

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Väärälä, T. 2022. Poronhoitajan osaaminen ja hyvinvointi kehittämisen kohteena. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=2bdbfaa0-9a38-4527-9da6-f90351b68261>



Poronhoitajan osaaminen ja hyvinvointi kehittämisen kohteena

Tuulia Väärälä, terveydenhoitaja YAMK, asiantuntija, Tulevaisuuden biotalous, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: elinikäinen oppiminen, hankkeet, hyvinvointi, jatkuva oppiminen, paliskunnat, poronhoito, työhyvinvointi.

Jatkuvalla oppimisella viitataan ihmisen koko elämänkaaren aikaiseen, monelle elämäntilanteelle ulottuvaan oppimiseen, jossa yksilö yksin tai yhteisöjensä kanssa hankkii ja käsittelee uutta tietoa tuottaen uutta osaamista, ymmärrystä ja ajattelutapoja. Jatkuva oppiminen kattaa koulutusjärjestelmän mukaisen oppimisen, että sen ulkopuolella ja siitä riippumatta tapahtuvan oppimisen. Jatkuva oppiminen on osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa. (OKM, 2019; Finto 2022.) Työn muutokset edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa kehittymistä ja oman osaamisen päivittämistä.

Lapin ammattikorkeakoulun toteuttamassa Yhteinen poronhoitoalue -hankkeessa pureudutaan poronhoitajien työhyvinvointiin ja työn tuottavuuden parantamiseen kehittämällä paliskunnissa ja porotalousyrityksissä tehtävää työtä. Yksi tärkeä osa on kehittää poronhoitajien jatkuvaa työssäoppimista tunnistamalla olemassa olevaa osaamista, uudistamalla työtapoja, vertaisoppimalla ja lisäämällä vuorovaikutus- ja johtamistaitoja paliskunnissa. (Lapin AMK 2022a.)

Poronhoitotyön oppiminen

Elämänmittainen, jatkuva oppiminen on välttämätöntä ja se tapahtuu useasti työn, arjen ja koulutuksen ohessa. Työssä oppiminen on yksi merkittävimmistä koulutusjärjestelmän ulkopuolisista oppimisen muodoista (OKM, 2019). Käytännön kautta oppimisesta poronhoito on oivallinen esimerkki. Poronhoito on vanhin edelleen elinvoimaisista pohjoisen elinkeinoista. Se on pohjoisen kylissä tärkeä työllistäjä ja elinvoimaisuuden ylläpitäjä. Poronhoitajan ammatti pohjautuu sukupolvelta toiselle siirtyvään perinnetietoon ja taitoon. Poronhoitotyön osaamiseen kuuluu runsas määrä hiljaista tietoa, jota opitaan, kun lapset

kasvavat poronhoitotöissä mukana ollen ja vanhimmat osallistuvat töihin niin kauan kuin toimintakykyä riittää. Poronhoito on omanlaisensa kulttuuri yhteisöllisyyden, ylisukupolvisuuden ja sen erityisen luontoyhteyden vuoksi. (Oinas 2018, 3; Paliskuntain yhdistys 2021a; Paliskuntain yhdistys 2021b.)

Porotalouden ammattitutkinnon voi tällä hetkellä suorittaa ainoastaan Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa. Poronhoito-osaamisen lisäksi poronhoitajalta edellytetään mm. lainsäädännön tuntemista, viestintä- ja tietotekniikan taitoja sekä yhteistyökykyä. Kehityksessä mukana pysyminen vaatii ammattitaidon ajan tasalla pitämistä, alalla tapahtuvien muutoksien seuraamista ja niiden ennakoimista. Koulutuksessa saadaan uutta tietoa alasta sekä kehitetään yhteistyötä ja verkostoitumista toisten porotaloudessa työskentelevien kanssa. Eri puolilta poronhoitoaluetta olevat poronhoitajat saavat mahdollisuuden verkostoitua ja oppia toistensa poronhoitokulttuuria. (Sogsakk 2022.) Lapin ammattikorkeakoulu puolestaan järjestää agrologikoulutusta, jossa on mahdollista suuntautua porotalouteen, mikä ei muissa ammattikorkeakouluissa ole mahdollista (Lapin AMK 2022b).

