



Shaka Kampara

Kulttuuripajojen käytäntöjen yhteis- kehittäminen kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen keinoin

Päivittyvä opas jatkuvan kehittämisen alustana

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

1.10.2023

Tekijä	Shaka Kampara
Otsikko	Kulttuuripajojen käytäntöjen yhteiskehittäminen kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen keinoin
Sivumäärä	42 sivua + 3 liitettä
Aika	1.10.2023
Tutkinto	Sosionomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Yliopettaja Jyrki Konkka Lehtori Laura Holmi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli fasilitoida Sosped-säätiön kulttuuripajojen yhteisten käytäntöjen kokoaminen oppaaksi. Sosped-säätiön kulttuuripajat ovat kohtaamispaikkoja, joissa voi osallistua monipuolisiin maksuttomiin vertaisohjaajien ohjaamiin harrasteryhmiin. Toiminnan kohderyhmään kuuluvat 18–35-vuotiaat nuoret aikuiset, joilla on mielenterveyden haasteita tai muuten haastava elämäntilanne. Eri paikkakunnilla työskentelevät kulttuuripajojen työntekijät ovat sopineet yhteisiä käytäntöjä. Näitä käytäntöjä oli tarpeen koota yhteen paikkaan, josta ne löytyisivät helposti. Samalla tarjoutui mahdollisuus arvioida ja selkeyttää yhteisiä käytäntöjä sekä luoda alusta jatkuvalla käytäntöjen kehittämiseksi.

Sosped-säätiön kulttuuripajojen taustateoriat ovat sosiaalipedagogiikka, ratkaisukeskeinen viitekehys ja toipumisorientaatio. Kriittinen osallistava toimintatutkimus tarjosi luontevan kehittämistyön lähestymistavan, koska samoin kuin toiminnan taustateorioissa, siinäkin painotettiin osallisuutta ja tarkasteltiin kriittisesti käytäntöihin liittyviä valtasuhteita. Kehittämistyön alussa arvioitiin senhetkisiä käytäntöjä ja keskusteltiin kehittämistyön tavoitteista kaikkien Sosped-säätiön kulttuuripajojen työntekijöiden kanssa. Seuraavaksi vapaaehtoisista työntekijöistä koottu kirjoittajaryhmä kirjoitti käytännöt oppaaseen. Lopuksi opasta ja kehittämisprosessia arvioitiin kaikkien kulttuuripajojen työntekijöiden kanssa. Lisäksi keskusteltiin oppaan käytöstä ja päivittämisestä jatkossa.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi opas kulttuuripajatyöhön, johon on koottu kaikki Sosped-säätiön kulttuuripajojen kesken sovitut yhteiset käytännöt. Opas on kulttuuripajojen työntekijöiden yhteisistä tiedostoista löytyvä Word-asiakirja, josta kaikki työntekijät voivat käydä tarkistamassa käytäntöjä. Kaikki työntekijät pääsevät myös lisäämään kommentteja ja muokkaamaan tarvittaessa oppaan tekstiä. Näin opas toimii jatkuvan yhteisen kehittämistyön alustana.

Sosped-säätiön kulttuuripajojen työntekijät, jotka osallistuivat oppaan ja kehittämisprosessin arviointiin kokivat prosessin hyödylliseksi ja aikoivat käyttää opasta jatkossa omassa työssään. Kulttuuripajatiimiin kuuluu kulttuuripajatoiminnan päällikkö, vastaavia ohjaajia ja toiminnanohjaajia. Kulttuuripajatoiminnan päällikkö ja kaikki vastaavat ohjaajat olivat jollain tavalla mukana kehittämistehtävän toteutuksessa ja arvioinnissa. Toiminnanohjaajia oli mukana huomattavasti vähemmän. Kun seuraavaksi suunnitellaan tarkemmin oppaan päivittämisen ja jatkokehittämisen käytäntöjä, olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten mahdollisimman moni eri roolissa toimiva työntekijä saadaan mukaan kehittämistyöhön.

Avainsanat	sosiaalipedagogiikka, toimintatutkimus, kulttuuripaja
------------	---

Author	Shaka Kampara
Title	Developing the social practices of culture houses using critical participatory action research
Number of Pages	42 pages + 3 appendices
Date	1 October 2023
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Jyrki Konkka, Principal Lecturer Laura Holmi, Senior Lecturer
<p>The object of this Bachelor's thesis was to facilitate gathering all common practices of Sosped Foundation's culture houses into a guide. Sosped Foundation's culture houses are places where people can spend time together and participate in various activities led by peer leaders. The target group of the culture houses are 18- to 35-year-old young adults, with mental health issues or challenging life situations. I work as a community leader at Culture house Kupla in Helsinki.</p> <p>I used critical participatory action research (CPAR) as the approach of this development work. The theories behind the culture houses of Sosped Foundation are social pedagogy, solution-focused approach and recovery orientation. CPAR provided an approach that fits well together with social pedagogy, solution-focused approach and recovery orientation, because of its emphasis on participation and its critical examination of power relations. The development work started with an assessment of existing common practices and a discussion about the goals of the development work with all the culture house employees. Next, we wrote our practices in the guide with a group of employees, who wanted to be involved in the writing process. Finally, we assessed the guide and the process with all the culture house employees and discussed the use and further development of the guide.</p> <p>The product of this development work was a guide for culture house work. All the common practices of Sosped Foundation's culture houses are in this guide. The guide is a Word document that can be found in the common files of the culture house employees. All culture house employees can add comments and modify the document when needed. This way the guide can function as a platform for further development of our common practices.</p> <p>The guide was well received among the culture house employees, who participated in the assessment of the development work. They found the process worthwhile and the guide helpful. The culture house team consists of the head of culture houses, community leaders and community coordinators. The head of culture houses and all the community leaders participated in some way in the development work and the assessment. Community coordinators were clearly less involved. As we move on to plan how to continue to improve our practices, it is important to consider how to get enough employees in different roles involved in the development work.</p>	
Keywords	social pedagogy, action research, culture house

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminta	2
2.1	Kulttuuripajamalli	2
2.2	Sosped-säätiön kulttuuripajat	3
2.3	Sosped-säätiön kulttuuripajojen kohderyhmä	4
2.4	Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminnan taustateoriat	6
3	Kriittinen osallistava toimintatutkimus	11
3.1	Osallistuminen kommunikatiivisena toimintana julkisessa tilassa	11
3.2	Sosiaaliset käytännöt	12
3.3	Käytäntöjä ylläpitävät käytäntöarkkitehtuurit	12
3.4	Käytäntöjen yhteinen arviointi ja muuttaminen	13
3.5	Kriittinen osallistava toimintatutkimus ja kulttuuripajojen taustateoriat	14
4	Kehittämistehtävä	17
5	Kehittämistehtävän vaiheet	19
6	Eettiset kysymykset	22
7	Kehittämistehtävän toteutus	24
7.1	Ensimmäinen tapaaminen: yhteisen työskentelyn käynnistys	25
7.2	Toinen tapaaminen: kirjoitustyön suunnittelu	30
7.3	Kehittämisryhmän itsenäinen työskentely	32
7.4	Kolmas tapaaminen: tekstin viimeistely ja kirjoitusprosessin arviointi	33
7.5	Neljäs tapaaminen: uusien käytäntöjen arviointi ja seuraavien askelten suunnittelu	34
8	Arviointi	37
9	Pohdinta	41
	Lähteet	1
	Liitteet	4
	Liite 1. Oppaan tekstiä ja keskustelua Word-kommenteissa	4
	Liite 2. Oppaan sisällysluettelo	5
	Liite 3. Opas kulttuuripajatyöhön arviointikysely	7

1 Johdanto

Fasilitoin opinnäytetyönäni kulttuuripajatyön oppaan toteuttamisen. Oppaan tarkoitus on selkeyttää ja koota yhteen Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminnan käytäntöjä yhdessä kulttuuripajojen työntekijöiden kanssa. Kulttuuripajat tarjoavat matalan kynnyksen kohtaamispaikan ja vertaisohjaajien ohjaamia maksuttomia harrasteryhmiä 18–35-vuotiaille nuorille aikuisille, joilla on jokin mielenterveyden haaste tai muuten haastava elämäntilanne (Haimilahti ym. 2020: 4).

Sosped-säätiö on valtakunnallinen sosiaalialan järjestö, jonka toimintaan kuuluu seitsemän eri paikkakunnilla toimivaa kulttuuripajaa (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA) n.d.). Työskentelen vastaavana ohjaajana Itä-Helsingin Kulttuuripaja Kuplassa, joka on yksi Sosped-säätiön kulttuuripajoista. Opas kulttuuripajatyöhön toteutettiin yhdessä kaikkien seitsemän Sosped-säätiön kulttuuripajan työntekijöiden kanssa.

Toteutin kehittämistehtävän kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen keinoin. Kriittisessä osallistavassa toimintatutkimuksessa pyritään kehittämään sosiaalisia käytäntöjä järkevämmiksi ja kohtuullisemmiksi, tuottavammiksi ja kestävämmiksi sekä reilummiksi ja inklusiivisemmiksi (Kemmis ym. 2013: 76–77).

Kulttuuripajatyön oppaan toteuttaminen tarjosi mahdollisuuden tarkastella käytäntöjämme eri näkökulmista. Myös jatkossa, kun kehitämme käytäntöjämme, pyrimme siihen, että ne kehittyvät järkevämmiksi ja kohtuullisemmiksi, tuottavammiksi ja kestävämmiksi sekä reilummiksi ja inklusiivisemmiksi.

Kulttuuripajatyön opas toteutettiin Word-dokumenttina, joka löytyy kulttuuripajojen yhteisistä tiedostoista. Kaikki työntekijät pääsevät käyttämään, kommentoimaan ja tarvittaessa muokkaamaan opasta. Kun sovimme uusia käytäntöjä tai muutamme vanhoja, päivitämme ne oppaaseen. Näin päivittyvä opas toimii jatkossa yhteisen kehittämisen alustana.

Opinnäytetyöni jatkaa Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminnan päällikön Jaana Vanhalan YAMK opinnäytetyön yhteydessä alkanutta kehittämistyötä, jossa selkeytetään Sosped-säätiön kulttuuripajojen yhteisiä käytäntöjä (Vanhala 2022). Käytäntöjen kehittämistä jatketaan tiimissä myös tämän opinnäytetyön jälkeen.

2 Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminta

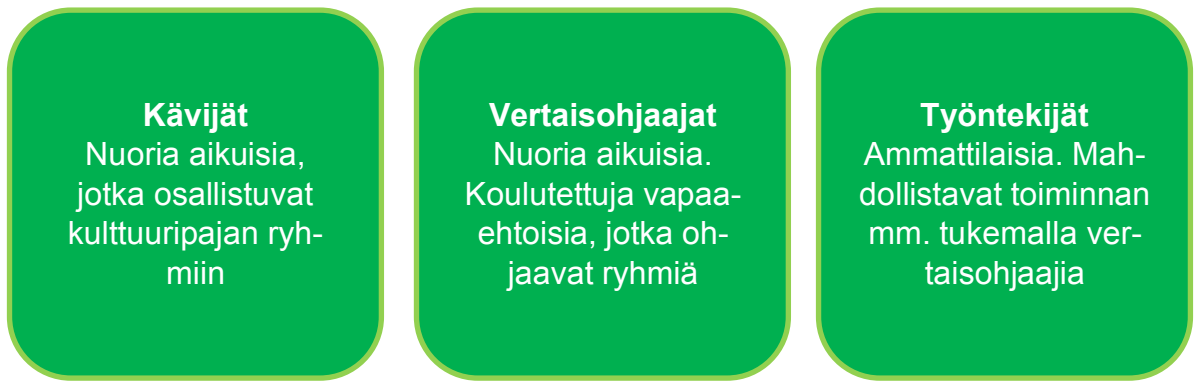
2.1 Kulttuuripajamalli

Sosped-säätiön kulttuuripajoilla toteutetaan kulttuuripajamallia, joka on kehitetty 2009 Niemikotisäätiön Kulttuuripaja Elviksessä. Kulttuuripajamallissa nuoria aikuisia, joilla on mielenterveyden haasteita, koulutetaan ohjaamaan toiminnallisia ryhmiä toisilleen. Kulttuuripajatoiminnassa keskitytään haasteiden ja oireiden sijaan osallistujien vahvuuksiin ja mielenkiinnonkohteisiin. Toiminta auttaa osallistujia ottamaan paremmin käyttöön omia voimavarojaan, tekemään omaa ja muiden hyvinvointia edistäviä asioita sekä ottamaan omaa jaksamista kuunnellen askeleita kohti omia elämäntavoitteitaan. (Raivio, Raivio, Purola ym. 2016: 40–41.)

Sosped-säätiön lisäksi kulttuuripajatoimintaa järjestävät myös muut järjestöt kuten Itä-Uudenmaan sosiaalipsykiatrinen järjestö, Kukunori ry, Pohjois-Karjalan Mielenterveyden tuki ry, Tukiranka ry ja Turvalinkki ry. Suurimmalla osalla kulttuuripajoista kohderyhmä on edelleen sama kuin alun perin Kulttuuripaja Elviksessä eli nuoret aikuiset mielenterveystoipujat. (Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus (STEA) n.d.b.)

Nykyisin kulttuuripajatoimintaa järjestetään myös muille kohderyhmillä, kuin nuorille aikuisille. Lilinkotisäätiön Kulttuuripaja K-35 tarjoaa toimintaa yli 35-vuotiaille mielenterveyden haasteita kohdanneille tai haastavassa elämäntilanteessa oleville, Kukunori ry:n Kulttuuripaja NET naisille, jotka ovat kokeneet tai kokevat turvattomuutta arjessaan ja Kulttuuripaja KRIS päihde- ja rikostaustaisille ihmisille (Kulttuuripaja K-35 n.d.; Kukunori ry. n.d.; Kulttuuripaja KRIS n.d.).

Kulttuuripajalla on ihmisiä erilaisissa rooleissa. Kulttuuripajalla on kävijöitä, vertaisohjaajia ja työntekijöitä sekä vaihtelevasti opiskelijoita ja työkokeilijoita. Kävijät ovat nuoria aikuisia, jotka osallistuvat kulttuuripajan ryhmätoimintaan. Kävijät voivat osallistua oman jaksamisen, mielenkiinnon ja aikataulujen mukaan. Kaikki toiminta on vapaaehtoista ja maksutonta. Ryhmiin osallistumisen lisäksi kulttuuripajalle voi tulla hengailemaan tai tekemään omia projektejaan aukioloaikojen puitteissa. (Raivio, Raivio, Purola ym. 2016: 41–43.)



Kuvio 1. Erilaiset roolit kulttuuripajoilla (Raivio, Raivio, Purola ym. 2016: 41–43).

Vertaisohjaajat ovat kävijöiden vertaisia. Heikin ovat nuoria aikuisia, joilla on kokemus mielenterveyden haasteesta tai haastavasta elämäntilanteesta. Vertaisohjaajat ohjaavat kulttuuripajalla toiminnallisia ryhmiä vapaaehtoistyönä. Vertaisohjaajakoulutuksen osa-alueita ovat itsetuntemus ja omat vahvuudet, vuorovaikutus, ryhmänohjaus, haastavat tilanteet ryhmissä sekä omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen. Työntekijät toimivat taustatukena ja toiminnan mahdollistajina. Työntekijät kouluttavat uusia vertaisohjaajia ja tukevat ryhmien suunnittelussa ja ohjaamisessa. Tukea tarjotaan aina tarvittaessa ja erityisesti vertaisohjaajuuden alkuvaiheessa. Työntekijät käyvät myös vertaisohjaajien kanssa mentorointikeskusteluja. (Raivio, Raivio, Purola ym. 2016: 42–43.)

2.2 Sosped-säätiön kulttuuripajat

Sosiaalipedagogiikan säätiö, joka tunnetaan nykyään Sosped-säätiönä, on 1984 perustettu valtakunnallinen sosiaalialan järjestö (Sosped-säätiö n.d.a). Sosped-säätiön tavoitteena on edistää vertaisuutta, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Erilaisissa hankkeissa ja toiminnoissa tuetaan erityisesti sellaisia ihmisryhmiä ja henkilöitä, joilla on heikomat mahdollisuudet toimia, osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnassa. (Haimilahti ym. 2020: 3.)

Sosped-säätiön toimintaan kuuluu seitsemän kulttuuripajaa, joista kaksi on tällä hetkellä 2023 käynnistämävaiheessa (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA) n.d.). Sosped-säätiön seitsemällä kulttuuripajalla työskentelee yhteensä 7 vastaavaa ohjaaja ja 12 toiminnanohjaajaa. Osa työntekijöistä työskentelee osa-aikaisesti ja osa tekee täyttä työaika kulttuuripajalla. Lisäksi Sosped-säätiössä työskentelee kulttuuripajatoiminnan päällikkö, joka tukee kaikkien kulttuuripajojen toimintaa (Vanhala 2022: 7).

Kaikkien kulttuuripajojen työntekijät ja kulttuuripajatoiminnan päällikkö muodostavat valtakunnallisen tiimin, joka vaihtaa tietoa, kokemuksia, kokeiluja ja kehittää yhteisiä käytäntöjä Microsoft Teams-alustalla ja kasvotusten järjestetyissä tapaamisissa (Vanhala 2022: 8). Opas kulttuuripajatyöhön toteutetaan Sosped-säätiön kulttuuripajojen valtakunnallisen tiimin kanssa ja tiimiä varten.

2.3 Sosped-säätiön kulttuuripajojen kohderyhmä

Sosped-säätiön kulttuuripajojen toiminta on suunnattu 18–35-vuotiaille kulttuurista kiinnostuneille nuorille aikuisille, joilla on mielenterveyden haasteita tai nivelvaiheita elämässä. Osallistujina on opiskelijoita, työttömiä, osa-aikaisesti työssäkäyviä, sairauslomalla olevia sekä eläkkeellä ja kuntoutustuella olevia henkilöitä. (Haimilahti ym. 2020: 4.)

Suurin osa kulttuuripajojen osallistujista on työn ja koulutuksen ulkopuolella. Suomessa asuvista 18–24-vuotiaista oli 2020 18,3 % syrjäytymisriskissä eli ei töissä, opinnoissa eikä varusmiespalvelussa (Sotkanet n.d.). Vaikka kaikki NEET-nuoret (*not in education, training or employment*) eivät ole syrjäytyneitä, NEET-status on yhteydessä psyykkisen terveyden ja toimeentulon ongelmiin. Riskit nousevat korkeammiksi, mitä enemmän NEET-vuosia kertyy (Gissler & Larja & Merikukka ym. 2016).

