkimuksessa, koulutuksessa ja käytännössä hoitotyön tehokkuuden ja laadun edistämiseksi.

- WP2.3. Vahvistaa korkeakoulujen roolia terveyspalvelujen näyttöön perustuvan hoitotyön tutkimuksessa terveydenhoitojärjestelmän laadun ja turvallisuuden parantamiseksi.
- WP 2.4. Kehittää hoitotyön johtamisjärjestelmää ja johtamisosaamista terveyspalvelujen muutoksessa tavoitteena palvelujen laadun parantaminen

Hankkeessa on kehittämistyöpakettien lisäksi neljä operationaalista työpakettia, joiden avulla hanketta hallinnoidaan (valmisteluvaihe, laadun arviointi, tulosten levitys sekä hankejohtaminen ja -viestintä, kuvio 2).



Kuvio 2. ProInCa-hankkeen rakenne

Neljän kehittämistyöpakettin tavoitteena on vastata Kazakstanin yliopistojen ja lääketieteellisten oppilaitosten hoitotyön koulutuksen ja hoitotyön käytännön kehittämisen haasteisiin. Hankkeen ensimmäisenä vuonna kazakstanilaiset yhteistyökumppanit tutustuivat eurooppalaiseen hoitotyön tutkimukseen, käytännön hoitotyön toimintamalleihin ja hoitotyön johtamiseen. Toisena vuonna hanke keskittyy paikalliseen kehittämiseen ja Kazakstanin toimintamallien rakentamiseen eurooppalaisten yhteistyökumppaneiden tuella. Kolmantena vuonna keskitytään kehittämistyön tulosten jakamiseen ja levittämiseen Kazakstanin hoitotyön ja terveydenhuollon käytäntöön.

Lahden ammattikorkeakoulu uudistaa hoitotyön johtamista

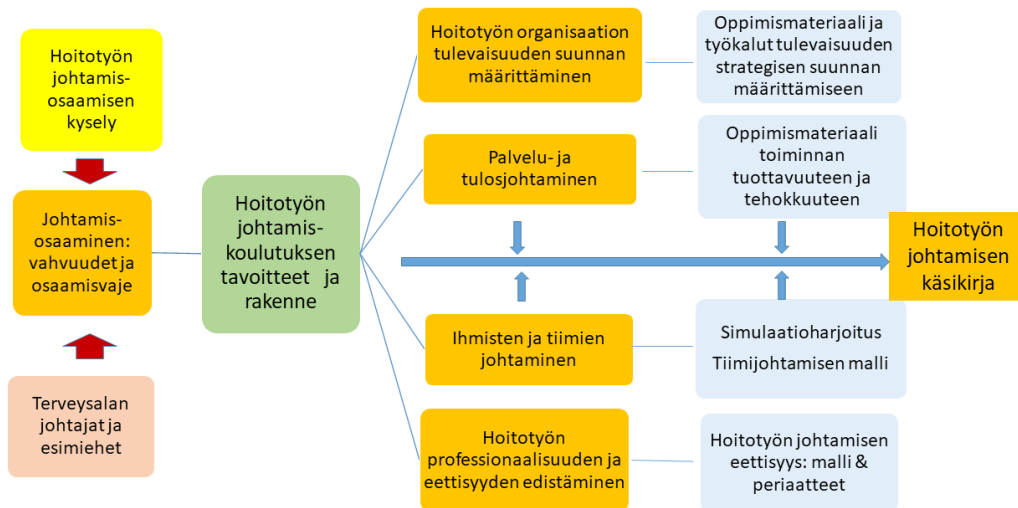
Lahden ammattikorkeakoulu vastaa kehittämistyöpakettista Hoitotyön johtamisen uudistaminen (WP2.4). Johtamisen kehittäminen on saanut kansainvälisessä tutkimuksessa yhä enemmän huomiota erityisesti toimintaympäristön muutosten vuoksi (esim. Budhoo & Spurgeon 2012; Battilana ym. 2010). Yksi organisaatiomuutosten lähtökohta on, että myös johtajuuden tulisi muuttua (Viitala ym. 2017), ja että organisaatio määrittelee, millaista johtamisosaamista se tarvitsee (Fernández-Aráoz ym. 2017). Kazakstanissa, samoin kuin muissa maissa, terveydenhuollon ja hoitotyön uudistaminen perustuu hyvään johtamiseen ja johtamisosaamisen kehittämiseen. ProlinCa-hankkeessa kehitetään hoitotyön johtamisosaamista yhteistyössä kazakstanilaisten ja eurooppalaisten yliopistojen sekä kazakstanilaisten terveydenhuoltoalan organisaatioiden kanssa. Yhteistyö yliopistojen ja terveydenhuollon käytännön johtamisen välillä on ratkaisevan tärkeää ja luo perustan johtamisen kehittämiselle.

Hoitotyön johtamisen uudistaminen -työpaketti on jaettu neljään vaiheeseen: tutkimus hoitotyön johtamisosaamisesta ja tarvittavista hoitotyön

johtamisen rakenteellisista muutoksista; hoitotyön johtamisen koulutusmateriaalin luominen ja pilotointi; hoitotyön johtamisjärjestelmän kehittäminen; systemaattinen johdon tuki uusissa rooleissa toimiville hoitotyön esimiehille. Hoitotyön johtamisosaamisen tutkimus toteutettiin keväällä 2018, jolloin terveysalan organisaatioiden hoitotyön johtajille ja lääkäreille lähetettiin johtamisosaamisen itsearviointikysely venäjän- ja kazakinkielisenä (sähköinen ja paperiversio). Yhteensä 256 vastaajasta 144 työskentelee ylihoitajana, 77 lääkärinä, yhdeksän osastonhoitajana ja 15 muissa tehtävissä. Suurimmalla osalla vastaajista (152) on ammattikoulutustasoinen (II asteen) koulutus. Johtamisosaamisen itsearvioinnin tulokset julkaistaan englanniksi ja venäjäksi vuonna 2019.

Seuraavassa vaiheessa tutkimustulokset esiteltiin intensiiviviikon työpajassa lokakuussa 2018. Intensiiviviikon toteutuksesta vastasi Lahden ammattikorkeakoulu. Intensiiviviikkoon osallistui yhteensä 31 tutkijaa ja/tai opettajaa projektiin osallistuvista eurooppalaisista ja kazakstanilaisista korkeakouluista sekä kazakstanilaisia hoitotyön johtajia. Seminaarin aikana luotiin työpajatyöskentelyssä johtamisen koulutusmateriaalia ja johtajuuden työkaluja Kazakstanin lääketieteellisten yliopistojen ja hoitotyön johtamisen käytännön käyttöön. Koulutusmateriaalia kehitettiin neljään tutkimuksen tuloksiin pohjautuvaan aihealueeseen: hoitotyön strategisen suunnan määrittäminen, palvelu- ja tulosjohtaminen, ihmisten ja tiimien johtaminen sekä hoitotyön ammatillisuuden ja eettisyyden kehittäminen (kuvio 3). Koulutusmateriaali kootaan hoitotyön johtamisen käsikirjaan, joka yhdessä koulutusmateriaalin kanssa pilotoidaan toisella intensiiviviikolla Astanassa keväällä 2019.

Hoitotyön kehittäminen edellyttää myös rakenteellisia muutoksia ja hoitotyön esimiesten roolin ja tehtävien määrittämistä terveydenhoidon organisaatioissa. Tarvittavista muutoksista tehdään suosituksia



Kuvio 3. Intensiiviviikon teemat

johtamisosaamisen itsearvioinnin pohjalta ja nämä muutokset esitellään terveysministeriön edustajille seminaarissa huhtikuussa 2019. Tavoitteena on myös edistää hoitotyön ammattia ja hoitotyön rakenteellisia muutoksia luomalla tiedotus- ja keskustelukanavia sosiaalisessa mediassa. Lisäksi tavoitteena on käynnistää blogi, jossa hoitotyön johtamisen muutosagentit ja hoitotyön johtamisen opettajat voivat jakaa hyviä esimerkkejä hoitotyön johtamiskäytännöistä ja hoitotyön johtajien uudesta roolista terveydenhuollossa.

Yksi työpaketin tavoitteista on perustaa hoitotyön johtajien verkosto, jonka tarkoituksena on edistää hoitotyön johtajuutta ja uutta hoitotyön roolia terveydenhuollossa. Verkoston tehtävänä on levittää hankkeen tuloksia johtajuuden uudistamisesta ProInCa-hankkeen aikana ja sen jälkeen. Hanke pyrkii kouluttamaan hoitotyön muutosagentteja, jotka ohjaavat ja mahdollistavat sairaanhoitajien roolin muutosta heidän omissa organisaatioissaan ja alueillaan. Verkostoon nimetään myös lääketieteellisten yliopistojen ja hoitotyön korkeakoulujen edustajia. Muutosagenttien verkostoa varten perustetaan sähköinen alusta hyvien käytäntöjen jakamiseen.