Poronhoitoalue on jaettu 54 paliskuntaan ja ne ovat pinta-aloiltaan ja poromääriltään erikokoisia (Paliskuntain yhdistys 2021c). Poronhoitotavat vaihtelevat alueittain ja paliskunnittain. Yhteistä paliskunnille on, että niissä työ ja elämänrytmi mukautuu poron luontaisen vuosirytmien mukaiseksi. Lisäksi elinkeinolle ominaista on vahvat perinteisiin liittyvät siteet. Poroihin ja niiden hoitoon liittyen perimätieto ja poromiesten kokemukseräinen osaaminen on elinkeinon sisällä suuressa arvossa. (Paliskuntain yhdistys 2013, 16; Majuri 2020, 24.)

Poronhoitajan työssä täytyy hallita paljon erilaisia taitoja. Poronhoitotöihin kuuluvat esimerkiksi erotukset, vasanleikot, heinänteko, ruokinta, teurastukset ja lihankäsittely. Vaikka poronhoitajat ovat yksityisiä elinkeinonharjoittajia, kuuluvat he suurempaan työyhteisöön muiden saman paliskunnan poronhoitajien kanssa. Paliskunnan yhteisiin töihin kuuluvat edellä mainituista töistä esimerkiksi poroerotukset ja vasanmerkitykset. Jotta yhteisten töiden tekeminen sujuisi parhaalla mahdollisella tavalla, vaatii se avointa ilmapiiriä paliskunnassa ja pyrkimystä yhtenäiseen näkemykseen tehdä työtä, vaikka näkemyseroja olisikin. (Iivari & Väärälä 2018, 4, 47.)



Kuva 1. Poronhoidossa ollaan mukana pienestä pitäen. Kuva: Tuulia Väärälä

Hyvinvointia omaa työtä kehittämällä

Osaamisella ja hyvinvoinnilla on selkeä yhteys työelämässä. Osaaminen on tärkeää paitsi yksilön niin myös yhteiskunnan ja yritysten kannalta. Sen rooli kilpailutekijänä, tuottavuuden kasvattajana sekä työtyytyväisyyden lisääjänä on kiistaton. Työtyytyväisyys syntyy osaamisen kehittymisestä, luottamuksesta, vapaudesta, kannustavasta työilmapiiristä sekä työn merkityksellisyydestä. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 7, 167-168.) Kun työ on mielekästä ja merkityksellistä, se tuottaa tekijöilleen kohdehyvinvointia, jota lisää myös oman työn hallittavuus (Launis ym. 2010, 27).

Hyvinvointiin vaikuttavat oman työn vaikutus- ja kouluttautumismahdollisuudet sekä keskinäinen luottamus yhteisössä (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7). Työelämän haasteisiin vastatessa on äärimmäisen tärkeää, että tarpeet ovat peräisin työntekijöiltä. He ovat oman alansa ammattilaisia ja heidän hyvinvointiaan voidaan parantaa oman työn kehittämisen kautta. Hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi Yhteinen poronhoitoalue- hankkeessa

työhyvinvointia edistetään koulutusten, työtapojen uudistamisen ja olemassa olevan osaamisen tunnistamisen kautta. Koulutusten, verkostoitumisen ja vertaisoppimisen kautta on löydettävissä poronhoitotyöhön uusia toimintamalleja, jotka lisäävät työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin paranemisen kautta voidaan lisätä työn houkuttavuutta ja pidentää työuria.