NEET-nuoret kokevat Nuorisotutkimusseuran toteuttaman aineistonkeruun mukaan selvästi enemmän yksinäisyyttä kuin nuoret yleisesti. Yleisesti 35 % nuorista koki yksinäisyyttä joskus tai usein. NEET-nuorista yksinäisyyttä koki joskus tai usein 69 %. (Gretschel & Myllyniemi 2017: 14). NEET-nuoria koskeva aineisto kerättiin etsivien nuorisotyöntekijöiden haastatteluilla. Tätä aineistoa verrattiin Nuorisobarometrin aineistoon (Gretschel & Myllyniemi 2017: 4). NEET-nuoret myös arvioivat aineistokeruun mukaan ystävien puutteen ja mielenterveyden ongelmat tärkeimmiksi syrjäytymisen syiksi (Gretschel & Myllyniemi 2017: 34).

Sosped-säätiön kulttuuripajoilla toteutetaan vuosittain osallistujakysely. Kulttuuripaja Kuplan osallistujakyselyyn 2023 vastasi 17 osallistujaa. Heistä 16 vastasi kysymykseen yksinäisyydestä ennen toimintaan osallistumista ja 15 kysymykseen yksinäisyyden kokemuksesta nykyään. Jokainen vastaaja koki yksinäisyyttä ennen toimintaan osallistumista joskus, melko usein tai jatkuvasti. Vastaamishetkellä yksikään vastanneista ei tuntenut yksinäisyyttä enää jatkuvasti. 9 vastaajaa koki yksinäisyyttä joskus tai melko

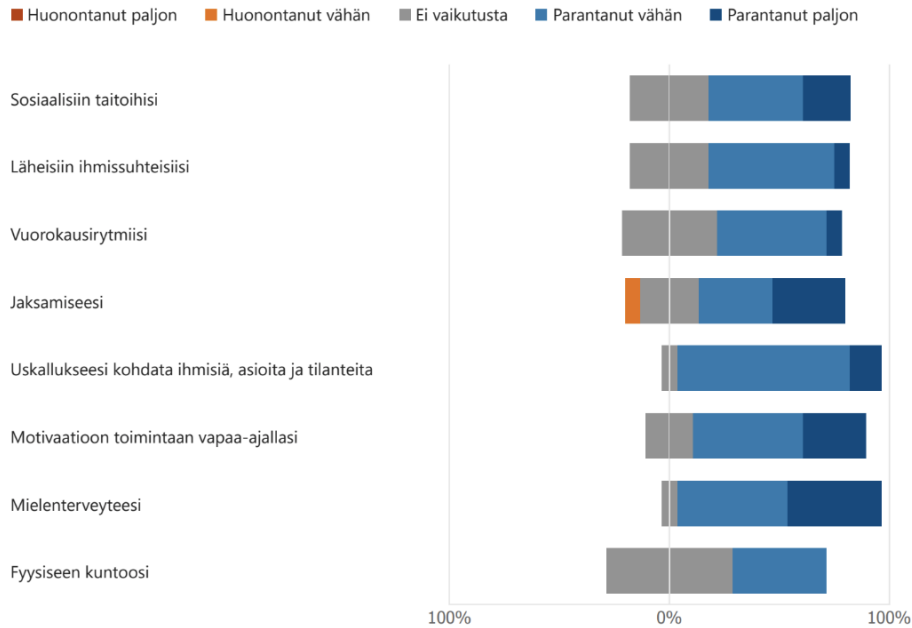
usein. 6 vastaajaa kertoi kokevansa yksinäisyyttä hyvin harvoin tai ei koskaan. Avoinna vastauksissa osallistujat kertoivat, miten toimintaan osallistuminen oli käytännössä vähentänyt yksinäisyyttä. (Sosped-säätiö 2023a.)

Taulukko 1. Muutos yksinäisyyden kokemuksissa kulttuuripajatoiminnan aikana (Sosped-säätiö 2023a).

Yksinäisyyden kokemuksia	Ennen toimintaan osallistumista	Nykyään
Jatkuvasti	4	0
Melko usein	9	3
Joskus	3	6
Melko harvoin	0	0
Hyvin harvoin	0	2
En koskaan	0	4

Osallistujakyselyn vastaajista suurin osa koki kulttuuripajatoiminnan parantaneen vähän tai parantaneen paljon sosiaalisia taitoja, läheisiä ihmissuhteita, vuorokausirytmää, jaksamista, uskallusta kohdata asioita ja tilanteita, motivaatiota toimintaan vapaa-ajalla, mielenterveyttä. Fyysiseen kuntoon kulttuuripajatoiminnalla ei koettu olevan vaikutusta tai koettiin fyysisen kunnan parantuneen vähän. (Sosped-säätiö 2023a.)

16. Onko kulttuuripajatoimintaan osallistuminen vaikuttanut:



Kuva 1. Kulttuuripajatoiminnan koetut vaikutukset (Sosped-säätiö 2023a).

Osallistujakyselyn 17 vastaajasta 14 oli työttömänä, kuntoutustuella tai eläkkeellä. 2 vastaajaa oli töissä / osa-aikatoissa ja yksi vastaaja oli opiskelija. (Sosped-säätiö 2023a.) Suurin osa vastaajista oli siis NEET-tilanteessa, eli koulutuksen ja työn ulkopuolella. NEET-tilanne on varsinkin pitkittyessään riski hyvinvoinnille. Kuitenkin kulttuuripajatoimintaan osallistuneilla hyvinvointi oli päinvastoin parantunut. Hyvinvoinnin heikentyminen ja riskien kasvaminen NEET-tilanteessa ei siis ole väistämätöntä. On tärkeää, että työn ja koulutuksen ulkopuolella oleville nuorille aikuisille tarjotaan yksilöllisen tuen, hoidon ja kuntoutuksen lisäksi turvallisia paikkoja, joissa on mahdollista viettää aikaa muiden kanssa, kokea porukkaan kuulumista ja tehdä itseään kiinnostavia asioita.

2.4 Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminnan taustateoriat

Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminnan teoriapohja koostuu sosiaalipedagogiikasta, ratkaisukeskeisestä viitekehuksesta ja toipumisorientaatiosta. Kulttuuripajatoiminnan käytäntöjä ylläpitävien käytäntöarkkitehtuurien näkökulmasta sosiaalipedagogiikka, ratkaisukeskeinen viitekehys ja toipumisorientaatio muodostavat keskeisen osan kulttuuripajatoiminnan kulttuurisdiskursiivisista järjestelyistä, jotka mahdollistavat kulttuuripajojen käytäntöjen toteuttamisen. Toisin sanoen ne tarjoavat sanastoa ja ajatusmalleja, jotka

kannattelevat käytäntöjä. (Kemmis ym. 2013: 55.) Käsittelen käytäntöarkkitehtuureja tarkemmin luvussa 3.

Sosiaalipedagogiikka näkyy erityisesti vertaisohjaajuuden kautta toteutuvassa toimijudessa, jota kulttuuripaja mahdollistaa ja joka voi johtaa suuriinkin myönteisiin muutoksiin osallistujien elämässä. Toipumisorientaatio tuo toimintaan mielenterveystyön näkökulman, joka keskittyy toivon edistämiseen sekä ihmiselle itselleen merkityksellisiin asioihin. Ratkaisukeskeisyys auttaa keskittymään osallistujien voimavaroihin ja tavoitteisiin haasteiden ja rajoitteiden sijaan. (Sosped-säätiö 2019: 6–7.)

Sosiaalipedagogiikka Sosped-säätiön kulttuuripajoilla

Sosiaalipedagogiikka on kasvatuksellista toimintaa ja tutkimusta, joka tähtää parempaan yhteiselämään sekä yhteisöjen että yhteiskunnan tasolla. Sosiaalipedagogisessa toiminnassa tuetaan yksilöiden kasvun prosesseja tasavertaisissa dialogisissa suhteissa, edistetään tasa-arvoista ja inklusiivista yhteisöllisyyttä ja pyritään helpottamaan oman paikan löytämistä yhteiskunnasta. Sosiaalipedagoginen kasvatuksellinen toiminta tukee kasvua kohti kriittistä ja aktiivista kansalaisuutta, koska kiinnittyminen yhteiskuntaan ei ole pelkästään yksilöstä itsestään kiinni. Kiinnittymiseen vaikuttavat monet ulkopuoliset tekijät, joita sosiaalipedagogisessa toiminnassa voidaan yhdessä tarkastella ja joihin voidaan pyrkiä vaikuttamaan. (Nivala & Ryyänen 2019: 337–339.)

Tarkempaa sosiaalipedagogiikan määrittelyä on tehty monenlaisin tavoin eri maissa ja eri aikoina. Ajankohtainen näkökulma on, ettei sosiaalipedagogiikan universaaliin määritelmään edes pyritä vaan hyväksytään tulkintojen moninaisuus ja kontekstisidonnaisuus (Savolainen 2021: 47). Suomalaisessa keskustelussa on vakiintunut sosiaalipedagogisen toiminnan jakaminen kahden tehtävän kautta. Sosiaalipedagogiikan yleinen tehtävä on edistää koko väestön tasolla yksilöiden kasvua, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Sosiaalipedagogiikan erityinen tehtävä on tukea vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä pedagogisin keinoin sekä vaikuttaa huono-osaisuutta tuottaviin rakenteisiin. (Savolainen 2021: 49–50.) Haastavissa elämäntilanteissa oleville nuorille aikuisille suunnatussa kulttuuripajatoiminnassa painottuu sosiaalipedagogiikan erityinen tehtävä.

Sosped-säätiössä on määritelty, mitä sosiaalipedagogiikka Sospedin toiminnassa tarkoittaa. Järjestön sosiaalipedagogiikan kulmakiviä ovat **kohtaaminen, vertaisuus, osallisuus, yhteisöllisyys** ja **kokemustieto**. Sosped-säätiön sosiaalipedagogisen toiminnan perustukset ovat **toivon virittäminen, kohtaaminen** ja **vastavuoroisuus, hy-**

vän yhteisö- ja johtamiskulttuurin edistäminen, tahto toimia ihmisten ja yhteisöjen hyvinvoinnin edistämiseksi sekä arjen arvostus. Sosped-säätiön sosiaalipedagoginen toiminta tähtää yhteisölliseen hyvään keskittyen erityisesti niihin ihmisiin, jotka ovat yhteiskunnallisen tilanteen vuoksi joutuneet haastavaan tilanteeseen. Työtä tehdään vertaisuuden ja yhteisöllisyyden periaatteiden mukaan yhdessä kohderyhmien kanssa. (Sosped-säätiö n.d.b.)

Sosped-säätiön sosiaalipedagogiikan kulmakivet näkyvät selkeästi kulttuuripajan arjessa. Osallistujat **kohdataan** kiinnittäen huomiota haasteiden ja oireiden sijaan voimavaroihin ja vahvuuksiin (Haimilahti ym. 2020: 3). **Vertaisten** kautta oma kokemus normalisoituu ja osallistuja saa uutta näkökulmaa omaan tilanteeseen. Vertais- ja vapaaehtoistoimintaan osallistumisen kautta on mahdollista kokea itsensä yhteiskunnan aktiiviseksi jäseneksi ja vahvistaa omaa **osallisuuden** kokemusta. Kulttuuripajatoimintaan osallistumisen myötä nuori aikuinen pääsee kannustavan **yhteisön** jäseneksi. (Haimilahti ym. 2020: 9.)

Toipumisorientaatio Sosped-säätiön kulttuuripajoilla

Toipumisorientaatio on mielenterveystyön suuntaus, jossa toipuminen nähdään ensisijaisesti henkilökohtaisena prosessina. Jokaisen henkilön toipuminen on ainutlaatuinen ja toipuja määrittelee itse mielekkään elämän, jota kohti haluaa pyrkiä. Toipumisproesseista voidaan kuitenkin yleisesti tunnistaa viisi osaprosessia, joita tukemalla voidaan edesauttaa henkilön toipumista. Nämä osaprosessit ovat **yhteisöllisyys ja kumppanuus, toivo, identiteetti, merkitys ja voimaantumisen**. (Nordling & Rissanen 2020.)

Yhteisöllisyys (*connectedness*) tarkoittaa toipumisessa vertaistukea ja vertaisryhmiä, ihmissuhteita, tukea toisilta ihmisiltä sekä yhteisöön kuulumista (Leamy & Bird & Le Boutillier & Williams & Slade 2011: 448). Sospedin kulttuuripajojen osallistujat kertovat kokemustarinoissaan yksinäisyydestä ja oman yhteisön puutteesta ennen toimintaan osallistumista. Osallistumisen myötä he kertovat saaneensa kokemuksia kannustavaan yhteisöön kuulumisesta. (Haimilahti ym. 2020: 9.)

Toivo ja optimismi tulevaisuuden suhteen tarkoittaa toipumisen mahdollisuuteen uskosta, motivaatiota muutokseen, toivoa herättäviä ihmissuhteita, positiivista ajattelua ja menestyksen arvostamista sekä unelmia ja päämääriä (Leamy ym. 2011: 448). Osallistujat kertovat myös toivon heräämisestä kulttuuripajalla. Syiksi toivon heräämiseen he kertovat yhteisön lämpimän suhtautumisen, ystävät, kulttuurin harrastamisen sekä

näiden myötä vahvistuneen rohkeuden ja itsevarmuuden (Haimilahti ym. 2020: 20, 45, 46, 49, 66).

Identiteetti tarkoittaa toipumisen yhteydessä identiteetin eri puolia, myönteisen kuvan rakentamista itsestään ja stigman voittamista (Leamy ym. 2011: 448). **Merkitys** tarkoittaa toipumisessa merkityksen löytämistä sairastumiskokemukselle, hengellisyyttä, elämänlaatua, merkityksellisiä sosiaalisia rooleja, merkityksellisiä tavoitteita sekä oman elämän uudelleenrakentamista (Leamy ym. 2011: 448). Kulttuuripajatoiminnassa osallistujalla on tilaa pohtia omaa identiteettiään ja kokeilla uusia sosiaalisia rooleja. Kulttuuripajojen osallistajat kertovat muutoksista omissa sosiaalisissa rooleissaan kuten passiiviseksi koetun potilaan roolin muuttuminen monipuolisemmaksi ja aktiivisemmaksi yhteiseen toimintaan osallistumisen ja vaikuttamisen myötä (Haimilahti ym. 2020: 9, 18, 41, 48).

Voimaantuminen tarkoittaa toipumisessa henkilökohtaista vastuunottoa, elämänhallintaa ja omiin vahvuuksiin keskittymistä (Leamy ym. 2011: 448). Kulttuuripajatoiminnassa osallistajat voivat ottaa sen verran vastuuta kuin haluavat ja kokevat sopivaksi (Haimilahti ym. 2020: 41, 45). Erityisesti vastuuta kulttuuripajan toiminnasta ottavat vertaisohjaajat, mutta kulttuuripajoilla järjestetään myös mm. tapahtumia ja projekteja, jotka mahdollistavat monenlaisten vastuutehtävien ottamista myös kävijöille (Haimilahti ym. 2020: 24, 31, 33, 37, 38, 56). Osallistajat kertovat myös löytäneensä osallistumisen myötä keinoja elämänhallintaan (Haimilahti ym. 2020: 3, 12, 15, 32).

Toipumisorientaatio on nostanut suosiotaan Suomessa 2010-luvun alusta. Sekä mielenterveysjärjestöjä kuten Mielenterveyden keskusliitto ja FinFami että julkisen sektorin toimijoita on ottanut toipumisorientaation strategiseksi lähtökohdaksi. (Nordling 2022.) Esimerkki toipumisorientaatioon perustuvasta uudesta julkisen tahon toimintamallista on Helsingin kaupungilla käytössä oleva Aito välittäjä -malli. Siinä psykiatrisille poliklinikoille palkataan kokemusasiantuntijoita toimimaan vertaistukihenkilöinä poliklinikan asiakkaille. (Innokylä 2021.)

Toipumisorientaatio tarjoaa yhteistä kieltä ja ajattelutapaa eli jaettuja kulttuurisdiskursiivisia järjestelyjä kulttuuripajojen ja mielenterveystyötä tekevien yhteistyökumppaneiden välillä. Jaetut kulttuurisdiskursiiviset järjestelyt tarjoavat mahdollisuuden suunnata yhteinen huomio kohderyhmään kuuluvien ihmisten voimavaroihin ja mahdollisuuksiin sairauksien ja rajoitteiden sijaan.

Ratkaisukeskeinen viitekehys Sosped-säätiön kulttuuripajoilla

Ratkaisukeskeisen viitekehysten ovat kehittäneet Steve de Shazer ja Insoo Kim Berg työtovereineen. He kokeilivat erilaisia työskentelytapoja, havainnoivat terapeuttisia prosesseja ja mittasivat työn tuloksia. Yksi keskeisistä oivalluksista oli, ettei ongelmalla ja ratkaisulla välttämättä ollut mitään yhteyttä. (De Jong & Kim Berg 2017: 20.)

Ratkaisukeskeinen viitekehys voidaan nähdä vastalauseena ongelmakeskeiselle auttamistyön perinteelle, joka perustuu luonnontieteelliseen ajatteluun. Ongelmakeskeisessä lähestymistavassa muodostetaan ensin mahdollisimman tarkka kuvaus ongelmasta, minkä jälkeen ammattilainen käyttää asiantuntijatietoaan tarjotakseen parhaan ratkaisun kyseiseen ongelmaan. Ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä ajatellaan, etteivät ihmisten elämässään kohtaamat ongelmat ole samanlaisia kuin esimerkiksi sairaus, jonka parantaminen vaatii ensin taudinaiheuttajan tunnistamisen. Haastavat tilanteet, joita ihmiset kokevat elämässään ovat moniulotteisia ja ainutlaatuisia, eikä niihin ole olemassa yleispäteviä ratkaisuja. (De Jong & Kim Berg 2017: 19–20.)

Ratkaisukeskeinen työskentely ei perustu ongelmien ratkaisemiseen vaan ratkaisujen rakentamiseen. Insoo Kim Bergin ja Peter De Jongin kuvaamassa ratkaisukeskeisen ammattilaisen keskustelussa asiakkaan kanssa asiakasta pyydetään kuvaamaan, mihin asiaan hän toivoisi muutosta ja mikä näyttäisi erilaiselta, kun tämä muutos olisi tapahtunut. Asiakkaan kanssa selvitetään, mitä kaikkea sellaista hänen elämässään jo toisinaan tapahtuu, joka vastaa toivotun tulevaisuuden kuvausta. Lopuksi asiakkaalle annetaan palaute, jossa alleviivataan sitä, mitä asiakas on jo tehnyt ja mahdollisesti ehdotetaan jotain, mitä asiakas voisi tehdä tai havainnoida jatkossa. (De Jong & Kim Berg 2017: 27–28.)