Pohdinta

ProInCa-hanke vastaa Kazakstanin terveydenhuollon kehittämisessä tarvittaviin hoitotyön ammattirakenteen ja johtamisen edellyttämiin muutoksiin. Hoitotyön koulutus, näyttöön perustuva hoitotyö, hoitotyön johtaminen sekä kansainvälinen yhteistyö ovat avaintekijöitä hoitotyön uudistuksen tukemisessa Kazakstanissa. Jo hankkeen aikana on tärkeää varmistaa projektin ja sen tulosten vaikuttavuus. Tulosten juurruttaminen onkin otettu huomioon jo hankkeen alusta saakka. Kazakstanin yliopistot jakavat vastuun kussakin kehittämisöpakettissa eurooppalaisten yliopistojen kanssa. Hankkeen johtoryhmä koostuu Kazakstanin ja Euroopan yliopistojen edustajista. Lisäksi Kazakstanin terveysministeriöllä on edustaja projektin akateemisessa ohjausryhmässä. ProInCa-hankkeessa on kolme vuotta aikaa saavuttaa projektin tavoitteet. Yhteistyö on tähän asti perustunut jaettuun oppimiseen Kazakstanin ja Euroopan yliopistojen välillä ja niiden sisällä.

Lähteet

Battilana, J., Gilmartin, M., Sengul, M., Pache, A. C., & Alexander, J. A. 2010. Leadership competencies for implementing planned organizational change. *The Leadership Quarterly*. 21(3), 422 – 438.

Budhoo, M. R. & Spurgeon, P. 2012. Views and understanding of clinicians on the leadership role and attitude to coaching as a development tool for clinical leadership. *The International Journal of Clinical Leadership*. 17(3), 123 – 129.

Commission of the European Communities 2007. Improving knowledge transfer between research institutions and industry across Europe: embracing open innovation. Brussels. [Viitattu 2.11.2018]. Saatavissa: http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/com2007182_en.pdf

Comprehensive Plan of Nursing Care Development in the Republic of Kazakhstan until 2020. 2014. Acting Health Minister of the Republic of Kazakhstan.

Allinson R., Izsak K., Griniece E. 2012. Catalysing Innovation in the Knowledge Triangle. Practices from the EIT Knowledge and Innovation Communities. European Institute of Innovation and Technology (EIT). [Viitattu 2.11.2018]. Saatavissa: https://eit.europa.eu/sites/default/files/EIT_publication_Final.pdf

Fernández-Aráoz, C., Roscoe, A., & Aramaki, K. 2017. Turning Potential into Success: The Missing Link in Leadership Development. *Harvard Business Review*. November-December 2017, 86 – 93.

OECD. 2016. The Knowledge Triangle: Enhancing the contributions of Higher Education and Research Institutions to Innovation. [Viitattu 2.11.2018]. Saatavissa: <http://www.oecd.org/sti/inno/knowledge-triangle.htm>

Viitala, R., Kultalahti, S., & Kangas, H. 2017. Does strategic leadership development feature in managers' responses to future HRM challenges? *Leadership & Organization Development Journal*. 38(4), 576-587.

Päivi Huotari

Sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisen kehittäminen eurooppalaisessa korkeakouluyhteistyössä

Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuolto kohtaa Suomessa ja laajemminkin Euroopassa palvelujen järjestämiseen ja rahoittamiseen liittyviä haasteita, kuten työvoiman ja asiakaskunnan monimuotoisuus, väestön ikääntyminen, huoltosuhteen heikkenemisestä johtuva rahoituspohjan supistuminen sekä asiakkaiden moniongelmaisuus ja sen kasaantuminen. Sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden on lisättävä palvelujensa tuottavuutta, vaikuttavuutta ja tehokkuutta sekä vahvistettava sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiota. Haasteet ja kustannusten nousun aiheuttama rahoituspohjan suhteellinen supistuminen onkin johtanut sosiaali- ja terveydenhuollon jatkuvaan rakenteelliseen uudistamiseen (Brommels ym. 2016, 12). Toimintaympäristön tuottamien haasteiden vuoksi muutoksesta on tullut entistä monitahoisempaa ja arvaamattomampaa (Macfarlane ym. 2013; Nyholm 2008, 212). Tutkijoiden mukaan institutionaalisten esteiden ylittämiseen kokonaisten järjestelmien muutoksessa ei ole olemassa yhtä menestyksen reseptiä. Tämän vuoksi kaikissa muutoksissa tarvitaan kontekstisidonnaista tapaa muuttaa olemassa olevia rakenteita. (Macfarlane ym. 2013.) Kuten Macfar-

lane, Greenhalgh, Humphrey, Hughes, Butler ja Pawson (2011, 68–69) tuovat esille, jokainen organisaatio on riippuvainen työntekijöistään sekä näiden panostuksesta ja osaamisen kehittämisestä monimutkaisten muutosten kontekstissa. Palveluissa edellytettävä osaaminen ja tehtävät ovat henkilöstöpääomaa, jossa ammattitaidoltaan ja pätevyydeltään sopivien työntekijöiden saatavuus ja kehittäminen ovat tärkeitä johtamisen tavoitteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteellisissa muutoksissa tarvitaan vahvaa johtajuutta (Macfarlane ym. 2011).

Sosiaali- ja terveysalan johtajat ja muut toimijat tarvitsevat innovaatio-osaamista, käyttäjälähtöistä palvelumuotoilua ja jaettua oppimista vastatakseen sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden palvelutarpeeseen vaikuttavasti ja kustannustehokkaasti. Korkeakoulujen kansainvälinen yhteistyö voi vastata näihin haasteisiin tutkimukseen perustuvalla kehittämistyöllä yhteistyössä sosiaali- ja terveysalan käytännön toimijoiden kanssa. DOCMAN-tutkimus ja kehittämissankkeen (Development of competencies and Modules to Enhance Advanced Practice across Europe for Health and Social Care Management Masters Students) tavoitteena on kehittää sosiaali- ja ter-

veysalan maisteritason johtamisopintoja niin, että tutkinnoista valmistuvilla on sosiaali- ja terveysalan muutoksissa ja uudistuksissa tarvittava osaaminen ja ammattitaito. Erasmus+ -ohjelmasta rahoitettuun hankkeeseen osallistuvat korkeakoulut ovat Charles University (Tšekin tasavalta), Edinburgh Napier University (Skotlanti), Frankfurt University of Applied Sciences (Saksa) ja Lahden ammattikorkeakoulu. EU-maiden eri yliopistojen ja eri tiedekuntien välinen yhteistyö korostaa monialaista ja monitieteistä lähestymistapaa. DOCMAN-hankkeessa opetusmenetelmiä kehitetään erityisesti käytäntöperusteisesti tavoitteena vahvistaa sosiaali- ja terveysalan johtajien valmiuksia integraatio-, uudistamis- ja innovaatiohaasteiden kohtaamiseen.

Tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteet ja rakenne

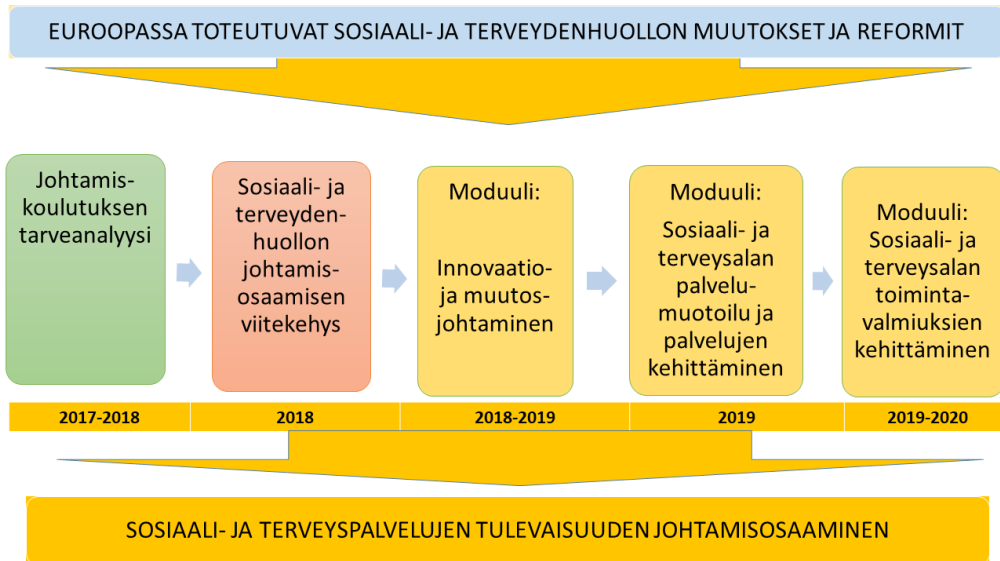
DOCMAN-hanke perustuu partneriyliopistojen aikaisemmassa CareMan-hankkeessa saatuihin tutkimustuloksiin, jotka toivat esille puutteita sosiaali- ja terveysalan johtamiskoulutuksen sisällöissä ja toteutuksessa. Puutteet ilmenivät kahdella eri tasolla. Ensinnäkin koulutus ei usein vastannut niitä osaamistarpeita, joita sosiaali- ja terveysalaa koskeva rakenteellinen muutos ja uudistukset edellyttävät. Toisaalta hankkeen aikana tuli esille, että EU:ssa oli liian vähän korkeakoulujen sekä toisaalta korkeakoulujen ja sosiaali- ja terveystoimialojen välisiä yhteisöllisen oppimisen alustoja ja mekanismeja. Läsnäolo-opetuksen kaltaiset perinteiset oppimisen tavat ovat yleensä suosittuja. Ne eivät kuitenkaan usein ole soveltuvia sosiaali- ja terveysalan maisteritason opiskelijoiden opetuksessa, koska esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksessa useimilla on kokopäivätyö ja muita sitoumuksia. Tämän vuoksi tarvitaan uusia opetusmetodeja ja