Poronhoito on viimeisten vuosikymmenien aikana joutunut sopeutumaan moniin elinympäristöä, yhteiskuntaa sekä sosiaalisia suhteita ja kulttuureja kohdanneisiin muutoksiin. Muutokset ovat aiheuttaneet epävarmuutta oman elinkeinon ja poronhoitotyön yhteisöllisyyden osalta. Poronhoitajien ikääntyminen ja väheneminen on johtanut siihen, että yksittäiselle poronhoitajalle on kasaantunut aiempaa enemmän työtä. Lisääntynyt kilpailu maankäytöstä, ilmastonmuutos, petovahingot sekä tuotantokustannusten kohoaminen ovat asettaneet monenlaisia haasteita porotaloudelle. (Pohjola & Valkonen 2012, 54; Oinas 2018, 7.)

Paliskuntien perustehtävien rinnalle on näiden myötä tullut uudenlaisia tehtäviä, jotka kuormittavat etenkin paliskuntien johtoa ja hallintoa. Uudet tehtävät vaativat uudenlaista osaamista, jotta työhyvinvointi ja työn tuottavuus pystytään varmistamaan. Hanke vastaa näihin tarpeisiin kehittämällä poronhoitajien kanssa uusia toimintamalleja ja työkaluja paitsi oman työn hallintaan, myös sidosryhmätyöskentelyyn. Hankkeen toimesta poronhoitajille ja paliskunnille tarjotaan neuvottelutaito, - ja ulkoisen viestinnän koulutusta, jotka edistävät sidosryhmien tietämystä poronhoitotyöstä ja paliskuntien toiminnasta. Näiden myötä syntyy konkreettista käytännön osaamista vuorovaikutuksen parantamiseen niin paliskunnan sisäisessä kuin ulkoisessakin kanssakäymisessä.

Työyhteisön sosiaalisilla suhteilla on tärkeä merkitys hyvinvoinnin kannalta. Yhteisöllisyyttä paliskunnassa synnyttävät ja pitävät yllä muun muassa avoin vuorovaikutus, hyvä viestintä, keskinäinen luottamus, toimiva johtaminen ja yhteiset pelisäännöt. Näiden lisäksi ihminen tarvitsee tietoa omasta suoriutumisestaan. Palautteen antaminen, pyytäminen ja saaminen on äärimmäisen tärkeää oppimisen kannalta. Mikäli palautetta tehdystä työstä ei saa, voi tuntea, ettei tehdyllä työllä ole merkitystä. (Manninen & Meriläinen 2014, 11; Melamies & Takkula 2019, 12-13.) Paliskuntien hallinnon ja johtotason asenteella, toiminnalla ja taidoilla on olennainen vaikutus koko työyhteisöön. Paliskuntien sisäisen toiminnan osaamisvajaisiin hankkeissa vastataan kehittämällä paliskuntien johtotason ja hallinnon osaamista muun muassa työnjohtokoulutuksella sekä hyvien kokouskäytäntöjen koulutuksella.

Jatkuva oppiminen vaikuttaa hyvinvointiin ja elämänlaatuun monipuolisesti myös työuran jälkeenkin. Työuran jälkeen jatkuva oppiminen voi toteutua monin eri tavoin, kuten uusien poronhoitajien mentorointina, omaan ammattiin liittyvien asioiden seuraamisella, verkostojen ylläpitämisenä, kehittämällä digitaitoja sekä osallistumalla koulutuksiin. Jatkuva oppiminen on työelämän tärkein taito, jota voi kuvailla tarpeena uudistaa ja kehittää omaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa. Työssä opitaan ja osaamista hankitaan joka päivä vähän kerrallaan monin eri tavoin. Tärkeitä tapoja ovat kokemalla ja tekemällä oppiminen päivittäisissä työtehtävissä, vertaisoppiminen sekä havainnointi. Jokainen meistä on itse vastuussa siitä, haluaako oppia ja millä tavoin haluaa kehittää itseään. Jatkuva oppiminen on osa normaalia elämää - tarpeellista, kehittävää ja tekee hyvää. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 163, 171.)