Toipumisorientaation ja sosiaalipedagogiikan tavoin ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä ihminen nähdään toimijana ja ollaan kiinnostuneita hänen kokemuksestaan, tulkintoistaan, toiveistaan, voimavaroistaan ja vahvuuksistaan. Ratkaisukeskeinen viitekehys tarjoaa käytännön työkaluja voimavarakeskeisen keskusteluavun tarjoamiseen kulttuuripajan kävijöille ja vertaisohjaajille. Ratkaisukeskeisen lähestymistavan käyttäminen mentorointi- ja muissa keskusteluissa auttaa pitämään keskustelut voimavarakeskeisinä ja tulevaisuussuuntautuneina. Silloinkin, kun tilanne on niin vaikea, ettei ihminen ole valmis ajattelemaan tulevaisuuttaan, voidaan kiinnittää huomio vahvuuksiin ja voimavaroihin esittämällä kysymyksiä siitä, miten hän on selvinnyt vaikeassa tilanteessaan (De Jong & Kim Berg 2017: 377).

3 Kriittinen osallistava toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen kehittäjänä pidetään yleisesti sosiaalipsykologi Kurt Lewiniä (1890–1947), joka alkoi tehdä tutkimusta kontrolloitujen laboratorio-olosuhteiden ulkopuolella. Toisin kuin useimmat aikalaisensa Lewin oli kiinnostunut ihmisten toimintaa tutkimisesta luonnollisissa ympäristöissä. (Heikkinen & Roivio & Syrjälä 2010: 26.) Toimintatutkimus on interventioon perustuvaa tutkimusta. Tutkija ei pyri olemaan vaikuttamatta tutkimaansa tilanteeseen, vaan muuttaa todellisuutta oppiakseen siitä jotain uutta. Toimintatutkimuksessa tietoa ei tuoteta vain tiedon vuoksi. Tutkimuksen pyrkimyksenä on muuttaa tilannetta parempaan suuntaan. (Heikkinen ym. 2010: 27–29.) Toimintatutkimuksesta on kehittynyt erilaisia muotoja kuten kriittinen toimintatutkimus, osallistavat toimintatutkimus ja kommunikatiivinen toimintatutkimus (Heikkinen ym. 2010: 40–60.)

Toteutan kehittämistehtäväni mukaillen kriittistä osallistavaa toimintatutkimusta. Kriittinen osallistava toimintatutkimus (*critical participatory action research*) tutkii sosiaalisia käytäntöjä, muttei katso niitä lintuperspektiivistä eikä pyri tuottamaan mahdollisimman tarkkaa objektiivista tietoa. Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen avulla pyritään muokkaamaan käytäntöjä ruohonjuuritasolla inhimillisemmiksi ja luomaan tilaa yhteiselle reflektiolle siitä, miten asiat ovat ja miten niiden toivottaisiin olevan. (Kemmis & McTaggart & Nixon 2013: 27–28).

3.1 Osallistuminen kommunikatiivisena toimintana julkisessa tilassa

Osallistuminen tarkoittaa eri yhteyksissä erilaisia asioita. Osallistumisen muoto, joka on kaikkein keskeisin kriittisessä osallistavassa toimintatutkimuksessa, on osallistuminen kommunikatiiviseen toimintaan (*communicative action*) julkisissa tiloissa (*public spheres*). Tämä tarkoittaa osallistumista suoraan, vilpittömään turvallisessa tilassa tapahtuvaan keskusteluun, joka pyrkii luomaan yhteistä ymmärrystä tämänhetkisistä käytännöistä ja toivotuista muutoksista näihin käytäntöihin. (Kemmis ym. 2013: 48–49.)

Kriittisessä osallistavassa toimintatutkimuksessa käytetyt kommunikatiivisen ja strategisen toiminnan käsitteet tulevat Jürgen Habermasin kommunikatiivisen toiminnan teoriasta (Kemmis ym. 2013: 3). Strategisessa toiminnassa (*strategic action*) ihminen pyrkii edistämään omia tavoitteitaan vaikuttamalla toisen ihmisen valintoihin. Kommunikatiivisessa toiminnassa (*communicative action*) vuorovaikutuksen osapuolet eivät pyri ensi-

sijaisesti edistämään henkilökohtaisia tavoitteitaan. Sen sijaan he pyrkivät yhteisymmärrykseen sekä tilanteen tulkinnasta että kaikille osapuolille sopivasta lopputuloksesta. (Habermas 1984: 285–286.)

Tässä opinnäytetyössä käytän käsitettä ”julkinen tila” (*public sphere*) tilasta, jonka luomme kehittämistyön yhteydessä kommunikatiiviselle toiminnalle (Kemmis ym. 2013: 33). Kriittinen osallistavan toimintatutkimus vaatii toiminnan muuttamista ainakin hetkellisesti strategisesta asioiden hoitamiseen suuntautuneesta toiminnasta yhteisymmärrykseen pyrkivään kommunikatiiviseen toimintaan. Jotta kommunikatiivinen toiminta julkisessa tilassa onnistuu, on huolehdittava, että julkinen tila on kaikille osallistujille turvallinen ja ettei organisaation hierarkia ja valtasuhteet häiritse keskustelun avoimuutta. (Kemmis ym. 2013: 33, 48.)

3.2 Sosiaaliset käytännöt

Kriittisessä osallistavassa toimintatutkimuksessa pyritään muutoksiin sosiaalisissa käytännöissä (Kemmis ym. 2013: 51). Sosiaalinen käytäntö voi tarkoittaa laajaa käytäntöä kuten kulttuuripajatoimintaa yleisesti tai hyvin spesifiä käytäntöä kuten kuvataideryhmän jälkeistä yhteistä siivoamista tietyllä kulttuuripajalla (Kemmis ym. 2013: 52). Käytäntö pitää sisällään sille ominaisia **tekoja** (*doings*), **sanomis** (*sayings*) sekä **suh****teita** (*relatings*) (Kemmis ym. 2013: 52).

Esimerkiksi kulttuuripajatoiminnan käytäntöön kuuluu sille ominaisia **tekoja** kuten ryhmätoiminnan suunnittelu vertaisohjaajien kanssa, **sanomis**ia kuten asiat, joita työntekijä ja vertaisohjaaja kertovat toiminnasta uudelle kävijälle ja **suh****teita** kuten ryhmään osallistuvan kävijän suhde ryhmää ohjaavaan vertaisohjaajaan. Käytännölle ominaiset tekemiset, sanomiset ja suhteet muodostavat kokonaisuuden, jolla on jokin erityinen tarkoitus käytäntöä toteuttaville ihmisille (Kemmis ym. 2013: 52).

3.3 Käytäntöjä ylläpitävät käytäntöarkkitehtuurit

Sosiaalisten käytäntöjen sisältämät puheet, teot ja suhteet vaativat niitä ylläpitäviä käytäntöarkkitehtuureja eli **kulttuurisdiskursiivisia**, **aineellistaloudellisia** ja **sosiopoliittisia järjestelyjä**. Nämä järjestelyt tarjoavat resurssit, joita käytäntöjen toteuttaminen vaatii. Käytäntöön kuuluvat puheet vaativat kulttuurisdiskursiivisia järjestelyjä eli sanoja ja ajatuksia, joiden avulla käytäntöä kuvataan ja toteutetaan. (Kemmis ym. 2013: 55.)

Kulttuuripajatoiminnan kulttuurisdiskursiivisiin järjestelyihin kuuluvat muun muassa toiminnan taustateorioiden arvot, käsitteet ja ajatukset sekä kulttuuripajatoimintaan liittyvä oma sanasto. Tekemiset vaativat aineellistoloudellisia järjestelyjä eli erilaisia aineellisia resursseja kuten tiloja, välineitä ja rahaa. Käytäntöön kuuluvat suhteet vaativat sosio-politiittisia järjestelyjä, jotka tarjoavat suhdemalleja, kuten vastaavan ohjaajan ja toiminnanohjaajan suhdemalli tai päällikön ja työntekijän suhdemalli. (Kemmis ym. 2013: 55.)

Käytäntöarkkitehtuurit, jotka pitävät yllä käytäntöjä, löytyvät tietystä paikasta (*site*) tai ne tuodaan tiettyyn paikkaan. Esimerkiksi uuden kulttuuripajan käynnistämisen voi nähdä käytäntöarkkitehtuurien tuomisena uuteen paikkaan, jotta kulttuuripajatoiminnan käytäntöjen toteuttaminen mahdollistuu. Käytäntöarkkitehtuurit sekä mahdollistavat että rajaavat käytäntöä. Jos paikassa ei ole käytäntöjä ylläpitäviä järjestelyjä, kuten käytäntöä tukevaa kieltä, aineellisia resursseja tai toimivia rooleja, käytäntö ei vakiinnu. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota käytäntöjen lisäksi myös niitä ylläpitäviin käytäntöarkkitehtuureihin. Jos haluaa luoda uusia parempia käytäntöjä, täytyy luoda myös niitä ylläpitäviä järjestelyjä. (Kemmis ym. 2013: 56–58.)

3.4 Käytäntöjen yhteinen arviointi ja muuttaminen

Toimintatutkimuksen voi ajatella tähtäävän muutokseen käytännöissä, siinä miten käytännöt ymmärretään sekä olosuhteissa, joissa käytäntöjä toteutetaan. Nämä kolme muutostyön kohdetta pohjautuvat Jürgen Habermasin tiedonintressiteoriaan, jossa Habermas nimeää kolme yhteiskunnan rakenteen osa-aluetta: kieli, työ ja valta (Habermas 1987: 313). Toimintatutkimus tähtää siis muutokseen 1. siinä, miten ihmiset **kielen** avulla ymmärtävät käytäntöjä ja puhuvat niistä, 2. siinä, miten ihmiset toteuttavat käytäntöjä osana **työtään** sekä 3. siinä, millaisissa olosuhteissa käytäntöjä toteutetaan ja millaisia ihmisten väliset suhteet ovat **vallan** näkökulmasta. (Kemmis ym. 2013: 59.)

Kriittisen toimintatutkimuksen toteuttaja ei toteuta tutkimusta yksin vaan osallistuu keskusteluun käytännöistä julkisissa tiloissa (*public spheres*) yhdessä käytäntöön osallistuvien ihmisten kanssa sekä ihmisten kanssa, joihin käytäntö vaikuttaa. Toteuttamamme käytännöt, tapamme ymmärtää käytäntöämme sekä olosuhteet, joissa toteutamme käytäntöjä ovat kaikki historiallisesti rakentuneita meidän ja muiden ihmisten toiminnan myötä. Jos emme itse muuta käytäntöjämme, eikä mikään ulkopuolinen tekijä muuta niitä, jatkamme samojen käytäntöjen toteuttamista. Kriittisessä osallistavassa toimintatutkimuksessa pyrimme ottamaan vastuun käytännöistämme ja niiden seurauksista. Vastuun ottaminen vaatii käytäntöjen ja niiden seurausten kriittistä tarkastelua, jotta ha-

vaitsemme käytäntöjemme mahdolliset ei-toivotut seuraukset. Kriittinen tarkastelu vaatii, että arvioimme ovatko käytäntömme ja niiden seuraukset **järkeviä ja kohtuullisia, tuottavia ja kestäviä sekä reiluja ja inklusiivisia**. (Kemmis ym. 2013: 76–77.)

Taulukko 2. Sosiaaliset käytännöt, käytäntöarkkitehtuurit, tiedonintressit, kehittämisen kohteet ja tavoitteet (Kemmis ym. 2013: 55, 59; Susen 2010: 106).

Sosiaalisen käytännön osa-alue	Sanomiset	Tekemiset	Suhteet
Käytäntö-arkkitehtuuri	Kulttuurisdiskursiiviset järjestelyt	Aineellistaloudelliset järjestelyt	Sosiopoliittiset järjestelyt
Tiedonintressi	Praktinen tiedonintressi	Tekninen tiedonintressi	Emansipatorinen tiedonintressi
Kehittämisen kohde	Tapamme ymmärtää kielen avulla käytäntömme	Tapamme toteuttaa käytäntöjämme osana työtämme	Olosuhteet, joissa toteutamme käytäntöjämme ja valtasuhteet
Käytäntöjen kehittämisen tavoite	Järkeviä ja kohtuullisia käytäntöjä ja seurauksia	Tuottavia ja kestäviä käytäntöjä ja seurauksia	Reiluja ja inklusiivisia käytäntöjä ja seurauksia

3.5 Kriittinen osallistava toimintatutkimus ja kulttuuripajojen taustateoriat

Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen yhteys sosiaalipedagogiikkaan

Teorian ja käytännön yhteenkietoutuneisuus eli praksis on sekä sosiaalipedagogiikan että kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen ominaispiirre (Nivala & Ryyänen 2019: 223; Kemmis ym. 2013: 35.; Savolainen 2021: 35). Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen näkökulmasta käytännön työtä tekevien ammattilaisten tulisi olla mukana tuottamassa tietoa toimintaympäristöstään ja tutkijoiden tulisi olla mukana käytännön työssä (Kemmis ym. 2013: 35). Toimintatieteeksi kutsutussa sosiaalipedagogiikassa käytännön ja teorian läheinen suhde tarkoittaa reflektointia ja uutta tietoa tuottavaa sekä uuden tiedon pohjalta uudenlaista tietoista toimintaa tuottavaa työskentelytapaa (Savolainen 2021: 164–165).

Sosiaalipedagogiikassa yksilön vaikeaa elämäntilannetta ei nähdä irrallisena yhteiskunnan rakenteista, vaan pyritään ymmärtämään, millaiset voimat tuottavat vaikeita olosuhteita ja eriarvoisuutta. Sosiaalipedagogiikassa pyritään emansipaatioon eli vapautu-

miseen huono-osaisuutta tuottavien yhteiskunnan epäkohtien vaikutuksesta. Emansipatorisesti suuntautunut työntekijä ei pyri pelkästään edistämään yksilöiden hyvinvointia, vaan pyrkii auttamaan heitä vaikuttamaan olosuhteisiin, joissa elävät ja rakenteisiin, jotka elämään vaikuttavat. (Kaljonen 2005: 24; Nivala & Ryyänen 2019: 152–153.)

Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen emansipatorinen pyrkimys on auttaa ihmisiä paremman ymmärryksen ja yhteistoiminnan kautta muuttamaan käytäntöjä, joita he toteuttavat tai jotka heihin vaikuttavat sekä olosuhteita, joissa käytäntöjä toteutetaan (Kemmis ym. 2013: 67–68). Sosiaalipedagogisen toimijan työ vastaa usein toimintatutkimusta, koska molemmissa muutetaan maailmaa yhdessä ihmisten kanssa, joiden parissa työskennellään. (Nivala & Ryyänen 2019: 223; Suoranta & Ryyänen 2014: 35.)

Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen yhteys toipumisorientaatioon

Toipumisorientaatio on mielenterveystyössä yleistynyt suuntaus, jonka keskeisinä arvoina voidaan nähdä **henkilösuuntautuneisuus, osallisuus, itsemäärääminen ja mahdollisuus kasvuun**. Nämä toipumisorientaation arvot eroavat perinteisen mielenterveystyön lääketieteellisen mallin periaatteista. (Spaulding & Montague & Avila & Sullivan 2016: 28.) Lääketieteellinen malli perustuu siihen, että lääkäri tutkii potilaan, tekee diagnoosin ja määrää diagnoosia vastaavan hoidon (De Jong & Kim Berg 2017: 17).

Henkilösuuntautuneisuus tarkoittaa toipumisorientaatiossa, että työntekijät ovat kiinnostuneita asiakkaasta kokonaisena ihmisenä, siitä mikä hänelle itselleen on tärkeää ja millaisia vahvuuksia asiakkaalla on. Toipumisorientaation mukaisen hoidon suunnittelussa keskiössä on ihminen, ei hänen diagnoosinsa kuten perinteisessä psykiatrisessa hoitotyössä. Perinteisessä potilassuuntautuneessa hoitotyössä ihmisen yksilöllisiä ominaisuuksia tai tilannetta ei juurikaan huomioida vaan tarjotaan diagnoosin ja oireiden mukaista standardihoitoa. (Spaulding ym. 2016: 28.) Myös kriittinen osallistava toimintatutkimus on kiinnostunut siitä, millaiseksi ihmiset itse kokevat toimintansa ja olosuhteet, joissa toiminta tapahtuu (Kemmis ym. 2013: 67.)

Osallisuus tarkoittaa toipumisorientaation yhteydessä ihmisen mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa omien hoito- ja kuntoutusprosessiensa suunnitteluun ja säädellä oman osallistumisensa tasoa ja tapaa. Osallisuuden toteutuessa edellä mainittu henkilösuuntautuneisuus toteutuu käytännössä. Psykiatrisen hoidon lääketieteellisessä mallissa potilaan rooli on ollut myöntyä ammattilaisen suunnittelemaan ja toteuttamaan hoitoon.

(Spaulding ym. 2016: 28.) Osallisuus on tärkeää myös kriittisessä osallistavassa toimintatutkimuksessa. Osallistujien kanssa työskennellessä pyritään yhdessä kohti yhteistä ymmärrystä ja parempia käytäntöjä (Kemmis ym. 2013: 33.)

Itsemäärääminen tarkoittaa toipumisorientaatioissa mahdollisuutta tehdä päätöksiä omaan elämään ja hoitoon liittyen silloinkin, kun päätökset eivät ole ammattilaisten mielestä hyviä tai järkeviä. Ihminen voi päättää osallistua hoitoon tai päättää olla osallistumatta. Perinteisessä psykiatrisessa hoidossa on ajateltu, että ammattilaisten tulisi tehdä päätökset, koska heillä on hallussaan paras tieto. (Spaulding ym. 2016: 28–29.) Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen keskiössä ovat turvalliset julkiset tilat (*public spheres*), joissa osallistajat muodostavat yhteistä ymmärrystä tilanteesta, sen taustoista ja muutostarpeista (Kemmis ym. 2013: 33). Osallistajat näissä julkisissa tiloissa voivat vapaasti osallistua tai olla osallistumatta keskusteluun (Kemmis ym. 2013: 43).

Mahdollisuus kasvuun tarkoittaa sen ymmärtämistä, että jokaisella on mahdollisuus myönteiseen muutokseen elämässään. Huomion suuntaaminen kasvun mahdollisuuden tarkoitukseen tarkoittaa myös jo tapahtuneen edistyksen näkyväksi tekemistä ja toivon ylläpitämistä. (Spaulding ym. 2016: 29.) Myös kriittinen osallistava toimintatutkimus on osallistujille yksilöllisen ja kollektiivisen kasvun ja kehityksen prosessi (Kemmis ym. 2013: 19).

Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen yhteys ratkaisukeskeiseen viitekehukseen

Ratkaisukeskeinen viitekehys on lähtöisin uudenlaisesta terapiamuodosta, jossa lähdetään tutkimaan asiakkaan ongelmien sijaan toivottuja tulevaisuuksia. Ratkaisukeskeinen työskentelytapa haastoi terapiatyöhön liittyviä keskeisiä oletuksia. Aiemmin ajateltiin, että terapeutin tulisi ensin ymmärtää asiakkaan ongelma, minkä jälkeen hän voisi auttaa asiakasta. Tämä perustui oletukseen, että terapeutin oli mahdollista ammattitaitonsa avulla nähdä, mistä asiakkaan ongelmat johtuivat. (Iveson & George & Ratner 2018: 10.)