-alustoja, jotta voidaan varmistaa opiskelijoiden mahdollisuus hyödyntää yhteisöllisen oppimisen etuja kuten innovaatioita ja jaettua ongelmanratkaisua digitaalisen oppimisen turvin. DOCMAN-hankkeen tavoitteina on:

1. Kuvata sosiaali- ja terveysalan johtamisen edellyttämää osaamista rakenteellisessa muutoksessa.
2. Luoda sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisen viitekehys ja itsearviointityökalu, jota eri tason johtajat voivat hyödyntää oman johtamisosaamisen arvioinnissa ja kehittämisessä EU-alueella.
3. Kehittää verkko-opintokokonaisuuksia, jotka keskittyvät rakenteellisessa muutoksessa ja uudistamisessa tarvittavaan johtamisen osaamiseen ja sen kehittämiseen.

Hanke jakautuu viiteen vaiheeseen, joissa jokaisella on oma tulostavoite (output). Hankkeen päätavoitteena on kehittää ja pilotoida kolme 10 opintopisteen verkko-opintokokonaisuutta, jotka keskittyvät tulevaisuudessa tarvittavaan johtamisosaamiseen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. (Kuvio 1).

Ensimmäisessä vaiheessa DOCMAN-korkeakoulut toteuttivat laadullisen tutkimuksen, jossa analysoitiin sosiaali- ja terveysalan johtajien osaamistarpeita rakenteellisen muutoksen ja uudistamisen viitekehyksessä. Aineisto kerättiin seitsemällä kohderyhmähaastattelulla (focus group -haastattelu) syksyn 2017 ja kevään 2018 aikana. Haastattelut toteutettiin kaikissa neljässä korkeakoulussa. Haastateltavat olivat sosiaali- ja/tai terveysalan maisteriopiskelijoita, jotka toimivat samaan aikaan alan organisaatioissa asiantuntijoina tai johtajina. Tutkimuksen tavoitteina oli:



Kuvio 1. DOCMAN-hankkeen tulokset (1-5)

1. Kuvata sosiaali- ja terveysalan johtajien tulevaisuuden osaamista muuttuvassa toimintaympäristössä.
2. Analysoida sosiaali- ja terveysalan johtajien osaamis- ja koulutustarpeita sosiaali- ja/tai terveysalan olemassa olevien maisteriohjelmien sekä alan johtotehtävissä toimivien työntekijöiden osaamisen kehittämiseen.

Tutkimuksen tulokset esiteltiin lokakuussa 2018 konferenssissa The Changing Landscape of Health and Social Care Competencies for Tomorrow's Leaders (Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden johtajien osaaminen). Konferenssin järjestelyistä vastasi Edinburgh Napier Univer-

sity muiden DOCMAN-hankkeeseen osallistuvien korkeakoulujen kanssa. Osallistujat edustivat korkeakouluja sekä neljän maan sosiaali- ja/tai terveyshuollon organisaatioita. Tutkimustulokset julkaistaan kansainvälisessä tiedejulkaisussa vuoden 2019 aikana (Output 1.).

Tutkimustulosten perusteella hankkeessa luodaan sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisen viitekehys. Johtamisosaamisen viitekehystä hyödynnetään korkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan opetussuunnitelmatyössä ja koulutuksen kompetenssien määrittelyssä. Seuraavassa vaiheessa hankkeen tavoitteena on luoda johtamisen viitekehukseen perustuva sähköinen, interaktiivinen johtamisosaamisen itsearviointityökalu (Output 2.). Työkalu keskittyy muun

muassa innovointiin, muutoksen hallintaan, johtajuuteen, kulttuuriosaamiseen ja työntekijöiden osallisuutta edistäviin menetelmiin. Johtamisosaamisen itsearviointityökalu tulee vapaasti korkeakoulujen ja sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden käytettäväksi koko EU-alueella.

Tutkimusvaiheen ja johtamisosaamisen arviointityökalun lisäksi DOCMAN-hankkeessa kehitetään kolme opintokokonaisuutta (Output 3-5) sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiskoulutuksen tehostamiseksi ja laadun parantamiseksi. Nämä opintokokonaisuudet on suunnattu ylempää korkeakoulututkintoa suorittaville opiskelijoille, jotka opiskelevat sosiaalialan ja/tai terveysalan johtamista terveysalan, sosiaalialan tai liiketalouden yksiköissä. Opiskelijoista suuri osa työskentelee tai tulee todennäköisesti työllistymään johtotehtäviin sosiaali- ja terveysalalla. Opiskelijat tulevat hyvin monenlaisista sosiaali- ja terveysalan ammatillisista taustoista tuoden mukanaan useita monialaisen oppimisen hyötyjä. Monitieteellisyys, -kielisyys ja -kulttuurisuus lisäävät oppimisen, innovaatioiden ja kansainvälisen yhteistyön mahdollisuuksia. Verkko-opintokokonaisuuksia kehitetään hyödyntäen sulautuvan oppimisen (blended learning) ja verkko-oppimisen menetelmiä. Moduulien pilotoinnin aikana ja jälkeen hankkeessa kerätään arviointipalautetta osallistuneilta opiskelijoilta ja opettajilta. Analysoidun palautteen avulla moduuleja voidaan kehittää edelleen ja tuoda avoimelle oppimisalustalle osallistuvien ja muiden korkeakoulujen käyttöön. Arvioinnin tavoitteena on varmistaa moduulien tarkoituksenmukaisuus rakenteellisessa kehittämisessä ja uudistamisessa tarvittavan johtamisosaamisen kehittämisen kannalta.

Pohdinta

DOCMAN-hankkeessa on useita elementtejä, jotka tukevat innovatiivista ja uudistavaa sekä monitieteistä ja tutkimustietoon perustuvaa sosiaali- ja terveysalan johtamista. Hankkeessa ovat mukana keskeiset sidosryhmät (koulutusta tuottavat korkeakoulut, opiskelijat tulevina johtajina, sosiaali- ja terveysalan organisaatiot, alan johtotehtävissä toimivat), jotka johtamisosaamisen kehittämisellä voivat edistää sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatiota. Näillä sidosryhmillä on keskeinen rooli myös hankkeen tulosten levityksessä ja arvioinnissa. Hankkeessa toteutuva yhteistyö paikallisten sosiaali- ja terveyspalveluja tuottavien organisaatioiden kanssa edistää hankkeen vaikuttavuutta. Hankkeessa käytettävät oppimisen, opettamisen ja arvioinnin menetelmät mahdollistavat sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatioon liittyvää monialaisuutta. Hankkeessa toteutettavat kansainväliset oppimisen alustat voivat kannustaa osallistuvia opiskelijoita kansainväliseen ja yhteisölliseen verkkopohjaiseen työskentelyyn koko uran ajan. Hanke tarjoaa osallistujille uusia työkaluja, joille on käyttöä myös käytännön työn kehittämisessä (opiskelijoiden omat innovaatiot, palvelumuotoilu ja muutoksen johtamisen työkalut sekä osaamisen reflektointi ja omaehtoinen kehittäminen). Osallistuvilla korkeakouluilla hankkeessa toteutuvat moduulit lisäävät opetuksen joustavuutta. Lisäksi kaikille avoimina opintoina moduuleja voidaan hyödyntää myös muissa korkeakouluissa.

Lähteet

Brommels, M., Aronkytö,T., Kananoja, A., Lillrank, P. & Reijula, K. 2016. Valinnanvapaus ja monikanavarahoituksen yksinkertaistaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Selvityshenkilöryhmän väliraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Macfarlane, F., Barton-Sweeney, C. Woodard, F. & Greenhalgh, T. 2013. Achieving and sustaining profound institutional change in healthcare: Case study using neo-institutional theory. *Social Science & Medicine* 80, 10 – 18.

Macfarlane, F., Greenhalgh, T. Humphrey, C., Hughes, J. Butler, C. & Pawson, R. 2011. A new workforce in the making? A case study of strategic human resource management in a whole-system change effort in healthcare. *Journal of Health Organization and Management* 25(1), 55 – 72.

Nyholm, I. 2008. Keskijohto kuntamuutoksen näkijänä ja kokijana. Seutuyhteistyö muutosprosessina kuntien keskijohdon näkökulmasta. Helsinki: Tampereen yliopisto, Suomen kuntaliitto. Acta nro 199.