Lähteet

- Finto 2022. Elinikäinen oppiminen. Viitattu 7.1.2022. <https://finto.fi/keko/fi/page/p26>
- Iivari, M. & Väärälä, T. 2018. Työhyvinvointia edistävä työn kehittäminen poronhoitotyössä. Lapin Ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. YAMK-opinnäytetyö. Viitattu 28.12.2021
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159307/YAMK%20opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen: Työelämän tärkein taito. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari
- Lapin AMK 2022a. Yhteinen poronhoitoalue -hanke. Viitattu 28.12.2021
www.lapinamk.fi/yhteinenporonhoitoalue
- Lapin AMK 2022b. Agrologi (AMK) maaseutuelinkeinot. Viitattu 8.1.2022
<https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/AMK-tutkinnot/Agrologi,-maaseutuelinkeinot>
- Launis, K., Schaupp, M., Koli, A. & Rauas-Huuhtanen, S. 2010. Muutospajaohjaajan opas. Helsinki: Työministeriö. Viitattu 4.1.2022 <https://docplayer.fi/2481414-Raportteja-71-muutospajaohjaajan-opas-muutospajaohjaajan-opas-helsinki-2010-www-tykes-fi.html>
- Majuri, K. 2020. Työelämäyhteistyötä poruelinkeinon kanssa. Teoksessa K. Majuri, I. Melamies & T. Takkula (toim.) Poronhoitotyötä kehittämässä. Miten rakentaa työelämäyhteistyötä hankkeessa? Rovaniemi: Lapin Ammattikorkeakoulu, 23-26. Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 2/2020. Viitattu 19.12.2021
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333548/B%20202020%20Majuri%20Melamies%20Takkula.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto. Viitattu 4.1.2022
http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Manninen, J. & Meriläinen, M. 2014. Benefits of Lifelong Learning: BeLL Survey Results. Work Package report. Viitattu 3.1.2022 <http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Research-Report.pdf>

Melamies, I. & Takkula, T. 2019. Yhdessä eloa. Hyviä käytäntöjä poronhoitotyöhön. Yhdessä eloa – Paliskunnan kehittäminen verkosto-organisaationa -hanke. Lapin Ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.12.2021
https://issuu.com/paliskunnat/docs/yhdessa_eloa_hyvia_kaytantoja_poronhoitotyohon_201

Melamies, I. 2020. Poronhoitotyötä kehittämässä – Paliskunnan kehittäminen verkosto-organisaationa -hanke. Teoksessa K. Majuri, I. Melamies & T. Takkula (toim.) Poronhoitotyötä kehittämässä. Miten rakentaa työelämäyhteistyötä hankkeessa? Rovaniemi: Lapin Ammattikorkeakoulu, 23-26. Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 2/2020. Viitattu 28.12.2021
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333548/B%20%202020%20Majuri%20Melamies%20Takkula.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Oinas, P. 2018. Poroperheiden sosiaalinen ja taloudellinen selviytyminen. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä. Viitattu 3.1.2022
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-068-5>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. Viitattu 7.1.2022
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf

Paliskuntain yhdistys 2013. Opas poronhoidon tarkasteluun maankäyttöhankkeissa. Rovaniemi: Pohjolan Painotuote Oy. Viitattu 19.12.2021
https://paliskunnat.fi/poroyva/PoroYVA_2014_FI_web.pdf

Paliskuntain yhdistys 2021a. Poronhoito. Viitattu 27.12.2021
<https://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/>

Paliskuntain yhdistys 2021b. Poromiehen ammatti. Viitattu 27.12.2021
<https://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/poromiehen-ammatti/>

Paliskuntain yhdistys 2021c. Paliskunnat. Viitattu 27.12.2021
<https://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/paliskunnat/>

Pohjola, A. & Valkonen, J. 2012. Poronhoitajien hyvinvoinnin uhat ja avun tarpeet. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. Viitattu 9.1.2022
https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61819/Porohoitajien_hyvinvoinnin_uhat_ja_avun_tarpeetpdfA.pdf?sequence=4

Sogsakk 2022. Porotalouden ammattitutkinto. Viitattu 8.1.2022
<https://www.sogsakk.fi/fi/Hakijalle/Koulutustarjonta/Porotalouden-ammattitutkinto>