Kriittinen osallistava toimintatutkimus ottaa vastaavasti etäisyyttä sellaiseen tieteelliseen perinteeseen, jonka tehtävänä on tuottaa yleispäteviä totuuksia. Tutkija ei työskentele muiden yläpuolella tai tarkkaile toimintaa ulkopuolelta, vaan työskentelee tasa-vertaisessa yhteistyösuhteessa muiden kanssa. (Kemmis ym. 2013: 69–70.)

Ratkaisukeskeisen viitekehyksen mukaan toimiva ammattilainen pitää asiakasta oman elämänsä asiantuntijana. Hän auttaa asiakasta tunnistamaan omat vahvuutensa ja voimavaransa. Hän auttaa asiakasta kartoittamaan mahdollisia ja toivotun kaltaisia tulevaisuuksia sekä tunnistamaan asioita, jotka ovat jo edistäneet toivotunlaisten tulevaisuuksien toteutumista. (Iveson & George & Ratner 2018: 10.)

Kriittinen toimintatutkimus pyrkii yhteisen keskustelun kautta yhteiseen ymmärrykseen siitä, miten asiat kyseisessä paikassa ja tilanteessa ovat sekä yhteistyöhön tilanteen parantamiseksi. Tässä prosessissa osallistujista tulee omien käytäntöjensä ja olosuhteittensa parhaita asiantuntijoita ja muutoksen toteuttajia. (Kemmis ym. 2013: 69–70.)

Ratkaisukeskeistä viitekehystä ja kriittistä osallistavaa toimintatutkimusta yhdistää kiinnostus ihmisten omia kokemuksia, ajatuksia ja toiveita kohtaan sekä pyrkimys yksilöllisten ja paikallisten ratkaisujen rakentamiseen yhdessä asiakkaan tai osallistujien kanssa. Erona näiden kahden suuntauksen välillä voidaan nähdä se, että kriittinen toimintatutkimus on kiinnostunut käytäntöjen ja käytäntöarkkitehtuurien historiasta (Kemmis ym. 2016: 110). Ratkaisukeskeinen työskentely on enemmän nykyhetkeen ja tulevaisuuteen suuntautunutta (De Jong & Berg 2017: 28).

4 Kehittämistehtävä

Kehittämistehtäväni on fasilitoida kulttuuripajatyön oppaan tekeminen Sosped-säätiön kulttuuripajojen työntekijöiden kanssa. Kulttuuripajojen työntekijöiden kesken on sovittu monia yhteisiä käytäntöjä ja luotu yhteisiä rakenteita. Käytännöistä on sovittu erilaisilla kokoonpanoilla ja niitä on kirjattu eri paikkoihin. Opas kulttuuripajatyöhön on jatkossa dokumentti, johon kokoamme kaikki yhdessä sovitut käytäntömme.

Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminnan päällikkö Jaana Vanhala kehitti 2021–2022 tutkimuksellisena kehittämistyönä työntekijöiden kanssa Sosped-säätiön kulttuuripajoille kvartaalityöskentelymallin ja pajakohtaiset työtä rytmittävät vuosikellot. Kehittämistyön tuloksena syntyi Kvartaalisuunnittelun käsikirja, jossa kuvataan Sosped-säätiön kulttuuripajojen yhteiset käytännöt liittyen kvartaalisuunnitteluun, toimintasuunnitelman ja toimintakertomuksen tekoon, kävijätilastointiin sekä toiminnan tulosten arviointiin. (Vanhala 2022: 29.)

Ennen Kvartaalisuunnittelun käsikirjan kehittämistyötä Sospedin kulttuuripajoille oli muodostunut hyvin erilaisia toimintatapoja. “Vanhat pajat” eli vuodesta 2013 toimineet

Lohjan, Kajaanin ja Tampereen kulttuuripajat olivat jokainen kehittäneet omanlaisensa tavan toimia. Uudemmat 2019 käynnistyneet Mikkelin ja Itä-Helsingin kulttuuripajat saivat perehdytyksen, eli omaksuivat käytännöt vanhoilta pajoilta. (Vanhala 2022: 21.) Kvartaalisuunnittelun käsikirjan kehittämistyön taustalla oli sekä kulttuuripajatoiminnan päällikön Jaana Vanhalan omat havainnot, että kulttuuripajojen työntekijöiden jaettu näkemys siitä, että kulttuuripajatyön prosessit ja aikataulut kaipasivat selkeyttämistä (Vanhala 2022: 21–22).

Oman kehittämistehtäväni voi nähdä jatkona Jaana Vanhalan aloittamalle työlle. Opas kulttuuripajatyöhön jatkaa siitä, mihin Kvartaalisuunnittelun käsikirja jäi. Uuteen oppaaseen kirjataan kvartaalisuunnitteluun, toimintasuunnitelman ja toimintakertomuksen tekoon, kävijätilastointiin sekä toiminnan tulosten arviointiin liittyvien käytäntöjen lisäksi kaikki muutkin kulttuuripajojen yhteiset käytännöt.

Olemassa olevien käytäntöjen sanallistaminen ja kokoaminen yhteen vaatii keskustelua ja yhteisen ymmärryksen rakentamista siitä, millaisia jaetut käytäntömme ovat ja millaisia haluamme niiden olevan. Avoimen kriittisen keskustelun yhteydessä voimme havaita käytäntöjen ei-toivottuja seurauksia ja puuttua niihin. Kehittämistyön aikana käytännöt tarkentuvat ja muuttuvat. Samalla yhteinen ymmärryksemme käytännöistämme, niiden perusteluista ja niiden seurauksista kasvaa.

Olen määritellyt tavoitteeni sosiaalisten käytäntöjen kolmen osa-alueen mukaan. Tavoitteina kehittämistehtävälleni on, että kulttuuripajojen yhteisten käytäntöjen kirjaaminen yhdessä samaan paikkaan auttaa meitä:

1. Vahvistamaan yhteistä kieltä ja muodostamaan yhteistä ymmärrystä käytännöistämme ja niiden taustalla olevista ajatuksista ja arvoista.
2. Tekemään käytännön kulttuuripajatyötä tuottavasti ja kestävästi.
3. Selkeyttämään, sitä millaisia eri rooleissa olevien ihmisten (kuten kävijän, vertaisohjaajan, toiminnanohjaajan, vastaavan ohjaajan ja kulttuuripajatoiminnan päällikön) väliset suhteet ovat päätösvallan näkökulmasta. (Kemmis ym. 2013: 59.)

Suunnitelmana on tehdä opas yhdessä muiden kulttuuripajatyöntekijöiden kanssa niin, että kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa siihen. Selvitämme yhdessä, mikä kulttuuripaja-

toiminnassa on työntekijöiden mielestä tärkeintä ja kartoitamme yhteisiä käytäntöjämme. Sovimme, ketkä kulttuuripajatyöntekijöistä osallistuvat kirjoittamiseen. Tämän jälkeen sovimme kirjoittamiseen osallistuvien työntekijöiden kanssa siitä, millä tavalla kukin osallistuu. Varsinaisen kirjoittamisvaiheen jälkeen arvioimme oppaan hyödyllisyyttä sekä sitä, ovatko käytäntömme ja käytäntöjemme seuraukset **järkeviä ja kohtuullisia, tuottavia ja kestäviä** sekä **reiluja ja inklusiivisia**. Lopuksi keskustelemme siitä, miten kehitämme käytäntöjämme jatkossa ja siitä, voisiko kehittämistehtävässä käytetystä menetelmästä kehittää kulttuuripajatoiminnan käytäntöjen kehittämisen käytännön.

5 Kehittämistehtävän vaiheet

Toteutin kehittämistehtävän mukaillen kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen rakennetta. Kriittinen osallistava toimintatutkimus etenee kehämäisesti kohti parempaa ymmärrystä ja parempia käytäntöjä. Prosessin voi jakaa neljään vaiheeseen: 1. tiedustelu, 2. suunnittelu, 3. toteutus (ja havainnointi), 4. reflektio. Reflektion jälkeen suunnitellaan uuden ymmärryksen pohjalta, toteutetaan uusi suunnitelma, reflektoidaan ja taas suunnitellaan uuden tiedon valossa jne. (Kemmis ym. 2013: 89.) En toteuttanut kriittistä osallistavaa toimintatutkimusta koko laajuudessaan, koska tähän kehittämistehtävään käytettävissä oleva kulttuuripajatyöntekijöiden työaika oli rajallista.

Kehittämistehtäväni voi nähdä jatkona aiemmalle Jaana Vanhalan toimintatutkimuksena tekemälle kehittämistyölle. Kehittämistehtäväni ei siis aloita vaan jatkaa tiedustelun, suunnittelun, toiminnan ja reflektion liikettä. Kehittämistehtäväni voi nähdä omana kokonaisuena syklinään, joka pitää sisällään kaikki edellä mainitut vaiheet. Toisaalta koko kehittämistehtäväni voidaan nähdä pidemmän kehittämisen syklin tiedusteluvaiheena (1. vaihe), jossa kulttuuripajatoiminnan yhteisiä käytäntöjä ja käytäntöjen seurauksia selkeytetään, kirjataan oppaaseen ja arvioidaan. Seuraavaksi voitaisiin suunnitella, miten käytäntöjä kehitetään (2. vaihe), toteuttaa käytäntöjen kehittämistyö (3. vaihe) sekä reflektoida kehittämistyön tuloksia ja suunnitella jatkoa (4. vaihe).

Taulukko 3. Kehittämistehtävän sykli ja pidemmän kehittämistyön sykli

Kehittämistehtävän sykli	1. Tiedusteluvaihe	2. Suunnitteluvaihe	3. Toteutusvaihe	4. Reflektiovaihe
Pidemmän kehittämistyön sykli	1. Tiedusteluvaihe			

Tein koko kehittämistehtävän ajan tiedusteluvaiheesta reflektiovaiheeseen tutkimuspäiväkirjaa, johon kirjasin havaintojani ja pohdin kehittämistehtävän aikana heräviä ajatuksiani. Kuvaan alla tarkemmin kehittämistehtävän vaiheita.

Tiedusteluvaihe

Tiedusteluvaiheessa ensimmäiset kaksi tehtävää ovat julkisen tilan luominen keskustelulle ja koetun huolenaiheen (*felt concern*) tunnistaminen (Kemmis ym. 2013: 90).

Tässä vaiheessa on tärkeää kuunnella ja puhua sekä toimia ja luoda suhteita huolellisesti ja kunnioittavasti. On myös huolehdittava, että muut osallistujat pyrkivät varmistamaan, että kaikki toimivat toisiaan kohtaan kunnioittavasti. (Kemmis ym. 2013: 92.)

Aloitin kehittämistehtävän vahvistamalla julkista tilaa kehittämistehtävän vaatimaa kommunikatiivista toimintaa varten. Erityisen tärkeää oli huomioida neljä uutta kulttuuripajatyöntekijää sekä sellaiset työntekijät, jotka eivät ole niin aktiivisesti osallistuneet yhteiseen keskusteluun. Tämän kehittämistehtävän tarkoitus oli tarkentaa kulttuuripajojen käytäntöjä ja koota niitä oppaaksi. Ajattelin, että tehtävän kannalta olennaisia jaettuja huolenaiheita (*felt concern*) olivat työmme käytännöt, jotka koimme keskeneräisiksi tai asiat, jotka vaatisivat käytännön, mutta joihin ei vielä ollut olemassa käytäntöä. Muodostimme ensin tiimin yhteisen käsityksen siitä, mikä työssämme on tärkeintä, ja kartoitimme, millaisista asioista meillä oli yhdessä sovittuja käytäntöjä. Tiedusteluvaiheessa koottiin kehittämissyhmä, joka koostui työntekijöistä, jotka halusivat olla mukana kirjoittamassa oppaan tekstejä.

Suunnitteluvaihe

Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen suunnitteluvaiheessa laaditaan suunnitelma tiedusteluvaiheessa muodostetun kehittämissyhmän kanssa siitä, mitä käytäntöjä ollaan muuttamassa ja millä tavalla, tiedusteluvaiheessa tunnistetun koetun huolenaiheen ratkaisemiseksi. Suunnitteluvaiheessa huomioidaan tilanteen mahdollisuudet ja rajoitteet. Suunnitelmaa laatiessa on tärkeää hyväksyä, ettei kaikkea voi muuttaa kerralla. Työryhmä tekee strategisen valinnan siitä, mikä olisi paras ensimmäinen askel kohti muutosta, jonka myötä käytännöt ja käytäntöjen seuraukset olisivat aiempaa järkevämpiä ja kohtuullisempia, tuottavampia ja kestävämpiä sekä reilumpia ja inklusiivisempia. (Kemmis ym. 2013: 100).

Kehittämistehtävän käytännön toteutuksen suunnittelu tehtiin kehittämisryhmän kanssa sen jälkeen, kun olimme selvittäneet, mitkä asiat ovat kulttuuripajojen työntekijöille tärkeimpiä ja millaisia käytäntöjä olimme yhdessä sopineet. Kehittämisryhmä jakoi keskenään tehtävät niin, että jokainen sai osallistua sillä tavalla kuin itse halusi. Hyväksyimme, ettei kaikkea voi kehittää tai korjata kerralla. Opas tulisi jäämään joka tapauksessa jollain tavalla keskeneräiseksi, eikä tämä ollut millään tavalla ongelma. Suunnitteluvaiheessa kehittämistehtävän tavoite tarkentui. Päätimme, ettemme tämän kehittämistehtävän puitteissa puuttuisi keskeneräisiin käytäntöihin emmekä puuttuviin käytäntöihin. Keskittyisimme yhdessä sovittuihin olemassa oleviin käytäntöihin, joita ei ollut vielä sanoitettu selkeästi ja koottu yhteen helposti saavutettavaan paikkaan.

Suunnitelman toteutusvaihe

Suunnitelman toteutusvaiheessa on yleistä, että asiat eivät mene suunnitelmien mukaan ja eteen tulee yllätyksiä. Tällaisessa tilanteessa suunnitelmaa ei täysin hylätä vaan sitä muokataan tarpeen mukaan. Jos suunnitelmaan on tarvetta tehdä suuria muutoksia, niistä keskustellaan ryhmän kanssa. Toteutusvaiheessa on tärkeää kerätä tietoa siitä, mitä kehittämisen yhteydessä tehdään ja mikä muuttuu. Kun toteutusvaiheessa on kerätty johdonmukaisesti tietoa, joka osoittaa jaetun huolenaiheen kannalta olennaisia muutoksia käytännöissä, käytäntöjen seurauksissa ja käytäntöarkkitehtuurissa, tietoa voidaan hyödyntää reflektio- ja jatkosuunnitteluvaiheessa. (Kemmis ym. 2013: 105–106).

Toteuttamisvaiheessa kehittämisryhmän jäsenet tuottivat itsenäisesti oppaan tekstejä kulttuuripajojen yhdessä sovituista käytännöistä. Ryhmän jäsenillä oli mahdollisuus kysyä tarvittaessa neuvoa sekä konsultoida tarpeen mukaan ihmisiä, joihin käytännöt vaikuttavat. Jos esimerkiksi käytäntö vaikuttaa vertaisohjaajiin, kirjoittajalla olisi mahdollisuus konsultoida oman kulttuuripajansa vertaisohjaajia. Jos taas käytäntö liittyy budjettiin, kirjoittajalla olisi mahdollisuus konsultoida Sosped-säätiön talous- ja hallintopäälliköä. Sovimme, että kehittämisryhmän jäsenet kirjoittavat tekstiä suoraan yhteiseen Word-dokumenttiin ja että samaan dokumenttiin voi kirjoittaa myös muistiinpanoja, kommentteja ja ideoita. Näin Word-dokumenttikin toimi julkisena tilana, alustana keskustelulle, jolla on sallittua tuoda esiin myös keskeneräisiä ajatuksia ja omia mielipiteitä.

Reflektio ja jatkosuunnitelmat

Reflektiovaiheessa käydään läpi kerättyä tietoa ja eri osallistujien kokemuksia ja näkemyksiä muutoksista suhteessa jaettuun huolenaiheeseen. Reflektiovaiheessa käydään läpi, mitä toteutusvaiheessa on tehty ja millaisia seurauksia näille teoilla on ollut. Tässä vaiheessa arvioidaan, ovatko käytännöt ja niitä ylläpitävät käytäntöarkkitehtuurit muuttuneet tekojen seurauksena toivottuun tai ei-toivottuun suuntaan. Reflektiovaiheessa tarkastellaan, onko esiin tullut sellaista uutta tietoa käytännöistä ja olosuhteista tai mahdollisuuksista ja rajoitteista, jota ei vielä tiedusteluvaiheessa havaittu. (Kemmis ym. 2013: 108–110.)

Reflektiovaiheessa arvioitiin koko kulttuuripajatiimin kanssa, onko kulttuuripajojen yhteisten käytäntöjen kirjaaminen yhdessä samaan paikkaan auttanut meitä:

1. Vahvistamaan yhteistä kieltä ja muodostamaan yhteistä ymmärrystä käytännöistämme ja niiden taustalla olevista ajatuksista ja arvoista.
2. Tekemään käytännön kulttuuripajatyötä tuottavammin ja kestävämmiin.
3. Selkeyttämään, sitä millaisia eri rooleissa olevien ihmisten (kuten kävijän, vertaisohjaajan, toiminnanohjaajan, vastaavan ohjaajan ja kulttuuripajatoiminnan päällikön) väliset suhteet ovat päätösvallan näkökulmasta. (Kemmis ym. 2013: 59.)

Reflektiovaiheeseen kuuluu myös uuden suunnan valitseminen ja seuraavien askelten hahmottelu. Onko tarpeen jatkaa saman jaetun huolenaiheen parissa vai onko syytä vaihtaa työskentelyn fokusta? Jatketaanko samanlaista työskentelyä kuin aiemmin vai kokeillaanko jotain muuta? (Kemmis ym. 2013: 112.)

6 Eettiset kysymykset

Käytäntöjen kehittämisellä voi olla sekä toivottuja että ei-toivottuja vaikutuksia. Jos käytännöt muuttuvat järkevämmiksi ja kohtuullisemmiksi, tuottavammiksi ja kestävämmiksi sekä reilummiksi ja inklusiivisemmiksi, osallistujat, työntekijät ja yhteiskunta voivat hyötyä siitä. Jos taas käytännöt muuttuvat jostain syystä päinvastaiseen suuntaan, kehittämisestä saattaa koitua haittaa osallistujille, työntekijöille ja yhteiskunnalle.