OSA 5: TYÖHYVINVOINTI

**Ilkka Väänänen, Paula Harmokivi-Saloranta,
Marja Leena Kukkurainen, Anssi Mikkola,
Ahti Romo & Sirpa Varajärvi**

Työkykyä ja tuottavuutta metallialalle

Yksilön ja kansallisen tason työhyvinvoinnin hyödyt tunnetaan. Viime vuosien aikana on enenevästi kiinnitetty huomioita työhyvinvoinnin ja yrityksen tuottavuuden sekä taloudellisen tuloksen väliseen yhteyteen. Aura, Ahonen ja Hussi (2015) ovat rakennusalaan käsittelevässä raportissaan kuvanneet henkilöstötuottavuutta ja sen mittamista sekä laatineet nk. henkilöstötuottavuusindeksin (työkyky x osaaminen x motivaatio), jonka he ovat osoittaneet selittävän lähes kolmanneksen tilinpäätöksen perusteella lasketun henkilöstötuottavuusarvon vaihtelua. Aura ym. (2015, 5) mallissa on mukana henkilöstötuottavuuteen vaikuttavia tekijöitä, kuten johtajuus, työyhteisön ilmapiiri ja organisaatiokulttuuri, joista koettu esimiestyö ja työyhteisötekijät vaikuttivat henkilöstötuottavuusindeksin vaihteluun ja tasoon (Aura ym. 2015, 10-11). Yrityksen tuottavuus koostuu myös monista muista kuin em. henkilöstötekijöistä, kuten esimerkiksi tuotantoprosessin tehokkuudesta, puutteellisen työhyvinvoinnin kustannuksista ja johtamisesta. Kehittämistoimissa tulee ottaa samanaikaisesti huomioon sekä liikelähtöinen tulokellisuus että pitkäaikaiset vaikutukset henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin (Aura & Ahonen 2016). Tämä kaksoistavoite on mahdollista viimeaikaisten tutkimusten mukaan saavuttaa monin eri tavoin yksilö-, yhteisö-, johtajuus- ja organisaatiotasolla (Nielsen ym. 2017)

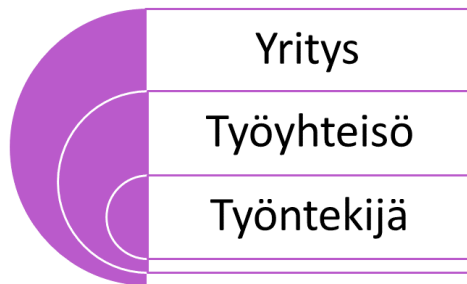


Työkyky- ja tuottavuusvalmennus

**Kuvio 1. Työkyky- ja
tuottavuusvalmennus -hankkeen logo**

Työkyky- ja tuottavuusvalmennus (TTV) -hanke

Lahden ammattikorkeakoulun (LAMK) hyvinvointi ja uudistava kasvu -painoala, Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymä sekä Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry ovat toteuttaneet syksystä 2016 ESR-rahoitteista mm. henkilöstötuottavuus- (Aura ym. 2015) ja työkykytalo-mallin (Lundell ym. 2011) pohjalta suunniteltua edellä mainitun kaksoistavoitteen mukaista Työkyky- ja tuottavuusvalmennus (TTV) -hanketta (kuviot 1) viiden päijäthämäläisen metallialan yrityksen (Orima Tuote Oy, Halton Marine Oy, Oilon Oy, Anstar Oy ja Peltisepänliike Koskinen Oy) kanssa.



Kuvio 2. Kehittämisen tasot työkyky- ja tuottavuusvalmennuksessa

Hankkeen tavoitteena on kehittää ja pilotoida toimintamalli, jonka avulla teollisuusyritykset voivat parantaa tuottavuuttaan tukemalla työntekijöidensä terveyttä, fyysistä toimintakykyä ja itsensä johtamisen taitoja sekä organisaatiossa toteutettavaa työkyvyn johtamista. Hankkeessa huomioitiin yksilö-, yhteisö- ja yritystaso osana työkyvyn ja tuottavuuden kehittämiskokonaisuutta (kuvio 2).

Työkyvyn ja tuottavuuden valmennuspilotit suunniteltiin erikseen kunkin osallistujayrityksen kanssa yhdessä jatkuvan kehittämisen prosessin mukaisesti (kuvio 3). Henkilöstölähtöisen tuottavuuden kehittäminen tapahtui koko yrityksen yhteistä toimintakulttuuria kehittämällä siten, että henkilöstö ja johto toimivat yhdessä yhteisen tavoitteen suuntaisesti ja etsivät aktiivisesti ratkaisuja tunnistettuihin haasteisiin. Työkykyä ja tuottavuutta edistävän toimintakulttuurin edellytyksenä on uudistumisen mahdollistava johtaminen. Lisäksi yksilöillä ja työyhteisöillä tulee olla riittävät tällaista toimintakulttuuria tukevat valmiudet, rakenteet ja toimintamallit. Valmennuksessa panostettiin työkykyyn ja tuottavuuteen liittyvien sisällöllisten asioiden lisäksi yhteisen ymmärryksen ja avoimen vuorovaikutusilmapiirin rakentamiseen.

Valmennukseen osallistujat

Hanke tavoitti hyvin kohderyhmänsä fyysisesti kuormittavaa työtä tekevät keski-ikäiset miehet. Valmennukseen osallistuneista vajaasta kahdesta sadasta työntekijästä oli lähes kolmasosa vähintään 50-vuotiaita. Muiden taustatietojen perusteella voidaan osallistuneiden todeta täytäneen hyvin hankkeen kohderyhmälle asetetut lähtöodotukset. Hieman yli puolet alkukyselyyn vastanneista ilmoitti työnsä olevan ruumiillisesti raskasta työtä, jossa joutuu kävelemään ja nostelemaan tai kantamaan paljon raskaita esineitä, kaivamaan, lapioimaan jne. Lisäksi yli neljäsosa ilmoitti joutuvansa kävelemään työssään melko paljon. Myös fyysisen kunnon ja ruumiinrakenteen perusteella suuri osa kuului alentuneen työkyvyn ja kohonneen terveysriskin ryhmään.

Viidesosan mielestä itse arvioitu fyysinen kunto oli joko melko tai erittäin huono. Miehillä ylipainon rajana pidetty painoindeksi (BMI 25) ylittyi alkumittauksissa lähes kolmella neljäsosalla ja vyötärölihavuuden raja (100 cm) reilulla kolmasosalla, mitkä molemmat tekijät lisäävät riskiä sairastua tyyppi 2 diabetekseen, sydän- ja verisuonisairauksiin tai syöpiin. Kestävyysliikuntasuosituksen mukaisesti tähän hankkeeseen



Kuvio 3. Jatkuvan kehittämisen prosessi (mukaillen Auvinen ym. 2014, 17)

seen osallistuneista miehistä ilmoitti liikkuvansa vapaa-ajalla päivittäin vähintään 30 minuuttia vain joka kymmenes. Yli puolet valmennukseen osallistuneista miehistä arvioi terveydentilansa verrattuna muihin saman ikäisiin samaa sukupuolta oleviin tyydyttäväksi tai melko huonoksi. Neljäsosa koki työkykynsä sekä työn fyysisten että henkisten vaatimusten kannalta kohtalaiseksi tai melko huonoksi. Muuta terveyskäyttäytymistä, kuten esim. tupakointia, kartoitettiin yhdessä osallistujayrityksessä, missä valmennukseen osallistuneista miehestä puolet ilmoitti tupakoivansa.

Valmennuksen toteutus

Valmennuksen aluksi tehtiin työntekijöiden työkyvyn selvittämiseksi kehon koostumus- ja fyys-

sisen toimintakyvyn kuntomittaukset ja tulokset käytiin työntekijälähtöisesti läpi ja tuettiin työntekijän sisäistä motivaatiota elintapamuutokseen. Testaukset toistettiin valmennusjakson lopussa mahdollisten muutosten toteamiseksi. Hankkeessa tehtiin kaikkiaan yli kolmesataa testiä, joissa oli yhteensä yli 1500 mittausta sekä kuusi kyselyä. Yrityksissä tehtiin yhteensä 22 työpistekartoitusta ja kolmen vuorokauden pituisia hyvinvointianalyyskejä 15 henkilölle.

Työpistekartoituksissa tarkasteltiin pääosin fyysinen ergonomian osa-alueita, kuten työasennoja ja työtapoja sekä niiden vaikutusta tuki- ja liikuntaelinten kuormittumiseen. Lisäksi valmennuksessa käsiteltiin myös kognitiivista ergonomi-aa (havaitseminen, muisti, järjesty ja henkinen työkuormitus, päätöksenteko, taidollinen suo-

riutuminen, työstressi ja harjoittelu) ja organisaatioergonomiaa (ihmisiä koskevat järjestelmät, kuten organisaatorakenne, politiikat, prosessit; viestintä, resurssien johtaminen, työn suunnittelu, työaikojen suunnittelu, tiimityö, osallistava suunnittelu). Valmennuksen yhteydessä etsittiin konkreettisia ehdotuksia keinoista, joilla työpaikka voisi tukea paremmin jaksamista, työhyvinvointia ja liikunnan harrastamista.

Valmennuksen sisältö painottui fyysisen työkyvyn, ravitsemuksen ja kuormituksen/levon merkityksen lisäksi tuottavuuteen ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Tuottavuusvalmennuksessa painotettiin työntekijöiden oman tuottavuuden ymmärrystä sekä kehittämistä. Valmennuksessa keskusteltiin esim. lean-ajattelun mukaisista menetelmistä ja niiden soveltamisesta omaan työhön. Toinen tuottavuudesta erityisesti esille nostettu osio oli työmotivaatio. Keskustelua heräteltiin myös siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän työmotivaatioon. Tuottavuusvalmennuksen yhteisöllisessä osuudessa työntekijät miettivät yhdessä asioita, joilla heidän tuottavuuttaan sekä työmotivaatiotaan voisi parantaa. Sekä tuottavuuden että motivaatioon vaikuttavien tekijöiden yhteisöllisen työskentelyn tuotokset koottiin ja niitä hyödynnettiin yritysten johdon ja työntekijöiden kanssa jatkossa käydyissä valmennustapaamisissa.

Havaintoja valmennuksen pilotoinneista

Hankkeen tavoitteena oli, että jokainen työntekijä ylläpitää työkykyään ja kehittää osaamistaan mahdollisimman hyvin taustoistaan ja lähtökohdistaan riippumatta. Hankkeen keskeinen horisontaalinen tavoite oli hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Toteutetuissa toimenpiteissä painotettiin työkyvyn edistämistä mm.

terveyttä ja toimintakykyä tukemalla sekä työkykyjohtamista kehittämällä. Lisäksi valmennuksessa käsiteltiin organisaation yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden osallisuutta. Hankkeessa myös kavennettiin terveyseroja kohdentamalla työpistekartoitukset ja hyvinvointianalyysit erityisesti raskasta fyysistä työtä tekeviin kuten hitsaajiin ja metallisten kierretankojen työstäjiin. Toteutuksessa huomioitiin sekä yhdenvertaisuuden että syrjimättömyyden periaatteet, missä jokaista osallistuvaa työntekijää kohdellaan yhdenvertaisesti ja kaikkien oikeuksia kunnioitetaan taustatekijöistä riippumatta. Työskenneltäessä metalliteollisuudessa on hyvä huomioida myös mahdolliset alueelliset, sosiaaliseen kerrostuneisuuteen, etnisyyteen, seksuaalisuuteen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvat erot. Hankkeessa tiedostettiin syrjinnän, leimaamisen tai minkä tahansa muun moninaisuuden leimaamisen voivan heikentää hyvinvointia ja tuottavuutta työyhteisössä. Valmennuksessa rakennettiin myönteistä moniarvoista työyhteisökulttuuria ja siinä noudatettiin korrektia ja syrjimätöntä kielenkäyttöä sekä toimintatapoja. Kaikkien osallistujaorganisaatioiden vastuhenkilöt arvioivat työilmapiiirin, yhteistyön ja vuorovaikutuksen sekä työssäjaksamisen että työssä pysymisen parantuneen työyhteisössään valmennukseen osallistumisen vaikutuksesta melko paljon tai enemmän. Lisäksi hankkeella on heidän mielestään ollut huomattavasti vaikutusta yrityksen sisäisten kehittämisprosessien käynnistymiseen eri osapuolten osallistuessa yhdessä tulosten purkuun ja jatkotoimenpiteiden suunnitteluun.

Osassa osallistujayrityksiä näyttäytyi perinteinen ylhäältä alaspäin tapahtuva kehittämisen toimintakulttuuri. Työntekijöiden mielestä johto asettaa tavoitteet, määrittelee niiden saavuttamiseen tarvittavat keinot ja ohjaa toteutusta.

Valmennuksessa korostettiin kaikkien asiantunte-
musta ongelmanmäärittelyssä, kehittämistarpeis-
ta ja -ideoista sekä tämän potentiaalin hyödyntä-
mistä. Kehittäminen mielletään usein pitkinä ja
kalliina projekteina eikä pienten parannusten mer-
kitystä täysin ymmärretä. Jatkuvan parantamisen
kulttuuria tulisikin rakentaa määrätietoisesti.

Osallistujille tuottavuus hahmottui työpaja-
tuotoksissa oman työn kautta vaihtelevana itse-
näisenä työnä, jossa pieni kiire motivoi hyvällä
tavalla, sekä työn tuloksellisuutena, kuten onnis-
tuneina tuotteina ja työsuorituksina, hyödyllisyys
yhteiskunnalle). Myös itse työ ja työolosuhteet
liitettiin tuottavuuteen (työpaikan varmuus,
palkka, hyvät työajat, päivätyö, ehjät työkalut,
runsaat lomat, siisteys ja järjestys, vapaus ja
vaikutusmahdollisuudet). Tuottavuuteen liittyi
myös työyhteisöllinen tarkastelu (hyvä työilma-
piiri, mukavat työkaverit) ja oman osaamisen ja
kehittymisen ulottuvuudet (uuden oppiminen,
työtaitojen kehittyminen, kykyjä vastaava ja
mielenkiintoinen työ). Monet yksittäiset edellä
kuvatut tekijät voidaan tunnistaa myös Aura ym.
(2015) kuvaamassa henkilöstötuottavuuden mal-
lissa mm. osaamisen, motivaation, työyhteisön
ilmapiiriin ja organisaatiokulttuurin osalta.

Tuottavuuden kehittäminen yritystasolla
on mahdollista kehittämällä koko yrityksen toi-
mintakulttuuria. Konkreettinen valmennus on
suunniteltava ja toteutettava jokaisen yrityksen
omista lähtökohdista työkyvyn ja tuottavuuden
teoreettisessa viitekehyksessä. Yrityskohtainen
lähtötilanteen ja tavoitteiden määrittäminen

sekä analysointi ovat onnistuneen valmennuk-
sen lähtökohta. Jos työkyvyssä ja tuottavuus-
dessa toivotaan parannusta ja niihin liittyvässä
toiminnassa koetaan puutteita tai epäselvyyksiä,
on toimintarakenteissa ja -kulttuurissa esiintyvät
epäkohdat hyvä käsitellä avoimesti.

Viidessä yrityksessä toteutetun valmennuk-
sen kautta kehitetyssä työkyvyn ja tuottavuuden
valmennusmallissa on keskeistä saada koko yri-
tys innostumaan oman työn ja työympäristön
kehittämisestä sekä tukea jatkuvan paranta-
misen toimintatavan juurruttamista toimintaan
niin, että siitä tulee jokapäiväinen tapa toimia
ja ajatella, yhä oppivampi organisaatio. Jatku-
van parantamisen kulttuurin rakentaminen on
keskeistä aloittaa itsestä. Muita olennaisia te-
kijöitä ovat yrityksen vision, mission ja arvojen
kirkastaminen, ongelmien määrittäminen, vas-
tuiden ja valtuuksien selvittäminen, testaamisen
kulttuuri, eteneminen pienin askelein, asioiden
loppuun asti vieminen, säännöllisyys, näkyväksi
tekeminen ja motivaatiotekijöiden muistaminen.
Työkykyisessä ja tuottavassa työyhteisössä on
yhteinen päämäärä ja tavoite sekä selkeä työn-
ja vastuunjako. Jokainen tietää, mitä häneltä
odotetaan työkyvyn ja tuottavuuden osalta. Toi-
mintatavat on sovittu yhdessä ja päätöksenteko
on läpinäkyvää. Mahdolliset ristiriidat käsitellään
nopeasti asianomaisten kesken. Kehittämisen
lähtökohtina ovat luottamus ja arvostus, yhteis-
työ ja verkostot, monimuotoisuus ja yksilöllisyys,
osaaminen ja kehittyminen sekä uudistuminen ja
tasavertainen osallisuus.

Lähteet

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum pro.

Aura, O., Ahonen, G. & Hussi, T. 2015. Henkilöstötuottavuus ja eurot – case rakennusala. Helsinki: Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera.

Auvinen, S., Auvinen, V., Heiniö, M., Kärki, S., Lyyra, S., Mattila, K., Nousiainen, L., Porevuo, M. & Vähätiitto, H. 2014. Lupa tehdä toisin Henkilöstölähtöinen tuottavuuden kehittäminen. Helsinki: Sitra, Erweko, 17.

Lundell S., Tuominen E., Hussi T., Klemola S., Lehto E., Mäkinen E., Oldenbourg R., Saarelma-Thiel T. & Ilmarinen J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nielsen, K., Nielsen, M.B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. 2017. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. Work & Stress. 31:2, 101-120.

Elina Arasola & Kati Jaakkola

Työelämäsafari – Vertaisoppiminen ja verkostot PK-yritysten kehittämisen tukena. Hankkeeseen osallistuneiden kokemuksia.