Se, mikä voi näyttää jonkun ryhmän näkökulmasta kehitykseltä tai edistykseltä, ei välttämättä ole sitä toisen ryhmän näkökulmasta. Käytäntöihimme voi tulla mukaan ei-toivottuja piirteitä tai seurauksia, vaikka meistä tuntuisikin siltä, että asiat etenevät ja käytäntömme kehittyvät. (Kemmis ym. 2013: 27.)

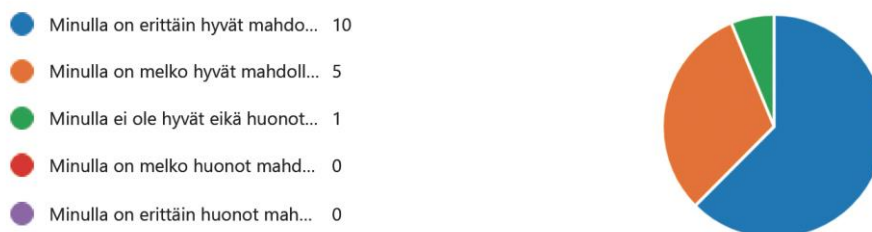
Avoimet keskustelut, joissa arvioidaan kriittisesti totuttuja tapoja toimia saattavat myös nostaa esiin ristiriitoja, esimerkiksi eri rooleissa toimivien ihmisten kesken. Riskinä on, ettei yhteistä ymmärrystä saada rakennettua ja ristiriidat jäävät elämään.

Näihin eettisiin haasteisiin vastaaminen vaati, että huolehdin luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin edistämisestä. Jos keskustelussa olisi noussut esiin asioita, joista olisi ollut tarpeen keskustella enemmän, kuin olin varannut aikaa, olisin järjestänyt lisää aikaa ja järjestänyt mahdollisuuksia uusille keskusteluille asianosaisten kanssa. Tarvittaessa olisin pyytänyt myös organisaation johdon mukaan keskusteluun.

Kolmas eettinen haaste oli, että kaikkien kulttuuripajojen yhteisten käytäntöjen korostuminen saattaa rajoittaa kulttuuripajojen paikallista kehittämistyötä, jota tehdään tyypillisesti yhdessä osallistujien kanssa. Sosped-säätiön toiminnassa olennainen erityispiirre on se, että osallistujat ja erityisesti vapaaehtoiset ovat vahvasti mukana toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa (Sosped-säätiö 2021: 3).

Kulttuuripajat tarjoavat julkisen tilan (*public sphere*), jossa kävijät, vertaisohjaajat ja työntekijät osallistuvat kommunikatiiviseen toimintaan. Yhteisö löytää epäkohtia pajan käytännöissä, päättää yhdessä kokeilla uusia käytäntöjä, arvioi niitä ja tekee uusia kokeiluja. Suurin osa esimerkiksi Kulttuuripaja Kuplan osallistujakyselyn vastaajista koki, että heillä oli erittäin hyvät mahdollisuudet vaikuttaa kulttuuripajan toimintaan. Kulttuuripajan paikallisten käytäntöjen kehittämistyö on arvokas osa kulttuuripajatoimintaa. Jos kulttuuripajojen yhteiset käytännöt luovat liian tarkat raamit toiminnalle, osallistujien mahdollisuudet vaikuttaa pajan toimintaan vähenevät.

25. Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa kulttuuripajan toimintaan?



Kuva 2. Osallistujien koetut vaikutusmahdollisuudet kulttuuripajan toimintaan (Sosped-säätiö 2023a).

Jotta yhteiset käytäntömme eivät rajaisi liikaa pajojen paikallista yhteiskehittämistä, on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, mihin yhteisten käytäntöjen ja paikallisten käytäntöjen raja piirtyy. On myös mahdollista, että selkeämmät yhdessä sovitut kävijöitä ja vertaisohjaajia osallistavat käytännöt voivat tarjota aiempaa parempia mahdollisuuksia vaikuttaa paikallisesti toimintaan. Tärkeää on, että reflektioimme kriittisesti muutoksen suuntaa, emmekä oleta kaiken muutoksen olevan automaattisesti toivottavaa kehitystä.

7 Kehittämistehtävän toteutus

Kuvaan tässä luvussa, miten kehittämistehtävä käytännössä toteutettiin. Kehittämistehtävä toteutettiin yhdessä kulttuuripajojen työntekijöiden ja kulttuuripajatoiminnan päällikön kanssa. Tarpeen mukaan oli mahdollisuus myös konsultoida kulttuuripajojen kävijöitä ja vertaisohjaajia, Sosped-säätiön johtoa, yhteistyökumppaneita tai muita sellaisia henkilöitä, joihin käytäntömme vaikuttavat.

Valmisteleva työ ennen ensimmäistä tapaamista

Loin ennen ensimmäistä tapaamista Google Jamboard-dokumentin. Jamboard on ryhmätyöskentelyyn tarkoitettu selainpohjainen digitaalinen valkotaulu, jolle voi luoda esimerkiksi tarralappuja, kirjoitusta tai kuvia. Samaan Jamboard-dokumenttiin voi luoda useamman sivun eli kehyksen.

Loin Jamboard-dokumenttiin kehykset 1. Ohjeet, 2. Rahoittajat, 3. Verkostot, 4. Toiminnan sisältö, 5. Henkilöstö / tilat ja 6. Muuta huomioitavaa tai oppaaseen lisättävää. Ensimmäisessä 1. Ohjeet-kehyksessä ohjeistettiin, mitä sisältöä muihin kehyksiin lisätään ja miten se Jamboardissa käytännössä onnistuu. Kehykset 2–5 perustuivat Sospedin kulttuuripajoilla käytössä olevan kvartaalityöskentelyn tasoihin, joiden avulla toimintaa

suunnitellaan ja arvioidaan vuosineljänneksittäin (Vanhala 2022: 12–13). Kehyksiin 2–5 koottiin kyseiseen kvartaalityöskentelyn tasoon liittyviä käytäntöjä. Esimerkiksi 2. Rahoittajat -kehykseen koottiin raportointiin ja avustusten hakuun liittyviä käytäntöjä. 6. Muuta huomioitavaa tai oppaaseen lisättävää -kehykseen lisättiin asioita, jotka olivat oppaan kannalta olennaisia, mutta eivät liittyneet suoraan mihinkään kvartaalityöskentelyn tasoon.

Jaoin linkin Jamboard-dokumenttiin Teams-alustalla kaikille kulttuuripajojen työntekijöille. Pyysin heitä lisäämään olemassa olevia käytäntöjämme ennen ensimmäistä tapaamista. Lisäsin itse Jamboard-dokumenttiin yhteisiä vakiintuneita käytäntöjä, jotka löytyivät Minun kulttuuripajani -kirjasta (Raivio, Raivio, Purola ym. 2016: 41–43) ja kvartaalityöskentelyn oppaasta (Vanhala 2022).

7.1 Ensimmäinen tapaaminen: yhteisen työskentelyn käynnistys

Ensimmäisen tapaamisen tavoitteet

Ensimmäisen tapaamisen tavoitteena oli esitellä tiimille kehittämistehtävän idea, alustavat tavoitteet ja suunnitelma. Toinen tavoite oli avata tilaa kommunikatiiviselle toiminnalle (*communicative action*) vahvistamalla kulttuuripajatyöntekijöiden julkista tilaa (*public sphere*), eli avata tilaa suoralle, vilpittömälle turvallisessa tilassa tapahtuvalle keskustelulle, joka pyrkii yhteiseen ymmärrykseen siitä, millaisia käytäntöjämme ovat ja millaista muutosta niihin toivomme. (Kemmis ym. 2013: 48–49.) Kolmas tavoite oli selkeyttää yhteistä arvopohjaa ja muutostyön suuntaa vahvistamalla yhteistä ymmärrystä siitä, mikä työssämme on tärkeää sekä kartoittaa kulttuuripajatyöhön liittyviä kulttuurisdiskursiivisia järjestelyjä eli kieltä ja ajattelua, jota käytämme, kun puhumme työstämme.

Ensimmäisen tapaamisen kulku

Ensimmäinen tapaaminen järjestettiin osana kulttuuripajojen tiimipäiviä ja siihen osallistuivat kaikki Sosped-säätiön kulttuuripajojen työntekijät. Tiimipäivät järjestetään vuosittain ja järjestämisvastuu kiertää Sospedin kulttuuripajojen välillä. Tänä vuonna järjestämisestä vastasi Itä-Helsingin Kulttuuripaja Kupla, jossa työskentelen vastaavana ohjajana. Tapaaminen järjestettiin Helsingissä Lapinlahden lähteellä 14.6.–15.6.2023.

Oppaan tekoon tähtäävään kehittämistyöhön oli varattu tiimipäivien ensimmäisen päivän 14.6. aamupäivä. Päätimme kuitenkin jatkaa työskentelyä vielä toisena päivänä

15.6. tunnin ajan aamulla. Tiimipäiviin kuului kehittämistyön lisäksi virkistystoimintaa ja koulutuksellisia sisältöjä.

Tiimipäivillä oli paikalla neljä uutta työntekijää kahdelta uudelta kulttuuripajalta. Muut kulttuuripajojen työntekijät tunsivat jo toisensa. Aloitimme ensimmäisen päivän aamupalalla, esittelykierroksella ja kuulumisten vaihdolla. Esittelyt ja epämuodollinen keskustelu ovat olennainen osa julkisen tilan luomista, koska julkinen tila koostuu sellaisista ihmisten välisistä suhteista, jotka mahdollistavat avoimen, kunnioittavan ja kriittisen keskustelun yhteisistä käytännöistä (Kemmis ym. 2013: 49).

Aamupalan, esittelyjen ja kuulumisten vaihdon jälkeen esittelin kehittämistehtävästäni PowerPoint-esityksen avulla. Kerroin kehittämistehtävän ideasta eli kulttuuripajatyön oppaan tekemisestä yhdessä kaikkien halukkaiden kulttuuripajojen työntekijöiden kanssa. Kerroin suunnitellusta aikataulusta ja tulevien tapaamisten alustavista sisällöistä.

Seuraavaksi selvitimme, mikä tiimin mielestä oli tärkeintä kulttuuripajatyössä. Tässä hyödynsin Mentimeter-palvelun sanapilvi-työkalua. Kulttuuripajojen työntekijät lukivat valkokankaalta puhelimellaan QR-koodin tai osallistuivat vastaamiseen valkokankaalla näkyneen numerokoodin avulla. Jokainen työntekijä sai lisätä rajattoman määrän sanoja, joka kuvaavat sitä, mikä heidän mielestään on tärkeintä kulttuuripajatyössä. Sanat muodostivat sanapilven, joka päivittyi reaaliaikaisesti valkokankaalle.

Valitsin Mentimeterin siksi, että työskentelyyn oli käytössä hyvin rajallinen aika ja sanapilven muodostaminen on nopeaa sekä siksi, että myös vähäsanaisempien ja hiljaisempien työntekijöiden on helppoa osallistua sanapilven muodostamiseen. Osana kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen suunnittelua kirkastimme kehittämisen suuntaa muistuttamalla ja selkeyttämällä itsellemme ja toisillemme, millaisiin asioihin ja arvoihin olemme yhdessä sitoutuneet (Kemmis ym. 2013: 100).

Iltapäivällä kävimme läpi olemassa olevia käytäntöjämme ja luokittelemme niitä. Heijastin etukäteen luomani Jamboard-dokumentin valkokankaalle. Luokittelimme käytäntöjä kehys kerrallaan käyttämällä Jamboardin tarralappujen värejä: 1. vihreä: yhteinen ja hyväksi koettu käytäntö, 2. keltainen: käytäntö, josta haluamme kehittää hyvän ja yhteisen, 3. vaaleanpunainen: asia, johon tarvitsimme käytännön, mutta sellaista ei vielä ole, 4. ei väriä: käytäntö, josta ei ole tarvetta kehittää yhteistä käytäntöä (esim. asia, joka kannattaa ratkaista pajakohtaisesti).

Käytäntöjen luokittelu

1. Vihreä lappu:
valmis käytäntö

Yhteinen
ja hyväksi
koettu
käytäntö

2. Keltainen lappu:
epäselvä käytäntö

Käytäntö,
josta
haluamme
kehittää
hyvän ja
yhteisen

3. Vaaleanpunainen
lappu: puuttuva
käytäntö

Asia, johon
tarvitsimme
käytännön,
mutta sellaista
ei vielä ole

4. Väritön lappu:
tarpeeton käytäntö

käytäntö, josta ei ole
tarvetta kehittää
yhteistä käytäntöä
ensim. asia, joka
haaveuttaa ratkaisua
paikallisesti

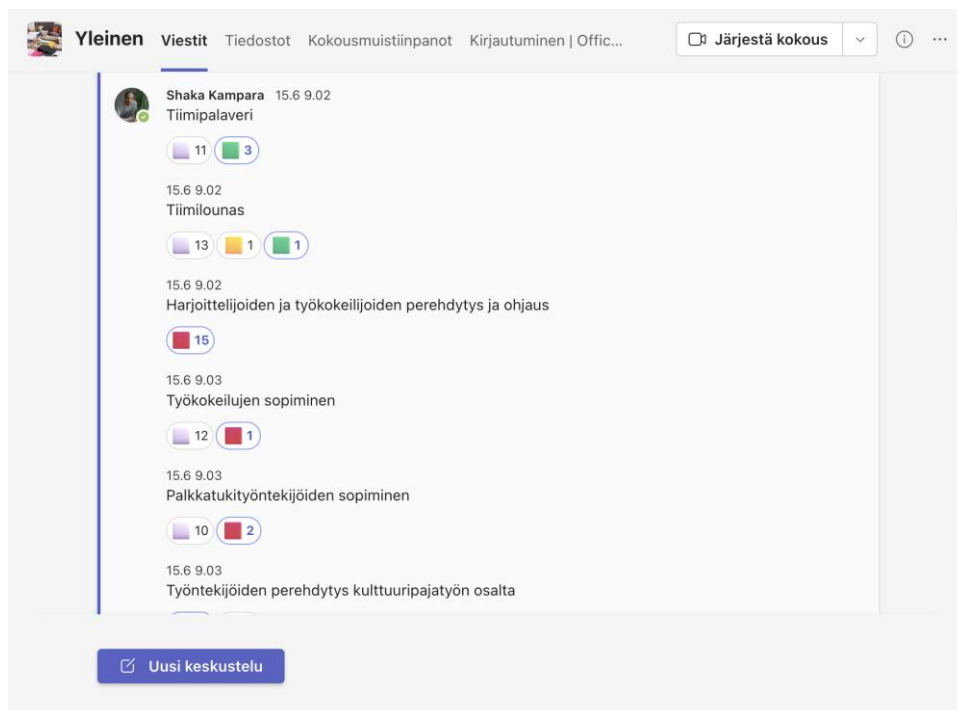
Kuva 3. Käytäntöjen luokitteluohje Jamboardissa

Tiimi antoi hyvää palautetta aamupäivän työskentelystä ja osallistui erittäin aktiivisesti keskusteluun. Ehdimme kuitenkin käydä läpi vain pienen osan käytännöistä, joita olimme koonneet Jamboardiin. Sovimme, että jatkaisimme käytäntöjen luokittelua vielä seuraavana aamuna. Ensimmäisenä päivänä käytäntöjä käytiin läpi keskustellen. Havaitsin tässä menetelmässä kaksi haastetta. Ensimmäinen tuottavuuteen liittyvä haaste oli, että tällä tavalla emme ehtisi käydä loppuja käytäntöjä läpi seuraavaksi aamuksi varattuna aikana. Inklusiivisuuteen liittyvä haaste taas oli, että kun käytäntöjä käytiin ripeällä tahdilla läpi keskustellen, puheenvuoroja käyttivät usein samat ihmiset. Nopeatahtinen vapaa keskustelu tuntui jättävän osan työntekijöistä varjoon.

Ajattelin, että seuraavaksi aamuksi oli syytä keksiä menetelmä, joka olisi tuottavampi ja inklusiivisempi. Ensimmäisenä päivänä käyttämästäni menetelmästä olisi saanut inklusiivisemmän käymällä läpi joka käytännön kohdalla jokaisen työntekijän näkemys. Tämä olisi kuitenkin vienyt vielä enemmän aikaa kuin alkuperäinen menetelmä eli se olisi ollut tuottavuuden kannalta vielä huonompi ratkaisu.

Päätin hyödyntää Teams-alustaa. Lisäsin jokaisen vielä luokittelematta olevan käytännön vastaukseksi Teams-postaukseen. Kun jatkoimme aamulla työskentelyä, pyysin kulttuuripajojen työntekijöitä reagoimaan vihreällä, keltaisella, punaisella tai valkoisella neliöllä jokaiseen käytäntöön. Jos siis esimerkiksi työntekijä oli sitä mieltä, että jokin käytäntö oli toimiva ja yhdessä sovittu hän reagoi siihen vihreällä neliöllä. Kun kaikki olivat ehtineet käydä reagoimassa kaikkiin käytäntöihin, kävimme vielä käytännöt läpi

ja värikoodasimme loput käytännöt Jamboard-dokumentissa. Tällä menetelmällä ehdimme luokitella kaikki käytäntömme ja jokainen työntekijä osallistui luokitteluun. Sekä tuottavuuden että inklusiivisuuden haaste saatiin siis ratkaistua.



Kuva 4. Käytäntöjen arviointi Microsoft Teamsissä

Ensimmäisen tapaamisen tulokset

Ensimmäisen tapaamisen ensimmäinen tavoite eli kehittämistehtävästä kertominen tiimille onnistui. Osa tiesi jo kehittämistehtävästä, koska oli lukenut Teams-kanavalle kirjoittamani tekstin aiheesta tai koska olin keskustellut opinnäytetyöideasta monen työntekijän kanssa jo etukäteen.

Toinen tavoite oli avata tilaa kommunikatiiviselle toiminnalle (*communicative action*) vahvistamalla kulttuuripajojen työntekijöiden julkista tilaa (*public sphere*). Tiedusteluvaiheeseen olisi syytä käyttää aikaa (Kemmis ym. 2013: 91), mutta käytännössä organisaation työntekijöiden aika on arvokas resurssi, jota minulla ei ollut mahdollisuutta käyttää rajattomasti. Tapaamisessa tavoiteltu kommunikatiivinen toiminta pyrkii kohti yhteistä ymmärrystä, kun taas strategisen toiminnan tavoitteena “saada homma hoidettua” (Kemmis ym. 2013: 94). Tuntui, että aikapaine käänsi toimintaa hetkittäin strategisen toiminnan suuntaan. Jos aikaa ei ole ymmärtämiseen pyrkivälle keskustelulle huomio kääntyy siihen, miten “saamme homman hoidettua.” Saimme kuitenkin kartoitettua yhteiset käytäntömme ja luokiteltua ne 1. yhteisiin ja hyväksi koettuihin käytäntöihin, 2.

käytäntöihin, josta halusimme kehittää hyviä ja yhteisiä, 3. asioihin, joihin tarvitsimme käytännön, mutta sellaista ei vielä ole sekä 4. käytäntöihin, joista ei ole tarvetta kehittää yhteistä käytäntöä.

Taulukko 4. Sosped-säätiön kulttuuripajojen yhteisten käytäntöjen luokittelu

Käytäntöjen määrä	Käytäntöjen luokka / selitys
64	Jamboardiin kootut käytännöt yhteensä
13	1. vihreät: yhteiset ja hyväksi koetut käytännöt
21	2. keltaiset: käytännöt, josta halusimme kehittää hyviä ja yhteisiä
4	3. vaaleanpunaiset / punaiset: asiat, joihin tarvitsimme käytännön, mutta sellaista ei vielä ole
26	4. värittömät / valkoiset: käytännöt, joista ei ole tarvetta kehittää yhteistä käytäntöä

Kolmas tavoite oli selkeyttää yhteistä arvopohjaa ja muutostyön suuntaa vahvistamalla yhteistä ymmärrystä siitä, mikä työssämme on tärkeää. Samalla selvitimme työhömmme liittyviä kulttuurisdiskursiivisia järjestelyjä, eli kulttuuripajatoimintaan liittyvää kieltä ja ajattelua. Mentimeterin sanapilvestä piirtyi johdonmukainen, yhtenäinen ja kulttuuripajojen taustateorioiden mukainen kuva siitä, mitä toivomme työltämme ja millaista kieltä käytämme, kun puhumme työstämme (kuva 3).



Kuva 5. Mentimeter-palvelun sanapilvessä Sosped-säätiön kulttuuripajojen työntekijöiden vastaukset kysymykseen: mikä kulttuuripajatoiminnassa on tärkeintä

7.2 Toinen tapaaminen: kirjoitustyön suunnittelu

Toisen tapaamisen tavoitteet

Toisen tapaamisen tarkoitus oli käynnistää varsinainen kirjoittamistyö. Tapaamisen tavoitteet olivat kirjoittamistyön tavoitteiden tarkentaminen, tehtävien jako sekä yhteisistä kirjoittamisen käytännöistä ja aikataulusta sopiminen. Tavoitteena oli, että kaikki kokevat pääsevän osallistumaan haluamallaan tavalla ja edistämään itselleen tärkeitä asioita. Lähtökohtana yhteistyölle oli osallistuminen julkisessa tilassa (*public sphere*). Julkisessa tilassa työskentelemme asioiden parissa, joita haluamme vapaaehtoisesti edistää ja joiden edistämiseen olemme sitoutuneita siksi, että koemme ne tärkeiksi (Kemmis ym. 2016: 38–39).

Toisen tapaamisen valmistelu ja kulku

Ensimmäisen tapaamisen jälkeen kysyin Teams-alustalla, kenellä kulttuuripajatyöntekijöistä olisi kiinnostusta olla mukana oppaan kirjoittamisessa. Minun lisäksi oppaan tekemisestä kiinnostuneita oli kulttuuripajatoiminnan päällikkö ja neljä työntekijää. Yhteensä meitä oli siis kuusi henkilöä.

Ennen toista tapaamista loin Word-tiedoston Sosped-säätiön Word-mallista, johon lisäsin sisällysluettelon sekä päälukujen ja alalukujen otsikot. Pääluvuiksi tulivat kvartaali-työskentelyn tasot (rahoittajat, verkostot, toiminnan sisältö, henkilöstö / tilat). Alaluvuiksi lisäsin tiimin kanssa kootut käytännöt.

Toinen tapaaminen järjestettiin Teams-videokokouksena 22.6.2023. Kutsuin tapaamiseen kaikki, jotka olivat kehittämissyhmään osallistumisesta kiinnostuneita. Tapaamisessa oli minun lisäksi kolme osallistujaa. Aloitimme taas käymällä läpi lyhyesti kaikkien kuulumiset. Esittelin luomani Word-dokumentin ja siihen kootut käytännöt. Muistutin, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että jokainen, joka päättää osallistua, voi osallistua oman kiinnostuksen ja aikataulujen mukaan. Osallistuminen kommunikatiiviseen toimintaan julkisessa tilassa perustuu lähtökohtaisesti vapaaehtoisuuteen (Kemmis ym. 2016: 38).

Tämän jälkeen sovimme kirjoittamistyön tavoitteista, oppaan sisällöstä, työnjaosta ja kirjoittamisen käytännöistä. Päädyimme keskustelussa pakottamattomaan konsensusseen siitä, miten aiomme edetä. Julkisessa tilassa syntyy kommunikatiivista valtaa. Ryhmä ei siis sitoudu toimintaan siksi, että joku pakottaisi heitä siihen. Sen sijaan ryhmä sitoutuu toteuttamaan yhdessä sovittua suunnitelmaa, koska ryhmä on itse päättänyt yhteisen avoimen keskustelun myötä pakottamattomaan yhteisymmärrykseen siitä, mitä ryhmä ja kukin sen jäsen aikoo tehdä. (Kemmis ym. 44–45.) Tapaamisen jälkeen jaoin tapaamisen muistiinpanot kulttuuripajojen työntekijöiden Teams-kanavalla. Teams-kanavalta sekä kirjoittamistyöhön osallistuvat työntekijät että muut kulttuuripajatyöntekijät pääsivät lukemaan, mitä tapaamisessa sovittiin ja miten kirjoittamistyö eteni.

Toisen tapaamisen tulokset

Sovimme tapaamisessa työnjaosta. Jokainen tapaamisen osallistuja valitsi itse oman kiinnostuksen, asiantuntijuuden ja aikaresurssien mukaan, mitkä käytännöt hän kirjoittaisi auki oppaaseen. Kirjoittamistyön tavoitteista sovimme, että teemme oppaasta käytännön työkalun, jonka pyrimme pitämään mahdollisimman helppokäyttöisenä ja selkeänä. Siksi päätimme, ettei tekstiin lisätä toiminnan taustateorioita tai kuvausta kohde-ryhmästä.

Sovimme, että ottaisimme kirjoitettaviksi vain käytäntöjä, jotka olivat luokiteltu vihreiksi, eli niitä asioita, joista oli toimiva ja yhdessä sovittu käytäntö. Keltaiseksi luokiteltuja kehitettäviä käytäntöjä tai punaiseksi luokiteltuja puuttuvia käytäntöjä ei valittu, koska kir-

joittamisaika osui kesälle. Kehitettävistä tai puuttuvista käytännöistä sopiminen olisi ollut hankalaa lomakaudella. Vihreäksi luokiteltujen käytäntöjen kohdalla kirjoittajan tarvitsi vain kirjoittaa olemassa oleva käytäntö yhteiseen Word-dokumenttiin selkeästi ja tiiviisti.

Sovimme myös, että kun oppaassa mainitaan tiedostoja kuten tilastointiin käytettyjä Excel-tiedostoja, lisätään tekstiin suorat linkit tiedostoihin tai kansioihin, joista tiedostot löytyvät. Asioista, joista löytyy tieto Sosped-säätiön, STEA:n tai muun toimijan nettisivulta, voidaan myös tiivistää asia ja lisätä linkki sivuille.

Lisäksi kehittämisryhmän tapaamisessa sovittiin kirjoittamisen käytännöistä. Sovimme, että oppaaseen voi kirjoittaa suoraan keskeneräistä tekstiä. Tekstiä ei siis tarvitse hioa valmiiksi ja sitten vasta siirtää oppaaseen. Otsikoiden alle voi myös vapaasti kirjoittaa muistiinpanoja, pointteja ja alustavia ajatuksia. Sovimme, että toisen tekstiin tai omaan tekstiin voi lisätä kommentteja, jos on kommentoitavaa. Kommentteja voi käyttää esimerkiksi silloin, jos jokin asia on ilmaistu monitulkintaisesti, teksti ei täysin vastaa sitä, mitä on sovittu tai jos haluaa kysyä joltain muulta varmistusta. Wordin kommentteissa voi mainita henkilön, jolloin henkilö saa kommentista ilmoituksen.

7.3 Kehittämisryhmän itsenäinen työskentely

Itsenäisen työskentelyn tavoitteet

Itsenäisen työskentelyn vaiheen tavoitteena ei ollut saada opasta valmiiksi. Tavoitteena oli, että saamme oppaasta käytännön työkalun, josta löytyy jo sen verran käytäntöjä, että sitä voi hyödyntää työssä. Lisäksi tavoitteena oli, että kulttuuripajatyöntekijät kokeilevat uutta tapaa hallita kulttuuripajojen yhteisiä käytäntöjä yhdessä.

Itsenäisen työskentelyn kulku

Toteutusvaihe tapahtui kesällä 2023 kesäkuun lopun ja elokuun puolivälin välisenä aikana. Toteutusvaiheessa ei järjestetty Teams-tapaamisia. Tapaamisia olisi ollut vaikea järjestää, koska työntekijät lomailivat kesällä eri aikoihin. Jokainen kehitysryhmäläinen kirjoitti oman osuutensa yhteiseen dokumenttiin itsenäisesti ollessaan töissä. Kävimme itsenäisen työskentelyn aikana hieman keskustelua kirjoittamistyöstä Teamsin pika-viestien ja oppaaseen lisättyjen Word-kommenttien välityksellä. Opinnäytetyön lopusta löytyy esimerkki oppaan tekstistä kommentteineen (Liite 1.)

Itsenäisen työskentelyn tulokset

Itsenäisen työskentelyn tuloksena oli, että oppaaseen oli kirjoitettu auki 14 käytäntöä. Auki kirjoitettujen käytäntöjen joukossa oli muun muassa toiminnan suunnittelu vuosittain ja kvartaaleittain, osallistujaseurannan, osallistujakyselyn ja verkostokyselyn toteutus, vertaisohjaajakoulutuksen sisällöt, tavoitteet ja laajuus, kehittämishankkeiden ohjausryhmätyöskentely sekä avustushakemusten ja rahoittajalle raportoimisen käytännöt.

Taulukko 5. Oppaan tilanne itsenäisen työskentelyn jälkeen

Käytäntöjen määrä itsenäisen työskentelyn jälkeen	Käytäntöjen vaihe
35	Käytäntöjä oppaassa otsikkotasolla
14	Käytäntöjä, jotka on kirjoitettu auki oppaaseen
21	Käytäntöjä, joista ei ole valmista tekstiä (pelkkä otsikko tai alustavia muistiinpanoja)

7.4 Kolmas tapaaminen: tekstin viimeistely ja kirjoitusprosessin arviointi

Kolmannen tapaamisen tavoitteet

Kolmannen tapaamisen tavoitteet olivat itsenäisen työskentelyn aikana kirjoitetun tekstin viimeistely, kirjoitusprosessin arviointi kehittämissryhmän kanssa sekä alustavan suunnitelman tekeminen kirjoitustyön jatkamisesta.

Kolmannen tapaamisen kulku

Kolmas tapaaminen järjestettiin Teams-videokokouksena 14.8.2023. Tapaamiseen osallistuivat minun lisäksi oppaan kirjoittamiseen osallistuneet kolme työntekijää ja yksi työntekijä, joka osallistui kehittämistyöhön lukemalla ja kommentoimalla tekstiä. Tapaaminen tallennettiin osallistujien luvalla.

Tapaaminen aloitettiin jälleen kuulumiskierroksella. Sen jälkeen avasin näytönjaon ja kävimme yhdessä läpi oppaan tekstin. Tekstiä muokattiin tarpeen mukaan. Joitain koh-

tia tiivistettiin, joihinkin kohtiin tuotettiin uutta tekstiä, joidenkin käytäntöjen kohdalla sovittiin jatkotyöstämisestä. Kun oppaan teksti oli käyty läpi, kysyin osallistujilta, millaisia ajatuksia heillä oli kehittämistyöstä ja kirjoittamisprosessista. Kun tapaamisen osallistujat olivat kertoneet ajatuksistaan ja kokemuksistaan, kiitin heidän panoksestaan. Kirjoittamisvaihe päättyi tähän kehittämissryhmän viimeiseen tapaamiseen.

Kolmannen tapaamisen tulokset

Kolmannen tapaamisen päätteeksi opas oli hieman kattavampi ja jäsennellympi. Oppaaseen oli nimetty lisää käytäntöjä otsikkotasolla. Lisäksi auki kirjoitettuja käytäntöjä oli tapaamisen jälkeen enemmän.

Taulukko 6. Oppaan tilanne kolmannen tapaamisen jälkeen

Käytäntöjen määrä kolmannen tapaamisen jälkeen	Käytäntöjen vaihe
45	Käytäntöjä oppaassa otsikkotasolla
28	Käytäntöjä, jotka on kirjoitettu auki oppaaseen
17	Käytäntöjä, joista ei ole valmista tekstiä (pelkkä otsikko tai alustavia muistiinpanoja)

Niiden käytäntöjen osalta, jotka vaativat jatkotyöstämistä, suunnittelimme alustavasti, missä yhteydessä ja millä kokoonpanolla niitä käsiteltäisiin. Kolmannen tapaamisen osallistujat kokivat kehittämistyön hyödylliseksi ja arvostivat sitä, että jokainen sai itse määrittellä, millaisella panoksella osallistuu. Pidempään työskennellyt kulttuuripajatyöntekijä sanoi, että tulee varmasti tarkistamaan jatkossa oppaasta “että mitäs me oltiin sovittu.” Uusi työntekijä pohti, että tiedon etsiminen ja käytäntöjen auki kirjoittaminen auttoi selkeyttämään itselleen työhön liittyviä asioita.

7.5 Neljäs tapaaminen: uusien käytäntöjen arviointi ja seuraavien askelten suunnittelu

Neljännän tapaamisen tavoitteet

Neljännän tapaamisen tavoite oli selvittää, millaista hyötyä ajattelimme, että oppaasta voi jatkossa olla kulttuuripajatyössä. Toinen tavoite oli keskustella siitä, miten opasta

tullaan jatkossa kehittämään. Opas oli vielä keskeneräinen. Siinä oli vielä useita käytäntöjä, jotka oli mainittu vain otsikkotasolla. Lisäksi vaikka nämäkin käytännöt saataisiin kirjoitettua auki, käytäntöjä tullaan jatkossakin kehittämään, toisaalta koska ymmärryksemme lisääntyy ja toisaalta koska olosuhteet ympärillämme muuttuvat jatkuvasti.

Neljännän tapaamisen kulku

Viimeinen tapaaminen järjestettiin Teams-videokokouksena 28.8.2023. Ennen tapaamista pyysin Teams-alustalla kulttuuripajojen työntekijöitä tutustumaan oppaaseen ja täyttämään anonyymin Microsoft Forms-kyselyn oppaasta ja oppaan kehittämistyöstä. Arviointikyselyn kysymykset löytyvät tämän opinnäytetyön lopusta (Liite 3). Tein myös ennen tapaamista PowerPoint-esityksen, jotta osallistujien olisi helpompi seurata tapaamisen kulkua.

Kutsuin tapaamiseen kaikki Sosped-säätiön kulttuuripajojen työntekijät eli 19 työntekijää. Tapaamiseen osallistui 9 työntekijää eli noin puolet kulttuuripajojen työntekijöistä. Mukana oli kulttuuripajatoiminnan päällikkö sekä kuusi seitsemästä vastaavasta ohjaajasta ja kaksi kahdestatoista toiminnanohjaajasta.

Tapaamisen alussa kävimme fiiliskierroksen, jossa hyödynsin Mieli ry:n Tunteiden vuoristorata –julistetta (Mieli ry n.d.). Jokainen osallistuja sai vuorollaan tarkastella julisteessa lukevia tunnesanoja ja mainita yhden tai useamman tunteen, jota kokee. Fiiliskierroksen tarkoitus oli vahvistaa kommunikatiivista tilaa, jossa osallistujat uskaltavat ottaa esille myös kriittisiä näkökulmia ja uskaltavat kertoa, jos eivät osaa tai ymmärrä jotain.

Fiiliskierroksen jälkeen esittelin kehittämistehtäväni tavoitteet ja kulun. Kävimme myös läpi lyhyesti työn tuotoksena syntyneen oppaan. Seuraavaksi jokainen saa vuorollaan kertoa vapaasti ajatuksiaan kehittämistyöstä ja oppaasta. Puheenvuoroille ei ollut tiukoja raameja. Ne saivat rönsyillä vapaasti. Vapaampi puheenvuoro saattaa nostaa esiin uusia ja vasta kehkeytymässä olevia ajatuksia. Puheenvuorot käsittelivät laajasti kokemuksia kehittämistyöstä, oppaasta ja puhujan omasta roolistaan oppaan tekemisessä. Näiden puheenvuorojen jälkeen pidimme tauon.

Tauon jälkeen kerroin arviointikyselystä. Kyselyyn oli vastannut 3 työntekijää, jotka olivat kaikki vastaavia ohjaajia. Totesin, ettei näin pienen otoksen vastauksista voinut ve-

tää juurikaan johtopäätöksiä siitä, miten kulttuuripajojen työntekijät yleisesti kokivat oppaan ja siihen liittyneen kehittämistyön. Vastauksissa oli kuitenkin kiinnostavia näkökulmia ja ajatuksia.

Ehdotin tapaamisen osallistujille, että vaikka kehittämistehtäväni päättyy, voisimme säilyttää kehittämistyön mukaiset tavoitteet mukana oppaan kehittämisessä. Pyrkisimme siis oppaan avulla edelleen 1. vahvistamaan yhteistä kieltä ja muodostamaan yhteistä ymmärrystä käytännöstämme ja niiden taustalla olevista ajatuksista ja arvoista, 2. tekemään käytännön kulttuuripajatyötä tuottavasti ja kestävästi, 3. selkeyttämään, sitä millaisia eri rooleissa olevien ihmisten väliset suhteet ovat päätösvallan näkökulmasta. (Kemmis ym. 2013: 59.) Jos emme pitäisi tietoisesti kaikkia käytäntöjen osa-alueita mukana kehittämisessä, saattaisi olla vaara, että kehittäminen ajan myötä alkaisi keskittyä pelkkään tuottavuuden lisäämiseen, koska tuottavuuden lisäämiseen on ja tulee jatkossakin olemaan ulkoisia paineita. Tapaamisen osallistajat kokivat tavoitteet hyviksi ja sovimme, että kirjoitan ne oppaaseen "oppaan tarkoitus" -kohtaan.