Yritysten menestykseen vaikuttaa se, kuinka ne pystyvät luomaan uutta, toimimaan tulevaisuusviisaasti ja näkemään ”laatikon ulkopuolelle”. Luovaa ajattelua ja uusien ratkaisujen löytämistä edesauttaa yhteistyö muiden, eri toimialaa ja kokoluokkaa edustavien yritysten kanssa.

Tämän artikkelin tavoitteena on kuvata Työelämäsafari-hankkeessa mukana olevia rooleja (osallistujayritykset, safariopas, opiskelijat, hankkeenkilöstö) ja heidän kokemuksiaan toteutuilta yrityssafarikiertueilta.

Verkostoituminen erilaisten yritysten kesken

Verkostoitumisen voima perustuu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, hyvään sisältöön ja aidon lisäarvon luomiseen (Leskinen 2011). Vahvassa ja toimivassa verkostossa sen jäsenet tavoittelevat paitsi omaa etua lisääntyneen osaamisen muodossa, myös laajempaa esimerkiksi alueellista hyötyä.

Yritykset ovat usein verkottuneet toimialalähtöisesti ja myös liiketoiminnan kehittämistä on pitkään ohjannut toimialalähtöinen ajattelu. Työelämän muutos ja globaali kilpailu murtavat perinteisiä toimialarajoja. Useat työhyvinvointiin

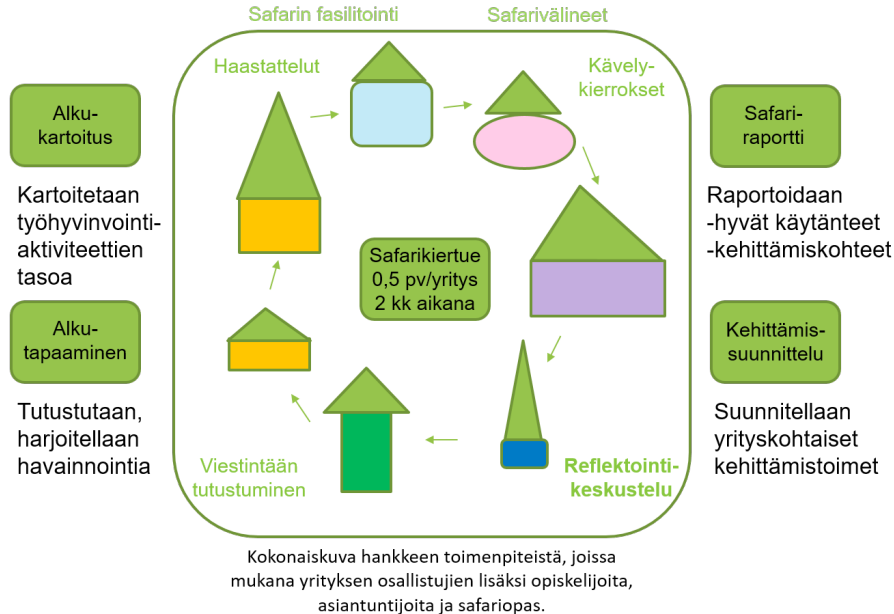
ja työyhteisön kehittämiseen liittyvät haasteet eivät myöskään ole toimialaan sidottuja. Eri-laisilla työpaikoilla painitaan samantyyppisten kysymysten parissa: esimerkiksi johtamiseen, työntekijöiden huomioimiseen, osallistumismahdollisuuksiin, ajanhallintaan ja vuorovaikutukseen liittyvät haasteet ja ratkaisut voivat olla toimialasta riippumatta samoja.

Yritysten monimuotoisuudesta ammentaminen tulee huomioida myös akselilla uusi yritys – kokenut yritys. Perinteisillä toimialoilla toimivat yritykset voivat oppia esim. uudemmilta it-alan yrityksiltä ketteryyttä ja nopeaa ideointia ja muutokseen reagoointia. Toisaalta kokeneemmilla teollisuuden alan perhey yrityksillä voi olla paljon annettavaa yrityselämän uudemmille tulokkaille. Sama koskee erikokoisten yritysten vertaisoppimista. Hyviä käytäntöjä on kaiken kokoisissa yrityksissä.

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen Työelämäsafari-hankkeessa

Innovointi ja tuottavuus on kansallisen Työelämästrategian 2020 yksi painopiste. Edistämällä organisaatioiden uudistumiskykyä ja rajat ylittävää yhteistyötä työpaikkojen välillä voidaan edis-

Kuva 1. Safarimalli Työelämäsafari-hankkeessa.



tää innovointia ja tuottavuutta. Työelämästrategian muita painopisteitä ovat luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima – myös näitä voidaan kehittää verkostumalla ja vertaisoppimalla toisilta.

ESR-rahoitteisella Työelämäsafari-hankkeella uudistetaan perinteistä yritysvierailuajattelua ja toimiala- ja yrityskokokeskeistä kehittämistä. Hankkeen tavoitteena on edistää Päijät-Hämeen PK-yritysten tuottavuutta, työhyvinvointia ja uudistumista oman toimialansa ulkopuolelta löytyvillä ratkaisuilla. Hankkeessa toteutetaan monialainen

yrityskiertue, ”safari”. Yritysvierailuilla pyritään tutustumaan työpaikkaan sellaisena kuin se on, mahdollisimman arkisessa tilassa, ja jaetaan luotamukseen perustuvassa avoimessa ilmapiirissä organisaation työhyvinvoinnin käytäntöjä ja kehittämisalueita. Tällä tavoin yritykset löytävät kehittämismahdollisuuksia oman toimialansa ulkopuolelta ja pystyvät uudistamaan omaa toimintaansa.

Yksi yritysten osaamisen kehittämisen menetelmistä on vertaisoppiminen (Hätönen 2011, 58) Työelämäsafari-hankkeessa sovelletaan vertaisoppimisen menetelmiä, kun alueen PK-yri-



Kuva 2. Työelämäsafari-hankkeessa mukana olleita yrityksiä vuonna 2018.

tysten edustajat oppivat yhteisen havainnoinnin, keskustelujen ja reflektoinnin avulla toistensa kanssa ja toinen toisiltaan. Osallistujayrityksissä laaditaan suunnitelma yhdessä asiantuntijoiden ja opiskelijoiden kanssa tarvekohtaisista kehittämistoimenpiteistä tuottavuuden ja työhyvinvoinnin teemoihin liittyen. Kehittämissuunnitelun avulla pyritään paitsi vaikuttamaan yritysten tuottavuuteen ja työhyvinvointiin myös kasvatamaan avainhenkilöiden kehittämisosaamista ja havainnointikykyä.

Kahdella ensimmäisellä vuoden 2018 aikana toteutetulla Työelämäsafari-hankkeen yrityskiertueella on ollut mukana yhteensä 13 erikokoista ja eri toimialoja edustanutta Lahden alueen PK-yritystä. Lisäksi kiertueella ollaan vierailtu neljässä isommassa yrityksessä. Alkuvuodesta 2019 Työelämäsafari toteutetaan Heinolan seudun PK-yrityksissä, missä mukaan pääsee yhteensä kahdeksan yritystä. Kaiken kaikkiaan hanke

osallistaa 25 eri toimialan yritystä Päijät-Hämeen alueelta. Osallistujayritysten lisäksi mukana jokaisella vierailulla on opiskelijoita, hankehenkilöstöä ja safariopas eli vertaisoppimisen fasilitaattori.

Safarilla mukana olleiden roolit ja kokemuksia hankkeesta

Osallistujayritysten rooli

Yhteen safarikiertueeseen osallistui 6–7 yritystä, joista 4–5 tuli olla PK-yritystä, 1–2 isompaa vierailukohdeyritystä ja 1–2 mikroyritystä. Hankesuunnitelmassa tavoitteena oli saada mukaan mikro- ja PK-yrityksiä Päijät-Hämeen seudulta. Vierailut tehtiin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Tällaisia eri toimialoilta olevia yrityksiä oli jokaisella kiertueella mukana 4 tai 5. Pienimpiin mikroyrityksiin ei tehty vierailua, mutta he olivat mukana muilla yritysvierailuilla ja heille tehtiin pienimuotoista kehittämissuunnittelua. Isommat, yli 250 työntekijän

yrietykset avasivat ovenaa ja työhyvinvointikäytännönsä opiksi ja esimerkiksi pienemmille yrietyksille. Internet-sivulla olevista safaripäiväkirjoista löytyy lisätietoa vierailuista ja Työelämäsafariin osallistuneista yrietyksistä: <https://www.lamk.fi/fi/hanke/tyoelamasafari-vertaisoppiminen-ja-verkostot-pk-yrietysten-kehittamisen-tukena>.

Yhdestä osallistujayrietyksestä hankkeen toimintaan osallistui 2–4 henkilöä. Yksi oli yrietyksen pääedustaja ja mukana jokaisella vierailuilla ja yrietytystään koskevissa tapaamisissa. Hän oli useimmiten vastuullisemmassa tai esimiestehtävässä toimiva työntekijä tai yrietyksen omistaja. Lisäksi 2–3 työntekijää haastateltiin työhyvinvointikokemuksia kartoittaen.