Esittelin neljä vaihtoehtoista tapaa pitää opasta päivitettyinä, joista yksi perustui arviointikyselyn vastauksiin. Selvitimme, mikä tapa päivittää opasta tuntui osallistujien mielestä parhaalta. Aloitimme tämän Teamsin Polls -appilla, jossa jokainen tapaamisen osallistuja laittoi vaihtoehdot paremmuusjärjestykseen. Suosituin vaihtoehto oli arviointikyselyssä ehdotettu kiertävä 1–2 työntekijän vastuu oppaan pitämisestä ajan tasalla ja työryhmien perustaminen tarpeen mukaan uusien asioiden kirjoittamiseen. Keskustelimme tarkemmista käytännöistä kuten siitä, miten vastuutyöntekijät määräytyvät ja mitä vastuussa olevien työntekijöiden tehtäviin käytännössä kuuluisi. Lopuksi sovimme päivittämisen käytännön jatkotyöstämisestä ja kävimme vielä lyhyen fiiliskierroksen.

Neljännän tapaamisen tulokset

Opasta kuvattiin tapaamisessa tarpeelliseksi ja arvioitiin hyödylliseksi erityisesti uusille pajoille. Päivittämisen käytännöt herättivät paljon keskustelua, mutta valmiita tarkempia käytäntöjä emme saaneet tapaamisessa sovittua. Sovimme kuitenkin, että opasta saa käydä kaikki tutkimassa ja lisätä muokkaustoiveita ja –ehdotuksia Wordin kommentteilla. Lisäksi sovimme, että jatkamme keskustelua vastaavien ohjaajien tapaamisessa syyskuussa 2023.

8 Arviointi

Tavoitteina kehittämistehtävälleni oli luoda yhdessä kulttuuripajojen työntekijöiden kanssa opas, josta löytyvät kaikki yhteiset käytäntömme. Kehittämistehtävän aikana syntyi opas, jonka sisällysluettelo löytyy tämän opinnäytetyön lopusta (Liite 2.). Oppaasta on tullut jo kehittämistehtävän aikana työkalu, jota ainakin osa kulttuuripajojen työntekijöistä hyödyntää työssään. Lisäksi tavoitteena oli, että kulttuuripajojen yhteisten käytäntöjen kirjaaminen yhdessä samaan paikkaan auttaa meitä:

1. Vahvistamaan yhteistä kieltä ja muodostamaan yhteistä ymmärrystä käytännöstämme ja niiden taustalla olevista ajatuksista ja arvoista.
2. Tekemään käytännön kulttuuripajatyötä tuottavammin ja kestävämmiin.
3. Selkeyttämään, sitä millaisia eri rooleissa olevien ihmisten (kuten kävijän, vertaisohjaajan, toiminnanohjaajan, vastaavan ohjaajan ja kulttuuripajatoiminnan päällikön) väliset suhteet ovat päätösvallan näkökulmasta. (Kemmis ym. 2013: 59.)

Kehittämistehtävän arviointia tehtiin yhdessä kulttuuripajojen työntekijöiden kanssa. Selvitin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia kahdessa Teams-tapaamisessa ja arviointikyselyllä. Kehittämistyön kirjoittamisosuutta arvioitiin kolmannessa tapaamisessa, johon osallistui kirjoittajaryhmä. Koko prosessia ja opasta arvioitiin neljännessä tapaamisessa ja arviointikyselyllä. Jaoin arviointikysely ensin sähköpostilla kaikille kulttuuripajojen työntekijöille ja myöhemmin uudestaan muistutuksena Teams-alustalla. Vastauksia kyselyyn tuli kolme. Kaikki vastaajat olivat vastaavia ohjaajia. Vastausten perustella ei siis voi vetää johtopäätöksiä siitä, miten kulttuuripajojen työntekijät yleisesti kokivat oppaan ja siihen liittyvän kehittämistyön.

Sosped-säätiössä arvostetaan kokeilemista ja rohkeutta sekä vaalitaan yhteisiin arvoihin nojaavaa toisia kunnioittavaa yhteistyötä (Sosped-säätiö 2021: 3). Tämä oli otollinen lähtökohta kriittiseen osallistavaan toimintatutkimukseen perustuvalla kehittämistehtävälle. Kehittämistehtävän toteutusta helpotti myös se, että kulttuuripajojen työntekijät olivat suurimmaksi osaksi jo keskenään tuttuja ja suurin osa oli aiemmin osallistunut yhteisten käytäntöjen kehittämiseen. Kvartaalityöskentelyn käytäntöjen kehittämiseen osallistuivat kaikki kulttuuripajojen työntekijät (Vanhala 2022: 29). Henkilöstössä on tapahtunut joitain muutoksia, mutta suurin osa tämänhetkisistä kulttuuripajojen työntekijöistä oli mukana kvartaalityöskentelyn kehittämistyössä.

Lisäksi kulttuuripajojen työntekijöillä oli jo olemassa digitaalinen julkinen tila, jossa käsitellä yhteisiä asioita. Eri puolilla Suomea toimivien kulttuuripajojen työntekijät viestivät aktiivisesti keskenään tiimin Teams-kanavilla. Erilaisiin asioihin kysytään neuvoa tai mielipidettä koko tiimiltä yhteisesti, myös vastaus tavoittaa kaikki tiimin jäsenet. (Vanhala 2022: 8, 28.) Sosped-säätiöllä oli jo ennen koronapandemiaa jatkuvassa käytössä yhteydenpitoa helpottavia digitaalisia välineitä. Pandemian aikana näiden välineiden käyttö vahvistui entisestään ja osa uusista yhteydenpidon ja yhteistyön käytännöistä jäi pysyviksi. (Sosped-säätiö 2021.)

Yhteinen kieli ja yhteinen ymmärrys käytännöstämme ja niiden taustalla olevista ajatuksista ja arvoista

Neljännessä tapaamisessa työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että yhtenäinen kieli tuntuu tärkeältä. Oppaan työstämisen myötä tiimi on huomannut asioita, joista puhumme eri kulttuuripajoilla eri sanoilla. Esimerkiksi viiden viikon ryhmäjaksojen jälkeen käytäviä keskusteluja vertaisohjaajien kanssa, joissa käsitellään menneen jakson kokemuksia, kutsutaan yhdellä kulttuuripajalla työnohjaukselliseksi toiminnaksi ja muilla kulttuuripajoilla vertaistyönohjaukseksi. Viiden viikon ryhmäjaksojen välissä jokaisella kulttuuripajalla on viikko, jonka aikana normaali ryhmätoiminta on tauolla. Tätä viikkoa kutsutaan joillain kulttuuripajoilla taukoviikoksi, toisilla väliviikoksi ja toisilla suunnitteluviikoksi.

Sanoilla voi olla erilaisia merkityssävyjä eri murteissa ja eri paikkakunnilla. Paikallista puhetapaa ei välttämättä ole aina tarvetta muuttaa. Kuitenkin olisi hyvä, että käyttäisimme yhtenäistä kieltä "virallisemmissa" yhteyksissä kuten julkaisuissamme, avustushakemuksissa ja raportoinnissa.

Arviointikyselyn vastauksissa arvioitiin myös, että opas auttaa yhteisen kielen vahvistamisessa:

Tämä on ollut erittäin tärkeä prosessi. Koen tärkeänä, että kaikki Sospedin kulttuuripajojen työntekijät käyttävät asioista samoja termejä ja että käytettävien termien sisällöt on avattu selkeästi yhteen (kaikkien tiedossa olevaan, helposti löydettävään) paikkaan.

Kyselyn vastauksissa oppaan koettiin myös tukevan tai ainakin tarkentavan sitä, miten ymmärrämme käytäntöjämme suhteessa niiden taustalla oleviin ajatuksiin ja arvoihin.

Uskon meidän ymmärtäneen käytäntöjemme taustalla olevien ajatusten ja arvojen ennenkin, mutta tämä prosessi on tarkentanut niitä ja herättänyt ajatuksia ja keskustelua työyhteisössä.

Käytännön kulttuuripajatyön tekeminen tuottavammin ja kestävämmiin

Teams-tapaamisissa ei otettu suoraan kantaa käytäntöjen tuottavuuteen tai kestävyys-teen. Tuottavuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, miten hyvin saamme työ-lämme aikaan toivottuja tuloksia, eli kuinka hyvin saavutamme toiminnalle asetetut tavoitteet. Kestävyydellä taas tarkoitetaan sitä, ettemme tuhlaa resursseja emmekä aiheuta liiallista kuormitusta ihmisille emmekä ympäristölle.

Kysyttäessä siitä, miten oppaan kehittäminen tulee vaikuttamaan työtapojemme kestävyys-teen, arviointikyselyn vastaajat toivat esille, että opas ainakin säästää työntekijöiden aikaa.

Jatkossa opas tulee olemaan todella hyödyllinen kaikille pajoille. Erityisesti uusille, mutta myös vanhoille, koska nyt on yksi paikka josta löytyy ajantasainen tieto yhdessä sovitusta käytänteistä. Ei tarvitse erikseen sovitella eri ihmisille ja kysellä kukahan tästä tietää, tai miten tämä olikaan sovittu. Tämä vaatii tietysti jatkuvaa oppaan päivitystä, mutta se meidän kannattaa tehdä. Sopia käytänteet päivittämiselle, ettei jää yhden henkilön harteille ja vastuuvuorot voisivat olla kiertäviä. Vaatii sitoutumista, johon kannattaa panostaa. Tässä kun onnistumme, säästyy jatkossa paljon resursseja.

Keräämme tietoa työn tuottavuudesta ja tuloksellisuudesta jatkuvasti. Muutoksia työn tuottavuudessa ja tuloksellisuudessa voisi siis periaatteessa mitata hyvin yksinkertaisesti. Uudet käytännöt eivät kuitenkaan aiheuta välittömiä edistysarppauksia, koska uusien käytäntöjen vakiintuminen vaatii uuden oppimista, mikä taas vaatii aikaa (Kemmis ym. 2013: 109–110). Kysyttäessä siitä, miten oppaan kehittäminen tulee vaikuttamaan siihen, miten hyvin saamme aikaan toivottuja tuloksia, kyselyyn vastanneet työntekijät arvioivat, että opas tulee edistämään tavoitteiden saavuttamista.

Tottakai oppaan kehittämisellä on siihenkin vaikutusta. Tavoitteet kulkevat koko ajan mukana ja "opastyön" myötä ne iskostuvat koko ajan paremmin mieliimme.

Eri rooleissa olevien ihmisten väliset suhteet päätösvallan näkökulmasta

Kulttuuripajatiimiin kuuluu kulttuuripajatoiminnan päällikkö, 7 vastaavaa ohjaajaa ja 12 toiminnanohjaajaa. Päällikkö on kaikkien kulttuuripajojen työntekijöiden esihenkilö. Hän tukee kaikkia kulttuuripajoja ja kulttuuripajojen työntekijöitä tarpeen mukaan. Vastaavat ohjaajat vastaavat muun muassa pajakohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta, osallistujaseurannasta ja budjetin seurannasta. Toiminnanohjaajat vastaavat pääasiassa pajan arjen sujumisesta sekä vertaisohjaajien ja kävijöiden tukemisesta. Käytännössä työnjako tehdään joustavasti ja kulttuuripajakohtaisesti työntekijöiden vahvuuksien ja kiinnostuksien mukaan.

Sosped-säätiö on suhteellisen pieni matalan hierarkian organisaatio, jossa työntekijöillä on paljon päätösvaltaa omaan työhön liittyvissä asioissa. Työhyvinvointikyselyyn vastanneista selvä enemmistö koki, että työntekijöihin luotetaan ja että työntekijät saavat paljon vastuuta (Sosped-säätiö 2023b). Tätä taustaa vasten tuntui yllättävältä, että kehittämistyöhön osallistui hyvin vähän kulttuuripajojen toiminnanohjaajia.

Ensimmäinen tapaaminen järjestettiin kulttuuripajojen tiimipäivien yhteydessä ja siihen osallistuivat lähes kaikki kulttuuripajojen työntekijät. Kirjoittamistyön käynnistäneeseen toiseen tapaamiseen ja kirjoittamistyöhön osallistui minun lisäksi kulttuuripajatoiminnan päällikkö ja kaksi vastaavaa ohjaajaa. Kirjoittamistyön päättäneeseen tapaamiseen osallistui kirjoittajien lisäksi yksi vastaava ohjaaja, joka osallistui tapaamisessa tekstin arviointiin ja viimeistelyyn. Neljännessä tapaamisessa, johon olin kutsunut kaikki kulttuuripajojen työntekijät, osallistui kulttuuripajatoiminnan päällikkö, kuusi seitsemästä vastaavasta ohjaajasta ja kaksi kahdestatoista toiminnanohjaajasta.

Jatkossa voisi olla aiheellista pohtia, miten kaikki työntekijät saadaan pidettyä mukana toiminnan kehittämisessä. Kaikkien työntekijöiden ei tarvitse osallistua kaikkeen kehittämiseen, mutta voi olla ongelmallista, jos suuri osa kehittämisestä tapahtuu vastaavien ohjaajien kesken. Tämän kehittämistyön puitteissa ei ole mahdollista selvittää, kuinka kehittämisen käytäntöjen inklusiivisuutta voitaisiin vahvistaa. Tähän olisi kuitenkin jatkossa syytä kiinnittää huomioita.

Työntekijöiden arvio kehittämistyöstä ja oppaan hyödyllisyydestä

Työntekijät arvioivat neljännessä tapaamisessa, että opas olisi ollut hyödyllinen jo keväällä, kun uudet työntekijät aloittivat uusilla kulttuuripajoilla Turussa ja Vantaalla. Moneen asiaan olisi löytynyt vastaus oppaasta. Oppaan arvioitiin olemaan tuleville uusille

työntekijöille ja uusille kulttuuripajoille hyödyllinen. Tapaamisessa todettiin myös että tällaisesta työkalusta on ollut pitkään puhetta.

Sekä arviointikyselyn vastauksissa että neljännessä tapaamisessa työntekijät pohtivat, että opas on hyödyllinen, jos se pidetään ajan tasalla. Riskinä nähtiin, että opas unohuu ja hautautuu yhteisiin tiedostoihin, eikä kukaan päivitä sitä.

Toivon, että suhtautuisimme tähän oppaaseen työkaluna, josta haluamme yhteisesti pitää huolen. Toivon että me kaikki kulttuuripajojen työntekijät ymmärtäisimme miten arvokas tämä opas hyvin toimiessaan (säännöllisesti päivitettyinä) on eli jatkossa jokainen meistä hoitaisi vuorollaan vastuullisesti oppaan päivitystä.

Oppaan päivittämisen käytännöistä käytiin keskustelua neljännessä tapaamisessa ja tätä keskustelua jatketaan vastaavien ohjaajien tapaamisessa syyskuussa 2023.

Kokonaisuudessaan prosessi ja opas sai positiivista palautetta sekä tapaamisissa että arviointikyselyn vastauksissa:

Tämä selkiyttää ja nopeuttaa paljon omaa työtä. Hyvä, että saadaan tällainen käyttöön. Kehittämistyö oli mukavaa, koska se oli myös meitä muita työntekijöitä osallistavaa.

9 Pohdinta

Sosped-säätiön taustateoriat (sosiaalipedagogiikka, ratkaisukeskeinen viitekehys ja toimisorientaatio) tarjoavat toimivia kulttuurisdiskursiivisia järjestelyjä, jotka ohjaavat sitä, miten ajattelemme ja puhumme osallistujistamme ja toiminnastamme. Työntekijät ovat myös hyvin tietoisia arvopohjasta ja periaatteista, joiden mukaan työtä tehdään.

Taustateorioista erityisesti sosiaalipedagogiikka tarjoaa myös lähtökohdan sille, millaisia sosiopoliittisia järjestelyjä rakennamme ja ylläpidämme. Se ei kuitenkaan tarjoa tarkempia suhdemalleja tai päätöksenteon käytäntöjä. Yhteisöohjautuvuus sekä siihen liittyvät käsitteet ja käytännöt voisivat tarjota päätöksenteon käytäntöjä ja suhdemalleja, jotka olisivat linjassa kulttuuripajatoiminnan taustateorioiden ja Sosped-säätiön kulttuuripajojen kehityssuunnan kanssa. Yhteisöohjautuvissa organisaatioissa on purettu perinteistä hierarkiaa ja hajautettu valtaa niin, että yksilöt ja tiimit voivat organisoida toimintansa parhaaksi katsomallaan tavalla. (Mäkkeli & Vuori & Malkavaara 2021. 80.)

Siihen, miten käytämme työaikaamme, rahaa ja muita resursseja tuottavasti ja kestävästi, taustateoriamme tarjoavat vielä vähemmän selkeitä vastauksia. Kestävän kehityksen viitekehys tarjoaisi kulttuuridiskursiivisia järjestelyjä, jotka auttaisivat aineellistaloudellisten järjestelyjen kehittämisessä ja perustelemisessa. Esimerkiksi hankintojen teossa ja työajan jakamisessa työn eri osa-alueiden välillä voisi hyödyntää kestävyuden kolmea ulottuvuutta: sosiaalista, ympäristöllistä ja taloudellista kestävyyttä. (Ympäristöministeriö 2023.) Yhteisöohjautuvuus voisi tarjota keinoja käyttää resursseja ja erityisesti työaikaamme tuottavammin ja kestävämmiin (Mäkkeli ym. 2021. 94–95).

Kriittinen osallistava toimintatutkimus osoittautui otolliseksi lähestymistavaksi kulttuuripajatoiminnan kehittämiseen. Kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen taustalla on samanlaisia pyrkimyksiä kuin sosiaalipedagogiikassa, toipumisorientaatioissa ja ratkaisukeskeisessä viitekehysessä. Lisäksi paneutuminen sekä käytäntöihin liittyviin tekemisiin, sanomisiin ja suhteisiin että niitä ylläpitäviin käytäntöarkkitehtuureihin antoi laajan näkökulman kehittämistyöhön. Haasteena oli rajata työ opinnäytetyön kokoihin mitasuhteisiin. Uskon, että kriittisen osallistavan toimintatutkimuksen pohjalta olisi mahdollista kehittää toimiva kulttuuripajatyön käytäntöjen kehittämisen käytäntö.

Lähteet

De Jong, Peter & Kim Berg, Insoo 2017. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy. Suom. Ben Furman ja Antti Mattila. Alkuperäisjulkaisu 2008.

Gissler, Mika & Larja, Liisa & Merikukka, Marko & Paananen, Reija & Ristikari, Tiina & Törmäkangas, Liisa 2016. Tieto&Trendit. Tilastokeskus. <<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/neet-indikaattori-kuvaa-nuorten-syrjaytymista/>>. Viitattu 26.4.2023.

Habermas, Jürgen 1987. Knowledge and Human Interests. Oxford: Polity Press. Käännös Jeremy J. Shapiro. Alkuperäisjulkaisu 1968.

Habermas, Jürgen 1984. The Theory of Communicative. Action Volume One. Reason and the Rationalization of Society. Boston: Beacon Press. Käännös Thomas McCarthy. Alkuperäisjulkaisu 1981.

Ikonen, Risto 2016. Kvantitatiivinen tutkimus aikuiskasvatustieteessä. Aikuiskasvatustiede 36 (2). 114–118. <<https://doi.org/10.33336/aik.88485>>. Viitattu 12.8.2023.

Innokylä 2021. Aito välittäjä - vertaistukihenkilömalli. <<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/aito-valittaja-vertaistukihenkilomalli>>. Viitattu 18.7.2023.

Kainulainen, Johanna & Kukkonen, Anne & Pöllönen, Anna & Nissinen, Tuija 2019. Yksilövalmennus nuorille – ohjaajan opas. Aspa-säätiö & Mielenterveyden keskusliitto, Omat avaimet – projekti. <<https://www.mtkl.fi/toimintamme/hankkeet/omat-avaimet/>>. Viitattu 4.5.2023.

Kemmis, Stephen & McTaggart, Robin & Nixon, Rhonda 2013. Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research. Singapore: Springer.

Kulttuuripaja K-35 n.d. <<https://www.k35.fi/>>. Viitattu 23.9.2023.

Kukunori ry. n.d. Kulttuuripaja NET. <<https://www.kukunori.fi/kulttuuripaja-net/>>. Viitattu 23.9.2023.

Kulttuuripaja KRIS n.d. <<https://kulttuuripaja.fi/>>. Viitattu 23.9.2023.

Leamy, Mary & Bird, Victoria & Le Boutillier, Clair & Williams, Julie & Slade, Mike 2011. Conceptual framework for personal recovery in mental health: systematic review and narrative synthesis. The British Journal of Psychiatry 199 (6). 445–452. <<https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/conceptual-framework-for-personal-recovery-in-mental-health-systematic-review-and-narrative-synthesis/9B3B8D6EF823A1064E9683C43D70F577>>. Viitattu 18.7.2023.

Mieli ry n.d. Tunteiden vuoristorata juliste. <<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/tunteiden-vuoristorata-juliste/>>. Viitattu 28.8.2023.

Mäkkeli, Jori & Vuori, Johanna & Malkavaara, Heta-Liisa 2021. Teoksessa Mirjam Gamrasni (toim.) Matkaopas yhteisöohjautuvuuteen. Haaga-Helian julkaisut 3/2021. Helsinki: Haaga-Helia. 79–97. <<https://www.haaga-helia.fi/fi/ajankohtaista/artikkelit/matkaopas-yhteisöohjautuvuuteen>>. Viitattu 28.8.2023.

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Nordling, Esa 2022. Tie toipumisorientaatioon – Suomalaisen psykiatrian ja mielenterveystyön toipumisorientaatioon suuntaavat askelmerkit 1960-luvulta nykypäivään. Teoksessa Martin, Marjatta & Soronen, Kari (toim.) Toipumisorientaatio mielenterveyspalveluissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C.

Nordling, Esa & Rissanen, Päivi 2020. Mielenterveystyö uudistuu – Toipumisorientaation teoreettiset lähtökohdat. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperi 40/2020. Helsinki: PunaMusta Oy. <<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-591-9>>. Viitattu 18.5.2023.

Raivio, Markus & Raivio, Jouko & Purola, Anna & Vuorinen, Miikka & Koikkalainen, Rauni 2016. Minun kulttuuripajani – tarinoita toivosta, kohtaamisesta ja mielenterveydestä. Helsinki: Sosped-säätiö.

Savolainen, Elina 2021. Sosiaalipedagogiikka asiantuntijuuden markkinoilla. Tutkimus sosiaalipedagogisen asiantuntijuuden tulkinnoista metaforien kautta. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Welfare, Health and Management -tohtorihjelma (WELMA). <<https://erepo.uef.fi/handle/123456789/24629>>. Viitattu 1.10.2023.

Sosped-säätiö n.d.a Tietoa. <<https://sosped.fi/tietoa/>>. Viitattu 18.5.2023.

Sosped-säätiö n.d.b Vertaisuus. <<https://sosped.fi/toiminta/vertaisuus/>>. Viitattu 18.5.2023.

Sosped-säätiö 2021. Toimintakertomus 2020. <https://sosped.fi/wp-content/uploads/2021/05/Toimintakertomus_2020tarkastettu.pdf>. Viitattu 29.7.2023.

Sosped-säätiö 2019. Vertaisohjaajan työkirja. (ei julkaistu)

Sosped-säätiö 2023a. Kulttuuripaja Kuplan osallistujakysely 2023 (ei julkaistu)

Sosped-säätiö 2023b. Työhyvinvointianalyysi (ei julkaistu)

Sotkanet n.d. Syrjäytymisriskissä (ei työssä, ei opiskele, ei ole varusmiespalvelussa) olevat 18–24-vuotiaat, % vastaavan ikäisistä 2020. <<https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=szbMTgIA®ion=s07MBAA=&year=sy5zBAA=&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202211091024>>. Viitattu 26.4.2023.

Spaulding, Will & Montague, Elaina & Avila, Andrea & Sullivan, Mary 2016. The idea of recovery. Teoksessa Singh, Nirbhay & Barber, Jack & Van Sant, Scott (toim.) Handbook of Recovery in Inpatient Psychiatry. Springer International Publishing AG Switzerland.

Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus (STEA) n.d.a Avustuskohdeet. Sosiaalipedagogiikan säätiö. <<https://avustukset.stea.fi/organisation/1021>>. Viitattu 23.9.2023.

Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus (STEA) n.d.b Avustuskohdeet. Käyttötarkoitus: kulttuuripaja. Vain myönnettyt/ehdotetut kohdeet. Vuosi 2023. <<https://avustukset.stea.fi/?sortmode=kohde&purpose=kulttuuripaja&year=2023&onlyGranted=true>>. Viitattu 23.9.2023.

Suoranta, Juho & Ryyänen, Sanna 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into.

Susen, Simon 2010. Remarks on the concept of critique in Habermasian thought. Journal of Global Ethics 6 (2). 103–126. Routledge.

Ympäristöministeriö 2023. Mitä on kestävä kehitys? <<https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>>. Viitattu 19.9.2023.

Liitteet

Liite 1. Oppaan tekstiä ja keskustelua Word-kommenteissa

Perustietojen tallennuslomake

Johtajusrhymässä 2022 työstetty perustietojen tallennuslomake sovittiin otettavaksi käyttöön 6/23 **Ak-**avustuksella toimivilla vanhoilla pajoilla. Uusilla C-avustuksella toimivilla pajoilla voi olla erilaisia tavoitteita, joten he muokkaavat pohjaa sopimaan tavoitteisiinsa. **[Jokaisen pajan tulisi kirjata tiedot perustietojen tallennuslomakkeeseen kuluvaan kuukauden 5. päivään mennessä.]** Perustietojen tallennuslomake täyttöohjeineen löytyy **Teamsista:** Kulttuuripajat - Pajojen arviointi ja seuranta - tiedostot - perustietojen tallennuslomakkeet - kopioitava versio tilastointipohja. Painamalla linkkiä pääset suoraan monistamaan yhdessä luodun tilastointipohjan omalle pajallesi: [KOPIOITAVA VERSIO_tilastointipohja.xlsx](#) ||

Osallistujakysely

Tärkeimpiä vaikutuksia Kulttuuripajatoiminnassa ovat osallistujien kokemat positiiviset muutokset, joita osallistujat kokevat osallistumisen myötä omassa elämässään. Osallistujakyselyn avulla voimme todentaa positiivisia muutoksia. Hyötyjen ja muutosten lisäksi kyselyn avulla saamme tärkeää tietoa kävijöistä. Osallistujakysely mittaa muun muassa osallistujien elämässä tapahtunutta muutosta ja minkälaisia vaikutuksia Kulttuuripajatoimintaan osallistuminen on tuonut. Osallistujakysely on muokattu kulttuuripajatoiminnan tulosten mittaamiseen kehitetyn Toivehattu-kyselyn pohjalta.

Johtajusrhymässä 2023 työstetty osallistujakysely teetetään jokaisella pajalla kerran vuodessa, mielellään alkukesästä ennen lomia. Osallistujakyselyn tuloksia esitellään vähintään yhteistyöryhmille ja sitä on hyvä hyödyntää rahoitusneuvotteluissa. Osallistujakysely löytyy **Teamsista:** Kulttuuripajat - Pajojen arviointi ja seuranta - tiedostot - osallistujakyselyn pohja. Painamalla linkkiä pääset suoraan monistamaan yhdessä luodun osallistujakyselyn pohjan ja muokkaamaan sitä omalle pajalle sopivaksi. Kysymyksiä voi halutessaan lisätä, mutta olemassa olevat pysyvät kaikille yhteisinä.

https://forms.office.com/Pages/ShareFormPage.aspx?id=pZmRqOInXEqIppj6BGU_6v6gNqDuzsc1DqnAJQ1sofExUQ1JUQ1JHME33WvdRVIRZNEQ3VjAzQeTWWSQIQCN0PWcu&sharetoken=JfxRcEbgfWahQwZXYVF

Verkostokysely

Kyselyn avulla arvioimme Sosped-säätiön kulttuuripajan ja muiden toimijoiden välistä yhteistyötä ja miten verkostomme näkevät kulttuuripajatoiminnan.

Kommentit

Uusi

...

1

Pitäisikö tähän muokata vielä jotenkin, että aloittavilla pajoilla voi olla hiukan erilaisia tavoitteita kuin jo käynnissä olevilla? Jolloin he muokkaavat pohjaa sopimaan heidän tavoitteisiinsa.

7. elokuuta 2023 klo 16.37

...

1

Hyvä pointti! Lisäsin tämän tekstiin. Saa muokata, jos se tuli epäselvästi :)

7. elokuuta 2023 klo 17.18

...

1

tiedoston nimi muutettava -> perustietojen tallennuslomake

Liite 2. Oppaan sisällysluettelo

Vertaisuutta ja

yhteisöllisyyttä

Sisällysluettelo

Pieni opas kulttuuripajatyöhön	1
<i>Oppaan tarkoitus</i>	1
<i>Oppaan rakenne</i>	1
<i>Käytäntöjen kehittäminen ja oppaan päivitys</i>	2
1. Rahoittajat	2
<i>Kulttuuripajatoiminnan erilaiset rahoitusmuodot</i>	2
Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA)	2
STEA:n avustuslajit	2
Kaupungin ja / tai hyvinvointialueen rahoitus	2
Erasmus+.....	3
Lahjoitukset ja muu rahoitus.....	3
<i>STEA:n kohdennetun toiminta-avustuksen (Ak-avustus) jatkohakemuksen teko</i>	3
<i>STEA:n kohdennetun toiminta-avustuksen (Ak-avustus) ja hankeavustuksen (C-avustus) tuloksellisuusraportin teko (TR)</i>	4
<i>Toiminnasta kerättävä tieto, tilastointi</i>	4
Aikakapseli (osallistujaseuranta)	4
Perustietojen tallennuslomake	5
Osallistujajakysely	5
Verkostokysely	5
2. Verkot ja viestintä	6
Viestintäsuunnitelma	6
Ohjausryhmätyöskentely (C-avustukset)	6
Yhteistyöryhmätyöskentely (Ak-avustukset)	6
3. Toiminnan sisältö	7
<i>Toiminnan suunnittelu</i>	7
Toimin tasuunnitelma	7
Toimin takertomus	7
Vuosikello	7
Kvartaalisuunnittelu.....	8
<i>Talouden hallinta</i>	8
Budjetointi ja budjetin seuraus	8
Hankintojen teko	8
Kirjanpito	9
<i>Vertaisohjaajille tarjottava koulutus, tuki ja edut</i>	9
Vertaisohjaajakoulutus	9
Vertaistyönohjaus	9
Mentorointikeskustelut	10
Vertaisohjaajien hupparit	10
Vertaisohjaajien virkistystoiminta	10
<i>Toiminnan yhteiset rakenteet</i>	10
Kulttuuripajatoiminnan käynnistäminen	11
Toimintaan osallistuminen	11
Vertaistoiminta	11

Vertaisuutta ja

yhteisöllisyyttä

Ryhmäjaksot.....	11
Jaksosuunnittelu.....	11
Hallinnollinen päivä.....	12
Taukoviikko / Suunnitteluviikko / Väliviikko (kysellään pajoilla, mikä sana kuulostaa parhaalta).....	12
Yhteisökokous tai vastaava viikoittainen tapaaminen.....	12
Kulttuuripajojen yhteiset teemat esim. Mental Health Art Week.....	12
4. Henkilöstö ja toimitilat.....	12
Työnjako.....	12
Työntekijöiden perehdytys kulttuuripajatyön osalta.....	12
Henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutus.....	12
Työnohjaus.....	12
<i>Säännölliset palaverit ja kokoontumiset.....</i>	<i>12</i>
Kulttuuripajan tiimin palaverit ja kokoontumiset.....	12
Kulttuuripajojen yhteiset palaverit ja kokoontumiset.....	12
Sosped-säätiön yhteiset palaverit ja kokoontumiset.....	13
Harjoittelijoiden ja työkokeilijoiden perehdytys ja ohjaus.....	13
Turvallisuuksuunnitelma.....	13

Liite 3. Opas kulttuuripajatyöhön arviointikysely

Opas kulttuuripajatyöhön arviointikysely

Kesällä 2023 toteutettiin Sosped-säätiön kulttuuripajojen kanssa Pieni opas kulttuuripajatyöhön-kehittämistyö. Tällä kyselyllä arvioidaan, millaisia vaikutuksia Sosped-säätiön kulttuuripajatyöntekijät kokevat, että kehittämistyöllä on ollut sekä millaisia vaikutuksia työntekijät uskovat, että kehittämistyöllä tulee olemaan.

Suostumus tietojen käyttöön

Kehittämistyö on osa Kulttuuripaja Kuplan vastaavan ohjaajan Shaka Kamparan sosio-nomiopintojen opinnäytetyötä. Kyselyn vastauksia tullaan hyödyntämään opinnäytetyössä, joka julkaistaan verkossa. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja.

1. Hyväksytkö antamiesi vastausten käyttämisen yllä kuvatulla tavalla?

- Kyllä
- En

Taustatiedot

2. Mikä on tehtävänimikkeesi kulttuuripajalla?

- Toiminnanohjaaja
- Vastaava ohjaaja

Kieli, jota käytämme ja tapamme puhua työstämme

Pieni opas kulttuuripajatyöhön -kehittämistehtävän tavoitteena oli auttaa meitä vahvistamaan yhteistä kieltä ja muodostamaan yhteistä ymmärrystä käytännöistämme ja niiden taustalla olevista ajatuksista ja arvoista.

*Kun puhumme työstämme, käytämme kulttuuripajojen omia käsitteitä kuten ryhmäjaksot ja hallinnolliset päivät. Käytämme myös kieltä ja ajatuksia, jotka liittyvät toiminnan taustalla oleviin teorioihin. Sosped-säätiön kulttuuripajatoiminnan taustateoriat ovat vertaisohjaajan käsikirjan mukaan: **sosiaalipedagogiikka, ratkaisukeskeinen viitekehys ja toipumisorientaatio**. Näiden lisäksi käytämme kieltä ja ajattelua, joka tulee esimerkiksi muista auttamistyön perinteistä.*

3. Mitä ajattelet kulttuuripajatyön oppaan kehittämisen vaikutuksista siihen, miten yhteistä kieltä käytämme?

4. Mitä ajattelet kulttuuripajatyön oppaan kehittämisen vaikutuksista siihen, miten ymmärrämme käytäntöjämme suhteessa niiden taustalla oleviin ajatuksiin ja arvoihin? (esim. osallistujalähtöisyys, vapaaehtoisuus, osallisuus, ratkaisukeskeisyys tai sosiaalipedagogisuus)

Toiminta

Pieni opas kulttuuripajatyöhön -kehittämistehtävän tavoitteena oli auttaa meitä tekemään käytännön kulttuuripajatyötä tuottavasti ja kestävästi.

Työmme kulttuuripajoilla tulisi edistää niitä tavoitteita, jotka olemme toiminnalle asettaneet.

Kulttuuripajatoiminnan tavoitteiksi on "vanhoilla pajoilla" asetettu

- 1. Tavoittaa ja saada mukaan toimintaan uusia, haastavassa elämäntilanteessa olevia nuoria aikuisia*
- 2. Vahvistaa ja lisätä osallistujien sosiaalista toimintakykyä*
- 3. Tukea ja kannustaa nuoria aikuisia selkeyttämään ja ottamaan askeleita kohti omia tavoitteitaan ja haaveitaan*
- 4. Mahdollistetaan kohderyhmän nuorille aikuisille uudenlaista toimijuutta vertaisohjauksen kautta*
- 5. Olla tunnettu kolmannen sektorin toimija ja haluttu yhteistyökumppani*

5. Mitä ajattelet kulttuuripajatyön oppaan kehittämisen vaikutuksista siihen, miten hyvin saamme työllämme aikaan toivottuja tuloksia?

6. Mitä ajattelet kulttuuripajatyön oppaan kehittämisen vaikutuksista siihen, miten kestäviä työtapamme ovat? (kestävät työtavat eivät tuhlaa resursseja eivätkä aiheuta liiallista kuormitusta ihmisille ja ympäristölle)

Ihmisten väliset suhteet ja vaikuttamismahdollisuudet

Pieni opas kulttuuripajatyöhön -kehittämistehtävän tavoitteena oli auttaa meitä selkeyttämään, sitä millaisia eri rooleissa olevien ihmisten väliset suhteet ovat päätösvallan näkökulmasta.

Kulttuuripajatoiminnassa on mukana ja siihen on vaikuttamassa erilaisissa rooleissa ole-

via ihmisiä. Osallistujapuolella toiminnassa on mukana kävijöitä ja vertaisohjaajia. Työntekijäpuolella on toiminnanohjaajia, vastaavia ohjaajia, kulttuuripajatoiminnan päällikkö sekä Sosped-säätiön hallinto.

7. Mitä ajattelet kulttuuripajatyön oppaan kehittämisen vaikutuksista siihen, miten selkeitä eri rooleissa olevien ihmisten väliset suhteet ovat päätösvallan näkökulmasta?

Lopuksi

8. Kuinka todennäköisesti tulet käyttämään kulttuuripajatyön opasta työssäsi?

- Olen varma, että tulen käyttämään opasta
- Olen melko varma, että käyttämään opasta
- En osaa sanoa tulenko käyttämään opasta vai en
- Olen melko varma, etten tule käyttämään opasta
- Olen varma, etten tule käyttämään opasta

9. Opinnäytetyöhön liittyvä kehittämistyö on päättymässä. Millaisia ajatuksia, toiveita tai ideoita sinulla on kulttuuripajatyön oppaan kehittämisestä jatkossa?

10. Onko vielä jotain, mitä haluaisit sanoa oppaan kehittämistyöstä tai oppaasta?