Jokainen yrietytys toimi vuorollaan vierailukohteena ja esitteli muille omia työhyvinvointiin kytkeytyviä tekijöitä, sekä hyvin toimivia käytäntöjään, että haasteitaan. Nämä kolme tuntiset yrietysvierailut toteutettiin joka kerta kutakuinkin samalla kaavalla. Ensimmäinen tunti sisälsi isäntäyrietyksen esittelyn, painotus työhyvinvointiasioissa ja henkilöstökäytännöissä, toinen tunti havainnointikävelykierroksen yrietyksen tiloissa, kolmas tunti fasilitaattorin ohjaaman reflektointikeskustelun. Havainnointin, muistiinpanojen ja keskustelun pohjana käytettiin Marja-Liisa Mankan tikkataulumallia (Manka & Manka 2016).

Kunkin yrietysvierailun antina opiskelijat laativat raportin havaitsemistaan työhyvinvointiseikoista. Hankkeen asiantuntijat projektipäällikön johdolla kiteyttivät kaksi vaihtoehtoista kehittämiskohdetta kaiken sen pohjalta, mitä siihen mennessä tiedettiin yrietyksen käytännöistä ja tarpeista. Näistä yrietyksen edustaja valitsi toisen opiskelijoiden työstettäväksi edelleen kehittämiskärsäiksi. Kehittämistyötä ohjasi keväällä Lean Service Creation -malli (LSC) työn tehokkuuden

näkökulmasta ja syksyllä Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin kehittämisen malli (Manka & Manka 2016) sekä LSC-prosessia mukaillen luotu kehittämismalli (Työelämäsafarin työhyvinvoinnin kehittämisen malli).

Osallistujayrietysten kokemuksia

Artikkelia kirjoitettaessa on takana yksi kokonainen ja toinen puolikas yrietyskierros. Tässä kuvatut kokemukset pohjautuvat ensimmäisen kierroksen jälkeen saatuihin kommentteihin ja pyydettyyn palautteeseen. Kokemuksia koottiin myös kuvamuotoon, ks. YouTube -video (Jaakkola 2018).

Seuraavassa kooste palautekyselyn, Työelämäsafarin oman Fiilismittarin, tuloksista sekä suullisista kommenteista.

Osallistujayrietysten määrää, toteutusjärjestelyjä ja toiminnan ennakoitavissa olevaa systemaattista organisointia pidettiin erittäin hyvinä. Hankkeessa oli miellyttävää ja hyödyllistä olla mukana. Myös hankehenkilöstö sai kehuja:

”Hienosti hoidettu projekti!”

”Aktiivisia, innokkaita ja asiaan perehtyneitä.”

Erityisesti kiiteltiin keskusteluissa esille tulleita uusia näkökulmia, kehittämisideoita ja parannusehdotuksia. Saatiin arvokasta kokemusta erilaisista yrietyksistä ja oivalluksia siitä, kuinka monella tapaa asioita voidaan lähestyä ja hoitaa.

”Harvoin pääsee näin lähelle täysin vieraita yrietyksiä.”

”Ulkopuoliset silmät näkevät omat sokeat pisteet.”



Kuva 3. Vierailu Levypyörä Oy:ssä 26.9.2018. Kuvassa osallistujat vasemmalta oikealle: Kaj Lindström, Tomi Honkanen, Aaron Penna, Evelina Oganyan, Piia Aaltonen, Petri Korteniemi, Tiina Koivuniemi, Kirsi-Marja Kastemäki, Petri Putila. (Kuva: Kati Jaakkola)

Safariopas

Safarioppaan rooli

Yritysvierailuilla oli mukana aina fasilitaattori, ns. safariopas. Ensitapaamisella safariopas perehdytti osallistujat aktiiviseen ja rohkeaan havainnointiin. Myös reflektoinnin käsite avattiin. Molemmista muistutettiin lyhyesti jokaisen vierailun alussa.

Safariopas fasilitoi jokaisen 3 tuntia kestäväen yritysvierailun siten, että tahti, tekeminen ja ilmapiiri muodostuivat suotuisiksi kaikille osallisille. Reflektiokeskustelun pohjana toimi

Marja-Liisa Mankan tikkataulumallista (Manka & Manka 2016) tulostettu iso A1-lakana, johon osallistujat veivät post-it -lapuilla omat havaintonsa. Vaikka safarioppaan ensisijainen rooli oli varmistaa osallistujien osallistuminen, hän teki myös itse asiantuntijahavaintoja ja osallistui sopivissa määrin niistä käytyihin keskusteluihin.

Safarioppaan kokemuksia

Ensimmäisellä yrityskiertueella oppaana eli fasilitaattorina toimi Elina Arasola, SmartUp Oy:stä, toisella kierroksella mukana oppaana oli Petri Korteniemi, Yrityskoulutus Oy:stä.

Seuraavassa Elinan omakohtaisia kokemuksia oppaan roolista:

Asiantuntija-fasilitoijan rooli on aina kaksijakoinen. Toisaalta se edellyttää sivuroolin omaksumista, jossa vain ohjaa muiden työtä, vuorovaikutusta ja ajan kulkua. Roolissa tulee toimia moottoriöljyn lailla, saada koneisto eli osallistujat toimimaan. Kitkaa ei tule aiheuttaa, ei liioin saa voidella liikaa. Pitää pystyä tarvittaessa sekä nopeuttamaan että hidastamaan meneillään olevaa keskustelua tai toimintaa.

Toisaalta rooli edellyttää framille asettumista, oman asiantuntemuksensa jakamista. On vaikeaa johtaa keskustelua ja osallistua siihen ilman monipuolista tietämystä työhyvinvoinnin tekijöistä. Fasilitaattorin kommentointi ei kuiten-

kaan saa mennä ohi osallistujien kommentaateista. Niiden tulee stimuloida osallistujia ja tuoda lisäarvoa asiaan.

Havainnointikierroksen jälkireflektoinnin metodiikka haki alussa muotoaan. Palautteiden ja yhteisen tuumailun pohjalta toimivaksi käytännöksi muodostui lopulta versioitu fasilitointi-menetelmä Me-We-Us. Siinä jokainen maisteli havaintojaan ensin itsekseen kirjaten niitä post-it-lapuille. Sitten kukin vuorollaan vei lappunsa seinälle kiinnitettyn Mankan tikkataulun sopivaan kohtaan, samalla avaten ääneen lappunsa sisältöä, motiiveja ja havaintoarvoa. Eri laput toivat keskusteluun uusia avauksia seikoista, jotka olivat ehkä joltakin jääneet havaitsematta tai reflektoimatta.

Kuva 4. Vierailu Kypälämäen Päiväkodit Oy:ssä 24.1.2018: Kuvassa osallistujat vasemmalta oikealle: Minna-Maria Alestalo, Elina Arasola, Sirpa Jokivirta, Virpi Kämppe, Nina Hietala. (Kuva: Kati Jaakkola)



Fasilitaattorin tehtävä on ensisijaisesti innostaa muita keskusteluun, jakamiseen ja ideointiin. Innostamiseen kuuluu lausua sopivissa kohdin ääneen kysymyksiä, jotka tietää relevantiksi jollekulle tai jotka ovat aikeissa tulla sivuutetuksi olennaisuudestaan huolimatta. Keskustelu oli avointa. Asioista puhuttiin niiden oikeilla nimillä. Myös yrityskohtaisia erityishaasteita tuotiin yhteiseen pöytään ratkaistavaksi.

Opiskelijat

Opiskelijoiden rooli

Työelämäsafari-hankkeen yrityskohtaisissa toimissa tradenomiopiskelijoita on kolmella yrityskierroksella mukana yhteensä noin 75. Osa mukana olevista opiskelijoista osallistuu yritysvierailuille ja safariraportin laatimiseen, osa vain yrityskohtaisten kehittämisehdotuksien laatimiseen opiskelijatiimeissä. Opiskelijoiden työskentelyä ohjaa kaksi asiantuntijaa.

Opiskelijoiden kokemuksia

Muutama ensimmäisellä safarikierroksella mukana ollut opiskelija antoi haastattelun kokemuksestaan. Yleisesti ottaen konkreettista, oikealle toimivalle yritykselle tehtävää työtä pidetään hyvänä oppina. Aidoissa yritysprojekteissa suoritettavat opinnot ovat tulleet tutuiksi opintojen aikana. Työelämäsafari-hanke meni ehkä mutkattomammin kuin projektit keskimäärin.

”Tämä oli toimiva paketti.”

Hankkeessa oli oppia toisille enemmän, toisille vähemmän. Kaikille opiskelijoille ei ole selvää, miten yritysten kanssa toimitaan. Yhteydenpito, palaverit, kanssakäymisen tyyli ja säävyt sekä sinnikkyys ovat vieraita osalle.

”Ehkä se että tuli taas harjoiteltua mailien lähettelyä, viestintää, pohdintaa.”

Positiivisena pidettiin:

- Sai opetella vastuun ottamista oikean yrityksen kanssa toimimisesta.
- Sai kokemusta tiimityöskentelyn edellyttämästä yhteistyöstä ja rooleista ja että sai pohtia yhdessä tiimin kanssa safariyrityksen tilannetta.
- Opettaja sparrasi hyvin, ei jäänyt asiat pin-tapuoliseksi.

Hyötyinä yritykselle mainittiin mm., että opiskelijana pystyi tarkastelemaan ennakkoluulottomasti eri vaihtoehtoja ja ratkaisuja, ei ole ehtinyt kertyä piintyneitä näkemyksiä.

”Suhtauduin kuten oikeaan toimeksiantoon. Sai oikeasti toimia asiakkaan avuksi.”

Työllistymiseen ja omalle uralle anti oli selkeästi jotain sellaista, mitä ei oppikirjoista voi oppia. Se kehitti projektinjohtamistaitoja ja otollisen ilmapiirin luomista. Se kehitti kommunikointitaitoa, kun piti miettiä, miten asiansa yrityksen edustajalle ilmaisee, ettei esim. loukkaa. Se kehitti myös harkintakykyä, kun piti erottaa, jakaako omia henkilökohtaisia vai tiimin ajatuksia. Se, että ratkaisuehdotukset piti perustaa dataan (haastatteluihin ja yritysesitykseen) eikä omiin näkemyksiin, hioi omaa ajattelua ja ilmaisua.



Kuva 5. LAMKin lehtori-asiantuntija Minna Ulmala kommentoi yritysvierailulla havaintojaan Marja-Liisa Mankan tikkataulun äärellä. (Kuva: Päivikki Heikkinen)

Hankehenkilöstö

Hankehenkilöstön rooli

Hankehenkilöstöä Työelämäsafarissa on mukana päätoiminen projektipäällikkö sekä osa-aikaisesti hankkeessa työskentelevät projektisuunnittelija ja asiantuntijat, osa heistä LAMKilla opettajina työskenteleviä lehtoreita.

Hankkeen projektipäällikkö on kokonaisvastuussa toimenpiteiden toteutumisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta, vastaa hankkeen viestinnästä ja osallistujayritysten kontaktoinnista sekä haastattelemisesta alkukartoitusta varten. Projektipäällikkö koordinoi projektitiimiä ja osallistuu hankkeen toimenpiteiden ja safarimallin suunnitteluun yhdessä muiden hanketoimijoiden

kanssa. Käytännössä projektipäällikön tehtävänä on pitää kaikki hankkeen langat käsissään ja olla vähintäänkin tietoinen lähes kaikista pienistäkin yksityiskohdista. Tehtävä vaatii koordinoituvuuden lisäksi sosiaalisia taitoja ja ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Projektisuunnittelijan tehtävät ovat vaihdelleet viestinnän suunnittelusta ja toteuttamisesta erilaisten seurantatietojen ja indikaattoreiden keräämiseen. Asiantuntija taas osallistuu safarimallin ja yrityskohtaisten kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun ja havainnointityökalun kokoamiseen. Kaikki hankehenkilöstöön kuuluvat ovat myös olleet omalta osaltaan mukana yrityksissä yritysvierailuilla havainnoimassa ja keskustelemassa.

Hankehenkilöstön kokemuksia

Hankkeessa lehtori-asiantuntijana toimiva Minna Ulmala kuvaa seuraavassa asiantuntijan roolia Työelämäsafarissa:

Työelämäsafari-hankkeen asiantuntija pääsee tutustumaan alueen yrityksiin sekä perehtymään niiden työhyvinvointiasioihin. Isäntäyrityksen edustajat valottavat heidän työhyvinvoinnin osa-alueitaan sekä kokemuksiaan ja safarivierailun osallistujien kanssa asiantuntija sparraa isäntäyrityksen edustajia huomioillaan ja haastavilla kysymyksillään. Safarivierailujen aikana käydyissä keskusteluissa työhyvinvoinnin arkiset asiat tulevat esille ja niitä tarkastellaan eri näkökulmista. Huomiota kiinnitetään erityisesti työhyvinvoinnin onnistuneisiin käytänteisiin, joita on mahdollista siirtää ja sovittaa omalle toimialalle sekä ottaa käyttöön omassa yrityksessä. Isäntäyrityksen edustajia autetaan huomaamaan myös mahdollisia arkeen kadonneita kehitettäviä työhyvinvointiasioita. Osallistujat ovat todenneet, että kiireisessä työarjessa oma näkökenttä helposti kapenee ja kehitettävät työhyvinvointiin vaikuttavat asiat jäävät huomaamatta. Monialaisen osallistujajoukon keskustelulla näkökenttää saadaan kuitenkin laajennettua ja kohdistettua työhyvinvointia lisääviin asioihin.

Vierailun jälkeen sen ja nk. alkukartoituksen aikana esille nousseista, työhyvinvoinnin kehittämistä tarvitsevien asioiden joukosta yrityksen edustaja, asiantuntija ja Työelämäsafarin projektipäällikkö hahmottavat yhdessä kehittämiskohteen. Siihen ratkaisuideaa etsitään opiskelijatiimin ja muutaman osallistujayrityksen edustajan voimin Työelämäsafarin asiantuntijan tukiessa kehittämisprosessia.

Yhteenveto

Kuten Työelämäsafari-hanketta suunniteltaessa otaksuttiin, työhyvinvointiin ja työyhteisön kehittämiseen liittyvät haasteet eivät välttämättä ole toimialaan sidottuja. Mukana olleet yritykset painivat pitkälti samantyyppisten kysymysten parissa.

Yrityksillä on hankkeessa ollut hyvä tilaisuus jakaa ajatuksia ja saada oppia muilta alueen PK-yrityksiltä. Ylipäättään mukana olleiden kokemuksia kuvastaa se, että he arvostavat hankkeen aikana tapahtunutta verkostoitumista, yhteistyötä ja kokemusten jakamista. Mukana olleet ovat saaneet uusia näkökulmia ja tukea eri vaihtoehtojen ja ratkaisujen tarkastelemiseen. He ovat olleet iloisia siitä, että ovat saaneet omiin työhyvinvointihaasteisiinsa vertaistukea, ideoita ja peilauspintaa.

Hankkeessa kehitettävää safarimallia pidetään hyvin toimivana, vaikka toki malli vielä elää ja kehittyy matkan varrella. Hanketta on artikkelia kirjoitettaessa jäljellä vajaa vuosi ja tänä aikana toteutetaan kolmas yrityskiertue Heinolassa. Hanke huipentuu alkukesästä 2019 järjestettävään loppuseminaariin. Seminaarissa pait si esitellään ja annetaan laajempaan käyttöön hankkeessa kehitetty safarimalli, myös jaetaan Työelämäsafari-hankkeessa tehtyjä työhyvinvointiin ja tuottavuuteen liittyviä monistettavia havaintoja ja hyviä käytäntöjä.

Lähteet

Hätönen H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Editä Prima Oy.

Jaakkola, K. 2018. Työelämäsafari-hankkeen esittelyvideo. [Viitattu 24.10.2018]. Saatavissa: <https://youtu.be/7XXL4PP3gmU>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2017. Työelämäsafari. Projektin esittely. [Viitattu 24.10.2018]. Saatavissa: <https://www.lamk.fi/fi/hanke/tyoelamasafari-vertaisoppiminen-ja-verkostot-pk-yritysten-kehittamisen-tukena>

Leskinen, R. 2011. A Longitudinal Case Study of an Entrepreneurial Networking Process. Doctoral dissertation. Aalto University, School of Economics, Department of Management and International Business. Helsinki. Aalto University publication series, doctoral dissertations 32/2011.

Manka, M-L & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Työelämä 2020. Työelämästrategia. [Viitattu 24.10.2018]. Saatavissa: http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia

Hyvinvointi ja uudistava kasvu on yksi Lahden ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa suuntaavista strategisista vahvuusalueista. Hyvinvoinnin kenttä on laaja ja monenlaista kehittämistyötä on käynnissä. Tämän julkaisun tavoitteena on viestiä Lahden ammattikorkeakoulussa tehtävästä hyvinvoinnin edistämiseen liittyvästä TKI-toiminnasta sekä herättää keskustelua hyvinvoinnin monimuotoisista teemoista ja hyvinvoinnin merkityksestä yhteiskunnassa.

Tämän painoalajulkaisun 2018 artikkelit avaavat Lahden ammattikorkeakoulussa käynnissä olevien ja hiljattain päättyneiden hyvinvointia edistävien tutkimus- ja kehittämishankkeiden tuloksia ja toimenpiteitä.

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjan osa 42

ISSN 2342-7507 (PDF)

ISSN 2342-7493 (painettu)

ISBN 978-951-827-292-5 (PDF)

ISBN 978-951-827-293-2 (painettu)



Maa- ja metsätalousministeriö



Euroopan maaseudun
kehittämisen maatalousrahasto:
Eurooppa investoi maaseutualueisiin



Yhteisrahoitettu
Euroopan unionin
Erasmus+ -ohjelmasta